

понад 40 років кількість опитаних, у яких виявлено низький рівень розвитку загального показника психологічної готовності, становить орієнтовно в три-чотири рази менше (відповідно 18,3% та 12,1%).

Отже, можна зробити висновок, що персонал у віці до 30 років потребує особливої уваги у процесі психологічної підготовки до роботи в проєкті. Це співвідноситься з розглянутими вище даними, які стосуються впливу стажу на рівень розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті.

Таким чином, можна констатувати, що соціально-демографічні *характеристики персоналу також впливають* на рівень розвитку загального показника психологічної готовності персоналу до роботи в проєкті.

ВИСНОВКИ

1. Дослідження виявило недостатній рівень розвитку основних компонентів та загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєктах.

2. Виявлено статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку загального показника психологічної готовності персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті і організаційно-професійними (посада в організації, освіта, стаж роботи) та соціально-демографічними (стать, вік) характеристиками персоналу.

3. Отримані дані свідчать про необхідність спеціальної психологічної підготовки персоналу бізнес-структур до роботи в проєкті, з урахуванням встановлених закономірностей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Брюховецька О.В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управлінського спілкування: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / О.В. Брюховецька ; АПН України ; Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти. – К., 2007. – 21 с.
2. Бэгноли Ф. Управление проектами ; пер. с англ. / Ф. Бэгноли. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 208 с.
3. Верзух Э. Управление проектами: ускоренный курс по программе MBA / Э. Верзух. – [2-е изд.]. – М. : Диалектика, 2007. – 480 с.
4. Демешко І.А. Специфіка інноваційних проєктів у системі освіти / І.А. Демешко // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. – Серія : педагогічні та психологічні науки. – К., 2010 – Вип. 53. – С. 23–28
5. Карамушка Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. – К.-Львів: Сполом, 2011. – 216 с.
6. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум. – 2003. – 344 с.
7. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: монографія / Л.М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
8. Кобиляцький Л.С. Управління проєктами : навч. посіб. / Л.С. Кобиляцький. – К. : МАУП, 2002. – 200 с.
9. Курбатов В.И. Социальное проектирование : учеб. пособие / В.И. Курбатов, О.В. Курбатова. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – 416 с.
10. Лагодзінська В.І. Аналіз мотиваційного компонента психологічної готовності підприємців до ведення ділових переговорів / В.І. Лагодзінська // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2009. – Т. 1. – Ч. 25. – С. 133–141.
11. Пастухова Т.І. Рівень розвитку мотиваційного компонента психологічної готовності майбутніх менеджерів до професійно-ділового спілкування в організації / Т.І. Пастухова // Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка ; Інституту психології імені Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип.14. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2011. – С. 611–621.
12. Парашук Р.В. Використання методу проєктів у процесі навчання військово-спеціальних дисциплін фахівців спеціального зв'язку органів охорони державного кордону / Р.В. Парашук, В.І. Зелений // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. – Серія : педагогічні та психологічні науки. – К., 2009. – Вип. 49. – С.53–59.
13. Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрації до роботи в команді : навч. посіб./ [Карамушка Л.М., Філь О.А., Левковець В.В., Альохіна О.І., Михайленко В.О.]. – К. : Наук. світ, 2008. – 182 с.
14. Ткач Т.В. Концептуальні засади психолого-педагогічного проєктування освітнього простору особистості // Вісник Одеського національного університету. – Психологія. – Одеса, 2011. – Вип. 12. – С. 218–226.
15. Портни С.Э. Управление проектами для «чайников» / С.Э. Портни. – М. : Диалектика, 2007. – 368 с.
16. Уиттен Н. Практические советы Нила Уиттена для успешного исполнения проектов ; пер. с англ. / Н. Уиттен. – К. : Технологии управления Спайдер Украина, 2006. – 350 с.
17. Фатрелл Р.Т. Управление программными проектами: достижение оптимального качества при минимуме затрат / Р.Т. Фатрелл, Д.Ф. Шафер, Л.И. Шафер. – М. : Вильямс, 2003. – 136 с.

УДК 159.9 : 33

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ТА ЧИННИКІВ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОГО КОМПОНЕНТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ БАНКІВСЬКИХ СТРУКТУР ДО РОБОТИ В КОМАНДІ

П.П. Блешмудт

*доцент кафедри соціальної психології та психології управління
Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара*

У статті представлено результати емпіричного дослідження рівня та чинників розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді.

Ключові слова: особистісний компонент, психологічна готовність, персонал банківських структур, робота в команді.

В статтю представлені результати експериментального дослідження личностного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді.

Ключевые слова: личностный компонент, психологическая готовность, персонал банковских структур, работа в команде.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

На основі підходів, представлених у літературі [1; 5], та підходів до визначення психологічної готовності керівників та персоналу організацій, розроблених в лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України [2; 3], зазначимо, що у процесі дослідження особливостей психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді слід, на наш погляд, дотримуватися положення про те, що це дослідження доцільно здійснювати в рамках особистісного підходу до розуміння сутності психологічної готовності. Таку готовність слід розглядати як результат спеціальної цілеспрямованої підготовки персоналу банківських структур до роботи в команді.

Важливо, на наш погляд, відмітити, що в основу розробки моделі психологічної готовності персоналу банків до командної роботи покладено розробки наукової школи члена-кореспондента НАПН України, доктора психологічних наук, професора Л.М. Карамушки та її колег і учнів.

На основі названих підходів психологічну готовність персоналу банківських структур до роботи в команді ми розуміємо як систему мотивів, знань, умінь та навичок, особистісних характеристик, необхідних для успішної командної роботи.

Структура психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді охоплює, на наш погляд, такі основні компоненти: а) когнітивний (сукупність знань про особливості командної роботи в банках); б) мотиваційний (сукупність мотивів щодо командної роботи: орієнтація «на персонал», «на завдання» та «на стиль діяльності «команда»); в) операційний (сукупність навичок командної роботи: орієнтація на виконання основних функціонально-рольових позицій в команді); г) особистісний (сукупність психологічних характеристик, важливих для командної роботи: перцептивно-інтерактивна компетентність).

Особистісний компонент психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді являє собою сукупність психологічних характеристик, важливих для командної роботи (взаємопізнання, взаєморозуміння, взаємовплив, соціальна автономність, соціальна адаптивність, соціальна активність).

Включення особистісних характеристик є, на нашу думку, доцільним, адже володіння персоналом банку згаданими характеристиками сприятиме, на нашу думку, забезпеченню успішної командної роботи в банку.

Окрему увагу слід, на наш погляд, приділити групі чинників, які можуть впливати на розвиток особистісного компонента психологічної готовності до роботи в команді персоналу банківських структур.

Суттєву роль у цьому аналізі, вважаємо, потрібно відвести чинникам мікро- та мезорівнів, які було виділено нами, базуючись на попередніх розробках авторів [2] та на власному баченні проблеми.

Так, до чинників *мікрорівня*, які можуть впливати на розвиток психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді, нами було віднесено чинники, які стосуються безпосередньо діяльності персоналу. Це такі три групи чинників: а) соціально-демографічні характеристики персоналу (вік, стать, сімейний стан, наявність дітей); б) організаційно-професійні характеристики персоналу (рівень освіти; напрям освіти; загальний стаж роботи; стаж роботи в банку); в) матеріально-фінансові характеристики персоналу (рівень матеріальної забезпеченості персоналу).

До чинників *мезорівня*, які можуть впливати на розвиток психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді, нами було віднесено чинники, які стосуються діяльності організації в цілому. Це такі чотири групи чинників: а) розмір організації (кількість працівників, які працюють в банку); б) організаційний розвиток (рівень розвитку) організації; в) напрям діяльності в банку (за змістом діяльності); г) категорія персоналу (згідно зі структурою банку).

Мета статті – представити результати емпіричного дослідження рівня та чинників розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для вирішення завдань четвертого етапу дослідження, зорієнтованого на вивчення особистісного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді, використовувалася методика «Діагностика перцептивно-інтерактивної компетентності» (Модифікований варіант Н.П. Фетискіна) [5]. Методика дозволяє діагностувати наступні перцептивно-комунікативні компетентності персоналу, які, на наш погляд, є суттєвими для роботи в команді: 1) взаємопізнання – ступінь адекватності оцінки особистісних особливостей партнерів по спілкуванню; 2) взаєморозуміння – рівень конфліктності в групі, вираженість загальних інтересів, уміння зрозуміти точку зору опонента, іншої людини; 3) взаємовплив – ступінь значущості думки, вчинків інших представників групи, самокорекції, саморефлексії; 4) соціальна автономність – значущість особистої позиції в спільних діях і організації або участі в спільній діяльності; 5) соціальна адаптивність – благополучність взаємостосунків, задоволеність своїм статусом у групі, гнучкість поведінки, контактність в середині групи та із зовнішнім середовищем; 6) соціальна активність – спрямованість соціальної орієнтації, провідні мотиви взаємодії із оточуючими, ефективність спільної діяльності.

Вивчення чинників мікро- та мезорівня, які впливають на рівень розвитку психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді, здійснювалось за допомогою спеціальної «паспортички», яка була складовою комплексу методик «Роль команд у діяльності банків».

Окрім того, для вивчення рівня розвитку банківських структур (організаційного розвитку) використовувався опитувальник «Як розвивається Ваше підприємство?» [4] (модифікований Л.М. Карамушкою), що дає можливість дослідити показники організаційного розвитку: 1) «Організаційна зрілість» (зрілість організаційного розвитку); 2) «Проблемність організаційного розвитку».

Математична обробка даних та графічна презентація даних здійснювалась за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13). Використовувався кореляційний аналіз (за допомогою коефіцієнта кореляції Спірмена).

У проведенні констатувального етапу дослідження взяло участь 298 працівників кількох банків м. Дніпропетровська та м. Києва.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

1. Рівень розвитку перцептивно-інтерактивної компетентності персоналу банківських структур. На *першому підтані* вивчення особливостей розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді було вивчено рівень розвитку складових перцептивно-інтерактивної компетентності (табл. 1).

У цілому, можна зробити висновок про те, що рівень цієї компетентності є *недостатньо високим*. В середньому одна четверта опитаних мають високий рівень розвитку основних складових компетентності (від 24,8% до 30,1%).

Таблиця 1

Рівень розвитку перцептивно-інтерактивної компетентності персоналу банківських структур (за масивом у цілому, у % від загальної кількості опитаних)

Складові перцептивно-інтерактивної компетентності	Рівень розвитку складових перцептивно-інтерактивної компетентності		
	<i>Низький рівень</i>	<i>Середній рівень</i>	<i>Високий рівень</i>
Взаємопізнання	34,9	39,8	25,3
Взаєморозуміння	25,7	49,0	25,3
Взаємовплив	25,5	46,5	28,0
Соціальна автономія	31,9	43,3	24,8
Соціальна адаптивність	28,0	47,2	24,8
Соціальна активність	29,1	40,8	30,1

Більш детальний аналіз даних, які наведено в табл. 1, показав, що перше місце займає *соціальна активність* (спрямованість соціальної активності, провідні мотиви взаємодії з оточуючими, ефективність спільної діяльності). Високий рівень розвитку цієї складової виявлено у 30,1% опитаних. Також досить близько за рівнем розвитку знаходиться така складова, як *взаємовплив* (ступінь значущості думки, вчинків інших представників групи, самокорекції, саморефлексії), високий рівень якої виявлено у 28,0%. Решта складових компетентності знаходиться приблизно на одному рівні розвитку: взаємопізнання (25,3%); взаєморозуміння (25,3%); соціальна автономія (24,8%) та соціальна адаптивність (24,8%). Отже, можна говорити про наявність *певних резервів* щодо вдосконалення перцептивно-комунікативної компетентності персоналу банківських структур.

2. Взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді та чинниками мікрорівня (соціально-демографічними характеристиками персоналу). Проаналізуємо взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента та чинниками мікрорівня (*соціально-демографічними характеристиками*) (табл. 2).

У процесі дослідження виявлено *прямий* та *зворотний* зв'язок між складовими перцептивно-комунікативної компетентності та низкою соціально-демографічних чинників. Проаналізуємо їх більш детально.

Слід зазначити, насамперед, що виявлено *прямий зв'язок* між окремими складовими компетентності та *віком* (див. табл. 2). До цих складових віднесено: *взаємопізнання* ($r_s=0,161$, $p<0,01$); *взаєморозуміння* ($r_s=0,142$, $p<0,01$) та *взаємовплив* ($r_s=0,198$, $p<0,01$). Суть такої закономірності полягає в тому, що із віком зростає рівень розвитку даних складових. Напевне, це можна пояснити тим, що з отриманням певного життєвого досвіду та досвіду спілкування з людьми ці складові компетентності здатні позитивно розвиватися.

Разом із тим, констатовано *зворотний зв'язок* між окремими складовими компетентності та *статтю*. Це простежується стосовно таких складових компетентності: *взаємопізнання* ($r_s=-0,161$, $p<0,01$); *соціальна автономія* ($r_s=0,-0,120$, $p<0,05$) та *соціальна активність* ($r_s=-0,206$, $p<0,01$). Отримані дані свідчать про те, що жінки дещо відстають за даними позиціями від чоловіків. Скоріше за все, думаємо, це обумовлено існуючими реально виконуваними функціями жінки в суспільстві, певними стереотипами щодо позиції жінки в суспільстві та особливостями її поведінки, що проявляється в дещо нижчій їх соціальній автономності та соціальній активності, а також в нижчому рівні взаємопізнання. Отже, подолання гендерних

стереотипів може складати один із напрямків підготовки жінок до роботи в команді, тим більше, що за іншими компонентами таких відмінностей є не так багато.

Таблиця 2

Взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді та соціально-демографічними характеристиками персоналу

Складові перцептивно-інтерактивної компетентності	Соціально-демографічні чинники (коефіцієнт кореляції (r_s))			
	Вік	Стать	Сімейний стан	Наявність дітей
Взаємопізнання	0,161**	-0,161**	-0,073	0,114
Взаєморозуміння	0,142**	-0,070	-0,026	0,049
Взаємовплив	0,198**	-0,015	-0,022	0,118
Соціальна автономія	-0,033	-0,120*	-0,015	0,045
Соціальна адаптивність	-0,097	-0,017	0,182*	-0,100
Соціальна активність	-0,060	-0,206**	0,053	-0,025

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Щодо впливу *сімейного стану*, то виявлено, *прямий зв'язок* між такою складовою компетентності, як «соціальна адаптивність» ($r_s = 0,182$, $p < 0,05$). Установлено, що люди, які є неодруженими, є більш соціально адаптивними, оскільки, напевне, вони мають більшу соціальну свободу та здатність до соціальної взаємодії з іншими людьми.

Не виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем розвитку складових компетентності та наявністю дітей.

3. Взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді та чинниками мікрорівня (організаційно-професійними характеристиками персоналу). Висвітливо взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента та чинниками мікрорівня (*організаційно-професійними чинниками*) (табл. 3).

Таблиця 3

Взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді та організаційно-професійними чинниками

Складові перцептивно-інтерактивної компетентності	Організаційно-професійні чинники (коефіцієнт кореляції (r_s))			
	Рівень освіти	Напрямок освіти	Загальний стаж роботи	Стаж роботи в банку
Взаємопізнання	-0,148	-0,128	0,107	0,037
Взаєморозуміння	-0,049	-0,089	0,095	0,149*
Взаємовплив	-0,088	-0,140	0,167**	0,125*
Соціальна автономія	-0,104	-0,047	-0,031	0,023
Соціальна адаптивність	0,058	0,024	-0,106	-0,025
Соціальна активність	0,037	-0,051	-0,101	-0,045

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Як видно із табл. 3, *не виявлено* статистично значущого зв'язку між рівнем розвитку складових компетентності та чинниками, які стосуються *освіти* (рівень освіти та її напрямки).

Разом із тим, констатовано, що існує *прямий зв'язок* ($r_s = 0,167$, $p < 0,01$) між такою складовою компетентності, як *взаємовплив* та *загальний стаж роботи* ($r_s = 0,167$, $p < 0,01$) і *стаж роботи в банку* ($r_s = 0,125$, $p < 0,05$). Суть закономірності проявляється в тому, що зі збільшенням загального стажу роботи та стажу роботи в банку підвищується рівень розвитку взаємовпливу. Це також узгоджується з виявленими вище закономірностями стосовно цієї складової щодо віку. Отже, можна говорити про те, що зі збільшенням стажу роботи, а відповідно, і професійного досвіду, зазначена складова має позитивні тенденції до змін.

4. Взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді та чинниками мікрорівня (матеріально-фінансовими характеристиками персоналу). Висвітливо взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента та чинниками макрорівня (*матеріально-фінансовими чинниками*) (табл. 4).

У процесі дослідження *не виявлено впливу* матеріально-фінансових чинників на особистісний компонент психологічної готовності (див. табл. 4). Це свідчить про те, що матеріально-фінансові чинники не є «чутливими» щодо особистісного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді, тобто скоріше за все, люди з різним матеріально-фінансовим забезпеченням можуть мати однаковий рівень перцептивно-інтерактивної компетентності.

Таблиця 4

Взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента персоналу банківських структур до роботи в команді та матеріально-фінансовими характеристиками персоналу

Складові перцептивно-інтерактивної компетентності	Матеріально-фінансові чинники (коефіцієнт кореляції (r_s))
Взаємопізнання	0,089
Взаєморозуміння	0,045
Взаємовплив	0,031
Соціальна автономія	-0,007
Соціальна адаптивність	0,040
Соціальна активність	0,032

Отже, серед чинників мікрорівня *позитивно* впливають на певні складові компетентності такі чинники, як *вік, загальний стаж роботи, стаж роботи в банку, сімейний стан*. Негативно впливає *стать* персоналу.

5. Взаємозв'язок між рівнем розвитку психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді та чинниками мезорівня. Проаналізуємо взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності до роботи в команді персоналу банківських структур та чинниками мезорівня (табл. 5).

У процесі дослідження *не виявлено впливу* такого чинника, як *«кількість людей в банку»* на рівні розвитку окремих складових компетентності (див. табл. 5). Тобто можна вважати, що цей показник не залежить від кількості людей, які працюють в банку.

Разом із тим, виявлено *зворотний* зв'язок ($r_s = -0,133$, $p < 0,05$) між рівнем вираженості *взаємопізнання* та *організаційним розвитком* (див. табл. 5). Суть закономірності виявляється в тому, що в міру розвитку організації – від «кризового» рівня через «проблемний» до «конструктивного» – спадає рівень розвитку взаємопізнання. Це, до певної міри, узгоджується зі зниженням орієнтації на роль «завершувача», про що мова йшла у попередньому підрозділі. Цей факт, знову ж таки, можна розцінити, як те, що при конструктивному рівні розвитку більш пріоритетними можуть виступати інші складові, наприклад, соціальна автономія, соціальна активність тощо.

Таблиця 5

Взаємозв'язок між рівнем розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді та чинниками мезорівня

Складові перцептивно-інтерактивної компетентності	Чинники мезорівня (коефіцієнт кореляції (r_s))			
	Кількість працівників в банку	Рівень розвитку організації	Напрямок роботи в банку	Статус персоналу банку
Взаємопізнання	-0,007	-0,133*	-0,159**	-0,040
Взаєморозуміння	0,046	0,002	-0,187**	-0,027
Взаємовплив	0,004	-0,066	-0,187**	0,001
Соціальна автономія	0,014	0,033	-0,103	-0,003
Соціальна адаптивність	-0,021	-0,111	0,058	-0,012
Соціальна активність	0,049	-0,088	-0,102	-0,010

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Також констатовано *зворотний* зв'язок між *взаємопізнанням* ($r_s = -0,159$, $p < 0,01$), *взаєморозумінням* ($r_s = -0,187$, $p < 0,01$) та *взаємовпливом* ($r_s = -0,197$, $p < 0,01$) та *напрямом роботи в банку*. Встановлено, що рівень розвитку даних складових компетентності менше представлений у фахівців, які зайняті в напрямку діяльності, стосується взаємодії в системі «людина – людина», порівняно із тими фахівцями, які зайняті в системі «людина – знакова система» і «людина – техніка». Отже, скоріше за все, можна говорити про те, що для більш ефективної роботи команд у банку потрібно *розвивати перцептивно-інтерактивну компетентність у фахівців*, які працюють в системі «людина – людина».

У процесі дослідження *не виявлено впливу статусу персоналу в банку* на особистісний компонент психологічної готовності (див. табл. 5). Це означає, як нам здається, що фахівці різних статусів можуть мати високий рівень такого типу компетентності.

Отже, можна *зробити висновок*, що серед чинників мезорівня виявлено низку чинників, які *негативно* впливають на рівень розвитку окремих складових компетентності. До них віднесено: *рівень організаційного розвитку банківських структур та напрям діяльності персоналу*.

У цілому, результати дослідження показали *недостатній рівень* розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді та виявили вплив на нього низки чинників мікрорівня та мезорівня.

Загалом, результати дослідження показали наявність певних проблем у рівні розвитку психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді та необхідність спеціальної психологічної підготовки персоналу з такого напрямку роботи, з урахуванням виявлених чинників мікрорівня та мезорівня.

ВИСНОВКИ

У цілому, результати дослідження показали недостатній рівень розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу банківських структур до роботи в команді та виявили вплив на нього низки чинників мікрорівня та мезорівня:

а) серед чинників мікрорівня позитивно впливають на певні складові особистісного компонента вік, загальний стаж роботи в банку, сімейний стан та стать персоналу;

б) серед чинників мезорівня виявлено низку чинників, які негативно впливають на рівень розвитку окремих складових особистісного компонента. До них віднесено: рівень організаційного розвитку банківських структур та напрям діяльності персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дурай-Новакова К.М. Проблемы и задачи спецкурса «Профессиональная готовность студентов к педагогической деятельности в системе подготовки учителей» / К.М. Дурай-Новакова // Теория и практика высшего педагогического образования : межвуз. сб. науч. тр. / под ред. В.А. Сластенина. – М. : МГПИ, 1982. – С. 52–59.
2. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : [навч. посібник для підготовки студентів вищих навчальних закладів]. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
3. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. – К. : ІНКОС, 2007. – 268 с.
4. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–208.
5. Моляко В.А. Психологічна готовність до творчої праці / В.А. Моляко. – К. : Освіта, 1989. – 48 с.
6. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – 490 с.

УДК 159.9

ПРОБЛЕМА СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВЧИТЕЛІВ У ПРАЦЯХ УКРАЇНСЬКИХ ДОСЛІДНИКІВ

О.В. Грищук

*доцент кафедри психології Горлівського інституту іноземних мов
Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет»*

У статті висвітлено різноманітні підходи українських дослідників щодо проблеми синдрому емоційного вигорання у вчителів. Розглянуто чинники емоційного вигорання, психологічні особливості професії вчителя, що впливають на поширення симптомів вигорання.

Ключові слова: синдром емоційного вигорання, нервова напруга, стресогенна професія, резистенція, емоційний інтелект.

В статье рассмотрены различные подходы украинских исследователей к проблеме синдрома эмоционального выгорания у учителей. Рассмотрены факторы эмоционального выгорания, психологические особенности профессии учителя, которые влияют на развитие симптомов выгорания.

Ключевые слова: синдром эмоционального выгорания, нервное напряжение, стрессогенная профессия, резистенция, эмоциональный интеллект.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

У зв'язку з різкими змінами життєвого середовища, в умовах невизначеності і нестабільності суспільства дослідження різноманітних сторін життя людини набуває поширення у вітчизняній психології. Емоційна сфера стає найбільш патогенною на сучасному етапі розвитку людства.

Проблема емоційної стійкості у професійному середовищі «людина-людина» є однією з актуальних сучасних науково-практичних проблем. Особливо актуальна вона для професії вчителя [8, 10, 12], тому що ця праця належить до числа найбільш напружених в емоційному плані видів професійної діяльності. Діяльність вчителів постійно пов'язана зі спілкуванням, тому вони схильні до симптомів психічного стомлення, спустошення і емоційного вигорання [18, 23].

Синдром емоційного вигорання входить до Міжнародної класифікації хвороб (МКБ-10). У класифікаційній рубриці «Проблеми, пов'язані з труднощами подолання життєвих ускладнень, труднощами управління власним життям» він знаходиться під номером Z 73.0 [8].

Аналіз робіт вітчизняних дослідників доводить, що серед них немає єдиного погляду на природу синдрому емоційного вигорання, на фактори, що обумовлюють його появу, його структуру. Не визначене