

невеликому числі реально працюючої реклами, її соціальній незатребуваності. У спеціаліста в рекламі мають бути сформовані наступні важливі якості: комунікабельність, аналітичні здібності, уміння прогнозувати, розвинена інтуїція, стресостійкість, уміння вести переговори, чути партнера і відстоювати свою позицію. Секрет справжнього фахівця в рекламі – комплексне поєднання всіх якостей. Фахівець в рекламі не може дозволити собі займатися чимось одним – лише створенням стратегії, креативу, медіаплану, він повинен створити і уміти донести до клієнта, спрогнозувати декілька сценаріїв розвитку і, головне, володіти «шостим відчуттям» – знати, що хоче клієнт.

3. Правильне розташування кадрів з урахуванням психологічних умов та індивідуально-психологічних особливостей співробітників може знизити гостроту проблеми. В свою чергу, це приведе до більшої професійної самореалізації співробітників. Відповідно, психологічний супровід діяльності рекламних агентств має бути направлений не лише на ефективне вирішення питань правильного підбору співробітників, але й на створення умов для продуктивної професійної самореалізації. Особливе значення у зв'язку з цим набуває розробка і використання дієвих методів оцінки персоналу для відбору співробітників і підвищення їх кваліфікації.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегии жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Вахромов Е.Е. Самоактуализация и жизненный путь человека / Е.Е. Вахромов // Современные проблемы смысла жизни и акме. – М. : ПИРАО, 2002. – С. 147–164.
3. Гаврилова Е.А. Психологические факторы профессиональной самореализации руководителей коммерческих организаций : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.03 / Е.А. Гаврилова. – Тверь, 2010. – 24 с.
4. Карьера в рекламе [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://planetahr.ru/publication/1860>
5. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л.А. Коростылева. – СПб. : Речь, 2005. – 222 с.
6. Кравченко Л.С. Основные детерминанты профессиональной самореализации руководителей государственных учреждений / Л.С. Кравченко // Теория и практика психологического сопровождения руководящих кадров : м-лы международной научно-практической Интернет-конференции. – Мн. : Академия управления при президенте республики Беларусь, 2008. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.pac.by/ru/general-information/structure/institut-gos-sluzhbi/fakultet-perepodgotovki/kaf-psih-upr/material-konferencii>
7. Максимова Е.А. Педагогическое творчество и профессиональный смысл жизни учителя / Е.А. Максимова // Современные проблемы смысла жизни и акме. – М. : ПИРАО, 2002. – С. 194–207.
8. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / А. Г. Маслоу ; пер с англ. – СПб. : Евразия, 1999. – 487 с.
9. Федосенко Е.В. Профессиональная самореализация личности в современном обществе / Е.В. Федосенко. – СПб. : Речь, 2009. – 122 с.
10. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер ; пер. с англ. – [3-е изд.]. – СПб. : Питер, 2008. – 607 с.

УДК 005.32

## СПЕЦИФІКА ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩИХ ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ФОРМУВАННЯ ВІДДАНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

**Н.Г. Лебедєва**

*науковий кореспондент лабораторії організаційної психології  
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті проаналізовано особливості діяльності вищих технічних навчальних закладів. Виокремлено специфічні аспекти функціонування технічних вищих технічних навчальних закладів. Відзначено вплив економічних змін у галузях промисловості на необхідність формування персоналу вищих технічних навчальних закладів.

*Ключові слова:* вищі технічні навчальні заклади, інженерно-технічна освіта, галузі промисловості, персонал, відданість організації.

В статье проанализированы особенности деятельности высших технических учебных заведений. Выделены специфические аспекты функционирования высших технических вузов. Отмечено влияние экономических изменений в отраслях промышленности на необходимость формирования персонала высших технических образовательных учреждений.

*Ключевые слова:* высшее техническое учебные заведения, инженерно-техническое образование, отрасли промышленности, персонал, преданность организации.

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Зростання ролі людського фактора в різних сферах життя суспільства спричинює виникнення необхідності розгляду взаємодії людини та організації, зокрема освітньої, що вивчається і описується на різних рівнях і в різних аспектах. Одним з центральних понять при цьому виступає поняття «відданість організації».

Як відомо, будь-яку організацію можна представити як групу людей, об'єднаних спільною метою. Ці люди створюють систему, що складається з різноманітних функцій і ролей, які служать процвітання організації і обумовлюють її успіх. Структура ефективної організації влаштована так, що робота кожного є внеском у загальну справу. Якщо співробітники це розуміють, то вони чітко усвідомлюють свої місце і роль у цій системі, вміють визначати зону відповідальності. Але мало побудувати ефективну команду. Не менш важливе завдання втримати працівників в організації.

Згідно з [2], конкуренція між організаціями дедалі більшою мірою зміщується на ринок праці – тільки ті організації, які можуть забезпечити свою привабливість для потенційних і реальних співробітників, мають шанси бути успішними в довгостроковому періоді. Сучасні умови функціонування ВНЗ характеризуються підвищеною нестабільністю, наростанням невизначеності зовнішнього середовища, скороченням бюджетного фінансування, посиленням конкуренції на ринку освітніх послуг.

Усе це ставить заклади освіти перед необхідністю використання нових інструментів підвищення конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг з одного боку, та підвищення рівня відданості організації конкурентоспроможного персоналу, з іншого.

У зарубіжній науковій літературі проблема відданості організації знайшла певне відображення у працях таких вчених, як Н. Аллен, Дж. Груб, Р. Дунхем, М. Кастаньєда, В. ЛаМастро, Ф. Лютенс, Дж. Мейер, Р. Моудей, Л. Портер, Дж. Рорбаф, О.С. Віханський, В.І. Доміняк, О.П. Ковальова, М.І. Магура, Б.Г. Ребуєв та ін. [5; 8].

У вітчизняній психології питання відданості персоналу вивчено недостатньо. Найбільш концептуально опрацьовано це питання у роботах таких авторів, як І.А. Андреева, Л.М. Карамушка, С.Г. Нікітенко, К.Ю. Охотницька, Н.І. Пилат, Д.О. Самойленко, О.В. Сардак, Ю. Свеженцева [5, 8]. Однак емпіричні дослідження цих науковців ґрунтувалися на організаціях банківської сфери [1], органів внутрішніх справ України [9], державної служби зайнятості [8], телефонного зв'язку [7]. В організаціях вищої технічної школи досліджень відданості персоналу ще не проводилось.

Таким чином, виходячи з актуальності та недостатньої розробленості проблеми, **метою** нашого дослідження є теоретичний аналіз особливостей вищої технічної освіти України у сучасних соціально-економічних умовах, а також специфіки діяльності вищих технічних навчальних закладів (ВТНЗ) у контексті формування відданості організації.

## РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

Теоретичний аналіз специфіки діяльності вищих технічних навчальних закладів та її впливу на відданість персоналу слід розпочати, на наш погляд, з розгляду *особливостей вищої освіти взагалі та вищої технічної освіти зокрема у сучасних соціально-економічних умовах*.

У Національній доктрині розвитку освіти наголошується, що освіта має забезпечити виховання покоління людей, здатних ефективно працювати, розвивати і зміцнювати українську державу як невід'ємну складову європейської та світової спільноти. Ключовим завданням освіти у XXI столітті є розвиток мислення, орієнтованого на майбутнє [6].

Сьогодні в системі вищої освіти України функціонують 199 університетів, 64 академії, 89 інститутів, 243 коледжі, 109 технікумів, 118 училищ та 1 консерваторія. Контингент студентів вищих навчальних закладів усіх рівнів акредитації та форм власності становить більш ніж 2 млн. осіб [3].

Сучасний ринок праці вимагає від випускника ВНЗ не лише глибоких теоретичних знань, а й здатності самостійно застосовувати їх у нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях.

У непростих демографічних і соціально-економічних умовах здійснюється модернізація мережі вищих навчальних закладів з метою більш ефективного використання їх матеріально-технічних, кадрових, фінансових, управлінських ресурсів для забезпечення доступності та якості вищої освіти.

Розбудова сучасної структури системи освіти повинна забезпечити створення оптимальних умов для функціонування і розвитку технічної освіти – одного з ключових секторів вищої освіти.

Професійно-технічна освіта представлена в Україні *професійною базовою*, яка здійснюється професійно-технічними і вищими професійними училищами, що готують фахівців з робочих професій (і молодших фахівців), а також *вищою технічною*, яка здійснюється технікумами і коледжами, що готують молодших спеціалістів і бакалаврів, та інститутами, університетами й академіями, що готують бакалаврів, спеціалістів (інженерів), магістрів [4].

Головна особливість вищої технічної освіти – її найбільша спрямованість на практичну діяльність, тісна взаємодія з промисловістю, в якій відбуваються зміни сутнісного характеру.

Сучасна вища технічна школа спрямовує свої зусилля на професійну підготовку спеціалістів шляхом надання їм фундаментальних знань у певних галузях науки, культури, техніки, економіки, а також залучення до практичних форм діяльності, пов'язаних з організацією, управлінням, забезпеченням виробничих, економічних, культуротворчих процесів.

Перехід до інформаційного суспільства висуває нові вимоги до інженерно-технічної освіти, зокрема до рівня знань, умінь і навичок, рівня освіченості випускників. У той же час процеси глобалізації та інформатизації піднімають на якісно новий рівень вимоги до управлінських знань, умінь і навичок майбутнього техника або інженера.

Соціально-економічні перетворення, що відбулися в Україні, спричинили суттєву реструктуризацію багатьох галузей, зникнення одних напрямів і виникнення інших. Однак, промислові підприємства залишились основними системоутворюючими елементами найбільш важливих сфер життєдіяльності держави, зокрема наукової та освітньої – як рушії розвитку споживачів та джерел знань, і соціальної – як умова створення робочих місць для реалізації людських можливостей та забезпечення їх засобами існування [11].

На сьогодні в Україні налічується близько 50 тис. промислових підприємств, більшість з яких відносять до малих. На цих підприємствах працюють близько 20% всього зайнятого населення і виробляється продукція та послуг для більш ніж 70 підгалузей промисловості. Промислове виробництво країни забезпечує понад третину загального обсягу валового внутрішнього продукту, майже 50% товарів і послуг, а також 80% експортної продукції [11].

За таких умов вища технічна освіта значною мірою визначає довгостроковий економічний розвиток держави, виступає каталізатором розроблення та впровадження високих технологій, забезпечує науково-технологічний рівень всіх галузей економіки держави.

Масовий перехід підприємств на нові технології висуває нові вимоги до кваліфікації працівників і особливо до інженерно-технічних кадрів. Від сучасних інженерів вимагається вміння сприймати й опрацювати різноманітну науково-технічну і соціально-економічну інформацію, володіти мистецтвом управління новими технологічними циклами, особливо в екстремальних ринкових ситуаціях. Конкуренція вже йде не тільки на внутрішньому ринку, вони повинні бути готовими працювати на рівні міжнародних вимог.

У справі підготовки кадрів слід враховувати й те, що в Україні діє розгалужена і потужна науково-технічна система, яка включає понад 100 академічних установ, близько 150 наукових інститутів при вищих навчальних закладах, конструкторські і технологічні установи з розвинутою інфраструктурою, спроможною задовольнити потреби інноваційного розвитку промисловості. Ця система характеризується наявністю працівників високої кваліфікації та системою відтворення кадрів.

Здавалось б, вища технічна школа має непогані перспективи розвитку. Однак водночас слід відзначити наявність деяких суттєвих проблем, що заважають цьому розвитку.

**По-перше**, частка продукції високотехнологічних та наукомістких галузей у загальному обсязі експорту становить лише близько 15%, що негативно позначається на ефективності та якості діяльності технічних університетів.

**По-друге**, незважаючи на те, що в університетах (академіях) зосереджено найбільш потужний науковий потенціал країни, реалізується він переважно лише у наукових статтях, а в кращих випадках – у монографіях. Створення нових технологій, обладнання, нормативних документів практично не входить до завдань технічних університетів, оскільки ці роботи не фінансуються відповідними галузями промисловості.

**По-третє**, виробничі компанії (підприємства) практично не беруть участі в забезпеченні вищих технічних навчальних закладів новітнім устаткуванням, відмовляються від проведення всіх видів практик (оскільки для цього у них немає гуртожитків для проживання студентів під час проходження цих практик, а кошторисом ВНЗ не передбачені витрати з цієї метою), а також унеможливають доступ студента до технічної документації, аргументуючи це наявністю комерційної таємниці [12].

Втрата у недалекому минулому престижу інженера, технічної науки в цілому призвели до порушення зв'язків між поколіннями викладачів і науковців вищої школи.

На сьогодні в Україні нараховується 26 ВНЗ III–IV рівнів акредитації, однак розташовані вони по регіонах нерівномірно. Наприклад, на сході України функціонує 12 технічних університетів, що складає 46% від їх загальної чисельності.

У загальному обсязі підготовки фахівців з вищою освітою технічні напрями і спеціальності займають сьогодні більше 50% загальної кількості, а за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста – більше 70%. В цілому ж у переліку напрямів підготовки, які пропонують технічні університети, приблизно третина напрямів є непрофільними. Наприклад, на Донбасі, в місті Алчевську, Донбаський державний технічний університет (ДонДТУ) готує спеціалістів за 19 напрямів, з яких 7 (37%) не є технічними.

Таким чином, у строгому розумінні цього слова, суто технічних навчальних закладів вже практично немає. При переході до університетської системи підготовки фахівців з вищою освітою, виконуючи замовлення як суспільства у цілому, так і конкретних регіонів, галузей, технічні вищі навчальні заклади змушені були започаткувати підготовку фахівців за досить широким переліком спеціальностей іншого спрямування.

Переходячи до аналізу **специфіки діяльності ВНЗ та її впливу на організаційну поведінку його персоналу, що пов'язана з відданістю**, потрібно відзначити наступне.

Здійснення діяльності ВНЗ обумовлене наявністю ресурсів різних видів і об'ємів. Відповідно до ДСТУ ISO9004 – 2001, «ресурсами можуть бути працівники, інфраструктура, виробниче середовище, інформація, постачальники та партнери, природні та фінансові ресурси» [10].

На наш погляд, найважливішу групу ресурсів ВНЗ складає персонал – професорсько-викладацький, навчально-допоміжний та персонал обслуговуючих, виробничих та інших підрозділів, що забезпечують виконання усіх напрямів діяльності університету.

У сучасних умовах жорсткої конкуренції і боротьби за виживання ВНЗ саме цьому ресурсу треба приділяти значну увагу, тим більше, що характер цього ресурсу має багато протиріч. З одного боку, він (ресурс) здається незмінним, стабільним; з іншого – він, в деякому розумінні, амортизується або взагалі витрачається.

**Специфічним** для діяльності ВНЗ (як і навчального закладу взагалі), є те, що життя в ньому (як організації) чітко структуроване і регламентоване. Строк підготовки за обраною спеціальністю регламентований часом (кредит, семестр, навчальний рік); навчальним планом визнається структура

навчального процесу; робочою програмою регламентовано вивчення дисципліни тощо. Кожному навчальному року передують вступні кампанії, а закінчується навчальний рік випускними екзаменами, захистом випускних робіт, розподілом випускників за місцями працевлаштування. При цьому, один навчальний рік ніяк не схожий на інший.

За гендерною ознакою у вищих технічних навчальних закладах більшість працюючого викладацького складу – чоловіки (приблизно 70%).

У технічному виші викладачі, особливо спеціальних кафедр, як правило, не мають базової педагогічної освіти. Рівень їх психолого-педагогічної підготовки дуже низький. Їх викладацька кар'єра складалася за схемою: студент кафедри – випускник кафедри – аспірант кафедри – викладач кафедри (однієї і тієї ж кафедри). Кафедри, яка виховала. Досвіду роботи в інших установах у таких викладачів немає.

Кафедри вищих технічних навчальних закладів, де викладають фундаментальні, соціально-гуманітарні дисципліни, навпаки, у своєму складі мають персонал з базовою педагогічною освітою, досвідом роботи в інших педагогічних установах, але не мають ні теоретичної, ні, тим більше, практичної підготовки у сфері виробництва, за профілем якої готують спеціалістів. Філософи, соціологи, політологи, викладачі математики, мовної підготовки та інші часто не мають уявлення про галузь промисловості, до праці в якій готується майбутній спеціаліст.

Крім того, вищі технічні навчальні заклади готують спеціалістів переважно з метою забезпечення інженерно-технічними кадрами підприємств і організацій галузей промисловості свого регіону. А це, в свою чергу, позначається на специфіці підготовки випускників за нетехнічними напрямками. Наприклад, ВТНЗ готує спеціалістів-інженерів для гірничої та металургійної галузі, при цьому напрям «філологія» має прикладний характер. За цією спеціальністю готують спеціалістів з технічного перекладу, спрямованих на ті ж самі галузі промисловості.

До того ж, необхідно відзначити, що сьогодні ВТНЗ у повній мірі відчувають наслідки демографічної кризи 90-х років ХХ століття, яка буде давати про себе знати, за оцінками експертів, ще 5–6 років.

Зменшення контингенту студентів, якість його підготовки з профілюючих для технічної освіти предметів (математика, фізика, хімія) впливають на рівень навчального навантаження професорсько-викладацького складу. Скорочення кількості штатних одиниць викладачів (в університетах – це переважно асистенти кафедр) обумовлює скорочення штату всіх інших працівників ВТНЗ, що негативно позначається на зміні ставлення у персоналу до організації, суттєво впливає на його організаційну поведінку. Невизначеність свого професійного майбутнього працівником або думка про те, як існувати на неповну ставку (0,25 чи 0,5), пригнічує людину, «розхолоджує» її як співробітника, знижує трудову мотивацію і лояльність до організації. Це, в свою чергу, створює стресову та конфліктогенну атмосферу в колективі. Зрозуміло, все це зводить нанівець усі спроби виховати патріота організації.

Ще одним специфічним аспектом діяльності ВТНЗ є залежність його функціонування від економічного стану справ у галузях, для яких ВТНЗ готує спеціалістів. Так, наприкінці ХХ – на початку ХХІ століть великими темпами йшла розбудова металургійних підприємств, проводилась великомасштабна реконструкція галузі. Металургійні спеціальності збільшили ліцензійний обсяг прийому, тому що цей напрям підготовки користувався попитом у абітурієнтів (наприклад, в ДонДТУ конкурс становив 8 претендентів на 1 місце). З 2008 року металургійне виробництво йде на спад, галузь зазнає збитків. Погіршується ситуація і для ВТНЗ – зменшення або повна відсутність контингенту призводить якщо не до закриття спеціальностей цього напрямку, то до значного зменшення обсягів підготовки. Це, в свою чергу, впливає на рівень навчального навантаження, що, знов таки, викликає скорочення штату.

Таким чином, усі проблеми та складнощі соціально-економічної ситуації в державі, регіоні, галузях промисловості суттєво впливають на діяльність вищого технічного навчального закладу та на організаційну поведінку його персоналу.

За таких умов процес управління людським капіталом буде ефективний лише в тому випадку, коли є стратегія, а також взаємозв'язок між стратегією, політикою і системою управління. Основу системи управління персоналом ВТНЗ нині складають зростаюча роль особистості співробітників, знання їх мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед освітніми організаціями.

Отже, керівникам ВТНЗ постійно треба визначатися, яку *стратегію* обрати щодо формування перспектив існування і розвитку організації. На наш погляд, не менш важливо також вирішити, з ким реалізовувати обрану стратегію, тобто кого брати в команду.

Саме в такій площині розгляду питання ми пропонуємо як один із основних критеріїв оцінки претендентів до такої команди використовувати рівень його **відданості до організації**, незалежно від посади, яку співробітник займає у ВТНЗ.

Крім того, вважаємо за необхідне, в цей складний період життя вищих технічних навчальних закладів посилити психолого-педагогічну підготовку викладацького складу; створити професійні психологічні служби; організувати якісну оцінку персоналу.

## ВИСНОВКИ

Проблема відданості організації є актуальною для вищих технічних навчальних закладів України, діяльність яких має певну специфіку, яка насамперед полягає в тому, що він є постачальником трудових ресурсів – спеціалістів для реального сектору економіки. Професійна підготовка в таких закладах має відповідати тим запитам, які формуються на виробничих та обслуговуючих підприємствах галузі та регіону. Діяльність ВТНЗ характеризує постійна готовність до змін структури ринку праці та прискорення суспільного розвитку, необхідність урахування потреб і перспектив розвитку регіону.

Підвищення рівня відданості організації – важлива складова конкурентоспроможності сучасного ВТНЗ, тому що віддані співробітники можуть забезпечити організації лідерські позиції, використовуючи всі ресурси та резерви для досягнення максимальних результатів у роботі. Відданий персонал сконцентрований на роботі, більш дисциплінований та відповідальний, бо сильніше відчуває свої обов'язки перед організацією. Такі співробітники довіряють керівництву, готові пережити важкі часи разом з організацією і бажано принести їй користь якомога довше.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева І.А. Психологічні умови формування відданості організації у персоналу банківських структур : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / І.А. Андреева ; Ун-т екон. та права «КРОК». – К., 2010. – 20 с.
2. Витман Д.С. Мотивация и стабильность персонала в организации : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Д.С. Витман. – СПб., 2004. – 188 с.
3. Вища освіта України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mon.gov.ua/ua/activity/education/higher-education/>
4. Зінковський Ю.Ф. Нагальність технічної освіти / Ю.Ф. Зінковський // Вісник Національного технічного університету України «КПІ». Серія: Радіотехніка. Радіоапаратобудування. – К., 2006. – №33. – С. 161–167.
5. Лебедева Н.Г. Основні підходи до вивчення відданості організації / Н.Г. Лебедева // Актуальні проблеми психології. Том 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, 2012. – Ч. 36. – С. 234–238.
6. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. Схвалено Указом Президента України від 25 червня 2013 року №344/2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.osvita.org.ua/articles/1612.html>
7. Нікітенко С.Г. Програма формування лояльності працівника до організації: розробка, реалізація та оцінка ефективності / С.Г. Нікітенко // Актуальні проблеми психології. Том 7: Економічна психологія. – К. : А.С.К., 2009. – Вип. 20. – Ч. 2. – С. 42–45.
8. Охотницька К.Ю. Теоретичний аналіз феномену відданості організації. Підходи зарубіжних авторів / К.Ю. Охотницька // Актуальні проблеми психології. Том 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, 2012. – Ч. 32. – С. 304–308.
9. Свеженцева Ю. Лояльність до організації та організаційна поведінка / Ю. Свеженцева // Соц. психологія. – 2008. – №3. – С. 103–117.
10. Система управління якістю. Настанови щодо поліпшення діяльності: (ISO 9004:2000 IDT) : ДСТУ ISO 9004 – 2001. – [На заміну ДСТУ ISO 9004 -1-95; чинний від 2001-07-01]. – К. : Держстандарт України, 2001.
11. Степко М. Вища технічна освіта і наука України як фактори суспільного розвитку та інтеграції України у світове співтовариство / М. Степко // Вищ. шк. – 2004. – №5– 6. – С. 40–54.
12. Яремійчук Р. Вища технічна освіта. Куди прямуєш? / Р. Яремійчук // Донецький вісник наукового товариства ім. Шевченка. – Т. 29. : Точні науки. Техніка. Гірництво [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT\\_ID=67934](http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT_ID=67934)

УДК 159.964.21

## АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРЕНІНГУ «ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОНФЛІКТІВ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ»

**О.Б. Радченко**

*старший викладач кафедри психології ІПО ІПП УМО (м. Донецьк),  
науковий кореспондент лабораторії організаційної психології  
Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України*

Статтю присвячено аналізу ефективності тренінгу «Психологічні умови профілактики та подолання організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах». Проаналізовано використання технологічного підходу до психологічної підготовки персоналу освітніх організацій. Представлено результати апробації тренінгової програми для підготовки інженерно-педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів до профілактики та подолання організаційних конфліктів.

*Ключові слова:* професійно-технічні навчальні заклади; технологічний підхід; профілактика та подолання організаційних конфліктів.

Статья посвящена анализу эффективности тренинга «Психологические условия профилактики и преодоления организационных конфликтов в профессионально-технических учебных заведениях». Проанализировано использование технологического подхода для психологической подготовки персонала образовательных учреждений. Представлены результаты апробации тренинговой программы для подготовки инженерно-педагогических работников к профилактике и преодолению организационных конфликтов.

*Ключевые слова:* профессионально-технические учебные заведения; технологический подход; профилактика и преодоление организационных конфликтов.