

Міністерство освіти і науки України
Львівський національний університет імені Івана Франка
Вища гуманітарно-природнична школа у Сандомирі (Польща)
Віденський приватний університет Вебстера (Австрія)



Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України
Каунаський Університет прикладних наук (Литва)
Таджицький державний комерційний університет (Таджикистан)
Амманський університет Аль-Ахлія (Йорданія)
Батумська морська державна академія (Грузія)
Товариство психологів України

Університет Турку (Фінляндія)
Лодзький університет (Польща)
Жешувський університет (Польща)
Університет Зигмунда Фрейда (Австрія)
Український Гештальт Інститут



Збірник тез
Міжнародної науково-практичної конференції
ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ:
ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ

16-17 березня 2018 року



УДК 159.9
Пс 86

**"Психологія бізнесу та управління: виклики сьогодення",
Міжнар. наук.-практ. конф. (2018; Львів).**

Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції "Психологія бізнесу та управління: виклики сьогодення", 16-17 березня 2018 р. / за ред. В. П. Мельник; відповід. за вип. Н. І. Жигайло, М. О. Кохан, Ю. В. Максимець. – Львів : СПОЛОМ, 2018. – 236 с. – Бібліогр. в кінці ст. – ISBN 978-966-919-346-9.

Для науковців, викладачів та студентів вищих навчальних закладів.

ISBN 978-966-919-346-9

© Автори тез, 2018
© В-во "СПОЛОМ", 2018

Зміст

<i>Жигайло Н.І., ОСВІТНЯ ПРОГРАМА «ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ» У ЛЬВІВСЬКОМУ УНІВЕРСИТЕТІ.....</i>	3
<i>Babiak I., GET MORE BANG FOR YOUR BUCK. PSYCHOLOGICAL CONNECTION OF BUSINESS OBJECTIVES.....</i>	7
<i>Erechemla A., LEGAL REGULATIONS CONCERNING THE PRACTICE OF THE PROFESSION OF PSYCHOLOGIST IN POLAND - POSSIBILITIES AND RESTRAINTS..</i>	10
<i>Hała Joanna B., WYŻSZA SZKOŁA HUMANISTYCZNO – PRZYRODNICZA W SANDOMIERZU STRES W PRACY A SYNDROM WYPALENIA ZAWODOWEGO U MENEDŻERÓW.....</i>	11
<i>Lobozynska S., HOW TO CREATE FINANCIAL SECURITY IN THE DIGITAL ECONOMY IN UKRAINE.....</i>	13
<i>Pukalo O. P., DEVELOPMENT OF SMALL BUSINESS IN UKRAINE: PERSPECTIVES AND WORLD EXPERIENCE.....</i>	14
<i>Shcherba H., STRATEGY FOR THE DEVELOPMENT OF EUROREGIONS BUG AND CARPATHIAN.....</i>	16
<i>Адамська Р., ФАСИЛИТАЦІЯ ЯК РЕСУРС ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....</i>	18
<i>Андрійчук І., ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ В ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ.....</i>	21
<i>Баранюк Н., РОЛЬ КЕРІВНИКА ТА ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....</i>	24
<i>Бліхар М.П., ЦІННІСНІ ЗМІНИ В ЕПОХУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....</i>	26
<i>Богайчук І.В., СУЧАСНІ ВИКЛИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ЗМІН.....</i>	30
<i>Боженко М., Боженко І., САМОСТВЕРДЖЕННЯ ОСОБИ ЯК КЕРІВНИКА ТА ЇЇ ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ.....</i>	33
<i>Боженко Н.Л., ПСИХОЛОГІЧНІ ПРИНЦИПИ ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ У ВИКЛАДАЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....</i>	35
<i>Варій М., ЕКОНОМІЧНА СВІДОМІСТЬ У РУСЛІ ЕКОНОМІКО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ І НЕБЕЗПЕКИ.....</i>	37
<i>Василинка А.М., Кривешко О.В., РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗМІН.....</i>	40
<i>Винничук Р., ВИКОРИСТАННЯ КАРТИ ДОСВІДУ ПРАЦІВНИКА ЯК ІННОВАЦІЙНОГО ІНСТРУМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ.....</i>	44
<i>Войцеховська О., РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ПРОФЕСІЙНІЙ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА.....</i>	46
<i>Гавришко О., Кохан М., ДУАЛЬНА ОСВІТА ЯК СПОСІБ ПОДОЛАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ СТУДЕНТІВ ПРИ ЗАСТОСУВАННІ АКАДЕМІЧНИХ ЗНАНЬ НА ПРАКТИЦІ.....</i>	49
<i>Геваковська О.Р., Жигайло Н.І., МОТИВАЦІЯ ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....</i>	51
<i>Гоза В., РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦЯ КРІЗЬ ПРИЗМУ ПСИХОЛОГІЇ.....</i>	54
<i>Городняк І., Терендій А., УПРАВЛІННЯ ВИДАТКАМИ ДОМОГОСПОДАРСТВ В УКРАЇНІ.....</i>	57
<i>Гребешкова О., Кизенко О., ТРАНСФОРМАЦІЯ БІЗНЕС-ОСВІТИ ПІД ВПЛИВОМ ВИКЛИКІВ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....</i>	60
<i>Грищук А., Галапац О., УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА.....</i>	63
<i>Гронська Н.С., ЕКОЛОГІЧНІ ВИКЛИКИ ГАРМОНІОЛОГІЇ.....</i>	65
<i>Губіна І., ДОСЛІДЖЕННЯ СХИЛЬНОСТІ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЗМІН.....</i>	67

Данилевич Н., ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЕКОЛОГІЧНИМИ ІННОВАЦІЯМИ	69
Дудко А.В., ІНТЕРНЕТ-ТОРГІВЛЯ ЯК НАПРЯМ РОЗВИТКУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ	71
Дячук О., ЕЛЕКТРОННА КОМЕРЦІЯ І БІЗНЕС: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВЗАЄМОДІЇ	72
Жигайло В., ПРЕЗИДЕНТ США ДОНАЛЬД ТРАМП ЯК УСПІШНИЙ БІЗНЕСМЕН І ПОЛІТИК	74
Жук О., ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ЗАЛУЧЕННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ СУЧАСНИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ	76
Захарчин Г., СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ	78
Івончак І., СУТНІСТЬ ТА ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	80
Калита А.І., УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ СФЕРИ ПОСЛУГ	83
Карпінська Р., ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ БІЗНЕСМЕНА	87
Касян С.Я., ПСИХОЛОГІЧНО-ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВИМИ КОМУНІКАЦІЯМИ І ЛОГІСТИКОЮ ПІДПРИЄМСТВ	89
Качмар М., Максимець Ю., СУТНІСТЬ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ НА ОСНОВІ ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ УПРАВЛІННЯ	93
Ковалко Ю., ПОСИЛЕННЯ РОЛІ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СТАБІЛІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	94
Козут І.В., Біканова К.В., РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В РОБОТІ КЕРІВНИКА ...	96
Кондратюк М., БЕНЧМАРКІНГ ЯК МЕТОД СТРАТЕГІЧНОГО АНАЛІЗУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	98
Копитко А., Пинда Л., ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ «ПРОСВІТИ» (КІНЕЦЬ ХІХ-ПЕРША ПОЛОВИНА ХХ ст.)	102
Коробка І., ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЙ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ В КОНФЛІКТІ ТА ЇХ ВРАХУВАННЯ В УПРАВЛІННІ КОНФЛІКТАМИ	104
Костюк М.О., МІЖНАРОДНА ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТНК У КРАЇНАХ ЄС ТА В УКРАЇНІ	107
Ксензова Ю.Є., ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ КОНКУРЕНТНОЇ ПОЗИЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА	109
Куса А.Є., ТВОРЧА УЯВА І ДИЗАЙН ЯК НЕВІД'ЄМНІ АТРИБУТИ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ	113
Левицький М., Грищук А., УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМИ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ	115
Леус М., ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ	118
Лех Г., ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ, ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ АГРОБІЗНЕСУ УКРАЇНИ	121
Лукашенко Т., ДЕРЖАВНА ФІНАНСОВА ПІДТРИМКА МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ	122
Лучко Г.Й., ПРОЕКТНИЙ ПІДХІД ДО ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ.	125
Макаренко С.С., Легензевич Г.Я., КРЕАТИВНІСТЬ - НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ	127
Марценюк М.О., ДО ПИТАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ	130
Мних О.Б., Далік В.П., Мастеляк Л.В., НЕОБХІДНІСТЬ ЗМІНИ ПАРАДИГМИ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ БІЗНЕСУ В КОНТЕКСТІ ВИМОГ ЕКОНОМІКИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	134

<i>Мойсеєнко І., ВИКОРИСТАННЯ ЕМОЦІЙНОГО КАПІТАЛУ ПРИ ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....</i>	136
<i>Моргун В., ХТО УПРАВЛЯЄ В УКРАЇНІ: ОЛІГАРХИ ТА «КУХАРКИ» ПІД ФІГОВИМ ЛИСТКОМ ДЕМОКРАТІЇ.....</i>	137
<i>Мороз Л., ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ ПРОМИСЛОВО-ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....</i>	141
<i>Назаркевич О., Погончик А., МЕХАНІЗМ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ МАЛОГО АГРАРНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА ЗАДЛЯ АКТИВІЗАЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД.....</i>	144
<i>Невмержицький В., ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ У ПЕРЕБІГУ ОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТЬОГО ПРОСТОРУ... ..</i>	146
<i>Новікова Ж., ВПЛИВ МЕНТАЛЬНО-ПСИХІЧНОЇ СКЛАДОВОЇ ПСИХІКИ НА УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ.....</i>	149
<i>Огірко О., ДУХОВНО-МОРАЛЬНІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ.....</i>	152
<i>Олексюк В.Р., САМОУПРАВЛІННЯ У ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ ОСОБИСТОСТІ.....</i>	156
<i>Осідач О., ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ АНАЛІЗУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ.....</i>	158
<i>Пабирівська Н., Пабирівський В., ПРО КОЕФІЦІЄНТНУ ОБЕРНЕНУ ЗАДАЧУ ДЛЯ ПАРАБОЛІЧНОГО РІВНЯННЯ, ЩО ВИНИКАЄ У ФІНАНСАХ.....</i>	161
<i>Палій О.О., Данилевич Н.М., ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА, ЯК ЕФЕКТИВНИЙ КОМУНІКАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТ.....</i>	162
<i>Пасінович І., ТРАНСФОРМАЦІЯ ЦІННОСТЕЙ СУСПІЛЬСТВА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ.....</i>	164
<i>Передало Х., ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОТРИМАННЯ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ В БІЗНЕСІ.....</i>	167
<i>Пронько Л.С., Кохан М.О., КУЛЬТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ, ЯК ФЕНОМЕН.....</i>	168
<i>Радчук Г., ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЧИННИКИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ.....</i>	170
<i>Ревак І., ДОМІНУЮЧА РОЛЬ ОСВІТИ У ФОРМУВАННІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЗМІЦНЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ.....</i>	173
<i>Рижак Л., ГУМАНІТАРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ У СТРУКТУРІ ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ.....</i>	176
<i>Романець З., ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ ОБҐРУНТУВАННЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ У МЕНЕДЖМЕНТІ.....</i>	178
<i>Русин Н., УПРАВЛІННЯ ПРИРОДООХОРОННОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В РЕГІОНІ.....</i>	182
<i>Садова Х., Максимець Ю.В., СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ М'ЯСА ПТИЦІ В УКРАЇНІ.....</i>	185
<i>Скальська Л.О., Горбачов В.О., ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ ЯК НОВІТНІЙ ФЕНОМЕН РОЗВИТКУ НАУКИ.....</i>	187
<i>Стасюк М., ЯКІСНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОЇ СФЕРИ У СТУДЕНТІВ ІТ-СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ.....</i>	189
<i>Стень М., ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....</i>	191
<i>Сулятицький І.В., Корчинський І.О., СОЦІОПСИХОЛОГІЧНІ МОТИВИ І КОЛОЗІЇ ПІДПРИЄМНИЦТВА.....</i>	193
<i>Східницька Г., ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ АСПЕКТІВ У ФУНКЦІОНУВАННІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК НЕВІД'ЄМНОЇ СКЛАДОВОЇ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....</i>	195
<i>Терлецька Ю., ПСИХОЕКОНОМІЧНА ДЕПРИВАЦІЯ ЛЮДЕЙ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ.....</i>	198
<i>Ткач О.І., Жигайло Н.І., УПРАВЛІННЯ ВЗАЄМОВІДНОСИНАМИ З СПОЖИВАЧАМИ В СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ.....</i>	200

<i>Тригуб О., РОЗВИТОК БАНКІВСЬКОГО КРЕДИТУВАННЯ: ЗВОРОТНИЙ БІК МЕДАЛІ.</i>	203
<i>Урба С. РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ</i>	206
<i>Хоронжій А.Г., Кацук М.Я., ОРГАНІЗАЦІЯ КЕРУВАННЯ САМИМ СОБОЮ</i>	208
<i>Худолій А., Жигайло В., ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ЛІДЕРА</i>	210
<i>Червона О., СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ПІДПРИЄМНИЦТВІ</i>	212
<i>Чорний В., ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ</i>	216
<i>Шшиковський С.В., СУЧАСНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ</i>	218
<i>Шувар Н., Закалик Г., РІВЕНЬ СТРЕСОСТІЙКОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІНДУСТРІЇ ТУРИЗМУ ТА ГОСТИННОСТІ</i>	220
<i>Юринець З., Остапук І., КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ЯК ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА</i>	222
<i>Яворська Т., СУЧАСНІ ВИКЛИКИ СИСТЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ СТРАХОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ</i>	226
<i>Яцюра В., ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРЕТВОРЕННЯМИ СКЛАДНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ</i>	228
<i>Борисенко О.М., ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ МОЛОДОЇ ЛЮДИНИ, ЯК НЕОБХІДНИЙ СКЛАДНИК ОСОБИСТІСНОГО ТА ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ</i>	231
<i>Гузенко І.М., ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ЛІДЕРА У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗСУ</i>	232
<i>Мрака Н.М., МОТИВАЦІЙНИЙ РЕСУРС АРТ-ТЕРАПІЇ</i>	234
<i>Свелеба Н., Ткачишин М., ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ОБЛІКУ В УКРАЇНІ</i>	236
<i>Смірнова О.М., ДІАГНОСТИКА ІНТЕГРАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА ЗАГАЛЬНИХ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ ЗДІБНОСТЕЙ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНУ ПОЛІЦІЮ</i>	238
<i>Данилевич Н.М., Стефанишин Ю.Р., ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ</i>	242
<i>Теребух М., ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ АГРАРНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ</i>	245
<i>Терлецька Н.В., Терлецька М.В., ПСИХОРЕАБІЛІТАЦІЙНА РОБОТА З ВІЙСЬКОВО-СЛУЖБОВЦЯМИ – УЧАСНИКАМИ АТО</i>	246

усвідомлювати цей вплив та сприяти його покращенню на усіх рівнях, не лише організаційних, але й державних.

1. *Історія української культури / За ред. І.Крип'якевича. – К.: Либідь, 1994*
2. *Лекції з історії світової та вітчизняної культури: навчальне видання / За загальн.ред. Черепанової С.О., Фендрика Є.М., Яртіся А.А. – Львів: Світ, 1994*
3. *Романчиков В.І. Основи наукових досліджень: навч. посібник. — Київ: Видавництво «Центр учбової літератури», 2007*
4. *Скрипникова Л.В., Ефремова Ж.К. Основи мировой и украинской культуры. – Дн-ск: Арт-Пресс, 1997*
5. *Теорія та історія світової і вітчизняної культури: Підручник / Горбач Н.Я. та ін. – Львів: Каменяр, 1992.*

Радчук Г., Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЧИННИКИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Однією з актуальних і складних міждисциплінарних проблем є проблема професійного вигорання і насамперед її своєчасної профілактики. Про зростаючу значущість цього явища свідчить порушення проблеми вигорання на Всесвітньому економічному форумі в Давосі у 2011 році, що зумовлено помітним зростанням кількості «вигорілих» спеціалістів, високою соціально-економічною ціною цієї тенденції, а відтак нагальною потребою ґрунтовних досліджень з метою його своєчасної профілактики. Відтак, важливо вже на етапі професійної підготовки виокремити ті превентивні чинники, які певною мірою сприятимуть істотному зменшенню ризику виникнення у майбутній діяльності синдрому професійного вигорання.

Тому важливими напрямками досліджень є оптимізація процесу професійного становлення особистості у вищому навчальному закладі, вивчення та оцінка проблем в особистісному становленні майбутніх фахівців з метою моделювання системи вищої професійної освіти з урахуванням вимог третього тисячоліття.

Сучасна ситуація становлення особистості у царині вищої освіти, безперечно, потребує серйозного осмислення, особливо в контексті попередження майбутньої професійної деформації особистості при її включенні в професійну діяльність. Особливий інтерес у цьому контексті викликає особистісне становлення тих фахівців, які завжди несли підвищену відповідальність за духовно-моральне здоров'я народу, – вчителів, психологів, соціальних педагогів, вихователів, соціальних працівників. Саме у представників цих професій, які безпосередньо впливають на становлення конкретної підростаючої особистості, найбільше проявляється цей синдром.

Проблему професійного вигорання вивчали В. Бойко, М. Буріш, Н. Водоп'янова, Т. Зайчикова, Є. Зеєр, Л. Карамушка, Т. Колтунович, К. Маслач, В. Орел, Т. Рогінська, Х. Фройденбергер, Л. Шафранова та ін. Численні дослідження засвідчують, що симптоми професійного вигорання вказують на характерні риси тривалого стресу і психічного перевантаження різних психічних сфер і перш за все – емоційної. При цьому людина починає переживати почуття внутрішньої емоційної спустошеності внаслідок необхідності постійних контактів з людьми. Власне основний зміст соціальних професій складає міжособистісна взаємодія..

К. Маслач розглядає професійне вигорання як відповідну реакцію людини на тривалі професійні стреси, що включає в себе три компоненти: 1) емоційне виснаження, 2) деперсоналізацію, 3) редуцію персональних досягнень [2].

Емоційне виснаження проявляється у відчутті емоційної напруги і в почутті спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. В особливо важких випадках можливі емоційні зриви. Деперсоналізація проявляється у тенденції негативного, байдужого ставлення до інших. Негативні установки, що виникають, можуть мати спершу прихований характер і проявлятися через внутрішню стриману роздратованість, яка згодом виривається назовні через роздратування, конфліктні ситуації. Редукція персональних досягнень визначається як зниження відчуття компетентності у своїй роботі, незадоволеність собою, зменшення цінності власної діяльності. Як наслідок, знижується як професійна, так і особистісна самооцінка, з'являється почуття власної неспроможності, байдужість до роботи. У складних ситуаціях відзначаються психосоматичні розлади [2].

Тому так важливо ще під час підготовки фахівців соціальних професій створити умови для становлення тих особистісних властивостей і моделей поведінки, які б протистояли вигоранню і сприяли збереженню їхнього професійного здоров'я. Велике значення у цьому контексті, на нашу думку, має розвиток у майбутніх фахівців асертивності. Адже саме асертивність особистості є перш за все запорукою організації нею гармонійних стосунків з іншими людьми.

Проблема асертивності привернула увагу вчених у 50-х роках ХХ століття. Численні дослідження таких науковців як Д. Вольпе, В. Галицький, Е. Кристофф, К. Келлі, А. Ленгле, А. Лазарус, Е. Крукович, Л. Марчук, О. Мельник, В. Ромек, К. Рудестам, В. Синявський, А. Солтер та ін. підтверджують важливість вивчення асертивності як комплексної інтегральної характеристики особистості. Концепція асертивності сформувалась у працях американського психолога А. Солтера та ввібрала в себе ключові тези гуманістичної психології, зокрема, протиставлення самоактуалізації особистості маніпулюванню людьми. У дослідженнях Г. Балла, Є. Головахи, О.Донченко, І. Кона, О. Кононко, Н. Побірченко, М. Савчина, В. Татенка, Т. Титаренко асертивність розглядається в контексті проблем життєдіяльності особистості та розвитку особистості як суб'єкта діяльності.

Термін "асертивність" запозичено з англійської мови, де він виступає похідним від дієслова "assert" – наполягати на своєму, відстоювати свої права. Асертивність розглядають як особистісну рису, що визначається автономією, незалежністю людини від зовнішніх впливів та оцінок, здатністю самостійно регулювати власну поведінку. Досить часто у психології асертивна поведінка ототожнюється з упевненою поведінкою. Тобто, це поведінка, при якій досягається взаємний баланс інтересів, а засоби, що використовуються, допомагають прийняттю вигідного рішення. Асертивна людина має здатність домовлятися і знаходити компромісне рішення проблеми, такій людині властиве позитивне ставлення до оточуючих, позитивне сприймання проблемних ситуацій та адекватна самооцінка.

К. Рудестам стверджує, що асертивна поведінка виявляється: у вмінні будувати стосунки в бажаному напрямку з іншими, тобто в соціальних уміннях; у вмінні звернутися до інших людей з проханням; у вмінні відповісти негативно на вимоги інших, протистояти їм; у самоповазі; у впевненості в собі (невпевнена в собі людина стримує почуття внаслідок тривоги, почуття провини і недостатніх соціальних умінь) [4].

Асертивність також розуміють у соціально-психологічному контексті класичних проблем спілкування і взаємодії як частину взаємного процесу, який починається з повного усвідомлення учасниками впевненості у процесі. Таким чином, впевненість – це ще і процес, який супроводжує спільну діяльність, як правило, діяльність, яку її учасники усвідомлюють і трактують для себе як суб'єктивно складну. Асертивність розуміють як якість особистості, завдяки якій долаються труднощі у спільній діяльності.

Таким чином, асертивність у психології розглядається як комплексна інтегральна характеристика, яка включає емоційні (відсутність страху, тривоги), когнітивні (компетентність і розуміння себе та інших), поведінкові (навички соціальної поведінки) та регулятивні (вміння саморегуляції і самоконтролю) компоненти [1].

Асертивність особистості передбачає формування визначеної якості поведінки, завдяки якій вона може володіти спонтанними реакціями, адекватними проявами емоцій,

вмінням прямо говорити про свої бажання і вимоги, здатна висловлювати власну точку зору, не боїться заперечувати, використовуючи аргументацію, наполягати на своєму, володіти тактиками задоволення справедливих вимог і відмови у відповідь таким чином, аби при цьому не порушувалися права інших людей. Упевнені в собі люди характеризуються незалежністю і самодостатністю, що проявляється в різних життєвих сферах, але найбільше – у сфері міжособистісних стосунків.

Таким чином, асертивність – це інтегральна властивість особистості, яка проявляється в орієнтації людини на внутрішній, а не на зовнішній контроль і характеризує розвиток її суб'єктності. Власне асертивність певною мірою можна вважати антиподом так званої «навченої безпорадності», що визначає людину як об'єкта діяльності з орієнтацією на зовнішній контроль і розвивається в умовах дисциплінарно-адаптивної системи навчання.

З іншого боку, вищенаведений аналіз дозволяє визначити асертивність як готовність особистості до організації паритетного суб'єкт – суб'єктного спілкування. Власне розвиток умінь діалогічного спілкування, яке базується на суб'єкт – суб'єктній взаємодії, є запорукою, на нашу думку, збереження професійного здоров'я майбутніх фахівців.

Відтак, основні завдання становлення асертивності реалізуються через визначені соціальні ситуації, які формуються в реальних умовах освітнього середовища вищої школи.

Максимально адекватним середовищем становлення асертивності особистості, на нашу думку, є середовище діалогу. Саме діалогізація освітнього середовища вищої професійної освіти має, справді, потужний ресурс у становленні суб'єктних властивостей особистості майбутнього фахівця [4].

Очевидно, що внутрішньою передумовою становлення асертивності особистості є становлення позитивної Я-концепції особистості. Можливість набуття такого особистісного досвіду забезпечується у діалогічній взаємодії викладачів і студентів. Важливим чинником діалогу є зосередженість людини на партнері, залучення його до співпереживання. Ця особливість діалогу як психотерапевтична чи педагогічна технологія забезпечує розуміння, а не лише готовність допомогти учасникові спілкування. Відтак, основною метою діалогічної взаємодії, на думку представників гуманістичної психології, є здійснення допомоги особистості в досягненні аутентичного існування. Найвагомішим на цьому шляху є розширення сфери самоусвідомлення особистості, знання про самого себе, розвиток суб'єктних властивостей особистості.

Отже, відкриття самого себе як особливої реальності, значущої і гідної вивчення, звернення передусім до самого себе в пошуку можливостей розв'язання своїх проблем і проблем партнера засобами діалогічного спілкування – найцінніші акценти діалогу.

Відтак, можна стверджувати, що розбудова діалогічних взаємин у освітньому процесі є необхідною умовою становлення асертивності студента. Рівень діалогізації освітнього середовища, на наш погляд, може слугувати мірилом реалізації особистісно-розвивального потенціалу освіти.

Таким чином, важливими чинниками діалогізації освітнього середовища вищої школи як необхідної умови становлення асертивності майбутніх фахівців, є діалогічна культура як викладачів, так і студентів. Утім, конструювання освітнього діалогу як активної форми навчання і спілкування передбачає розвиток готовності до діалогічного спілкування насамперед викладачів. Проте педагогічна практика показує істотні проблеми у розвитку такої готовності.

Висновки.

1. Проблема професійного вигорання фахівців соціальних професій потребує серйозного осмислення особливо в контексті попередження майбутньої професійної деформації особистості при її включенні в професійну діяльність.

2. Необхідно ще під час підготовки фахівців соціальних професій створити умови для становлення тих особистісних властивостей і моделей поведінки, які б протистояли вигоранню і сприяли збереженню їхнього професійного здоров'я. При цьому серед основних

причин професійного вигорання називають необхідність постійних контактів з іншими людьми і невміння їх гармонійно організувати.

3. Велике значення у цьому контексті має розвиток у майбутніх фахівців асертивності та асертивної поведінки. Адже саме асертивність особистості є перш за все запорукою організації нею гармонійних стосунків з іншими людьми. Асертивність як комплексна інтегральна характеристика включає емоційні (відсутність страху, тривоги), когнітивні (компетентність і розуміння себе та інших), поведінкові (навички соціальної поведінки) та регулятивні компоненти (уміння саморегуляції і самоконтролю).

4. Необхідною умовою становлення асертивності студентів є розбудова діалогічних взаємин між викладачами і студентами в освітньому середовищі вищого навчального закладу. Проте серйозною перешкодою діалогізації освітнього середовища у вищій школі є неготовність викладачів до організації діалогічного спілкування зі студентами.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у вивченні психологічної готовності до діалогічного спілкування викладачів як психолого-педагогічної умови становлення асертивності майбутніх фахівців в контексті попередження професійного вигорання у майбутній професійній діяльності.

1. Марчук Л.М. Асертивність як комплексна інтегральна характеристика особистості / Л.М.Марчук // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – Психологічні науки, 2012. – Вип.5. – Електронний ресурс. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_
2. Maslach, C. Burnout: A multidimensional perspective / C. Maslach // *Professional burnout: Recent developments in the theory and research* / Ed. W.B. Shaufeli, C. Maslach and T. Marek. – Washington D.C : Taylor & Francis, 1993. – P. 19–32.
3. Радчук Г.К. Освітній діалог як інноваційна гуманітарна технологія професійного становлення особистості у ВНЗ / Г.К.Радчук // Педагогічний процес: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Київ, ТОВ «Видавниче підприємство «ЕДЕЛЬВЕЙС», 2017, № 1. – С. 3 - 19.
4. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика / К. Рудестам // СПб.: Питер, 2001. — 384 с.

*Ревак І., Львівський державний університет
внутрішніх справ*

ДОМІНУЮЧА РОЛЬ ОСВІТИ У ФОРМУВАННІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЗМІЦНЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

Аналіз структурно-функціональних параметрів інтелектуального потенціалу та чинників зміцнення економічної безпеки на макрорівні дає підстави стверджувати, що освіта бере участь у формуванні інтелекту, надаючи людині-носію інтелекту здатність мислити, набувати знань, вмінь, навиків, займатися вихованням та самоосвітою.

У вітчизняній та зарубіжній літературі існує чимало фундаментальних праць, присвячених вивченню освітнього потенціалу та значущості освіти у науково-технологічному та інноваційному розвитку національної економіки. Вагомий внесок у дослідження цієї проблеми зробили Д. Бел, В. Ростоу, Т. Шульц, Л. Туроу, М. Блауг, Ф. Махлуп, А. Тофлер, Т. Стюарт та ін. Серед вітчизняних дослідників цієї проблеми слід назвати Ю. Канигіна, О. Созінова, В. Гейця, І. Каленюк, В. Куденко, М. Згуровського, Б. Каліцького, І. Лукінова, Л. Федулову, О. Комарову, В. Удовиченко та чимало інших.

На думку багатьох дослідників, освіту слід сприймати у комплексному, широкому соціальному аспекті. А реформи, що об'єктивно необхідні та сьогодні вже відбуваються в системі освіти, мають бути підпорядковані головній меті – збереженню та зростанню духовного багатства української держави [1, с. 73]. Теоретико-методологічні підходи до з'ясування сутності освітньої складової, а також тлумачення освіти як продуктивної галузі економіки розглядає О. Комарова. Учена зазначає, що прогресивність суспільного розвитку залежить