

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ

В статті розглядаються проблеми щодо психологічної підготовки рівня психологічної культури майбутніх психологів до управління змінами в організації. Автор аналізує як існуючі погляди науковців та практиків, так і вказує особистіше бачення стосовно означеної проблеми.

Ключові слова: психологічна підготовка, зміни, управління змінами, психологічна культура, розвиток психологічної культури.

Постановка проблеми. У наш час, коли відбувається становлення української держави, розвивається національна система освіти виникає необхідність значного підвищення психологічних знань громадськості, розширення її компетентності у проблемах міжособистісної взаємодії та методів самовиховання. В працях багатьох авторів можна знайти твердження про те, що існування особистості за самою своєю сутністю збігається з культурою, бо оволодіння матеріальним і духовним світом - це перетворення його у світ людського буття. Водночас у процесі такого перетворення змінюється й сам суб'єкт перетворень, відбувається його розвиток. З позицій культурологічного підходу, представленого роботами вітчизняних та зарубіжних вчених (Г. Балл, О. Газман, В. Рибалка, І. Чорний, В. Шинкарук та ін.), культура особистості трактується не тільки як репродуктивна активність, що забезпечує збереження досягнутого рівня у суспільно-історичному розвитку, але й як творчість особистості, спрямована як на споглядання нового в культурі, так і на присвоювання культурних цінностей у процесі становлення індивідуальної культури [6].

І. Ісаєв наголошує, що сучасна наука вивчає культуру за трьома напрямками [6]: як сукупність матеріальних і духовних цінностей (О. Арнольдов, Ю. Єфимов, І. Громов, В. Малахов, В. Тугарінов, Н. Чавчавадзе); як специфічний спосіб людської діяльності (К. Абульханова-Славська, О. Асмолова, В. Давидович, Ю. Жданов, М. Каган, О. Леонтьєв, С. Рубинштейн); як процес творчої самореалізації сутнісних сил особистості (В. Біблер, Л. Коган, В. Мажуєв, Е. Соколов).

Таким чином, як зазначається в дослідженнях А.С. Москальової, в основі тлумачення та визначення поняття "культура" лежить або філософсько-антропологічна, або філософсько-історична, або соціологічна природа. Серед науковців, які займалися цією проблемою, можна назвати С. Аверінцева, В. Губіна, В. Іванова, Л. Кертмана, М. Кагана, Ю. Лотмана, В. Мажуєва, Г. Нодія, В. Поліщука, В. Топорова [6].

Формування, плекання людини, її якостей і властивостей, а з іншого - як створення відповідних умов, за яких людина має можливість проявити свої здібності, здійснювати мету і ідеали, то стає зрозумілим зростання інтересу до феномену культури, до визначення її статусу, ролі і функцій у житті окремого індивіда.

Аналізуючи результати наукових досліджень, можна відмітити актуальність і зростаючу увагу до даної проблеми з боку вчених різних спрямувань. Так, О. Газман визначає культуру особистості як "гармонію культури знань, культури творчої взаємодії та культури відчуттів і спілкування. Культура є вирішення суперечностей між крайнощами (природа та виробництво, праця та відпочинок, суспільство та особистість тощо). Культура - це досягнення особистістю деякої гармонії, що дає їй соціальну стійкість, продуктивну включеність у суспільне життя та працю, а також особистісний емоційний комфорт" [6, с. 227].

Ряд авторів вважають основою культури особистості її прояв у культурі поведінки та діяльності. За визначенням М. Лукашевича, у вітчизняній соціальній психології поведінка трактується як діяльність, що має природні передумови. Вона визначається переважно соціальними потребами, нормами та правилами спільного життя людей, системою соціальних і культурних ролей, мовою та іншими знаковими системами. Відбувається ця діяльність в умовах взаємодії з факторами фізичного та соціального середовища. Навчання повсякденній поведінці як "здатності взаємодіяти із суспільством і предметним світом" здійснюється завдяки участі у різноманітних життєвих ситуаціях.

Побудова життя за культурними принципами - це свідомо організований процес, що розгортається на основі життєвих цілей, планів і програми як системи магістральних смисложиттєвих орієнтирів особистості. Особистість вибірково освоює простір людської культури, реалізуючи основний життєвий вибір, надані суспільством можливості унікальним і неповторним чином, Індивідуальний стиль життя, що виростає із логіки зроблених життєвих виборів, відбиває у кінцевому підсумку міру відповідального ставлення особистості до життя, здатності її до самоорганізації і саморегуляції життєвого процесу і власного розвитку в цілому.

С. Мартиненко, розглядаючи сутність психолого-педагогічної культури вчителя, зазначає, що, крім знань, її компонентом є система специфічних умінь і навичок, де на першому місці повинні бути психологічні уміння спілкування з дітьми. Автор виділяє такі специфічні психологічні уміння, необхідні педагогам сучасної школи:

- відчувати емоційний стан, настрої дитини;
- делікатно і ненав'язливо формувати духовний світ учнів;
- поставити вимоги, не ображаючи: суворо спитати, не принижуючи при цьому людської гідності;
- відрегулювати оптимальний морально-психологічний клімат у дитячому колективі;
- поважати гідність маленької людини й громадянина, бути справедливим і чесним, навіть у тих випадках, коли гостро зачеплене особисте "Я";
- зберігати перед дітьми витримку;
- виховувати дітей чесними, вольовими, справжніми громадянами Української держави.

На думку В. Рибалка, психологічна культура практичного психолога розуміється як соціально, онтологічно та внутрішньо детермінований рівень засвоєння, використання та функціонування психологічних цінностей, в якості яких виступають ефективні психологічні знання, вміння навички, здібності до високопрофесійної психологічної діяльності психолога [9].

На думку Я. Коломінського, психологічна культура - це складне утворення, яке включає два основних компоненти - теоретичний, або теоретично-концептуальний (система психологічних знань), та практичний або психологічну діяльність з її складовими та їх структурою [4].

Основною ланкою, яка задіяна в управлінні змінами в організації є психологи. Тому підготовка менеджерів у процесі навчання у вищому навчальному закладі повинна відповідати вимогам часу та сприяти майбутньому фахівцю гнучко адаптуватися до змін, які супроводжують сучасні організації.

Соціально-психологічні дослідження показують, що найбільш високих результатів у роботі досягають ті психологи, які виробили оптимальний стиль діяльності, що відповідає даним конкретним умовам. Важливим є те, що в системі економічних відносин стиль діяльності психолога повинен відповідати як суб'єктивним особливостям особистості, так і об'єктивним вимогам, коли стиль забезпечує виконання всіх управлінських функцій, враховує своєрідність колективу та поставлених перед ними завдань. У психологічних дослідженнях деякі науковці особу психолога як суб'єкта діяльності розглядають у чотирьох вимірах: індивідуально-психологічному (К. Зав'ялова, Б. Карлоф, С. Посохова); соціально-демографічному (Ю. Колесникова, Р. Хізріч); масової свідомості (Н. Паніна, Ю. Пачковський, Ю. Пахомов).

Проаналізувавши досвід вітчизняних та зарубіжних вчених та практиків можна засвідчити, що для вдалої підготовки майбутніх психологів до управління змінами в організації необхідно створити оптимальні умови для постійного оновлення знань, операційних вмінь, мотивів та особистішого зростання.

Під змінами в організації розуміється будь-яка зміна в одному або кількох елементах організації. Зміни можуть стосуватися будь-якого елемента процесу організації: рівня спеціалізації, способів групування, діапазону контролю, розподілу повноважень, механізмів координації [8].

Деякі вчені [3;6] вважають, що одним з кінцевих продуктів стратегічного менеджменту є проект структури організації і змін, що дозволяють йому адаптуватися до зовнішнього середовища. Проведення змін створює умови, необхідні для реалізації обраної стратегії. Необхідність і характер стратегічних змін залежать від здатності організації ефективно працювати в нових умовах, які визначаються станом галузі, ринку, організації, продукту. На думку Є. Н. Лапігіна, під стратегічними змінами слід розуміти певні дії, які змушують організацію переходити з одного стану в інший, більш якісно і своєчасно реагувати на зміни зовнішнього середовища, що в свою чергу сприяє постійному розвитку організації, а при систематичному проведенні змін неухильно призводить до підвищення якості її функціонування [5].

Стратегічні зміни зачіпають багато сторін діяльності організації і елементи її структури. Вони носять комплексний характер. Найбільші труднощі виникають при проведенні змін в організаційній структурі й організаційній культурі. Зміни в організаційних структурах управління фірмою та створення структур стратегічного менеджменту набувають форму пошуку оптимального співвідношення між централізацією і децентралізацією владних функцій. Виділяють три рівні стратегічних змін в організації:

- *докорінна реорганізація.* Виникає, наприклад тоді, коли фірма залишає одну галузь і переходить в іншу. При цьому міняється номенклатура її продукції і ринки збуту, відбуваються зміни в технології, складі ресурсів; змінюється місія організації. При докорінній реорганізації у керівництва виникають найбільші труднощі з реалізацією стратегії;

радикальні зміни. Зміни, як правило, пов'язані із глибокими структурними перетвореннями у середині організації, обумовленими поділом або злиттям з іншою аналогічною організацією. Об'єднання різних колективів, поява нових продуктів структурних підрозділів викликають необхідність проведення змін в організаційній структурі й відповідному коректуванні організаційної культури;

помірні зміни. Необхідність у них виникає тоді, коли організація реалізує новий продукт на вже освоєному або новому ринку. Зміни, як правило, пов'язані з маркетингом і організацією виробництва. Основні зусилля керівництво спрямовує на привернення уваги покупців до нового товару, ведеться активний пошук нових каналів збуту та роз'яснювальна реклама [8].

Так, за висловом С.А. Попова, стратегічні зміни охоплюють: інформування та мотивацію персоналу; лідерство та стиль; базові цінності та корпоративну культуру; організаційну та інші структури; фінансування і інше ресурсне забезпечення: компетенцію и навички [7].

На думку психологів [3; 4; 5; 6] постійний розвиток організації можливий лише в системі адекватних і своєчасних змін. Саме в час таких змін в організації роль менеджера є неocenенною. Готуючись до них, психолог повинен зважити всі ризики.

Відчуття необхідності та усвідомлення проведення змін в організації допоможе майбутньому психологу спрогнозувати труднощі і пастки, які можуть зустрітися на шляху впровадження нововведення. Нерідко, недостатня опрацьованість алгоритму змін або дій того, хто намагається їх здійснити, викликає опір з боку учасників виробничого процесу і гальмує його. На думку Н. Боровикової, Г. Паринової зміни організації можуть бути пов'язані [1, с. 5-8.]:

- з метою та завданнями діяльності - надання асортименту продукції з набором певних послуг!, нові ринки, клієнти, постачальники;
- з застосуванням технологій - устаткування, знаряддя праці, матеріали, технологічні процеси, канцелярська техніка;
- в організаційних структурах і управлінських процесах - внутрішня організація, трудові процеси, процеси прийняття рішень і керування, інформаційні системи;
- в організаційній культурі - цінності, традиції, неформальні стосунки, мотиви і процеси, стиль керівництва;
- в людях - керівництво і персонал, їхня компетентність, стосунки, мотивація, поведінка та ефективність у роботі;
- в ефективності роботи організації - фінансові, економічні, соціальні показники, що проектують зв'язок з навколишнім середовищем, виконання компанією завдань і використання нових можливостей;
- в престижі і репутації організації у ділових колах і у суспільстві.

ОІЖЄ, автори відмічають, що зміни можуть бути як у самій організації, так і стосуватися безпосередньо всіх учасників виробничого процесу. У процесі функціонування організації під впливом чисельних факторів зовнішнього середовища виникає невідповідність сформульованої організаційної структури реальним потребам. Організаційні невідповідності у таких випадках стають сферою управління організаційними змінами.

Аналізуючи вплив соціально-психологічного клімату на ефективність діяльності і поведінку психологів в організації, видатний психолог Н. Л. Коломінський вказує на переважаючу роль такого клімату. У цю ж думку підтримує Л. м. Карамушка, вказуючи на його вплив на складові управлінської діяльності: вироблення і прийняття управлінських рішень, організацію їх виконання, облік і контроль. На думку Н.Л. Коломінського, соціально-психологічний клімат є також суттєвим фактором контролюючої та порівняльно-оцінювальної діяльності менеджера, де виступає як джерело соціального контролю, соціальних санкцій, відображення громадської думки колективу тощо [4].

Підсумовуючи, можна зазначити, що змістовний розгляд різних проявів психологічної культури, що інтегрується в загальну культуру особистості, умовно можна здійснювати на двох рівнях: загальному та конкретному. Загальний - охоплює всі сфери життя та проявів людини, а саме: можливості особистості (знання, вміння, навички), психічні процеси (сприймання, пам'ять, мислення, уяву тощо). Конкретний — безпосередньо обслуговує міжособистісні стосунки та конкретні життєві потреби. До них можна віднести: ставлення до навколишнього середовища, спрямованість особистості ціннісні орієнтації, потреби, інтереси, мотиви, стиль поведінки, діяльності. Крім того, в контексті розгляду психологічної культури виявляють: культуру мислення, перцептивну культуру, культуру діяльності, культуру поведінки, культуру спілкування, культуру самоуправління.

Висновки. Отже, психологічна культура - це не стільки природна риса особистості, скільки результат формування певних психологічних якостей особистості, який нерозривно пов'язаний з розвитком загальної культури особистості (як інтеграція духовних цінностей, зразків поведінки, загальнолюдської культури). Психологічно культурною особистістю можна вважати таку, в якій органічно поєднані психологічні знання, кращі риси характеру і психологічна готовність (настановлення) діяти, культурно (висока культура поведінки, вчинків, співіснування тощо),

Використані джерела

1. Балл Г.О. Категорія "культура особистості" в аналізі гуманізації загальної та професійної освіти /7 Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і переісктиви: ЗО. наук, праць / За редакцією І.А. Зязюна та Н.Г. Ничкало. - К., 2003. - С. 51-61.
2. Войтко В.І. Про психологічну культуру вчителя. - К.: Знання, 3974. - 46 с.
3. Колмогорова Л.С. Становление психологической культуры школьника // Вопросы психологии. 1991.-№1.-С, 37—41.
4. Коломинский Я .Л. Психология детского коллектива: Система личностных взаимоотношений. - Минск: Нар. osveta, 1989.-239 с.
5. Москальова А.С. Психологічна культура - як необхідний фактор формування особистості // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія. 36. статей: Вип. 4. - К.: Пед. преса, 2002.-С. 152-157.
6. Москальова А.С. Формування психологічної культури дівчат-підлітків в умовах позашкільного навчального закладу : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Москальова Алла Степанівна. - К., 2004. - 223 с.
7. Обозов Н.Н. Психологическая культура взаимных отношений. - М.: Знание, 1986. - 47 с.
8. Осипова А.А. Общая психокоррекция: Учебное пособие для студентов вузов. - М.: ТЦ "Сфера", 2000. -512 с.
9. Рибалко В.В. Психологічна культура особистості у професійній підготовці та діяльності практичного психолога /7 Проблеми підготовки і підвищення кваліфікації практичного психолога у вищих навчальних закладах: Мат-ли Всеукр. наук.-практ. конф. (16-17 травня 2002) / За ред. С.Д. Максименка; Інс-т психології ім. Г.С. Костюка; Тернопільський експериментальний інс-т педагогічної освіти. — Тернопіль, 2002. - С. 29-32.
10. Семиченко В.А. Опыт системно-структурного моделирования сложных объектов в психолого-педагогических исследованиях / Проблеми сучасної педагогічної освіти: зб. наук, статей. Сер.: Педагогіка і психологія. - К.: Пед. преса, 2003. - Вип. 5. - С. 253-266.
11. Чепелева Н.В. Особистісна підготовка практикуючого психолога / Основи практичної психології: Підручник для студентів вищих закладів освіти. - К.: Либідь, 1999. - С. 242-249 с.

Moskaljov M.V.

PSYCHOLOGICAL DEVELOPMENT PECULIARITIES OF PSYCHOLOGICAL CULTURE OF THE FUTURE APPLIED PSYCHOLOGISTS

In the article the problems concerning psychological preparation of a level of psychological culture of the future psychologists for management of changes in the organization are examined. The author analyzes the existing scientific workers' points of view and specifies personal vision concerning the designated problem.

Key words: *psychological preparation, changes, management of changes, psychological culture, development of psychological culture.*

Стаття надійшла до редакції 03.11.2011