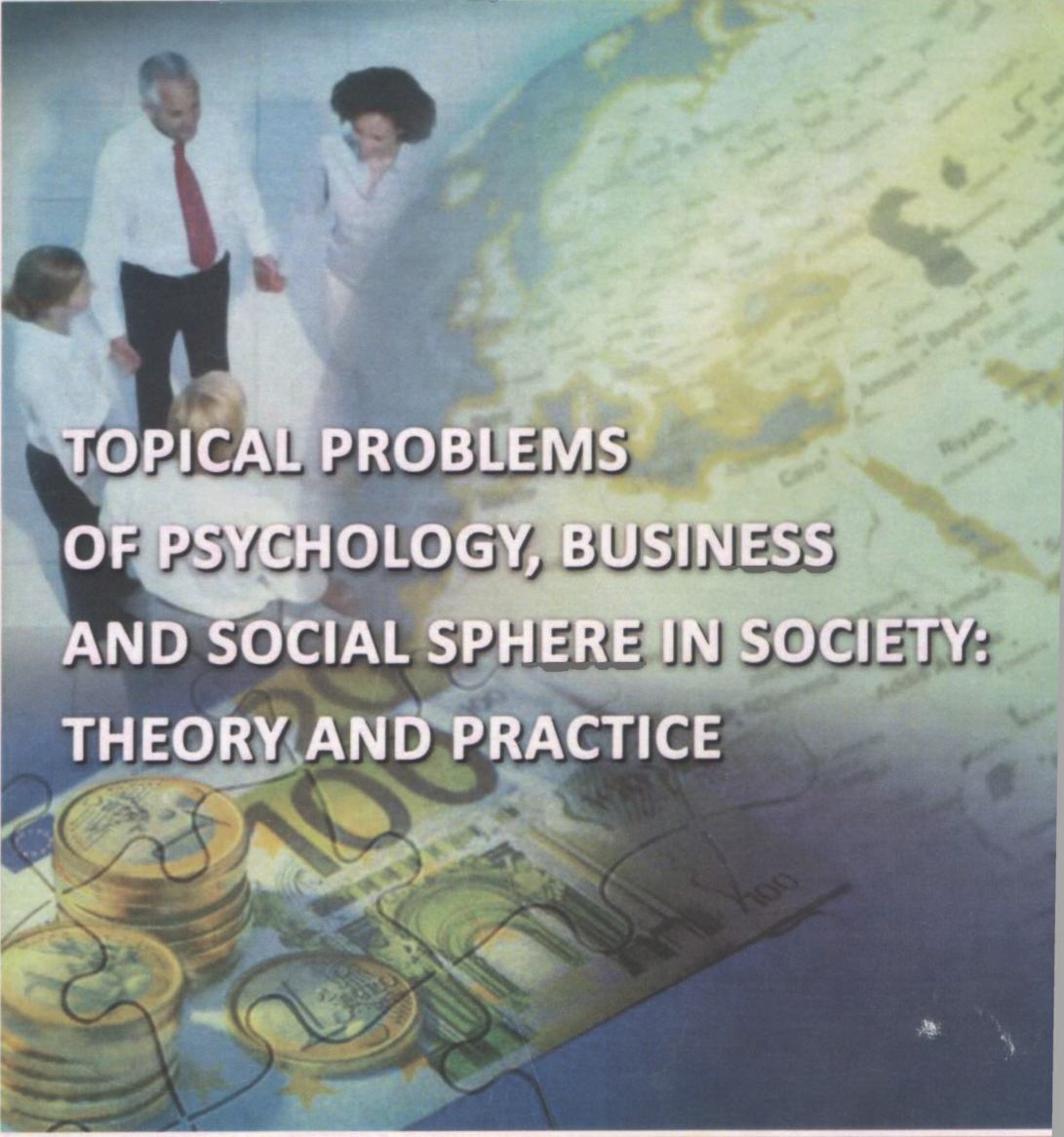


SCIENTIFIC
ARTICLES
OF THE BPMUC

BALTIC PSYCHOLOGY
AND MANAGEMENT
UNIVERSITY COLLEGE



TOPICAL PROBLEMS
OF PSYCHOLOGY, BUSINESS
AND SOCIAL SPHERE IN SOCIETY:
THEORY AND PRACTICE

VOLUME VIII

2012

PART I

**BALTIC PSYCHOLOGY AND MANAGEMENT UNIVERSITY
COLLEGE**

**TOPICAL PROBLEMS OF PSYCHOLOGY, BUSINESS
AND SOCIAL SPHERE IN SOCIETY: THEORY AND
PRACTICE**

An international Collection of Papers

Based on materials of the international scientific and practical conference “Prospects
and possibilities of psychology, business and social work in modern Europe”
(May 24 – 25, 2012)

VOLUME 8

PART I

Section: **Actual problems of psychology**

Section: **Psychology as a base for interdisciplinary research**

Section: **The role of social sphere in modern society**

RIGA 2012

**БАЛТИЙСКИЙ ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И
МЕНЕДЖМЕНТА**

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ,
БИЗНЕСА И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ ОБЩЕСТВА:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

Международный сборник научных трудов

По материалам международной научно-практической конференции
«Перспективы и возможности психологии, бизнеса и социальной работы в
современной Европе»
(24 – 25 мая 2012 года)

ТОМ 8

ЧАСТЬ I

Секция: Актуальные проблемы психологии

Секция: Психология как основа междисциплинарных исследований

Секция: Актуальность социальной сферы в современном обществе

РИГА 2012

<i>Liplianska (Ukraine)</i> DISTINCTIVE FEATURES OF CORRELATIONS BETWEEN STAFF TURNOVER AND MEZZO-LEVEL FACTORS IN COMMERCIAL ORGANIZATIONS	119
<i>Martinova (Ukraine)</i> DISTINCTIVE PSYCHOLOGICAL FEATURES OF ENTREPRENEURSHIP	125
<i>Moskalyeva, M.Moskalyev (Ukraine)</i> PSYCHOLOGICAL TERMS OF EFFECTIVE INCLUDING OF PERSONNEL IN ORGANIZATION AS FACTOR OF WARNING OF PROFESSIONAL CRISES	132
<i>Osadcha (Ukraine)</i> INTERACTIVE TECHNOLOGIES AS A MEANS OF FORMATION OF HIGH SCHOOL STUDENT'S INTEREST IN COGNITIVE ACTIVITY	138
<i>I.Snyadanko (Ukraine)</i> CURRENT CONDITIONS OF TECHNICAL UNIVERSITY STUDENTS' PSYCHOLOGICAL TRAINING FOR THEIR PROFESSIONAL AND MANAGERIAL ACTIVITY	144
<i>M.Tkalich (Ukraine)</i> THE PERSONAL DETERMINANTS OF GENDER-BASED INTERACTION OF ORGANIZATION'S STAFF	153
<i>P.Tyurin (Latvia)</i> CREATIVE TASKS: VARIETY OF SOLUTIONS AND AMBIGUITY OF THEIR INTERPRETATIONS	162
<i>A.Vozniuk (Ukraine)</i> PSYCHOLOGICAL PROBLEMS FACED BY HEADS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN MANAGING TEACHING STAFF	180
 THE ROLE OF SOCIAL SPHERE IN MODERN SOCIETY	
<i>G. Breslav (Latvia)</i> CROSS-ETHNIC RELATIONS AND ETHNIC TOLERANCE IN DIFFERENT SOCIAL GROUPS: THE ETHNIC TOLERANCE SCALE ELABORATION	190
<i>V. Dolacis (Latvia)</i> RECOGNITION OF PRINCIPLES OF SOCIAL ECONOMY IN THE ACTIVITIES OF COMMUNITY INITIATIVES IN LATVIA	201
<i>Z.Gafurova (Russia)</i> METHODOLOGICAL ASPECTS OF SOCIAL COMPETENCE IN THE EDUCATIONAL PROCESS	211
<i>A.Kudryavtsev (Latvia)</i> CHANGE OF SCIENTIFIC THINKING STEREOTYPES IS A REQUIREMENT OF THE NEW EPOCH	217
<i>I.Popova (Latvia)</i> SOME ASPECTS OF TEACHING BUSINESS ENGLISH IN MODERN CONDITIONS	225
<i>V.Simhovich (Belarus)</i> EXTENDING OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN BELARUS: PROBLEMS AND PERSPECTIVES	230
<i>N.Surin (Latvia)</i> NEORITORIC AND ITS INFLUENCE ON THE PUBLIC MIND	240
<i>N.Šedžiuvienė (Lithuania)</i> INNOVATIVE RELATIONS AND THEIR DEVELOPMENT IN A HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION	248

А.Москалёва
М.Москалёв**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ВХОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА
В ОРГАНИЗАЦИЮ КАК ФАКТОР ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КРИЗИСОВ**PSYCHOLOGICAL TERMS OF EFFECTIVE INCLUDING OF PERSONNEL IN ORGANIZATION AS FACTOR OF
WARNING OF PROFESSIONAL CRISES

Аннотация. В статье авторы рассматривают очень актуальную проблему нашего времени, которая касается вопроса вхождения персонала в организацию. Одновременно рассмотрена взаимосвязь эффективности вхождения персонала организации как фактора предупреждения профессиональных кризисов. Выявлен ряд психологических особенностей, влияющих на возникновение профессиональных кризисов в зависимости от степени эффективности вхождения педагогических работников в организацию.

Ключевые слова: кризис, профессиональный кризис, профессиональный кризис педагогических работников, профессиональные трудности вхождения в образовательную организацию

Актуальность исследования. Социально-экономические трансформации, которые происходят как в обществе в целом, так и в образовании, в частности, заставляют формировать у педагогических работников знания относительно эффективного вхождения в организацию. Успех вхождения человека в организацию зависит от того, насколько этот человек мотивирован на удачное вхождение в организацию, и от того, насколько организация на начальном этапе вхождения может его удержать. Выявлено несколько стратегий поведения педагогических работников в организации. В одном случае, если мотивация вхождения недостаточная, то он может прекратить процесс адаптации к организационному окружению, сразу уйти из организации. В другом – оставаясь в ней до возникновения разногласий между ним и организационным окружением, может возникнуть конфликт или профессиональный кризис. Что же касается возникновения профессиональных кризисов педагогических работников, то данная проблема довольно актуальна в период социальных и экономических трансформаций. Следует отметить, что *профессиональный кризис* педагогических работников образовательной сферы рассматривается как переживание профессиональных проблем, которые осознаются как препятствие для достижения профессиональных целей, имеющих личностный смысл для специалистов.

Тем не менее, исследование проблемы в ракурсе эффективности вхождения педагогических работников в образовательную организацию как фактора предупреждения профессиональных кризисов, на наш взгляд, является недостаточно изученной.

Цель и объект исследования. Цель исследования состоит в том, чтобы теоретически обосновать и экспериментально исследовать психологические особенности и условия эффективного вхождения педагогических работников в организацию как фактора предупреждения профессиональных кризисов. **Объектом** исследования выступает процесс вхождения педагогических работников в организацию.

Анализ последних публикаций. Можно отметить ряд исследований по проблеме профессиональных кризисов: развитие человека как субъекта деятельности (Климов, Е.А., 1996); уровни профессионализма и этапы усвоения профессии (Маркова, А.К., 1995); психологические особенности кризисов профессионального становления (Зеер, Э.Ф., 1997; Сыманюк, Э.Э., 1997) и др.

COLLECTION OF PAPERS

В украинской литературе рассматриваются некоторые вопросы психологических трудностей в развитии личности при выполнении профессиональной деятельности в учебных заведениях (Бондарчук, Е.И., 2006; Волянчук, Н.Ю., 2006; Карамушка, Л.Н., Москалёв, М.В., 2011; Максименко, С.Д., 1998; Панок, В.Г.; Титаренко, Т.М., 2009).

Анализ научной литературы показал, что непосредственно проблема возникновения профессиональных кризисов педагогических работников разработана недостаточно. Тем не менее, в научных исследованиях возрастной и педагогической психологии, социальной психологии, организационной психологии, психологии управления исследовались вопросы, которые освещали отдельные аспекты указанной проблемы. Часто понятие «кризис» (от гр. crisis — решение, поворотный пункт, выход) характеризуется определенной проблемой, которая появляется перед человеком и, которую он не может избежать или решить за короткое время обычным способом. Так, кризис определяется как острый, ошеломляющий, неожиданный, неуправляемый. Он всегда несет оттенок необычности, угрозы и необходимости неотложного действия (Василук Ф.Е., 1984). Многие исследователи понятие «жизненный кризис личности» определяют как феномен внутреннего мира человека, который оказывается в разных формах переживания непродуктивности своего жизненного пути. Потому жизненный кризис является поворотным пунктом жизненного пути, возникающий в ситуации невозможности реализации сложившегося жизненного замысла. По мнению Титаренко, Т.М. (2009), жизненным кризисом называют период, в котором изменяется способ детерминации процессов развития, жизненных замыслов, траектории жизненного пути. Это продолжительный глубинный конфликт, касающийся жизни в целом, его смысла, главных целей и путей. По мнению ученых, которые занимались изучением данной тематики, существуют разные классификации возникновения кризисов на жизненном пути личности: кризис психического развития, возрастной кризис, кризис невротического характера, профессиональный кризис, критически-смысловой кризис, жизненный кризис. Период кризисного состояния влияет на поведение личности, отношения с ближайшим окружением, отношения с коллегами и т.д..

Личностный кризис может влиять на возникновение профессионального кризиса. Учеными сущность понятия «профессиональный кризис» определяется по-разному. Одни понимают его как склонность к переживанию человека, который характеризуется субъективными (внутренними) психическими состояниями и переживает невозможность реализации двух профессионально важных мотивов – мотива достижения и нужды в достижениях. Мотивация может повлиять на переживание профессионального кризиса в процессе самореализации так же, как и подобные переживания могут привести к изменению профессиональной мотивации (Пилипенко Н., 2005). Другие, рассматривая кризис в профессиональной деятельности, утверждают, что профессиональный кризис – это явление, которое приводит к деструкциям, деформациям структуры личности (Голиков Н.А., 2004).

Среди профессиональных кризисов педагогов Э.Э.Сыманюк (1997) выделяет:

- кризис учебно-профессиональной ориентации и профессионального выбора;
- кризис профессиональных ожиданий, который связан с трудностями профессиональной адаптации;
- кризис профессионального роста (неудовлетворенность возможностями должности, зарплатой и т.д.);
- кризис профессиональной карьеры (ревизия Я-концепции, новая доминанта профессиональных ценностей);
- кризис социально-профессиональной самоактуализации (неудовлетворенность возможностями самореализации, коррекция Я-концепции, профессиональные деформации);
- кризис потери профессиональной деятельности (выход на пенсию).

Среди способов преодоления почти всех кризисов указывается на активизацию профессиональных усилий, повышение квалификации, освоение новой специальности, переход на инновационный уровень исполнения деятельности (Э.Э.Сыманюк, 1997).

Что же касается исследования проблемы вхождения педагогических работников в образовательную организацию, то можно указать, что анализ зарубежной и отечественной научной литературы выявил недостаточность изучения проблемы. Были, однако, выявлены исследования ученых, которые раскрывали некоторые аспекты вхождения в организацию профессионалов.

Так, *зарубежные исследователи* (Xanthopoulou, D., 2009; Bakker, A.B., Demerouti, E., 2009; Schaufeli, W.B., 2001; Langelaan, S., 2001; Van Doornen, L.J.P., 2006; Kahn, W.A., 1990; Maslach, C., 1997; Jackson S.E., 1997; Leiter, M., 1997) отмечают, что современным условием успешного вхождения в организацию является изучение системы ценностей, правил, норм и поведенческих стереотипов, характерных для определенной организации. Тем не менее, существуют разные подходы относительно понимания удачного вхождения в организацию. Одни авторы изучали психологические условия вхождения работников в организацию, где необходимым требованием было единство физического, эмоционального и интеллектуального при выполнении профессиональных ролей (Kahn, W.A., 1990). Другие исследователи перекладывали ответственность на организацию и утверждали, что профессиональные обязанности не должны приводить к возникновению «профессионального выгорания» работника (Maslach, C., 1997; Jackson, S.E., 1997; Leiter, M., 1997). Кроме того, еще одна группа авторов указывала на то, что вся ответственность лежит на будущих специалистах, которые должны с гордостью и добросовестно выполнять миссию организации, полностью концентрируясь только на своих профессиональных обязанностях (Bakker, A.B., 2009; Demerouti, E., 2009; Salanova, M., Schaufeli, W.B., 2008; Gonsales-Roma, V., 2006).

Анализ работ *российских исследователей* предоставил возможность выявить некоторые проблемы, которым уделялось внимание при исследовании аспектов понятия «вхождение в организацию»: обучение персонала при вхождении в организацию (Вирковский, А., 2004; Виханский, О.С., 1998); этапы вхождения нового сотрудника в организацию (Володина, О., 2007); взаимосвязь роли, которую выполняет специалист в организации, и целей, задач организации (Осипова, М.М., 2004); изучение факторов, которые влияют на удачное вхождение человека в организацию (Чугунова, А., 2005).

Что же касается *украинских психологов* вообще и организационной и экономической психологии, в частности, то удалось выявить проблему отсутствия теории вхождения в организацию, которая усложняет целенаправленное управление этим процессом и требует обоснования теоретических основ и разработки психологической системы работы с будущими специалистами, а также нуждается в изучении процесса адаптации будущих специалистов к новым условиям жизнедеятельности в организации.

С целью проведения пилотажного исследования нами была разработана авторская методика «Анкета выявления психологических особенностей вхождения педагогических работников в организацию». Исследование проводилось в ряде общеобразовательных учебных заведений г. Киева. Всего в исследовании принимало участие 72 педагогических работника.

Математическая обработка данных осуществлялась с помощью компьютерного пакета статистических программ SPSS (версия 16.0).

Результаты пилотажного исследования психологических особенностей степени вхождения педагогических работников в организацию в пределах исследуемой проблемы свидетельствуют о недостаточном уровне их подготовки, а это указывает на возможность возникновения профессиональных кризисов. Анализ результатов проведенного исследования показал такие результаты (при $p < 0,05$):

1. В
п
о
р
2. В
п
п
3. К
Е
н
с
4. С
е
с
5.
6.
7.

У
М
О
Н
В
У
К
Л
Н
У
О
М
П
Л
С
Т

COLLECTION OF PAPERS

1. Выявлено, что все исследуемые (100%) указали на необходимость психологической подготовки педагогических работников к процессу эффективного вхождения в организацию.
2. Выяснено, что степень вхождения в организацию у педагогических работников представлена такими показателями: «сложно» (33,4 %), «тяжело ответить», «легко» (соответственно 33,3 %).
3. Констатировано, что педагогические работники, отвечая на вопрос: «В полной ли мере Вы проинформированы о нормах и стереотипах поведения в организации», указали, что имеют «полную осведомленность» (58,3%), «частичную осведомленность» (33,3%) и «не осведомлены» (8,4 %).
4. Относительно определения лиц, которые помогали педагогическим работникам удачно входить в организацию, то с одной стороны этого не делал «никто» (50%); с другой стороны это были «коллеги и администрация» (33,3%); третьи справились с проблемой самостоятельно (16,7%).
5. Тем не менее, на вопрос, кто мешал удачному вхождению в организацию, исследуемые ответили так: «никто» (50%), «коллеги» (33,3%), «все вместе» и «администрация» (8,3%).
6. Анализ проблемы трудностей при вхождении в организацию предоставил возможность выявить такие особенности, как: «незнание специфики организации и составления документации» (50,0%); «межличностные отношения», «незнание норм и традиций организации», «несоответствие статуса», «несоответствие прав и обязанностей», «недостаток опыта», «языковые барьеры» (8,3%).
7. При анализе вопроса: «Выберите качества, которые необходимы педагогическим работникам для эффективного вхождения в организацию», ответы распределились таким образом: коммуникативность, профессионализм (33,3%); целеустремленность, открытость, профессиональная компетентность (25%); толерантность, доброжелательность, уважение, самовоспитание (16,7%); откровенность, умение слушать и слышать коллег, самообразование, самопрезентация, коллективизм, взаимопонимание, вежливость, саморазвитие (8,3%);

Результаты исследования показали существенные противоречия при вхождении в образовательную организацию педагогических работников. Это направляет нашу деятельность на исследование, разработку и применение действенных образовательных программ, ориентированных на подготовку педагогических работников к эффективному вхождению в организацию, которые будут оказывать содействие предотвращению возникновения профессиональных кризисов.

Опираясь на работы Бондарчук, Е.И., (2006); Карамушки, Л.Н., (2005); учитывая результаты своего исследования, разработана программа подготовки педагогических работников к эффективному вхождению в организацию. Организационной формой внедрения этой программы в систему последипломного педагогического образования выбран обучающий семинар-тренинг, который опирается на методы групповой работы.

Программа обучающего семинара-тренинга состоит из вступления и трёх тематических блоков: «Содержание вхождения персонала в организацию»; «Психологические особенности вхождения в организацию педагогических работников»; «Повышение эффективности вхождения в организацию педагогических работников как фактор понижения возникновения профессиональных кризисов». Хочется отметить, что в основе каждой из тем семинара-тренинга используется три компонента: информационно-смысловой, диагностический и коррекционный (Карамушка, Л.Н., 2005). Также, с целью лучшего усвоения материала, использовались интерактивные технологии, а именно: мини-лекция, разминки, групповые (деловые, ролевые) игры, мозговые штурмы, метод кейс-студии т.д. К психологическим условиям подготовки педагогических работников отнесены: 1) понимание педагогическими работниками зависимости успешности деятельности организации от эффективного

ZINĀTNISKO DARBU KRĀJUMS

вхождения в организацию; 2) выделение психологической подготовки педагогических работников к эффективному вхождению в организацию в отдельное направление профессиональной подготовки; 3) овладение психологическими знаниями, умениями и навыками эффективного вхождения в организацию. Это поможет избежать профессиональных кризисов педагогическими работниками; 4) формирование положительной мотивации к открытому, доброжелательному взаимодействию с окружающими, бесконфликтному общению в незнакомой среде.

Выводы. В результате проведенного исследования раскрыты психологические условия эффективного вхождения персонала в организацию. Выявлена взаимосвязь эффективности вхождения в организацию и возникновения профессиональных кризисов. Предложен семинар-тренинг, где используется три компонента: информационно-смысловой, диагностический и коррекционный.

Список литературы:

1. Бондарчук, Е.И., 2006. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія. К.: Наук.світ. стр.318.
2. Василюк Ф.Е., 1984, Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций). М.: Изд-во МГУ.
3. Вырковский А., 2004, *Метропроходцы*, Секрет фирмы, стр. 68-70.
4. Володина, О., 2007 *Особенности Российского вхождения человека в организацию*. Доступ через интернет: <mybestpage.narod.ru/studingeconom10.html>
5. Волянюк, Н.Ю., 2006, Психологія професійного становлення тренера: монографія. Луцьк. Волинська обласна друкарня, стр. 444.
6. Виханский, О. С., 1998, Стратегическое управление. Обучение при вхождении в организацию: Учебник, – М.: Гардарики.
7. Зеер, Э.Ф., Сыманюк, Э.Э., 1997, Кризисы профессионального становления личности *Психологический журнал*, стр. 45-56.
8. Голиков Н.А., 2004, Социально-психологическое сопровождение деятельности педагога условия, способы, технологии реализации, Вестник ТюмГУ. стр. 210-219.
9. Карамушка, Л.М., Москальов, М.В., 2011, Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія, К.-Львов : Сполом.
10. Климов, Е.А., 1996, Психология профессионала. М.: ИПП; Воронеж: МОДЭК
11. Максименко С.Д., 1998, Професійне становлення молодого вчителя, Ужгород.
12. Маркова А.К., 1996, Психология профессионализма. Москва.
13. Осипова, М. М., 2011, Кадровый менеджмент. *Этапы успешного вхождения нового человека в организацию*. Доступ через интернет: <<http://www.psyhealth.ru/article18.php>>
14. Основы практичної психології, підручник для студентів вищих закладів освіти, 1999. Київ: Либідь.
15. Пилипенко Н., 2005, Психологічні особливості самореалізації особистості в умовах професійної кризи, *Соціальна психологія*, стр. 72-79
16. Титаренко, Т.М.2009; Испытание кризисом. *Одиссея преодоления*. Киев: Людипред Украина.
17. Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. слухачів ін.-тів післядипломної освіти. За наук. ред. Л.М. Карамушки, 2005. Київ: Фі: «ІНКОС».
18. Чугунова, А., 2005, Риэлтерский экстерн. *Секрет фирмы*. Москва.
19. Maslach C., Jackson S.E., Leiter M., 1997, *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

COLLECTION OF PAPERS

20. Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. 2009 (in press). *Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources*. Journal of Organizational and Occupational Psychology.
21. Salanova, M., Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 1, 116–131.
22. Kahn, W.A., 1990. *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. Academy of Management Journal, 33, 692-724.

A.Moskaļeva
M.Moskaļevs

EFEKTĪVAS PERSONĀLA IEKĻAUŠANAS ORGANIZĀCIJĀ PSIHOLOĢISKIE NOSACĪJUMI, KĀ PROFESIONĀLU KRĪŽU BRĪDINĀJUMA FAKTORS

ANOTĀCIJA

Rakstā autori aplūko ļoti aktuālu mūsdienu problēmu, kura skar personāla iekļaušanos organizācijā jautājumu. Vienlaikus ir aplūkota organizācijas personāla iekļaušana efektivitātes kopsakarība, kā profesionālu krīžu brīdinājuma faktors. Ir atklāts psiholoģisko īpatnību kopums, kas ietekmē profesionālo krīžu rašanos atkārtībā no pedagogisko darbinieku iekļaušanas organizācijā efektivitātes pakāpes.

Atslēgas vārdi: krīze, profesionālā krīze, pedagogisko darbinieku profesionāla krīze, iekļaušanas izglītības organizācijā profesionālas grūtības

A.Moskaļeva
M.Moskaļevs

PSYCHOLOGICAL TERMS OF EFFECTIVE INCLUDING OF PERSONNEL IN ORGANIZATION AS FACTOR OF WARNING OF PROFESSIONAL CRISES

SUMMARY

In the article authors examine the very issue of the day of our time, which touches the question of including of personnel in organization. Intercommunication of efficiency of including of personnel of organization is at the same time considered as a factor of warning of professional crises. The row of psychological features, influencing on the origin of professional crises from the degree of efficiency of including of pedagogical workers in organization is exposed.

Keywords: crisis, professional crisis, professional crisis of pedagogical workers, professional difficulties of included in educational organization