

ЛІТЕРАТУРА

1. Дурай-Новакова К.М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности : автореф. дисс... д-ра пед. наук / К.М. Дурай-Новакова. – М., 1983. – 18 с.
2. Дьяченко М.И. Психологическая готовность / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – М. : Наука, 1986. – 315 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.-Воронеж, 1996. – 356 с.
4. Кораблина Э.П. Становление психологической готовности к инженерной деятельности у студентов технического вуза : автореф. дисс. ... канд. психол. наук / Э.П. Кораблина. – Л., 1990. – 17 с.
5. Макарович О.П. Психологія регуляції поведінки особистості у складних ситуаціях : монографія / О.П. Макарович. – К. : Оріяни, 2001. – 223 с.
6. Моляко В.А. Психологическая готовность к труду на современном производстве / В.А. Моляко, М.Л. Смутьсон. – К. : Знание, 1985. – 96 с.
7. Скрипещ А.В. Инженерна психологія, ергономіка та людський чинник в авіації : підручник / за заг. ред. проф. А.В. Скрипещ / А.В. Скрипещ, О.Ю. Буров, В.В. Павлов. – К : Вид-во Нац. авіац. ун-ту, 2010. – 696 с.
8. Giovanni, Costa .Occupational stress and stress prevention in air traffic control: working papers / Costa Giovanni.– Geneva : International labor office Geneva, 2009. – P. 43.
9. Smolensky, M.W. Human factors in air traffic control / M.W. Smolensky, E.S. Stein. – New York : Academic press, 1998 . – 477 p.
10. Wiegmann, A. Human error perspectives in aviation / A. Wiegmann, Douglas Shappell, A. Scott // The international journal of aviation psychology. – 2000. – P. 11.

УДК 195.9.005.95-051

ТРЕНІНГ «ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОДОЛАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОНФЛІКТІВ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ»: СТРУКТУРА, ЗМІСТ, ОСНОВНІ ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНІКИ

Л.М. Карамушка

*член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
завідувачка лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

О.Б. Радченко

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

У статті висвітлено зміст та структуру тренінгу «Психологічні умови профілактики та подолання організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах». Розкрито зміст основних інтерактивних технік для проведення кожного із розділів тренінгу.

Ключові слова: тренінг; інтерактивні техніки; організаційний конфлікт.

В статье отображены содержание и структура тренинга «Психологические условия профилактики и преодоления организационных конфликтов в профессионально-технических учебных заведениях». Раскрыты интерактивные техники для проведения каждого из разделов тренинга.

Ключевые слова: тренинг; интерактивные техники; организационный конфликт.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Одним із важливих напрямків психологічної підтримки діяльності професійно-технічних навчальних закладів є робота з профілактики та подолання організаційних конфліктів.

Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що окремі аспекти психологічної підготовки працівників освітніх навчальних закладів до управління конфліктами висвітлені в низці робіт [2; 3; 4; 6].

Разом із тим, проблема психологічної підготовки інженерно-педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів до профілактики та подолання організаційних конфліктів, з використанням, зокрема, спеціальних тренінгових програм, не виступала раніше предметом спеціальних досліджень.

Мета дослідження: розробити та апробувати тренінг «Психологічні умови профілактики та подолання організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах».

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Апробація тренінгу «Психологічні основи профілактики та подолання організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах» здійснювалася на базі Центру професійно-технічної освіти будівництва та архітектури (м. Донецьк). У формульованому експерименті брали участь 40 інженерно-педагогічних працівників цього навчального закладу.

Використовувалися інтерактивні методи навчання [5], метод опитування та метод тестування.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

Проаналізуємо, насамперед, мету, завдання та зміст тренінгу.

Мета тренінгу: підготовка інженерно-педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів до профілактики та подолання організаційних конфліктів.

Завдання тренінгу:

1) здобуття працівниками професійно-технічних навчальних закладів знань про основні істотні характеристики феномену «конфлікт»: його функції, джерела, динаміку;

2) оволодіння працівниками професійно-технічних навчальних закладів методами діагностики психологічних чинників, які впливають на організаційний конфлікт;

3) оволодіння працівниками професійно-технічних навчальних закладів засобами і прийомами профілактики та подолання організаційного конфлікту.

Тренінг «Психологічні умови профілактики та подолання організаційних конфліктів у працівників професійно-технічних навчальних закладів» включав *п'ять розділів*. Структуру тренінгу та назви розділів розроблено на основі тренінгової програми Д. Шапіро [16], але зміст розділів та їх мета повністю спроектовані на проблематику організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах.

Тренінг реалізувався за таким загальним планом (табл. 1):

Таблиця 1

Структура тренінгу «Психологічні основи профілактики та подолання організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах» (40 годин)

Розділи тренінгу	Компоненти тренінгу
<i>Вступ до тренінгу (1 година)</i>	
<i>Розділ 1. «Блок «Я»: сприйняття себе, своїх особистісних рис (як позитивних, так і негативних), усвідомлення своєї ролі в організації, сприяння більш глибокому саморозкриттю, що веде до можливості розуміння себе та готовності до змін своєї поведінки в конфліктній ситуації» (4 години)</i>	<i>Змістовно-смысловий компонент: «Вплив специфіки внутрішнього світу, властивостей особистості на розв'язання конфлікту»</i>
	<i>Діагностичний компонент: «Що я знаю про себе?»</i>
	<i>Корекційно-розвивальний компонент: «Як мене сприймають у колективі?»</i>
<i>Домашнє аналітичне завдання (1 година)</i>	
<i>Розділ 2. «Блок «Ти»: адекватність сприйняття інших людей, розуміння партнерів по спілкуванню, емоційне ставлення до них, усвідомлення власних проєкцій на людей, які тебе оточують» (4 години)</i>	<i>Змістовно-смысловий компонент: «Особливості сприйняття партнера у конфлікті»</i>
	<i>Діагностичний компонент: «Емоційне сприйняття своєї та іншої професійної групи»</i>
	<i>Корекційно-розвивальний компонент: «Розвиток емпатії як важливої умови ефективного управління конфліктами»</i>
<i>Домашнє аналітичне завдання (1 година)</i>	
<i>Розділ 3. «Блок «Я проти тебе»: уявлення учасників тренінгу про конфлікт, систематизування знань про організаційний конфлікт, його функції, джерела, чинники мезо-і мікрорівня, які впливають на організаційний конфлікт у професійно-технічних навчальних закладах» (8 годин)</i>	<i>Змістовно-смысловий компонент: «Основні характеристики та причини виникнення організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах»</i>
	<i>Діагностичний компонент: «Основні види конфліктів у нашій організації»</i>
	<i>Корекційно-розвивальний компонент: «Як враховувати організаційно-професійні та соціально-демографічні чинники, які впливають на організаційний конфлікт?»</i>
<i>Домашнє аналітичне завдання (1 година)</i>	
<i>Розділ 4. «Блок «Я плюс ти»: основні способи і прийоми взаємодії учасників з іншими людьми, стратегія і тактика спілкування, способи реагування на конфлікт, поведінка в конфліктній ситуації» (8 годин)</i>	<i>Змістовно-смысловий компонент: «Аналіз основних способів та прийомів взаємодії у конфлікті»</i>
	<i>Діагностичний компонент: «Діагностика стратегій поведінки у конфліктній ситуації»</i>
	<i>Корекційно-розвивальний компонент: «Ефективне спілкування у конфлікті»</i>
<i>Домашнє аналітичне завдання (1 година)</i>	
<i>Розділ 5. «Блок «Ми»: розширення теоретичного та практичного досвіду учасників про конструктивні шляхи розв'язання організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах та профілактику деструктивних наслідків цих конфліктів» (8 годин)</i>	<i>Змістовно-смысловий компонент: «Шляхи розв'язання конфліктів»</i>
	<i>Діагностичний компонент: «Діагностика умінь та навичок управління конфліктами»</i>
	<i>Корекційно-розвивальний компонент: «Мистецтво розв'язання конфлікту»</i>
<i>Домашнє аналітичне завдання (1 година)</i>	
<i>Підведення підсумків тренінгу (2 години)</i>	

Кожен із розділів, відповідно до технологічного підходу [15], складається із *трьох блоків* (змістовно-смыслового, діагностичного та корекційно-розвивального).

Далі розглянемо **зміст тренінгу** (основні компоненти тренінгу та інтерактивні техніки, на основі яких реалізується кожен із компонентів).

Вступ до тренінгу:

- *«криголам»:* «Знайомство по-новому» («Мені подобається, коли мене називають...», «На роботі ніхто навіть не здогадується, що я...»);
- *вивчення очікувань* (заповнення індивідуальних робочих аркушів з наступним груповим обговоренням): «Мої очікування щодо тренінгу» (учасники дають відповіді на такі запитання: «Чому я тут?»; «Що нового я хотів би внести у свою професійну діяльність після тренінгу?»);
- *мультимедійна презентація:* «Визначення мети та завдань тренінгу»;
- *групове обговорення:* «Як би нам хотілось організувати нашу роботу сьогодні?» (визначення організаційних питань);
- *«мозковий штурм» (груповий варіант):* «Визначення правил групової роботи».

Розділ 1. «Блок «Я»: сприйняття себе, своїх особистісних рис (як позитивних, так і негативних), усвідомлення своєї ролі в організації, сприяння більш глибокому саморозкриттю, що веде до можливості розуміння себе та готовності до змін своєї поведінки у конфліктній ситуації».

Вступ до розділу:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи.*

Змістовно-смысловий компонент тренінгу: «Вплив специфіки внутрішнього світу, властивостей особистості на розв'язання конфлікту»:

- *«мозковий штурм»:* «Слухові асоціації до слова «конфлікт»;
- *аналітична робота в малих групах:* «Чи залежать перебіг та результат конфлікту від власних особливостей?»;
- *презентація результатів роботи в малих групах та їх міжгрупове обговорення:* «Розуміння себе – перший крок до конструктивного розв'язання конфлікту»;
- *міні-лекція діалогічного характеру:* «Особистісні детермінанти конфліктної поведінки».

Для підготовки використовуються наявні літературні джерела [9; 12].

Діагностичний компонент тренінгу: «Що я знаю про себе?»:

- *метод незавершених речень (індивідуальна робота з наступним груповим обговоренням):* «Мої сильні сторони.....», «Мої недоліки.....», «У колективі співробітників я займаю роль.....», «Без мене в організації не було б.....», «У конфліктних ситуаціях я найчастіше...».

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Як мене сприймають у колективі?»:

- *вправа з груповим обговоренням:* «Асоціації, які я викликаю у співробітників»;
- *творче завдання (робота в малих групах):* «На основі названих кожним учасником групи особистісних характеристик складіть перелік основних особистісних характеристик, які можуть впливати на Вашу поведінку в конфлікті. Систематизуйте ці характеристики».

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашнє аналітичне завдання: «Складання психологічного автопортрету» (рефлексивна спроба побачити себе нібито «з боку»).

Розділ 2. «Блок «Ти»: адекватність сприйняття інших людей, розуміння партнерів по спілкуванню, емоційне ставлення до них, усвідомлення власних проєкцій на людей, які тебе оточують».

Вступ до розділу:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи;*
- *актуалізація попереднього досвіду:* «Що ми робили на попередньому занятті? Що корисного ми взяли для себе з минулого заняття?»;
- *презентація та обговорення результатів виконання домашнього завдання.*

Змістовно-смысловий компонент тренінгу: «Особливості сприйняття партнера у конфлікті»:

- *робота в міні-групах «Кольорові окуляри»* (учасники об'єднуються у мінігрупи за ознакою улюбленого кольору – жовтий, синій, рожевий та зелений. Кожна міні-група отримує окуляри зі скельцями відповідного кольору і вибирає собі довільну назву. Потім протягом наступних 5 хвилин групи записують власні спостереження за навколишнім світом, які учасники бачать через окуляри);
- *презентація результатів роботи в малих групах та їх міжгрупове обговорення:* «Важливе не те, на що ти дивишся, а як ти це бачиш»;
- *міні-лекція з презентацією:* «Особливості сприйняття опонента у конфлікті». Для підготовки використовуються наявні літературні джерела [11; 17].

Діагностичний компонент тренінгу: «Емоційне сприйняття своєї та іншої професійної групи»:

- *психологічний практикум:* «Діагностика емоційного ставлення до своєї та іншої професійної групи». Діагностика проводиться за допомогою проєктивного тесту «Колірний тест ставлень» Є.Ф. Бажина й А.М. Еткінда (короткий варіант) [10]. Майстри виробничого навчання повинні були вибрати колір для своєї групи та групи викладачів спеціальних та загальноосвітніх дисциплін, а викладачі – для своєї групи та групи майстрів;
- *обговорення результатів тестування:* «Свій та чужий».

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Розвиток емпатії як важливої умови ефективного управління конфліктами»:

- *«криголами»*: «Я такий же, як і ти, тому що...», «Я не такий, як ти, тому що...»;
- *корекційно-розвивальна вправа* «Розвиток емпатії» [6, 232];
- *міжгрупове обговорення*: «Як можна запобігти неадекватному сприйняттю партнера по спілкуванню?».

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашнє аналітичне завдання: «Навести приклад конфлікту в моїй організації, проаналізувати ставлення учасників конфлікту один до одного, зробити висновок про адекватність сприйняття опонента у конфлікті».

Розділ 3. «Блок «Я проти тебе»: уявлення учасників тренінгу про конфлікт, систематизування знань про організаційний конфлікт, його функції, джерела, чинники, які можуть впливати на організаційний конфлікт у професійно-технічних навчальних закладах».

Вступ до розділу:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи*;
- *актуалізація попереднього досвіду*;
- *презентація та обговорення результатів виконання домашнього завдання*.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу: «Основні характеристики та причини виникнення організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах»:

- *«криголам»*: «Організм» (кожен учасник вибирає орган людського тіла і пояснює, що корисного він у якості цього органу робить для організму (своєї організації). Після цього учасникам пропонується символічно побудувати свій «організм», тобто вишикуватися у порядку розташування органів в організмі);

- *метод незавершених речень*: «Конфлікт в організації – це...»;
- *групова дискусія*: «Чи можна прожити без конфліктів?»;
- *творче завдання (робота в малих групах)*: «Чи буває в конфліктах щось позитивне (з прикладами випадків у власній організації)?»;

- *міні-лекція*: «Основні вияви організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах та їх причини» (для підготовки презентації використовуються наявні літературні джерела та результати власних досліджень авторів [8]).

Діагностичний компонент тренінгу: «Основні види конфліктів у нашій організації»:

- *аналітичне завдання (у мінігрупах)*: «Які за типом конфлікти виникають у нашому колективі?» (для роботи запропоновано декілька класифікацій конфліктів: за управлінським статусом, за результатами розв'язання, за тривалістю);

- *«мозковий штурм» (групова робота)*: «Які типові причини організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах?».

Корекційно-розвивальний компонент: «Як враховувати організаційно-професійні та соціально-демографічні чинники, які впливають на організаційний конфлікт?»:

- *міні-лекція*: «Чинники мезо- і мікрорівня, які впливають на організаційний конфлікт у професійно-технічних навчальних закладах» (для підготовки презентації використовуються наявні літературні джерела та результати власних досліджень авторів [8; 13]);

- *програвання ситуацій (з груповим обговоренням)*: «Програвайте ситуації, які відображають «чоловічу» та «жіночу» поведінку інженерно-педагогічних працівників в ситуації організаційного конфлікту. Обговоріть, чи доцільно враховувати гендерні особливості взаємодії в ситуації конфлікту?»;

- *аналітичне завдання (в парах)*: «Складіть профіль поведінки в ситуації організаційного конфлікту представників різних вікових груп. Чи можна говорити про переваги та обмеження поведінки в ситуації конфлікту у представників різних поколінь?»;

- *ділова гра (робота в малих групах)*: «Знайти спільну мову»;
- *групове обговорення гри* (визначити труднощі, проаналізувати особливості (або однаковість) представників різних професійних груп, різного віку та різної статі, з'ясувати, що потрібно для того, щоб знайти спільну мову);

- *«мозковий штурм»*: «Що треба зробити, щоб у колективі нашої організації підвищувалась ступінь міжособистісно-комунікативної та функціональної сумісності?».

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашнє аналітичне завдання: «Що я, як представник конкретної професійної, вікової та статевої групи, можу зробити для того, щоб сприяти профілактиці та подоланню організаційних конфліктів в моїй організації?».

Розділ 4. «Блок «Я плюс ти»: основні способи і прийоми взаємодії учасників з іншими людьми, стратегія і тактика спілкування, способи реагування на конфлікт, поведінка в конфліктній ситуації».

Вступ до розділу:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи*;
- *актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому тренінгу)*: «Що мені сподобалось на попередньому занятті?»;

- *презентація та обговорення результатів виконання домашнього завдання.*

Змістовно-смысловий компонент тренінгу: «Аналіз основних способів та прийомів взаємодії у конфлікті»:

- *«криголам»:* «Говорю, що бачу» (безоцінкові висловлювання);
- *метод незавершених речень (груповий варіант):* «Реагування на конфліктну ситуацію».

Висловлювання йдуть по колу, один учасник ставить умову, в якій позначена якась конфліктна ситуація. Наприклад, «Якби ... на мене колега підвищив голос...». Той, хто сидить поряд, повинен швидко завершити речення. Наприклад, «Я ... не став би з ним розмовляти»;

- *творче завдання (робота в малих групах):* «Відстеження своїх поведінкових вербальних та невербальних реакцій у конфлікті»;
- *міні-лекція діалогічного характеру:* «Типи взаємодії та моделі поведінки особистості у конфліктній взаємодії» (для підготовки використовуються наявні літературні джерела [4; 6]).

Діагностичний компонент: «Діагностика стратегій поведінки у конфліктній ситуації»:

- *психологічний практикум:* «Діагностика переважних стратегій поведінки у конфлікті» за методикою діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки К. Томаса, адаптація Н. Гришиної [7].

Корекційно-розвивальний компонент: «Ефективне спілкування у конфлікті»:

- *групова дискусія:* «Упевнена, невпевнена та агресивна поведінка». Результати групової дискусії оформлюються на фліп-чарті.

• *програвання ситуацій (робота у міні групах) з подальшим груповим обговоренням.* За поданими ситуаціями створити та програти діалог у трьох варіантах (з різними позиціями за трансактним аналізом, використовуючи упевнену, невпевнену та агресивну поведінку);

- *групова дискусія:* «Правила висловлювання почуттів»;
- *робота у міні-групах:* відпрацювання навичок «Я-висловлювання».

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашнє аналітичне завдання: спробувати прийом «Я-висловлювання у реальній ситуації та описати реакцію співбесідника.

Розділ 5. «Блок «Ми»: розширення теоретичного та практичного досвіду учасників про конструктивні шляхи розв'язання організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах та профілактику деструктивних наслідків цих конфліктів».

Вступ до розділу:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи;*
- *актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому тренінгу):* «Що я взяв для себе із попереднього заняття?»;

- *презентація та обговорення результатів виконання домашнього завдання.*

Змістовно-смысловий компонент: «Шляхи розв'язання конфліктів»:

- *«криголами»:* «Комплімент», «Похвали себе», «Рефлексія тут і зараз»;
- *групова дискусія:* «Конфлікт – це проблема чи можливість?»;
- *мультимедійна презентація (міні-лекція):* «Алгоритм розв'язання конфлікту» (для

підготовки використовується література стосовно моделей поведінки у конфліктних ситуаціях, колаборативного процесу та ін. [4; 6; 11; 12; 17]).

Діагностичний компонент: «Діагностика умінь та навичок управління конфліктами»:

- *психологічний практикум:* «Діагностика сформованості умінь та навичок управління міжособистісними конфліктами (за допомогою опитувальника «Управління міжособистісними конфліктами» [1]).

Корекційно-розвивальний компонент: «Мистецтво розв'язання конфлікту»:

- *аналіз конкретних ситуацій (робота у міні-групах).* Кожна група отримує ситуацію з описом типового конфлікту у професійно-технічному навчальному закладі, з приводу якої треба спробувати з'ясувати основні причини організаційного конфлікту у професійно-технічному навчальному закладі, окреслити шляхи розв'язання цього конфлікту та продумати кроки для профілактики подібних конфліктів у майбутньому;

• *рольова гра:* «Згладжування конфлікту» (робота у мінігрупах). Кожна мінігрупа вигадує сценарій, за яким двоє учасників представляють конфліктуючі сторони, а третій грає роль миротворця, арбітра. Під час обговорення аналізується, які методи згладжування конфлікту були продемонстровані;

- *груповий малюнок:* «З конструктивними конфліктами – у майбутнє».

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашнє аналітичне завдання: «Мої особистісні та організаційні ресурси в управлінні конфліктом».

Заклучна частина тренінгу включала такі складові:

- *рефлексивний аналіз*: «Якою мірою тренінг задовольнив мої очікування?»; «Які форми роботи на тренінгу мені найбільше сподобались (або не сподобались)?»; «Що нового я відкрив в собі, пройшовши такий тренінг?»;
- *побажання учасників тренінгу*: «Я бажаю тобі в ситуації організаційного конфлікту...».

ВИСНОВКИ

Результати апробації тренінгу «Психологічні умови профілактики та подолання організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладів» довели його ефективність і підтвердили можливість використання тренінгу для профілактики та подолання організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вэттен Дэвид А. Развитие навыков менеджмента. – [5-е изд.] ; пер. с англ. / под ред. В.А. Спивака / Дэвид А. Вэттен, Ким С. Камерон. – СПб. : ИД «Нева», 2004. – С. 459–460.
2. Дзюба Т.М. Формування психологічної готовності заступника директора школи до взаємодії з учителями в умовах конфлікту : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Т.М. Дзюба ; Центральный институт післядипломної педагогічної освіти АПН України . – К., 2007. – 20 с.
3. Карамушка Л.М. Дослідження особливостей психологічної готовності менеджерів освіти до взаємодії з персоналом в умовах конфлікту / Л.М. Карамушка, Т.М. Дзюба // Практична психологія та соціальна робота. – 2011. – № 8. – С. 1–10.
4. Карамушка Л. Управління конфліктами в освітніх організаціях / Людмила Карамушка. – К. : Шк. світ, 2011. – 128 с.
5. Карамушка Л.М. Використання інтерактивних технік у процесі підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій до управління: Методичні рекомендації / Л.М. Карамушка, М.П. Малигіна. – К.-Рівне, 2003. – 20 с.
6. Карамушка Л.М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, Т.М. Дзюба. – К. : Наук. світ, 2009. – 268 с.
7. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
8. Карамушка Л.М. Особливості вияву організаційних конфліктів у професійно-технічних навчальних закладах / Л.М. Кармушка, О.Б. Радченко. // Актуальні проблеми психології. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2013. – Вип. 35–36. – С. 78–82.
9. Кошечко Н.В. Тренінг «Молодь вибирає конструктивний конфлікт» / Н.В. Кошечко // Практична психологія та соціальна робота. – 2005. – №7. – С. 55–58 ; №8. – С. 44–48 ; №9. – С. 13–18.
10. Максименко Ю.Б. Цветовая символика в экспериментально-психологических исследованиях: в помощь практическим психологам : уч. пособ. / Ю.Б. Максименко. – Донецк : Эра психологии, 2003. – 72 с.
11. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации ; [расшир. изд.] / пер. с англ. / У. Мастенбрук. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 254 с.
12. Мелибурда Е.Я. Я, ты, мы / Е.Я. Мелибурда. – Новосибирск : Наука, 1989. – 245 с.
13. Радченко О.Б. Дослідження чинників, що впливають на конфліктність в педагогічних колективах професійно-технічних навчальних закладів / О. Радченко // Актуальні проблеми психології. Том. I: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2003. – Ч. 10. – С. 48–51.
14. Спивак В.А. Развивающее управление персоналом / В.А. Спивак. – СПб. : ИД «Нева», 2004. – 440 с.
15. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005. – 366 с.
16. Шапиро Д. Конфликт и общение: Путеводитель по лабиринту регулирования конфликтов / Д. Шапиро. – Кишинэу : Изд-во ARC, 1997. – 320 с.
17. Шейнов В.П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение / В.П. Шейнов. – Мн. : Амалфея, 1997. – 182 с.

УДК 378-05/:159.964.21

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ КОНКУРЕНЦІЇ ТА КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ВИКЛАДАЦЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ВНЗ ПРИВАТНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ

Л.М. Карамушка

*член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
завідувачка лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

О.А. Філь

*кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник
лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

В.В. Корсакевич

старший викладач кафедри психології ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

У статті представлено результати емпіричних досліджень психологічних проблем конкуренції та конкурентоздатності викладацького персоналу ВНЗ приватної форми власності. Наведено результати оцінки викладацьким персоналом наявності конкуренції у власній життєдіяльності, сфер вияву конкуренції, вияви конкуренції всередині ВНЗ приватної форми власності та між ними, оцінки рівня та актуальності розвитку власної конкурентоздатності та конкурентоздатності своїх організацій.

Ключові слова: конкуренція, конкурентоздатність викладацького персоналу, ВНЗ приватної форми власності.