

- *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. : ІНККОС, 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.

В статті представлені результати емпіричних досліджень психологічних проблем конкуренції і конкурентоспособності преподавательського персоналу вузів частинної форми власності. Приведені результати оцінки преподавательським персоналом наявності конкуренції в їх життєдіяльності, сфер проявлення конкуренції, її проявлення в вузах частинної форми власності і між ними, оцінки рівня і актуальності розвитку личної конкурентоспособності і конкурентоспособності своїх організацій.

*Ключевые слова:* конкуренція, конкурентоспособність преподавательського персоналу, вуз частинної форми власності.

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Ефективна діяльність сучасних ВНЗ приватної форми власності на ринку освітніх послуг в умовах конкуренції за клієнтів, за висококваліфікований персонал може бути забезпечена за умови грамотної організованої політики системного управління конкуренцією в організації, розвитком конкурентоздатності викладацького персоналу та, відповідно, всієї організації.

Поняття «конкуренція» виступає складовою, умовою «існування» та розвитку феномену «конкурентоздатність» суб'єктів. Психологічний вектор досліджень конкуренції представлений достатньо фрагментарно (О. Александрова [1], А. Андреев [2], О. Філь [5; 11; 13–16] та ін.), адже відносно нещодавно привертає увагу до конкуренції і як до психологічної проблеми.

Психологічний вектор аналізу конкурентоздатності особистості представлено в працях В. Андреева [2], А. Беліцької [3], Л. Галаган [4], Л. Карамушки [6; 9], В. Корсакевич [74 13], А. Куракова [8], С. Максименка [9], Л. Мітіної [10], О. Романовської [12], О. Філь [6; 13–16] та ін.

Щодо аналізу психологічних проблем конкуренції та конкурентоздатності викладацького персоналу ВНЗ приватної форми власності, то, наскільки нам відомо, в літературі практично не представлені результати реальних емпіричних досліджень з цієї проблеми.

Тому **метою статті** є представлення результатів емпіричних досліджень психологічних проблем конкуренції та конкурентоздатності викладацького персоналу ВНЗ приватної форми власності.

## МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для емпіричного дослідження психологічних проблем конкуренції та конкурентоздатності викладацького персоналу ВНЗ приватної форми власності вивчення було застосовано анкету (О. Філь). Дослідження проведено у 2011–2012 рр. серед 178 осіб викладацького персоналу кількох вищих навчальних закладів приватної форми власності (м. Київ, м. Коломия та ін.).

## РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

Проаналізуємо психологічні проблеми конкуренції та конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності.

**1. Наявність конкуренції у власній життєдіяльності викладацького персоналу.** Так, результати аналізу *усвідомлення наявності конкуренції у власному житті*, що, на наш погляд, є реальним фактом констатації актуальності вивчення та практичного розв'язання проблеми конкуренції та її місця в житті викладацького персоналу (рис. 1), показали що конкуренція є достатньо розповсюдженим явищем у житті сучасної людини. Так, на питання «*Чи я зустрічаю вияви конкуренції в своєму житті?*», 58,99% викладачів дали позитивну відповідь, і лише 1,12% опитаних зазначили, що конкуренції немає.



Рис. 1. Наявність конкуренції у власній життєдіяльності викладацького персоналу (у % від загальної кількості учасників дослідження)

У контексті обговорення отриманих результатів зазначимо, що наші дані значною мірою співвідносяться з результатами вітчизняних дослідників, які вивчали оцінку державними службовцями та різними категоріями персоналу освітніх організацій наявності конкуренції у власній життєдіяльності та встановили, що практично всі 100% опитаних учасників констатували, що вони зустрічаються з конкуренцією у своєму житті.

**2. Сфери вияву конкуренції у власній життєдіяльності викладацького персоналу.** Так, аналіз розмаїтості *сфер вияву конкуренції у житті викладацького персоналу*, який було здійснено на основі аналізу відповідей на питання анкети «В яких ситуаціях найчастіше виявляється конкуренція?» (рис. 2), показав, що практично кожна особистість щоденно зустрічається з конкуренцією в різних сферах своєї життєдіяльності.

Найбільш вираженою, що вважаємо, є цілком закономірним, виявилася професійна сфера (25,3% опитаних), адже, по-перше, дослідження було проведено серед працюючих категорій, а по-друге, напевно саме професійна сфера є однією з найбільш «природних» для вияву конкуренції. 6,7% викладачів зазначили, що конкуренція виявляється в усіх сферах їхнього життя.

### Приклади конкуренції у сферах

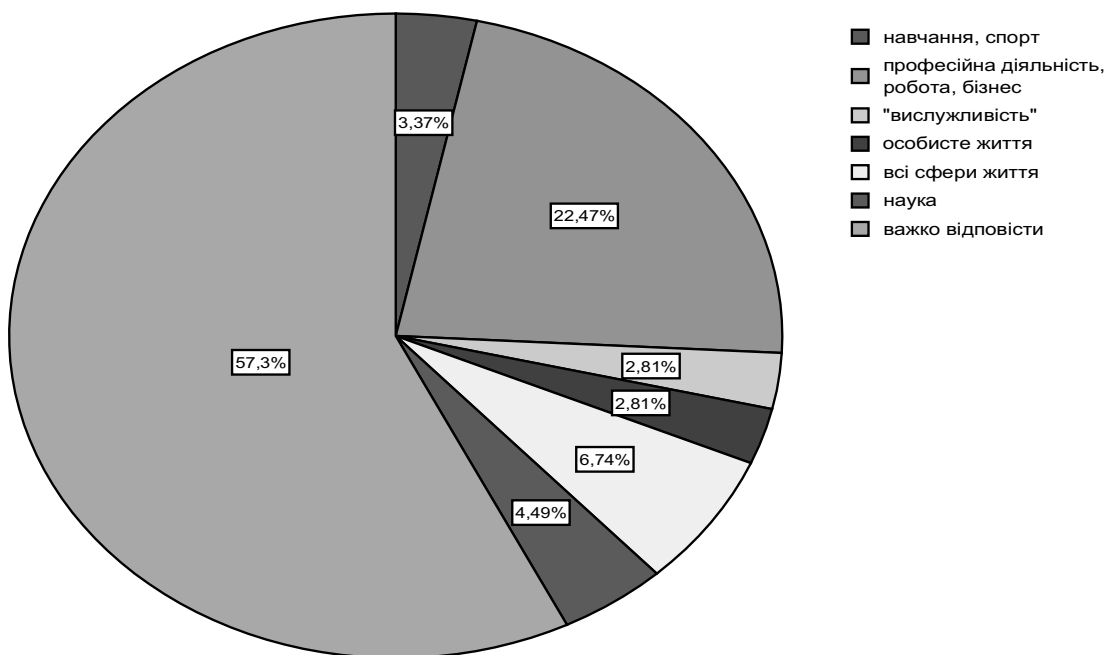


Рис. 2. Сфери вияву конкуренції у власній життєдіяльності викладацького персоналу (у % від загальної кількості учасників дослідження)

Досить незначна кількість опитаного викладацького персоналу зазначила вияви конкуренції у сфері науки (4,5%) та у сфері спорту (3,4%), що, можливо, вказує на недостатність, загалом, активності у цих напрямках та необхідності активізації та спрямування спортивної та наукової активності викладачів у конструктивні форми взаємодії, що несуть фізичний/професійний розвиток особистості.

**3. Вияви конкуренції у ВНЗ приватної форми власності.** Проаналізуємо *вияви конкуренції в організації*, що були виділені на основі аналізу відповідей на незавершене речення «Конкуренція всередині організації частіше за все виявляється...» (рис. 3).

Частіше за все конкуренція всередині організації проявляється у «відстороненні», тобто, можливо, певному її униканні або «відособленні» людини (12,4% опитаних). Цікавим та дещо тривожним є, вважаємо, той факт, що вона також виявляється через руйнівні стосунки як процес або, можливо, як її результат (11,2%), і вже потім йдуть якісні послуги (творча взаємодія) (10,7%). Вияви конкуренції за рейтинг зазначили 4,5% опитаних, а за умови праці – 3,8% опитаних. Вияви конкуренції за гроші, заохочення, клієнтів було відмічено лише по 1,5% опитаних відповідно. Ще менше вияв конкуренції зафіксовано через емоції (лише по 1,8% опитаних).

**Конкуренція всередині моєї організації частіше за все виявляється (матеріальний вектор)**

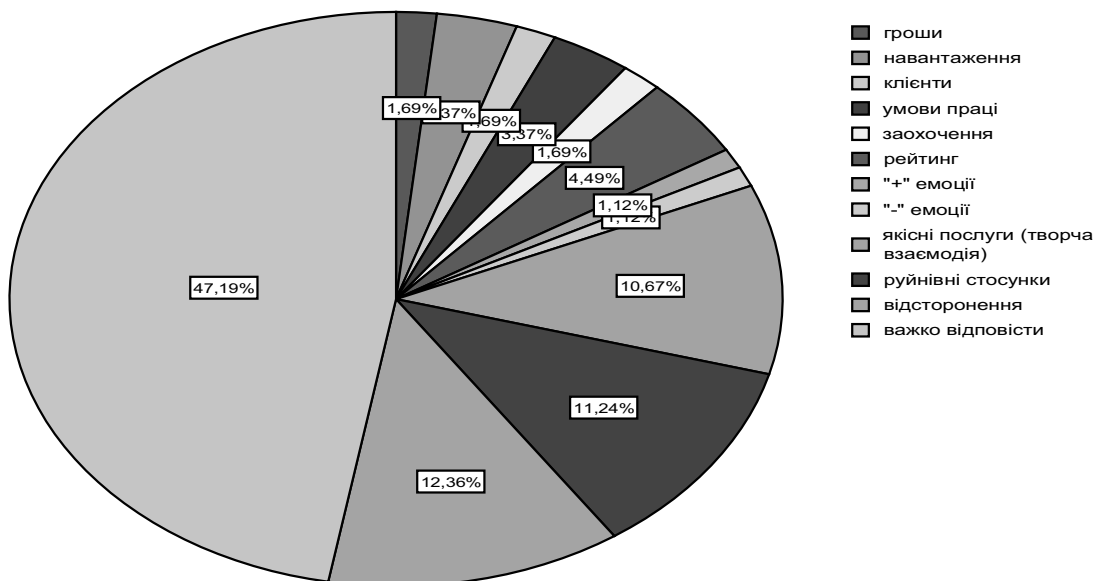


Рис. 3. Вияви конкуренції у ВНЗ приватної форми власності (у % від загальної кількості учасників дослідження)

4. Вияви конкуренції між ВНЗ приватної форми власності. Проаналізуємо *вияви конкуренції між організаціями*, які було виділено на основі контент-аналізу відповідей на незавершене речення «Конкуренція між організаціями частіше за все виявляється...» (рис. 4).

**Конкуренція між освітніми організаціями частіше за все виявляється (матеріальний вектор)**

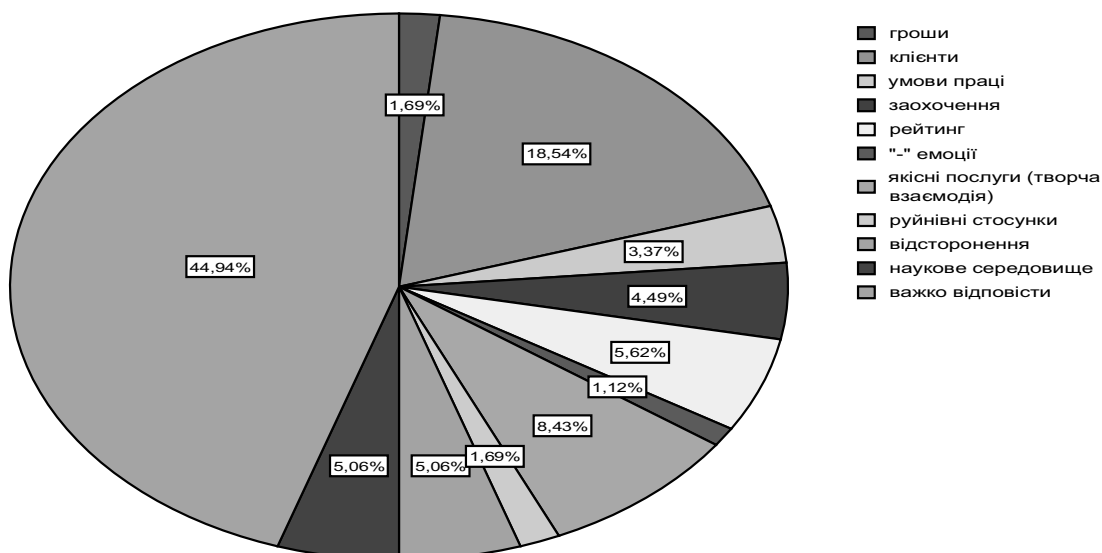


Рис. 4. Вияви конкуренції між ВНЗ приватної форми власності (у % від загальної кількості учасників дослідження)

Частіше за все конкуренція між освітніми організаціями виявляється за клієнтів (18,5% опитаних), надання якісних послуг (творча взаємодія) (8,7% опитаних) та за рейтинг (5,7% опитаних). Вияви конкуренції в науці виявлено лише у відповідях 5,07% опитаних, що свідчить, можливо, про наявність значних резервів у цій площині. Має місце відсторонення, однак вже менше, ніж всередині організації (5% опитаних). Всі інші вияви, які стосуються грошей, руйнівних стосунків та негативних емоцій, то їх вияви набагато нижче у взаємодії між організаціями, порівняно із конкуренцією всередині організації.

5. Стратегії конкуренції в сучасному суспільстві. Проаналізуємо *стратегії конкуренції в сучасному суспільстві*, які було виділено на основі контент-аналізу відповідей опитаних викладачів на незавершене речення: «Частіше за все люди в нашому суспільстві поводять себе в ситуації конкуренції...» (рис. 5).

**Стратегії конкуренції в суспільстві (Частіше за все люди в нашому суспільстві поводять себе в ситуації конкуренції)**

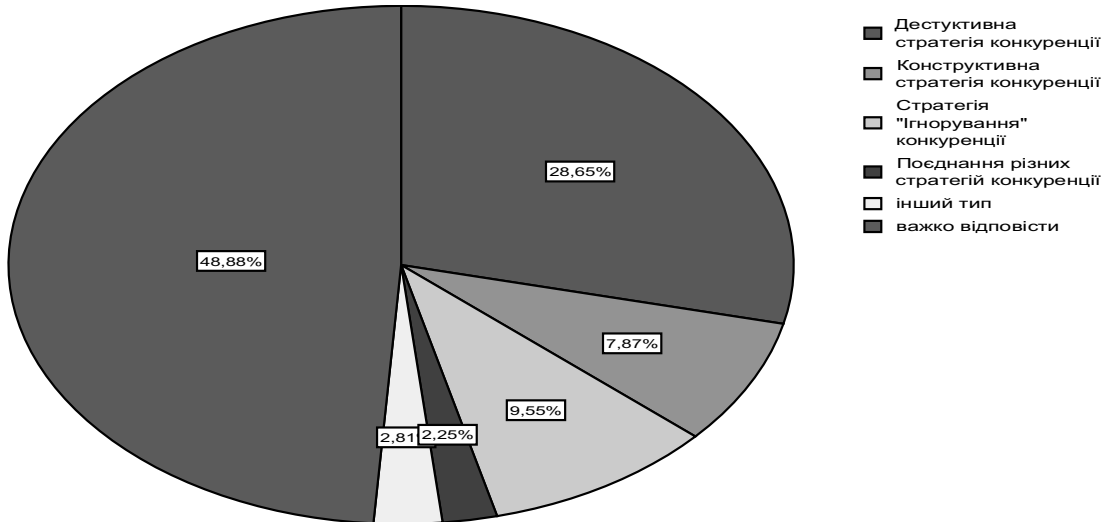


Рис. 5. Стратегії конкуренції в сучасному суспільстві (у % від загальної кількості учасників дослідження)

Дослідження констатувало наявність різних типів стратегій конкуренції в суспільстві: деструктивна стратегія конкуренції (агресивно-маніпулятивна); конструктивна стратегія конкуренції (асертивно-гуманістична); стратегія «ігнорування/уникання» конкуренції (пасивно-залежна, фрустраційна); поєднання конструктивної і деструктивної стратегій поведінки в конкуренції (амбівалентна).

Акцентуємо увагу, насамперед, на тому, що, саме *деструктивна стратегія конкуренції (агресивно-маніпулятивна)*, на жаль, є найбільш «популярною» з точки зору учасників дослідження в умовах сучасної конкуренції в суспільстві (28,7% опитаних). Отримані результати звертають увагу на надзвичайно важливу проблему, яка полягає в тому, що в умовах значного поширення конкуренції практично всі її учасники використовують, здебільшого, деструктивні методи досягнення перемоги та задоволення власних інтересів. Відповідно, проєктуючи отримані дані на більш широкий загал системи освіти, можна говорити про необхідність *привертання уваги як керівництва освіти, так і самих освітян до розв'язання проблеми деструктивних стратегій конкуренції.*

Особливу увагу привертаємо до стратегії «Ігнорування/уникання» конкуренції (пасивно-залежна, фрустраційна), яка 9,6% опитаних освітян зазначена в ситуації глобальності явища конкуренції. Це варіант до певної міри один з найпростіших, оскільки він практично не вимагає жодних зусиль з боку особистості. Однак він не зовсім реальний, тому що конкуренція являє собою достатньо глобальне суспільне явище, відтак жодна особистість не спроможна, погоджуємося, «заборонити» конкуренції існувати в сучасному світі. Необхідно розв'язувати проблему психологічної підготовки керівників та працівників організацій до ситуації конкурентної взаємодії, до «здорової» конкуренції та пошуку адекватних, конструктивних підходів до задоволення потреб її учасників.

*Конструктивну стратегію конкуренції (асертивно-гуманістичну)*, яка є «альтернативою» попередньому варіанту, констатовано, на жаль, лише у 7,9% опитаних викладачів.

Встановлено *поєднання конструктивних і деструктивних стратегій конкуренції (амбівалентна)*, яка зафіксована відповідями 2,2% опитаних.

У контексті співвідношення результатів, отриманих нами, та результатів подібних досліджень наших колег, вважаємо цікавим звернутися до результатів дослідження стратегій конкуренції в системі держслужби. Так, дослідження серед новопризначених голів сільських рад, проведене у 2010 році, показало, що деструктивна стратегія конкуренції виявлена у 81% новопризначених голів сільських рад, що представили у своїх відповідях приклади цього типу. Це загострило надзвичайно важливу проблему, яка полягає в тому, що в умовах значного поширення конкуренції практично всі її учасники використовують деструктивні методи досягнення перемоги та задоволення власних інтересів. При цьому автори констатували, що лише 15% сільських голів застосовують саме конструктивну стратегію конкуренції. Аналізуючи особливості вияву стратегії «Ігнорування/уникання» конкуренції, незважаючи на її «нечисельність» щодо відсоткового вияву, порівняно, наприклад, з деструктивною стратегією, автори

зазначили необхідність на всіх рівнях розв'язувати проблему психологічної підготовки особистості до ситуації конкурентної взаємодії та пошуку адекватних, конструктивних підходів до задоволення потреб її учасників.

Отже, результати аналізу стратегії конкуренції в суспільстві з точки зору опитаного персоналу показали домінування деструктивної стратегії конкуренції (агресивно-маніпулятивна) та її ігнорування/уникання. Зазначимо важливість «просвітницької» роботи в суспільстві щодо альтернативності способів результативної поведінки в ситуації конкуренції – орієнтації на конструктивні стратегії конкуренції (асертивно-гуманістична). Необхідно формувати та «виховувати» психологічну культуру конкуренції як на рівні організації, так і на рівні особистості її керівників та працівників.

**6. Необхідність конкуренції для особистості викладача.** Проаналізуємо *необхідність конкуренції для особистості викладача*, яку було виділено на основі відповідей опитаних на питання «Чи необхідна конкуренція особисто Вам?» (рис. 6).



Рис. 6. Необхідність конкуренції для особистості викладача (у % від загальної кількості учасників дослідження)

Попри всі негативні аспекти конкуренції, практична третина викладачів констатували необхідність конкуренції для особистості викладача (33,2% опитаних), тобто учасники дослідження усвідомлюють, напевно, можливості розвивального характеру конкуренції для власного розвитку.

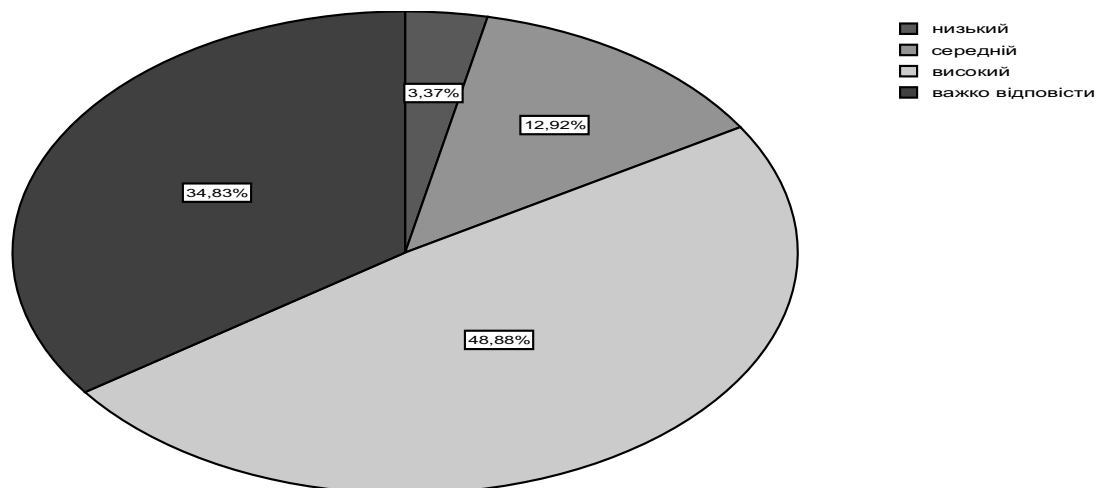
**7. Необхідність конкуренції для ВНЗ приватної форми власності.** Проаналізуємо *необхідність конкуренції для організації*, яку було виділено на основі відповідей викладачів на питання «Чи необхідна конкуренція Вашій організації?» (рис. 7). Результати позитивної оцінки викладацьким персоналом необхідності конкуренції для організації виявилися ще вищими (39,3% опитаних), порівняно з такою оцінкою щодо себе особисто. Це вказує, на нашу думку, про важливість існування конкуренції для конкурентоздатності ВНЗ приватної форми власності.



Рис. 7. Необхідність конкуренції для ВНЗ приватної форми власності (у % від загальної кількості учасників дослідження)

**8. Рівні власної конкурентоздатності викладацького персоналу.** Здійснено аналіз оцінки викладацьким персоналом ВНЗ приватної форми власності *рівня власної конкурентоздатності*. Показники, виведені в результаті аналізу даних за питанням «Як Ви могли б оцінити (в цілому) рівень власної конкурентоздатності?» (за шкалою 100%) (рис. 8), свідчать про те, що, в принципі, учасники дослідження оцінюють власну конкурентоздатність як викладача ВНЗ на високому рівні, і кількість таких викладачів складає практично половину всіх учасників дослідження (48,9% опитаних).

**Оцінка рівня власної конкурентоздатності (за 100%)**

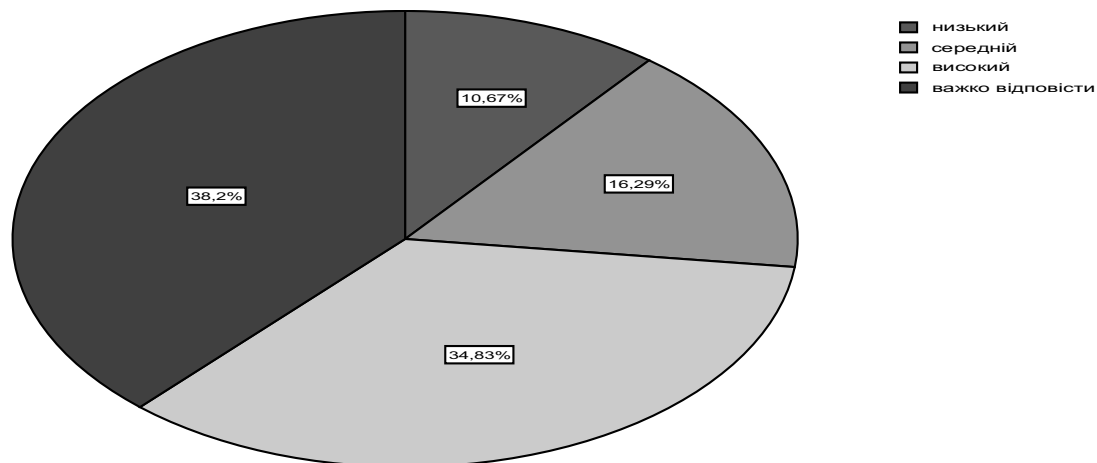


*Рис. 8. Рівні власної конкурентоздатності викладацького персоналу (у % від загальної кількості учасників дослідження)*

При цьому практично шоста частина опитаних сприймають власну конкурентоздатність на середньому та низькому рівнях. Отримані дані вказують, на наш погляд, на наявність високого ресурсу конкурентоздатності в організації, який може бути залучений до практичного розв'язання проблеми підвищення конкурентоздатності всього ВНЗ, і при цьому – на наявність резерву для її розвитку.

**9. Актуальність розвитку власної конкурентоздатності викладацького персоналу.** Звернемось до результатів оцінки викладацьким персоналом ВНЗ приватної форми власності *актуальності розвитку їх власної конкурентоздатності*. Як показують дані, отримані за питанням «Наскільки актуальним є для Вас питання розвитку власної конкурентоздатності?» (за шкалою 100%) (рис. 9), в принципі, учасники дослідження вважають достатньо актуальною проблему розвитку своєї власної конкурентоздатності (34,9% опитаних викладачів). Думаємо, що у цей відсоток увійшли викладачі, які оцінювали власну конкурентоздатність як невисоку, і, можливо, частина тих, хто орієнтований на підтримку власного високого рівня.

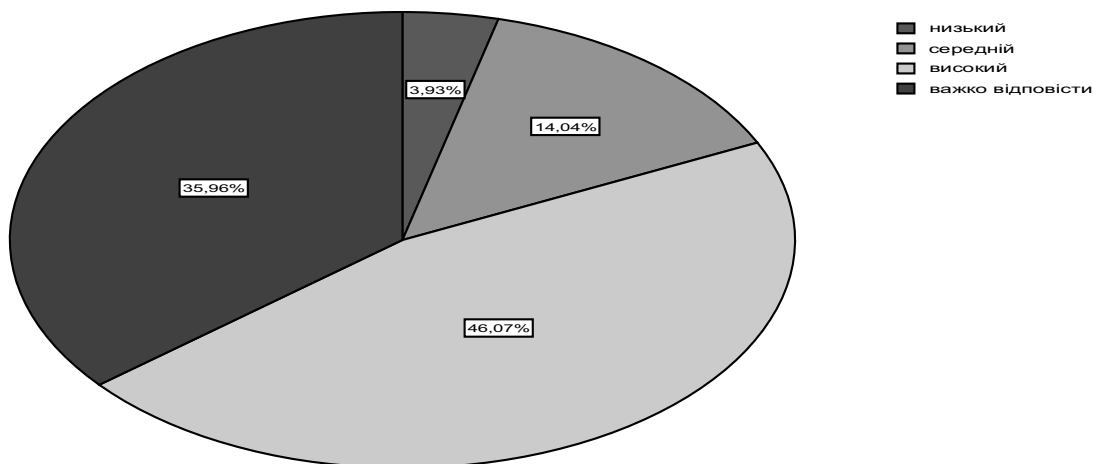
**Актуальність розвитку власної конкурентоздатності (за 100%)**



*Рис. 9. Актуальність розвитку власної конкурентоздатності викладацького персоналу (у % від загальної кількості учасників дослідження)*

**10. Рівні конкурентоздатності ВНЗ приватної форми власності.** Здійснено аналіз оцінки викладацьким персоналом ВНЗ приватної форми власності **рівня конкурентоздатності організації**, в якій вони працюють. Показники, виведені в результаті аналізу даних за питанням «Як Ви могли б оцінити (в цілому) рівень розвитку конкурентоздатності Вашої організації?» (за шкалою 100%) (рис. 10), свідчать про те, що, учасники дослідження дещо нижче оцінюють конкурентоздатність свого ВНЗ на високому рівні порівняно з власною конкурентоздатністю.

**Оцінка рівня конкурентоздатності організації (за 100%)**

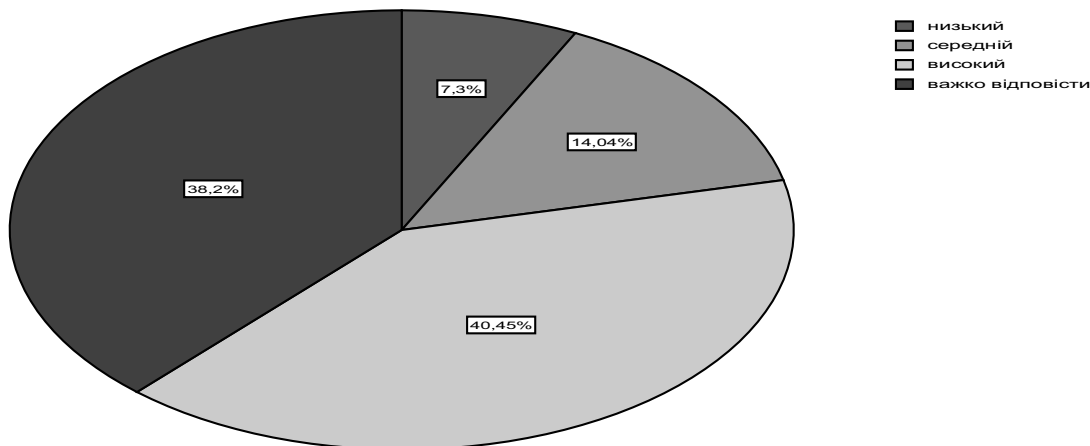


*Рис. 10. Рівні розвитку конкурентоздатності ВНЗ приватної форми власності (у % від загальної кількості учасників дослідження)*

Так, кількість таких викладачів складає 46,1% опитаних. Цей «дисонанс», хоча й незначний, може свідчити про те, що конкурентоздатність персоналу організації недостатньо «працює» на конкурентоздатність організації в цілому, і це може пояснюватися тим, що недостатньо виявленими є можливості та здібності персоналу, які можуть бути залучені до підвищення рівня ефективної діяльності ВНЗ у конкурентному освітньому середовищі, а також й те, що конкурентоздатний ресурс не завжди «адекватно» можливостям людини або потребам організації залучається до активності. Отримані дані вказують, на наш погляд, на важливість вивчення, максимізації застосування та забезпечення умов для розвитку конкурентоздатності персоналу ВНЗ.

**11. Актуальність розвитку конкурентоздатності ВНЗ приватної форми власності.** Проаналізуємо дані оцінки викладацьким персоналом **актуальності розвитку конкурентоздатності організації**, в якій вони працюють. Як показують дані, отримані за питанням «Наскільки актуальним є для Вас питання розвитку конкурентоздатності Вашої організації?» (за шкалою 100%) (рис. 11), розвиток конкурентоздатності ВНЗ приватної форми власності є достатньо актуальною та практично спрямованою проблемою, адже про це зазначають 40,5% викладачів.

**Актуальність розвитку конкурентоздатності організації (за 100%)**



*Рис. 11. Актуальність розвитку конкурентоздатності ВНЗ приватної форми власності (у % від загальної кількості учасників дослідження)*



**12. Типи сприйняття конкуренції викладацьким персоналом ВНЗ.** Так, нами було вивчено відповіді опитаних викладачів на продовження ними речення «Конкуренція – це...» (рис. 12). Структуризація та класифікація отриманих відповідей, базуючись на попередніх розробках О.А. Філь [13–16], дали можливість визначити *типи сприйняття конкуренції* викладацьким персоналом ВНЗ, залежно від ступеня активності суб'єкта в ситуації конкурентної взаємодії (розвивально-активний тип (РА), вимушено-пасивний тип (ВП)) та від позитивної (+), нейтральної (0) або негативної (-) її оцінки. Таким чином, визначимо вияв шести основних її типів:

- 1) розвивально-активний тип з позитивною оцінкою конкуренції (РА+);
- 2) розвивально-активний тип з нейтральною оцінкою конкуренції (РА0);
- 3) розвивально-активний тип з негативною оцінкою конкуренції (РА-);
- 4) вимушено-пасивний тип з позитивною оцінкою конкуренції (ВП+);
- 5) вимушено-пасивний тип з нейтральною оцінкою конкуренції (ВП0);
- 6) вимушено-пасивний тип з негативною оцінкою конкуренції (ВП-).

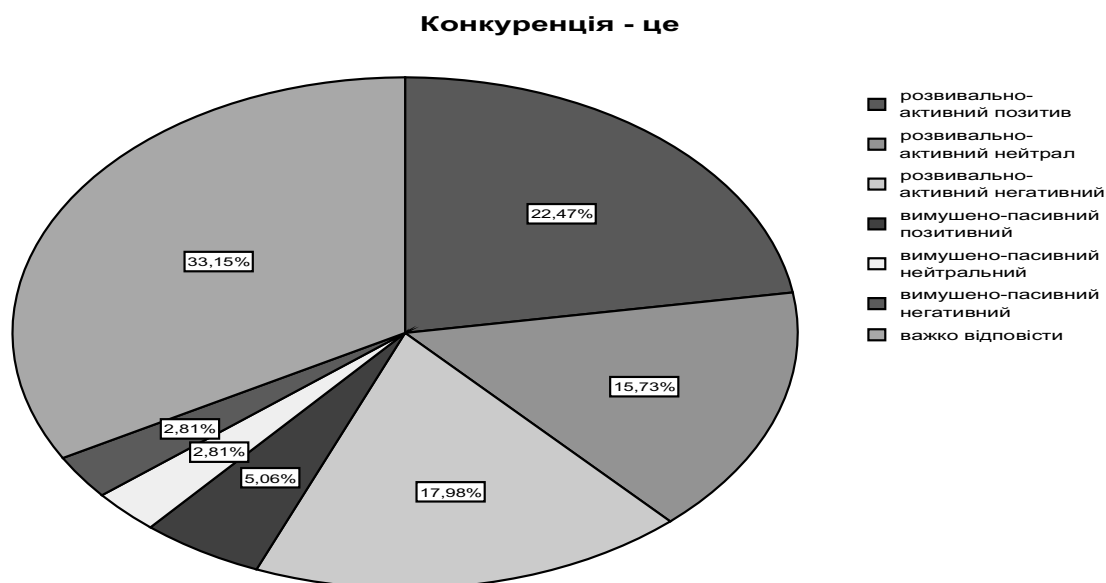


Рис. 12. Типи сприйняття конкуренції викладацьким персоналом ВНЗ (у % від загальної кількості учасників дослідження)

Як показує рис. 12, найбільш вираженим серед викладацького персоналу є, здебільшого, **розвивально-активний тип** (особистість – активний суб'єкт в ситуації конкуренції). Цей тип характеризується, здебільшого, сприйняттям конкуренції як ситуації розвитку та як природної обставини їх життя, діяльності освітньої організації, вітчизняного суспільства.

В цілому, **розвивально-активний тип з позитивною оцінкою конкуренції (РА+)** виявлено у 22,47% викладачів, що вказує на цілком позитивне сприйняття конкуренції як природного явища в їх житті з орієнтацією на те, що конкуренція – це добре, потрібна, несе розвиток, рух вперед, прогрес тощо. Прикладами цього є відповіді учасників дослідження на продовження речення «Конкуренція – це...»: «прагнення до досконалості, намагання бути кращим; бажання довести іншим, що (людина, товар, послуга) у певного представника є кращою, ніж у інших; це здорові взаємовідносини; стимул до постійної роботи над собою; трансформація негативної енергії суперника в позитивну; чесне змагання; шлях до покращення своєї діяльності; рушійна сила розвитку; здорове змагання в сфері людської діяльності; здоровий стимул до власної конкурентності; змагання за лідерство в науці й освіті; можливість отримати послугу з різних джерел; співпраця людей з різними точками зору» та ін.

Також має місце й **розвивально-активний тип з нейтральною оцінкою конкуренції (РА0)**, що виявлено у 15,7% опитаних, що говорить про розуміння як позитивних, так і негативних сторін, або, можливо, як такого явища, яке не «загострює» увагу людини на + та -, або говорить про певний «спокій» людини в ситуації конкуренції. Прикладами такого типу сприйняття, на наш погляд, можна вважати відповіді опитаних викладачів: «це змагання декількох фірм; змагання; відносини між особами, що змагаються; суспільне явище; стиль життя; хто не конкурує, той деградує; необхідність в теперішніх реаліях; необхідний робочий процес; процес взаємодії і боротьби за найвигідніші умови; нормальне явище в сучасному житті; норма життя; економічний процес взаємодії і боротьби товаровиробників за найвигідніші умови виробництва і збуту товарів, за отримання найбільших прибутків; змагання; саме життя; змагання; норма; змагання для досягнення цілей; хто кращий (змагальність); змагання у боротьбі бути кращим» тощо.

Водночас, цей же самий тип, **розвивально-активний тип, однак, з негативною оцінкою конкуренції (РА-)**, виявлено у 18,0%, що вказує на те, що конкуренція є явищем, яке має не тільки позитивні, а й

негативні сторони, і про це свідчать наступні відповіді опитаних: «боротьба; суперництво за пріоритетні позиції у будь-якій сфері; суперництво між суб'єктами; не завжди конкуренція, у наших умовах – нахабність; двигун прогресу; битва за виживання; суперництво за вигідні умови «продажу себе»; конкуренція – це «війна»; бажання виграти будь-яким чином; суперництво між суб'єктами за надання кращих та доступніших умов, послуг; боротьба за виживання твоїх ідей і справ; прояв слабкості» тощо.

Вважаємо, що домінування у персоналу цього *типу сприйняття конкуренції* пояснюється тим, що сучасні викладачі на рівні теорії розуміють сутність, значення та роль конкуренції особисто в їх житті, в діяльності їх закладів освіти, для розвитку вітчизняного суспільства, і це, дійсно, сприятиме посиленню *розвивального фактора конкуренції* [13–16] як позитивного підґрунтя для подальшого розвитку психологічної культури конкуренції освітан та, в результаті, підвищенню психологічної культури конкуренції освітньої організації з іншими організаціями на освітньому ринку.

Слід зазначити, що певною мірою протилежний тип, *вимушено-пасивний тип сприйняття конкуренції* (*особистість – пасивний суб'єкт в ситуації конкуренції*), характеризується, здебільшого, «вимушеним» сприйняттям конкуренції як *невід'ємного факту* та як *об'єктивної обставини* їх життя, діяльності освітньої організації, вітчизняного суспільства. Ознакою такого типу є те, що сама особистість *сприймає себе «поза ситуацією конкуренції»* та як її пасивного учасника.

Так, *вимушено-пасивний тип з позитивною оцінкою конкуренції* (ВП+) характерний для 5,05% викладачів. Наведемо змістовні приклади таких відповідей: «суперечність між людьми «хто кращий»; інколи потреба, а не змагання; можливість співіснування, можливість співпраці; поштовх до практичних успіхів; різновид змагання між людьми для досягнення цілі» тощо.

Ще менш вираженим виявився *вимушено-пасивний тип з нейтральною оцінкою конкуренції* (ВП0). Його вияв зафіксовано у 2,81% викладачів, які сприймають конкуренцію як «суперництво між конкурентами, які зацікавлені в досягненні однієї і тієї ж мети, чиясь гра» та ін.

Щодо вимушено-пасивного типу з негативною оцінкою конкуренції (ВП-), то його вияв зафіксовано також у 2,81% викладачів, які констатують її без уточнення особистого ставлення до неї та її суб'єктів: «міжусобиця, суперництво» тощо.

Хоча значно менша частина опитаних характеризуються «вимушено-пасивним» типом сприйняття конкуренції, однак цей тип сприйняття все ж *має місце в системі освіти*, що не може не впливати, думаємо, на певний відсоток освітніх організацій, що діють сьогодні на сучасному освітньому просторі та, напевно, «переймають» від керівництва та викладацького персоналу їх «пасивне» ставлення або вступають в ситуацію конфронтації з причини несумісності поглядів та підходів щодо діяльності сучасного закладу освіти в умовах конкуренції чи намагаються уникати її, несвідомо/свідомо «витісняючи» її або замінюючи її на іноді достатньо формалізовану декларацію «партнерської взаємодії», яку, до речі, також достатньо складно досягти.

**13. Психологічна культура конкуренції суспільства.** Аналіз відповідей опитаних викладачів на продовження ними речення «*Психологічна культура конкуренції нашого суспільства...*» (рис. 13) показує, здебільшого, її середній рівень, хоча можна констатувати, що і цей рівень зазначили лише 16,3% викладачів. Негативною, нездоровою та жакливою психологічну культуру конкуренції нашого суспільства вважають 10,1% опитаних, а 8,9% зазначили, що вона фактично відсутня та є достатньо агресивною з виявами рейдерства. І лише 4,5% викладачів вважають високим рівень психологічної культури конкуренції нашого суспільства.

**Психологічна культура конкуренції суспільства (рівні)**

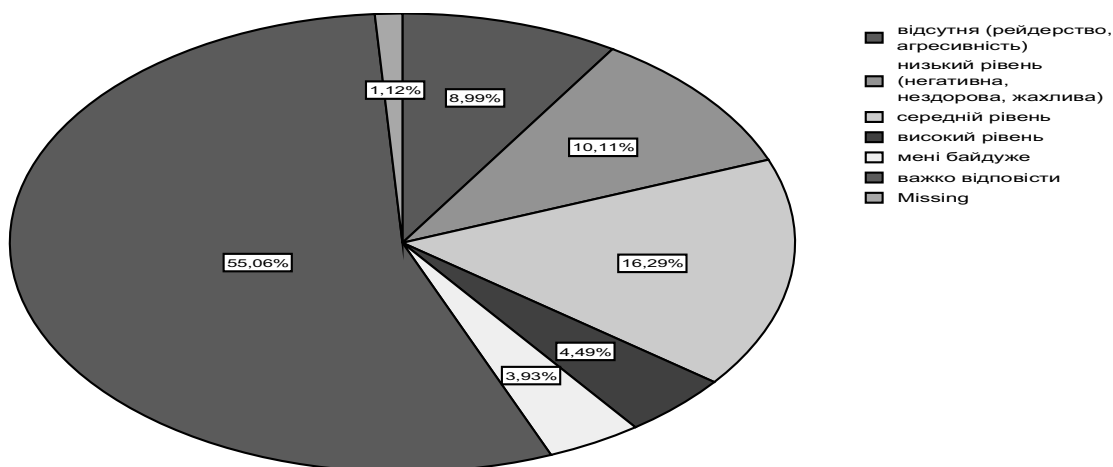


Рис. 13. Психологічна культура конкуренції суспільства (у % від загальної кількості учасників дослідження)

**14. Рівень психологічної культури конкуренції викладача ВНЗ.** Аналіз відповідей опитаних викладачів щодо продовження речення «Психологічна культура конкуренції викладача ВНЗ...» (рис. 14) виявив, що учасники дослідження вважають її високою (20,2% викладачів). Низький рівень констатували 8,9% опитаних, а 11,8% зазначили, що вона розвинена на середньому рівні.



Рис. 14. Рівень психологічної культури конкуренції викладача (у % від загальної кількості учасників дослідження)

**Практичний вихід отриманих результатів** полягає, вважаємо, в тому, що варто, на наш погляд, здійснювати психологічну підготовку всіх категорій персоналу до розуміння «глобальності» конкуренції, її масштабності вияву в багатьох сферах життєдіяльності сучасних освітян, розуміння можливостей конкуренції для стимулювання розвитку і формувати психологічну готовність до ситуації конкуренції, та, відповідно, працювати над формуванням психологічної культури конкуренції як всередині організації, так і з іншими організаціями, що є прямими/непрямими, реальними/потенційними конкурентами, з орієнтацією на партнерську конкуренцію або конструктивну конкурентну взаємодію.

Отримані дані також вказують на важливість дослідження «конгруентності» теоретичного компонента (ставлення та сприйняття конкуренції, конкурента) та практичного компонента (психологічних особливостей реальної поведінки персоналу), що буде висвітлено в рамках наступного матеріалу.

## ВИСНОВКИ

Результати експериментального дослідження психологічних проблем конкуренції та конкурентоздатності викладацького персоналу вищого навчального закладу приватної форми власності констатували наявність конкуренції у власній життєдіяльності викладачів та її вияви практично в усіх сферах їх життя. Всередині організації конкуренція виявляється в її унікальні, руйнівних стосунках, що вказує на важливість «спрямування» її в конструктивне русло надання якісних послуг, задоволення потреб клієнтів, посилення прибутковості ВНЗ. Вияви конкуренції між організаціями спрямовані за клієнтів, рейтинг, менше вона виражена в науці. Деструктивність стратегій конкуренції та її уникання ставлять проблему підготовки викладачів до конкуренції та їх здатності до конструктивних методів. Конкуренція необхідна для приватного ВНЗ, власна конкурентоздатність викладачів є основою для розвитку конкурентоздатності ВНЗ, хоча вона недостатньою мірою «працює» на конкурентоздатність організації унаслідок недостатнього знання потенціалу конкурентоздатності персоналу або його «неадекватного» залучення для реалізації потреб організації. Посилення розвивального фактора конкуренції є позитивним підґрунтям для розвитку психологічної культури конкуренції освітян та ВНЗ, яка характеризується, здебільшого, як негативна, нездорова, достатньо агресивна. Практичний вихід даних полягає у необхідності формування психологічної культури конкуренції викладачів та ВНЗ та розвитку їх конкурентоздатності.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Александрова О.С. Багатоманітність проявів феномену конкуренції в сучасному суспільстві / О.С. Александрова // Культура народів Причорномор'я. – 2004. – №52. – Т. 1. – С. 111–115.
2. Андреев В.И. Конкурентология. Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности / В.И. Андреев. – Казань : Центр инновационных технологий, 2004. – 468 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL : <http://www.nftm-resurs.ru/file.php?f=259>.
3. Белицкая А.А. Конкурентоспособность как необходимое условия развития личности / А.А. Белицкая [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL : [science.ncstu.ru/conf/past/2008/12region/2\\_ped/398.pdf](http://science.ncstu.ru/conf/past/2008/12region/2_ped/398.pdf).
4. Галаган Л.В. Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності безробітних-майбутніх підприємців : автореф. дис. ... канд. психол. наук за спеціальністю : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / Лариса Володимирівна Галаган. – К., 2013.

5. Карамушка Л.М. Психологічний аналіз стратегій поведінки керівників сільських рад у ситуації конкуренції / Л.М. Карамушка, О.А. Філь // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Т. 1. – Ч. 27. – С. 30–36.
6. Карамушка Л.М. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія / Л.М. Карамушка, О.А. Філь. – К. : ІНКОС, 2007. – 268 с.
7. Корсакевич В.В. Теоретична модель конкурентоздатності ВНЗ приватної форми власності / В.В. Корсакевич // Психологія організаційного розвитку сучасних організацій у сфері освіти, промисловості та бізнесу : тези VIII Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (4–6 жовтня 2012 року, м. Алчевськ) / за наук. ред. С.Д. Максименка Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ДонГТУ ; Центр планування кар'єри, 2012. – С. 30–32.
8. Кураков А. Конкурентоспособность как необходимое условие развития личности / А. Кураков // Развитие личности. – 2004. – №2. – С. 195–207 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL : <http://ri-online.ru/articles/2-04/440.html>
9. Максименко С.Д. Развитие конкурентоздатности персонала как важная складовая организационного развития образовательных организаций / С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, О.А. Філь // Психологичні умови розвитку конкурентоздатності організації : тези VI Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (м. Керч, 25–27 червня 2009 р.) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, О.А. Філь. – К. : Інтерлінк, 2009. – С. 8–12.
10. Митина Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности : учеб.-метод. пособие. / [гл. ред. Д.И. Фельдштейн] ; Рос. акад. образования ; Моск. психол.-соц. ин-т. – [2-е изд., стер.]. – М. ; Воронеж, 2003. – 398 с.
11. Психологичні умови розвитку конкурентоздатності організацій : тези VI Науково-практичної конф. з організаційної та економічної психології (м. Керч, 25–27 червня 2009 р.) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, О.А. Філь. – К. : Інтерлінк, 2009. – 240 с.
12. Романовська О.О. Конкурентоздатність і проблема підготовки майбутніх фахівців до діяльності в ринкових умовах / О.О. Романовська / Теорія і практика управління соціальними системами. – Х. : НТУ «ХП», 2009. – №4. – С. 36–43.
13. Філь О.А. Особливості сприйняття конкуренції персоналом вищого навчального закладу приватної форми власності / О.А. Філь, В.В. Корсакевич // Правничий вісник Університету «КРОК» ; Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Вип. 9. – К., 2011. – С. 155–160.
14. Філь О.А. Методичний інструментарій для комплексної психологічної діагностики рівня розвитку конкурентоздатності освітніх організацій / О.А. Філь // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. праць / за ред. Л.Л. Товажнянського, О.Г. Романовського. – Вип. 27 (31) : в 3-х ч. – Ч. 1. – Х. : Вид-во НТУ «ХП», 2010. – С. 326–335.
15. Філь О.А. Теоретична модель конкурентоздатності організацій / О.А. Філь // Психологія організаційного розвитку сучасних організацій у сфері освіти, промисловості та бізнесу : тези VIII Міжнародної конференції з організаційної та економічної психології (4–6 жовтня 2012 року, м. Алчевськ) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ДонГТУ ; Центр планування кар'єри, 2012. – С. 24–27.
16. Fil, A. Organizations' competitiveness: levels of analysis, psychological components, characteristics, methods and results of experimental investigation / A. Fil // Innovative Trends in the Development of Work and Organizational Psychology in Poland and Ukraine (3rd Polish-Ukrainian Workshop (4 September 2012, Katowice, Poland) : Book of abstracts. – [Editors : Liudmyla Karamushka, Barbara Kozusznik]. – Kyiv-Katowice, 2012. – P. 38–40. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uaopp.com.ua/>

УДК 159.99

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО ВАЖЛИВИЙ ВИМІР ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ У ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ**

**Л.Д. Киращук**

*студентка 4 курсу факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Стаття висвітлює організаційно важливий вимір психологічної компетентності працівників у психології управління. Зазначено, що організаційно важливим аспектом управління можна вважати особистісні якості працівника, а методи оцінки, направлені саме на цей аспект, дозволяють більш доцільно оперувати отриманою інформацією.

*Ключові слова:* компетентність, психологічна компетенція, особистісні якості, методи оцінки персоналу.

Статья освещает организационно важное измерение психологической компетентности работников в психологии управления. Отмечено, что организационно важным аспектом управления можно считать личностные качества сотрудника, а методы оценки, направленные именно на данный аспект, позволяют более целесообразно оперировать полученной информацией.

*Ключевые слова:* компетентность, психологическая компетенция, личностные качества, методы оценки персонала.

### **ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ**

На сьогодні багато організацій використовують поняття компетентності при відборі персоналу на керівну посаду, при залученні їх до окремих проектів, при прийнятті різних кадрових рішень. Проте в центрі уваги нині залишається лише професійна компетентність. Важливим є пошук організаційно важливого аспекту компетентності, а саме психологічної компетентності, і шляхів її оцінення в умовах управління персоналом, залучення робочого колективу, створення кадрового резерву та вирішення тих питань, які постають перед управліннями. Саме розгляд та врахування цього важливого аспекту функціонування особистості може відкрити нові шляхи дослідження актуальних проблем в психології управління.

Було проаналізовано праці з теми компетентності та психологічної компетентності вітчизняних дослідників, таких як: Б. Міллер, Б.Ю. Сербіновський, С.І. Самігіна, О.І. Бондарчук, І.П. Чердиченко, Н.В. Тельних, М.І. Магура М.І., М.Б. Курбатова, М.А. Пономарьова, В.М. Даринська, І.Н. Чаплигін, Р. Стоцилл, а також зарубіжних дослідників: А. Слоун, М. Рейнольдс, Р. Дрансфілд, Р. Спаркс, Г. Кокінз, що розкрили розуміння цієї проблематики Британською психологічною спільнотою (British Psychological Society).

**Мета статті** полягає в теоретичному аналізі організаційно важливого аспекту психологічної компетентності працівників – особистісних якостей працівника.