

а також мотиви влади і міжособистісних відносин, які мають середній рівень значущості і вважаються задоволеними у професійній діяльності.

ВИСНОВКИ

Отже, проведене дослідження дало змогу виявити мотиви професійної діяльності держслужбовців, які є найбільш особистісно значущими і найповніше задовольняються: «чітке структурування роботи», «соціальні контакти», «цікава і корисна робота». Ці мотиви пов'язані зі специфікою професійної діяльності у системі державної служби і характеризують виконавчу мотивацію (прагнення дотримання адміністративних вимог і чіткого виконання посадових інструкцій) і мотивацію служіння (усвідомлення соціальної корисності діяльності). Водночас, виявлено значну невідповідність між рівнями особистісної значущості й задоволеності таких мотивів, як «заробітна плата і матеріальна винагорода», «умови праці», «визнання», «творчість» і «самовдосконалення», що спричиняє емоційну напругу, конфліктність, незадоволеність держслужбовців своєю професійною діяльністю. Отже, першочергової уваги при розробці мотиваційного механізму в системі державної служби потребує забезпечення адекватного рівня оплати праці, належних умов професійної діяльності, можливостей для самовдосконалення й творчості працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бояркин М.Ю. Ценностно-мотивационная типология личности в сфере государственной службы : автореф. дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Михаил Юрьевич Бояркин. – М., 2008. – 21 с.
2. Васильева Е.И. Диагностика и развитие мотивации труда государственных гражданских служащих: опыт социологического анализа / Е.И. Васильева // Вестник ВЭГУ. Философия. Социология. Политология. – 2010. – №4 (48). – С. 114–119.
3. Вебер М. Основные социологические понятия ; пер. с нем. М.И. Левиной / М. Вебер // Вебер М. Избранные произведения. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
4. Вірна Ж.П. Мотиваційно-смілова регуляція у професіоналізації психолога : монографія / Ж.П. Вірна. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2003. – 320 с.
5. Карамушка Л.М. Мотивація підприємницької діяльності : монографія / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. – К.-Львів : Сполом. 2011. – 208 с.
6. Кихлер Э. Мотивация в организациях / Э. Кихлер, К. Родер // Психология труда и организационная психология. – Т. 1. ; пер. с нем. – Х. : Гуманитарный центр, 2003. – 144 с.
7. Кравченко М.В. Задоволення потреб державних службовців як один із чинників успішного впровадження нової управлінської ідеології / М.В. Кравченко // Вісн. УАДУ. – 2003. – №1. – С. 95–101.
8. Магура М. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М. Магура, М. Курбатова // Управление персоналом. – 2007. – №3. – С. 14–27.
9. Макклелланд Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд. – СПб. : Питер, 2007. – 672 с.
10. Малиновський В.Я. Функція мотивації управлінської праці / В.Я. Малиновський // Вісник УАДУ : зб. наук. пр. / [редкол. : В.І. Луговий (голов. ред.) та ін.]. – К. : Вид-во УАДУ, 2003. – С. 165–170.
11. Мартин П. Управление мотивацией [Текст] / П. Мартин, Ш. Ричи. – М. : Юнити, 2004. – 399 с.
12. Мильман В.Э. Рабочая мотивация и удовлетворенность трудом / В.Э. Мильман // Психол. журн. – 1985. – №5. – С. 16–21.
13. Москвичев С.Г. Мотивация, деятельность и управление / С.Г. Москвичев. – К. : Сан-Франциско, 2003. – 492 с.
14. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман ; пер. с англ. Д.А. Куликов. – М. : Вершина, 2007. – 240 с.
15. Нижник Н. Системний підхід до керівництва організацією: функція мотивації / Н. Нижник, О. Машков, С. Мосов // Вісник УАДУ : зб. наук. пр. / [редкол. : В. І. Луговий (голов. ред.) та ін.]. – К. : Вид-во УАДУ, 1998. – №1. – С. 132–137.
16. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности / Н.С. Пряжников. – М. : Академия, 2008. – 367 с.
17. Решетников О.В. Концепция социального служения в современном обществе / О.В. Решетников ; под общ. ред. В.И. Жукова ; РГСУ, Акад. ин-т соц. служения. – М. : Изд-во РГСУ, 2008. – 49 с.
18. Perry, J. Motivation in Public Management. The call of Public Service / J. Perry, A. Hondeghem. – Oxford University Press, 2008. – 352 p.
19. Rainey, Hal G. Galloping elephants: developing elements of a theory of effective government organizations / Hal G. Rainey and Paula Steinbauer // Journal of public administration research and theory. – 1999. – Vol. 9 (1). – P. 11–32.

УДК 005.132

РОЗВИТОК ОСОБИСТІСНОГО КОМПОНЕНТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО КОМПЛЕКСУ ДО ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ

І.Б. Римаренко

*аспірант лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

Статтю присвячено вивченню особливостей розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу готельно-ресторанного комплексу до ділового спілкування. Розкрито зміст та структуру особистісного компонента, який включає в себе основні блоки: «Емоційний інтелект персоналу готельно-ресторанних комплексів», «Психічний стан персоналу готельно-ресторанних комплексів» та «Конфліктостійкість персоналу готельно-ресторанних комплексів». Експериментально проаналізовано та наведено результати дослідження особливостей розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу готельно-ресторанних комплексів до ділового спілкування.

Ключові слова: готельно-ресторанний комплекс, персонал, психологічна готовність, особистісний компонент, конфліктостійкість.

Стаття посвящена изучению особенностей развития личностного компонента психологической готовности персонала гостинично-ресторанного комплекса к деловому общению. Раскрыты содержание и структура личностного компонента, включающего в себя основные блоки: «Эмоциональный интеллект персонала гостинично-ресторанных

комплексів», «Психическое состояние персонала гостинично-ресторанных комплексов», «Конфликтоустойчивость персонала гостинично-ресторанных комплексов». Экспериментально проаналізовані та представлені результати дослідження особливостей розвитку личностного компонента психологічної готовності персоналу гостинично-ресторанних комплексів до ділового об'єднання.

Ключевые слова: гостинично-ресторанный комплекс, персонал, психологическая готовность, личностный компонент, конфликтоустойчивость.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Особистісні характеристики персоналу відіграють важливу роль у результативності ділового спілкування з клієнтами, колегами та керівництвом, яке входить до кола професійних обов'язків осіб, що працюють в готельно-ресторанних комплексах. Особистісні якості персоналу також можуть сприяти посиленню економічного ефекту діяльності підприємств, «утриманню» постійних та залученню нових клієнтів закладів. Тому вивчення особистісного компонента психологічної готовності до ділового спілкування персоналу готельно-ресторанного комплексу є актуальною проблемою.

Базуючись на підходах Л.М. Карамушки, під *особистісним компонентом психологічної готовності до ділового спілкування персоналу готельно-ресторанного комплексу* розуміється набір особистісних якостей, які забезпечують ефективне ділове спілкування. Структура особистісного компонента психологічної готовності до ділового спілкування персоналу готельно-ресторанного комплексу включає в себе основні *особистісні блоки*: 1) «Конфліктостійкість персоналу готельно-ресторанного комплексу»; 2) «Емоційний інтелект персоналу готельно-ресторанного комплексу»; 3) «Психічний стан персоналу готельно-ресторанного комплексу».

Мета статті: експериментально проаналізувати особливості розвитку особистісного компонента психологічної готовності працівників готельно-ресторанного комплексу до ділового спілкування.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ.

Для емпіричного дослідження особливостей *розвитку особистісного компонента* використано комплекс методик: *особистісний блок 1* «Конфліктостійкість персоналу готельно-ресторанного комплексу» було виявлено за допомогою методики «Визначення рівня конфліктостійкості» (Фетискін Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.) [4], *особистісний блок 2* «Емоційний інтелект персоналу готельно-ресторанного комплексу», який включає такі складові, як «емоційна обізнаність», «управління своїми емоціями», «самотивація», «емпатія», вивчався за методикою «Діагностика емоційного інтелекту» (Н. Холл) [4], *особистісний блок 3* «Психічний стан персоналу готельно-ресторанного комплексу», який включає такі складові, як «тривожність», «фрустрація», «агресивність», «ригідність», вивчався за методикою «Діагностика самооцінки психічних станів» (Г. Айзенк) [3]. У результаті експериментального дослідження було виведено *загальний показник всього особистісного компонента готовності до ділового спілкування*.

Дослідження проводилося серед персоналу низки організацій готельно-ресторанного комплексу м. Києва. Всього у дослідженні взяла участь 361 особа. Дослідження було проведено у 2009–2012 роках. Статистична обробка даних здійснювалась із використанням комп'ютерної програми SPSS «Версія 13».

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ.

Проаналізуємо особливості розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу готельно-ресторанного комплексу (ГРК) до ділового спілкування за *низьким, середнім, високим рівнем розвитку показників особистісних блоків та загальний показник всього особистісного компонента готовності до ділового спілкування* (табл. 1).

Проаналізуємо особливості розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу готельно-ресторанного комплексу (ГРК) до ділового спілкування за *низьким, середнім, високим рівнем розвитку показників особистісних блоків та загальний показник всього особистісного компонента готовності до ділового спілкування* (табл. 1).

1. Аналіз *особистісного блоку* «Конфліктостійкість персоналу готельно-ресторанного комплексу» показує, що 21,9% реципієнтів мають низький рівень конфліктостійкості, 64,5% реципієнтів мають середній рівень, та лише у 13,6% працівників нами було визначено *високий рівень* конфліктостійкості. Недостатність розвитку конфліктостійкості може спричинити надмірне виникнення конфліктів у персоналу ГРК з усіма суб'єктами ділового спілкування. 2. Аналіз *особистісного блоку* «Емоційний інтелект персоналу готельно-ресторанного комплексу» встановив вияв наступних показників.

Емоційна обізнаність. 35,2% реципієнтів мають низький рівень емоційної обізнаності, 45,7% реципієнтів мають середній рівень. І лише 19,1% реципієнтів мають *високий рівень* емоційної обізнаності, тобто, на наш погляд, лише 19,1% розуміють свої емоції і мають досвід і можливість їх проаналізувати.

Управління своїми емоціями. За цим показником низький рівень мають 60,7% реципієнтів, 31,3% – середній. Що стосується високого рівня, то лише 8% персоналу ГРК мають *високий рівень* управління своїми емоціями. Нездатність контролювати свої емоції призводить до девіантної та антисоціальної поведінки.

Самотивація. Показано, що 36,6% реципієнтів мають низький рівень самотивації. Ми відмітили, що 43,9% персоналу готельно-ресторанного комплексу мають середній рівень самотивації. 19,5% опитаних виявили *високий рівень* самотивації. Ці дані говорять про те, що менше ніж п'ята частина

опитаних в змозі працювати без «батога» з боку керівництва, а більшість працівників ГРК робитиме все можливе, щоб уникнути роботи і відповідальності за її неналежне виконання.

Емпатія. Низький рівень цього показника мають 29,3% опитаних, середній – 58,5% та *високий* 12,2%. Це свідчить про те, що лише 12,2% працівників розуміють проблеми інших людей і, можливо, прийдуть, у разі потреби, на допомогу.

Розпізнання емоцій інших людей. Результати нашого дослідження говорять про низький рівень розпізнання емоцій у 34,4% опитаних, 49,1% персоналу ГРК мають середній рівень розпізнання емоцій інших людей. І лише 16,6% опитаних мають *високий рівень* за цим показником, що свідчить про емоційну неготовність до ділового спілкування більшості опитаних у готельно-ресторанних комплексах. Неможливо, вважаємо, ефективно обслуговувати гостей закладу, не вмюючи розпізнавати їхні емоції, реагувати на них тощо.

Інтегративний рівень емоційного інтелекту. Встановлено, що 44,9% реципієнтів мають низький рівень емоційного інтелекту, 47,5% реципієнтів мають середній рівень емоційного інтелекту. *Високий* інтегративний *рівень* емоційного інтелекту мають лише 7,6% персоналу готельно-ресторанного комплексу. Для підприємства це, вважаємо, є «катастрофою»! Деструктивний характер поведінки персоналу призводить до економічного колапсу на підприємстві. Ці працівники знаходяться під гнітом особистих слабкостей, дослуховуються, здебільшого, лише до своїх потреб.

Таблиця 1

Аналіз рівня розвитку особистісного компонента психологічної готовності персоналу готельно-ресторанного комплексу до ділового спілкування

<i>Особистісні блоки</i>	<i>Психологічні характеристики</i>	<i>Низький рівень</i>	<i>Середній рівень</i>	<i>Високий рівень</i>
Конфлікто-стійкість персоналу ГРК	Конфліктостійкість	21,9	64,5	13,6
Емоційний інтелект персоналу ГРК	Емоційна обізнаність	35,2	45,7	19,1
	Управління своїми емоціями	60,7	31,3	8
	Самотивація	36,6	43,9	19,5
	Емпатія	29,3	58,5	12,2
	Розпізнання емоцій інших людей	34,4	49,1	16,6
Психічний стан персоналу ГРК	Інтегративний рівень емоційного інтелекту	44,9	47,5	7,6
	Тривожність	26,5	34,7	38,8
	Фрустрація	35,1	44,6	20,2
	Агресивність	16,9	45,8	37,3
<i>Ригідність</i>		20,6	59	28,5
Особистісний компонент (загальний показник)		34,3	46,9	18,8

3. Дослідження *особистісного блоку* 3 «Психічний стан персоналу готельно-ресторанного комплексу» виявило рівні розвитку «*тривожність*», «*фрустрація*», «*агресивність*», «*ригідність*»:

Тривожність. Виявлено 26,5% реципієнтів з низьким рівнем психічного стану тривожності. Також доведено, що 34,7% персоналу готельно-ресторанного комплексу мають середній рівень тривожності, а у 38,8% виявлено *високий рівень* тривожності. Дані показують, що з усього персоналу готельно-ресторанного комплексу більше ніж третина мають відчуття тривоги, що не сприяє нормальному психологічному клімату у колективі.

Фрустрація. Встановлено, що 35,1% реципієнтів мають низький рівень фрустрації, 44,6% реципієнтів мають середній рівень фрустрації. *Високий рівень* фрустрації мають 20,2% персоналу готельно-ресторанного комплексу, що є хорошим результатом, тобто лише 20% опитаних відчувають незадоволення своїм матеріальним та психологічним станом.

Агресивність. Результати нашого дослідження говорять про те, що низький рівень агресивності мають лише 16,9%. Ми відмітили, що 45,8% персоналу готельно-ресторанного комплексу мають середній рівень агресивності. *Високий рівень* агресивності мають 37,3%, і це, як ми бачимо, говорить про можливі постійні конфронтації між партнерами по спілкуванню, які можуть у відкритій формі проявлятися через «гучні з'ясування стосунків», свідками яких можуть ставати й клієнти готелів та ресторанів, що позначатиметься їх задоволеності рестораном або готельним комплексом, який вони обрали для свого розміщення/харчування.

Ригідність. Показано, що 20,6% реципієнтів мають низький рівень ригідності, 50,9% персоналу готельно-ресторанного комплексу мають середній рівень ригідності. 28,5% виявили *високий рівень* ригідності. Також ці дані говорять про можливі та реальні психологічні напруги, проблеми у стилі ділового спілкування, його формі, результаті. У майже третини опитаних *сильно виражена* ригідність, що є фактором, який негативно впливає на психологічну готовність до ділового спілкування.

Отже, згідно з даними, наведеними в табл. 1, більшість працівників демонструють антисоціальну поведінку, конфліктні, керуються лише особистими інтересами, не здатні відмовитися від задоволення і не вміють нормально та ефективно спілкуватися як з керівництвом, так і з клієнтами готельно-ресторанних комплексів. Самоконтроль, який в цілому характеризується прагненням запобігати конфліктним ситуаціям, довгострокові витрати на які більші, ніж хвилинні переваги, тобто не дозволяє робити вчинки, які в майбутньому можуть призвести до дисциплінарного покарання, у персоналу загалом на низькому рівні. З результатів дослідження випливає, що 92% опитаних не здатні контролювати свої емоції, а отже, схильні здійснити необдумані вчинки (руйнівні дії), які здатні принести збитки підприємству.

Згідно з результатами нашого дослідження, бачимо, що більшість опитаних не вміють розпізнавати свої емоції (високий рівень за показником «емоційна обізнаність» мають лише 19,1% опитаних), та, що ще гірше, не вміють контролювати свої емоції (8% персоналу мають високий рівень за цим показником), не вміють самостійно себе мотивувати, є безініціативними, уникають роботи (19,5% персоналу мають високий показник за рівнем самомотивації), не розпізнають емоції інших людей і не здатні до емпатії (високі показники встановлено, відповідно, у 16,6% та у 12,2%). Працівники агресивні (високий рівень – у 37,3% опитаних) та тривожні (високий показник виявлено у 38,8% опитаних), на наш погляд, унаслідок своєї девіантної поведінки.

Ми також визначили *загальний показник розвитку особистісного компонента*, який включав всі показники з 3 методик, та зробили висновок, що цей компонент є достатньо слабким, а саме: 34,3% опитаних виявлено з *низьким рівнем* особистісного компонента, 46,9% персоналу готельно-ресторанного комплексу – з середнім рівнем розвитку, і лише 18,8% виявили *високий рівень* розвитку особистісного компонента психологічної готовності до ділового спілкування.

Тобто в цілому, спілкування на рівні особистісного компонента не має достатнього вияву та формату «ділового», що пов'язано з культурою самого готельно-ресторанного комплексу, культурою спілкування самих працівників, їх орієнтацією на неформальне спілкування.

Зрозуміло, що це є значною проблемою для готельно-ресторанного комплексу та може спричинити значні фінансові втрати організації, а також труднощі з кліматом в колективі через відсутність виваженої професійної взаємодії та ін.

Далі цікаво, напевно, було б провести додатковий аналіз з метою визначення наявності серед персоналу готельно-ресторанного комплексу таких груп працівників:

- 1) високоморальні працівники з високим інтегративним рівнем емоцій;
- 2) особи, які мають середній рівень емоційного інтелекту та середній показник рівня тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності;
- 3) асоціальні особи з низьким інтегративним рівнем емоційного інтелекту.

Додатково, при вивченні проблем конкретних підприємств, ми вважаємо, слід ввести професійну діагностику персоналу на чесність та асоціальну поведінку.

За результатами нашого дослідження можна передбачити, що найбільше серед персоналу готельно-ресторанного комплексу осіб з дисгармонійними розвитком особистості, яким притаманне амбівалентне ставлення до професійних обов'язків, що проявляється в діловому спілкуванні з клієнтами, і зі своїми колегами по організації, і з керівництвом.

Цю проблему персоналу потрібно розв'язувати в готельно-ресторанному комплексі не лише за допомогою менеджерських рішень, а й запрошуючи спеціалістів-консультантів, психологів до роботи з персоналом, і здійснювати її у формі професійного відбору «потрібних» фахівців, проведення тренінгів, індивідуальних консультацій та ін.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки.

1. Виявлено недостатність розвитку основних особистісних компонентів у персоналу готельно-ресторанних комплексів.
2. Встановлено недостатній рівень розвитку окремих психологічних характеристик персоналу, що «сприяють» ефективному діловому спілкуванню (конфліктостійкість, емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація, емпатія, розпізнання емоцій інших людей).
3. Констатовано високий рівень розвитку окремих психологічних характеристик персоналу, що «заважають» ефективному діловому спілкуванню (тривожність, агресивність, ригідність).
4. Виявлено, що в цілому особистісний компонент психологічної готовності персоналу готельно-ресторанного комплексу до ділового спілкування є низьким.
5. Засвідчено необхідність спеціальної психологічної підготовки персоналу готельно-ресторанного комплексу до ділового спілкування.

ЛІТЕРАТУРА

1. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
2. Карамушка Л.М. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін. : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Наук. світ, 2008. – 230 с.
3. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара : ИД «БАХРАХ-М», 2008. – 672 с.

4. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – 490 с.
 5. Фрумкин А.А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности / А.А. Фрумкин. – СПб. : Речь, 2004. – 210 с.
 6. Фернхам А. Темна сторона поведінки на роботі / А. Фернхам, Д. Тейлор ; пер. з англ. – Дніпропетровськ., 2005. – 335 с.
- УДК 005.32

ВІДДАНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ВУГІЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

Д.О. Самойленко

*науковий кореспондент лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті проаналізовано діяльність персоналу підприємств вугільної промисловості в сучасних соціально-економічних умовах. Показано роль відданості організації для забезпечення ефективності функціонування та конкурентоспроможності вугільних підприємств.

Ключові слова: вугільне підприємство, реструктуризація, співробітник, трудова поведінка, плінність кадрів, відданість організації.

В статье проанализирована деятельность персонала предприятий угольной промышленности в современных социально-экономических условиях. Показана роль преданности организации для обеспечения эффективности функционирования и конкурентоспособности угольных предприятий.

Ключевые слова: угольное предприятие, реструктуризация, сотрудник, трудовое поведение, текучесть кадров, преданность организации.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Останнім часом з'являється все більш досліджень, результати яких вказують на те, що одним із важливих психологічних чинників забезпечення ефективної діяльності сучасних організацій виступає відданість персоналу організації [10; 15–18].

Відданість працівників своїй організації є важливим індикатором, за яким можна визначити їх готовність з повною самовіддачею працювати для досягнення цілей організації. Відданість організації відображає ставлення працівника до неї, показує, як він почувається в організаційному оточенні, як ставиться до своєї організації, як сприймає її ставлення до своїх працівників.

Актуальною проблема відданості організації є і для вугільних підприємств, діяльність яких має певну специфіку. Дослідження питання відданості організації у вугільній промисловості набуває важливого значення в умовах трансформації національної економіки. Нині на підприємствах цієї галузі має місце висока плінність кадрів, особливо робочих, що викликає дестабілізацію трудових колективів.

На жаль, на сьогодні у вугільній промисловості формування та розвиток людських ресурсів має суттєві перешкоди. Людський чинник вугільного підприємства не розглядається як капітальний актив. Не створюються умови та можливості активізації персоналу, підвищення його якості шляхом розвитку його особистісного потенціалу та професійного навчання на виробництві, практично відсутні ефективні системи мотивації персоналу.

Це обумовлює дефіцит кваліфікованих кадрів, їх неефективне використання, старіння, низьку інноваційну та трудову активність тощо. Кількісні та якісні втрати персоналу, в свою чергу, дестабілізують виробничі процеси та знижують продуктивність праці, а розвиток та конкурентоспроможність вугільних підприємств залежать від рівня розвиненості їх кадрового потенціалу, його ефективного використання та збереження.

З одного боку, такий стан обумовлений неякісним управлінням персоналом на підприємствах галузі, з іншого – практично відсутністю теоретичних та науково-практичних розробок, спрямованих на розвиток системи управління персоналом вугільних підприємств взагалі та формування його трудової поведінки зокрема.

Аналіз психолого-управлінської літератури [10] свідчить про те, що проблема відданості організації знайшла певне відображення у працях як багатьох зарубіжних (Н. Аллен, Дж. Груб, Р. ван Дік, Р. Дунхем, М. Кастаньєда, В. ЛаМастро, Ф. Лютенс, Дж. Мейер, П. Морроу, Р. Моудей, П. Мучинські, Л. Портер, Дж. Рорбаф, Б. Шерг, О.С. Віханський, В.І. Доміняк, С.А. Ліпатов, М.І. Магура, Б.Г. Ребзуєв), так і вітчизняних авторів (І.А. Андреева, Л.М. Карамушка, С.Г. Нікітенко, Н.І. Пилат, Ю. Свєженцева).

Разом із тим, спеціальних досліджень, присвячених вивченню психологічних чинників та умов формування відданості організації у персоналу вугільних підприємств, не проводилось.

Отже, виходячи з актуальності та недостатньої розробленості проблеми, **метою** нашого дослідження є теоретичний аналіз сучасних соціально-економічних умов, в яких формується відданість організації у персоналу вугільних підприємств.