

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.

## РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

Теоретичний аналіз проблеми відданості організації персоналу вугільних підприємств у сучасних соціально-економічних умовах передбачає, на наш погляд, розгляд таких питань:

- поняття про вугільні підприємства та їх роль в економіці України;
- соціально-економічні та психологічні аспекти діяльності вугільних підприємств у сучасних умовах та вплив реструктуризації вугільної промисловості на зміну ставлення персоналу до організації;
- роль відданості персоналу організації в забезпеченні ефективної діяльності підприємств вугільної промисловості.

Проаналізуємо означені питання, розпочинаючи, насамперед, з визначення, що таке вугільні підприємства.

На основі аналізу літератури можна стверджувати, що, у вузькому розумінні, **вугільне підприємство** – це самостійна виробнича одиниця, що здійснює розвідку, видобуток і первинну переробку кам'яного вугілля. До таких підприємств відносять шахти та розрізи. Шахта – це гірниче підприємство, призначене для видобутку вугілля підземним способом, а розріз (вугільний кар'єр) – відкритим способом [4].

У більш широкому розумінні, до вугільних підприємств відносять:

- вуглевидобувні підприємства (шахти, розрізи);
- шахтобудівні підприємства;
- збагачувальні підприємства;
- підприємства завантаження і транспорту вугільної промисловості;
- підприємства збуту і постачання вугільної промисловості;
- підприємства гірничошахтного обладнання;
- проектні організації.

Таким чином, на діяльність вугільних підприємств безпосередньо впливає стан вугільної промисловості, який, у свою чергу, залежить від попиту на вугільну продукцію.

Україна належить до першої десятки країн світу за запасами вугілля і є одним із суттєвих його виробників. У структурі запасів органічного палива в Україні на вугілля припадає 95,4%, на нафту – 2,0% і на природний газ – 2,6% [8]. Частка вугілля в паливно-енергетичному балансі залишається значною – у світовому енергобалансі вона становить приблизно 25,5%, в енергобалансі України – 28,6% [9]. Вугілля використовується, в основному, в енергетиці та для отримання коксу, меншою мірою – для спеціальних технологічних цілей. З економічної точки зору, використання вугілля для потреб української економіки є більш доцільним, в порівнянні з природним газом і нафтою [12], а, отже, роль підприємств вугільної промисловості в економіці України ще довго залишатиметься значною.

Переходячи до аналізу соціально-економічних та психологічних аспектів діяльності підприємств вугільної промисловості України, необхідно зазначити, що в сучасних соціально-економічних умовах вона пов'язана з такими **факторами** [13], як:

- *високий рівень складності і небезпеки видобутку вугілля*, в порівнянні з видобутком інших видів енергоресурсів, що обумовлюється складними умовами залягання вугільних пластів;
- *високий рівень негативного впливу на навколишнє середовище і здоров'я людей як видобутку, так і використання вугілля*: видобуток, як правило, супроводжується забрудненням великих площ землі і водойм, порушенням балансу ґрунтових вод та ін., а обсяги викидів шкідливих речовин в атмосферу при спалюванні вугілля є значно більшими, порівняно з використанням газу і нафтопродуктів;
- *високе соціальне навантаження*. Як правило, шахти є містоутворюючими підприємствами, оскільки потребують розвинутої інфраструктури як виробничого, так і соціально-побутового характеру. Тому кожна шахта – це фактично окреме поселення, де життя переважної більшості жителів, так чи інакше, пов'язане з її роботою (наприклад, у Луганській області від роботи вугільних підприємств залежить 63 робочих селища чи міста, а в Донецькій – 15 міст і селищ);
- *складність процесу закриття шахт*, обумовлена вивільненням, як правило, великого числа працівників, переважно не підготовлених до іншої професійної діяльності, значною нестачею робочих місць, а також потребою спеціальних інженерних заходів для ліквідації наслідків шкідливого впливу гірничих робіт;
- *потреба у значних і регулярних капіталовкладеннях і періодичних реконструкціях*, що зумовлюється особливостями й інерційністю технологічного процесу видобутку вугілля;
- *високий ризик збиткової роботи вуглевидобувних підприємств*, викликаний залежністю собівартості видобутку від гірничо-геологічних факторів, обсягів і систематичності капіталовкладень.

Ці фактори, в свою чергу, впливають на специфіку державної політики у вугільній галузі та обумовлюють психологічні особливості праці персоналу вугільних підприємств.

Крім того, потрібно відзначити, що суттєвий вплив на ставлення персоналу до організацій вугільної промисловості має їх *реструктуризація*.

З початку 90-х років ХХ ст. вугільний комплекс України знаходиться у важкому стані, який обумовлений старінням шахтного фонду, різким погіршенням гірничо-геологічних умов видобутку вугілля,

а також збільшенням плинності кваліфікованих кадрів через заборгованість із заробітної плати або низький її рівень та важкі умови праці [3].

Реструктуризація підприємств вугільної промисловості передбачала здійснення комплексу заходів із забезпечення необхідною кількістю вугільної продукції та підвищення її конкурентоспроможності на світовому ринку. Деякі з цих заходів безпосередньо або опосередковано передбачали значне вивільнення персоналу: закриття нерентабельних шахт і розрізів, неефективних підприємств допоміжного виробництва; перетворення організаційно-господарської структури підприємств; зміну форм власності та методів управління.

Результати перших років реструктуризації вугільної промисловості України були неефективними. Аналіз свідчить, що закриття вугільних підприємств за принципом їх збитковості призвело до значного погіршення демографічного і соціально-економічного стану у монопромислових містах Донбасу. Зменшення кількості виробничих підприємств погіршило наповнення місцевих бюджетів населених пунктів. Шахтарські міста стали аутсайдерами серед усіх міст обласного значення [6–7].

Негативні результати реструктуризації вугільної промисловості є наслідком непослідовної державної політики та незавершеності структурних реформ галузі, які неповною мірою відповідали розвитку ринкових відносин та не враховували важливість соціальних процесів у галузі. Аналіз численних змін організаційно-правових форм у процесі реструктуризації галузі показав, що головним порушенням стало недотримання вимог трудового законодавства щодо працевлаштування вивільнених працівників ліквідованих підприємств [14].

Через таку ситуацію у вуглевидобувних регіонах Донбасу значно погіршилося ставлення персоналу вугільних підприємств до керівництва та профспілок.

Отже, реструктуризація вугільної промисловості виявила проблеми, що заважають нормальному становленню ринкової економіки у шахтарських регіонах, серед яких важливе місце займають труднощі працевлаштування вивільнених працівників ліквідованих підприємств, з одного боку, та плинність кадрів, яка негативно впливає на стабільність роботи штату вугільних підприємств та викликає необхідність додаткового фінансування навчання нових робітників, з іншого.

Реструктуризація вугільної промисловості призвела до того, що багато підприємств порушили умови психологічних контрактів, а це, в свою чергу, призвело до зростання кількості працівників, які вважають, що з ними обійшлися нечесно та несправедливо. Внаслідок цього знизилась організаційна лояльність – погіршилось ставлення до майна підприємств (крадіжки матеріалів, інструментів, запчастин стали звичайним явищем), почастишали порушення правил внутрішнього трудового розпорядку та правил безпеки ведення робіт (що викликають збої в організації виробничих процесів, брак, нещасні випадки).

Окремо слід відзначити вплив високої психологічної напруги в роботі персоналу вугільних (особливо – вуглевидобувних) підприємств, яка обумовлена безпосередньо небезпекою для життя. За даними Державного гірничого та промислового нагляду, на вугільних шахтах України за шість місяців 2013 року було травмовано 1515 людей, з них смертельно – 48 (у відповідний період 2012 року – 1836 та смертельно – 69 людей) [2]. Кількість загиблих, що припадає на 1 млн. т видобутого вугілля, за останні десять років складає 1,28–3,57 люд.

Отже, персонал вугільних підприємств у своїй більшості працює в екстремальних умовах, важливою особливістю яких, згідно з [11], є те, що їхній вплив викликає у людини яскраво виражені емоційні реакції, які впливають на перебіг усіх психічних процесів і результативність діяльності. Так, вплив екстремальної професійної діяльності призводить до таких явищ, як зниження критичності мислення, порушення координації і точності рухів, зниження уваги, сприйняття, пам'яті, а також до таких дезадаптивних явищ, як тривога, депресія, іпохондрія, конверсійні розлади, алкоголізм та ін. Хронічні пролонговані стресові стани викликають розвиток невротичних та соматоформних порушень.

У сукупності з низьким рівнем життя і соціальною незахищеністю це призводить до розвитку депресивних, іпохондричних і невротичних станів, які, в свою чергу, викликають деструктивні соціальні ефекти, погіршення взаємин у сім'ї та колективі. У прагненні до відходу від тривалого відчуття стресу, на тлі інтенсивної фізичної праці, значна частина робітників вугільних підприємств епізодично або систематично вживає алкогольні напої та деякі наркотичні речовини. Це призводить до соціальних і медичних проблем [1], таких як алкогольна та наркотична залежність; погіршення криміногенного становища; зниження культурно-освітнього рівня популяції.

Таким чином, можна відзначити, що діяльність персоналу вугільних підприємств у сучасних соціально-економічних умовах характеризується підвищеним рівнем стресу, який спричиняють:

- важкі та небезпечні умови праці;
- недовіра до керівників організацій та профспілок;
- страх втрати основного місця роботи, соціальних пільг і виплат;
- стійкий песимізм щодо покращення справ у майбутньому.

Отже, персонал вугільних підприємств у сучасних соціально-економічних умовах не задовольняє одну з базових потреб – *потребу в стабільності та безпеці*, що, в свою чергу, значно впливає на трудову поведінку в цілому і, зокрема, на відданість організації.

Проаналізуємо, яку роль відіграє відданість організації в забезпеченні ефективної діяльності та конкурентоспроможності підприємств вугільної промисловості.

Персонал вугільного підприємства є цілісною соціальною системою, яка є підсистемою більш складної виробничої системи.

Міжнародна практика ефективного управління підприємствами до кола пріоритетів його досягнення відносить конкурентоспроможність персоналу [5]. Для вугільної промисловості України саме трудовий потенціал, його формування та розвиток стають індикаторами її подальшого успішного функціонування. У зв'язку з цим загострюються питання збереження та розвитку персоналу. Яку ж роль відданість організації відіграє в забезпеченні ефективної діяльності та конкурентоспроможності підприємств вугільної промисловості?

Відданість організації – психологічний зв'язок, що існує в уявленні працівника, між ним і організацією, членом якої він є, обумовлений наявністю внутрішніх особистісних і зовнішніх ситуативних факторів, що детермінують характер такого зв'язку. Цей зв'язок позначається на трудовій поведінці працівника, змінюючи його ставлення до підприємства та викликаючи:

- стійку емоційну прив'язаність до організації, почуття гордості за її успіхи, ідентифікацію з нею;
- законну і доброзичливу поведінку щодо організації, почуття обов'язку, моральні зобов'язання перед організацією;
- активність у розв'язанні проблем організації, готовність до самовіддачі і принесення в жертву інтересам організації своїх інтересів;
- задоволеність діяльністю і відносинами з організацією та наміри продовжувати роботу на підприємстві.

Зарубіжні психологи-дослідники наводять дані, що говорять про відносно сильні негативні кореляції між відданістю організації і абсентеїзмом [18], кількістю запізнь на роботу [16], плінністю кадрів, наміром залишити організацію [17]. Крім того, є деякі докази того, що більш віддані організації співробітники менше відчувають на собі негативні наслідки стресу [15].

Працівники з високим рівнем відданості – це ті патріоти організації, завдяки яким вона спроможна подолати кризові стани.

Отже, відданість персоналу – це необхідна психологічна умова забезпечення ефективної та безперебійної роботи вугільних підприємств. До того ж, високий рівень відданості персоналу є однією з найважливіших умов забезпечення конкурентоспроможності організації.

Питання реструктуризації галузі та пов'язані із нею проблеми створення нових робочих місць та соціального захисту населення вуглевидобувних регіонів, управління державними вугільними підприємствами, причин соціально-трудових конфліктів та визначення шляхів їх розв'язання, проблеми соціального розвитку шахтарських міст знайшли, згідно з [14], широке відображення в наукових працях багатьох науковців та фахівців, а саме: А.Д. Алексєєва, О.І. Амоші, Ю.А. Бойка, Б.А. Грядущего, Г.К. Губерної, В.Г. Іллюшенка, А.І. Кабанова, О.В. Кузьмича, В.І. Логвиненка, О.Ф. Ляшенка, Ю.М. Малишева, І.І. Мохначука, І.В. Петенко, Г.Г. Пивняка, С.Ф. Поважного, В.І. Саллі, В.І. Сілаєва, Л.Л. Стариченка, М.С. Сургая, К. Хіршхаузена, С.В. Янка, Ю.П. Яценка та інших.

При цьому слід зазначити, що психологічні аспекти діяльності вугільних підприємств ще не знайшли достатнього відображення в психологічній літературі, зокрема, вітчизняній. Причини цього, на наш погляд, наступні.

По-перше, незручність проведення психологічних досліджень в організаційному плані (трьох- та чотиригодинний добовий режим роботи вуглевидобувних підприємств, фізична і психологічна втомленість робітників, багато питань виробничого характеру, що потребують оперативного втручання керівників та спеціалістів).

По-друге, незрозуміння керівництвом вугільних підприємств значення психологічних чинників у їх діяльності, оскільки основний акцент робиться на економічному аспекті.

По-третє, відсутність у переважній кількості вугільних підприємств психологічних служб або ж окремих кваліфікованих психологів, які б могли допомагати осмислювати значущість психологічних аспектів виробничої діяльності та надати психологічну допомогу в розв'язанні конкретних професійних проблем.

Таким чином, можна зробити висновок, що в управлінні персоналом на вугільних підприємствах, на наш погляд, соціально-економічні підходи переважають над психологічними.

## ВИСНОВКИ

Аналіз діяльності вугільних підприємств показує, що в сучасних соціально-економічних умовах робота їх персоналу характеризується підвищеним рівнем стресу, який спричиняють такі фактори, як важкі та небезпечні (навіть екстремальні) умови праці, недовіра до адміністрації та профспілок, страх втрати основного місця роботи. Персонал вугільних підприємств у сучасних соціально-економічних умовах не задовольняє потребу в стабільності та безпеці, що, в свою чергу, впливає на трудову поведінку в цілому і, зокрема, на відданість організації. Незважаючи на це, в управлінні персоналом на вугільних підприємствах соціально-економічні підходи переважають над психологічними.

Вітчизняні науковці здійснили суттєвий внесок у розв'язання проблем, що пов'язані з управлінням персоналом та трудовою поведінкою, але для вугільних підприємств ці напрями діяльності залишаються недостатньо розробленими.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита / Л.И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1994. – Т. 15. – №1. – С. 3–18.
2. Відомості про стан виробничого травматизму за 6 місяців 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dnopr.kiev.ua/index.php/uk/>
3. Гадецький В.Г. Соціальні наслідки реструктуризації підприємств вугільної промисловості : дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / Донецький національний технічний ун-т / В.Г. Гадецький. – Донецьк, 2005. – 214 с.
4. Городниченко В.И. Основы горного дела : учеб. / А.П. Дмитриев. – М. : МГТУ, 2008. – 464 с.
5. Грошелева О.Г. Конкурентоспроможність управлінського персоналу вугільних шахт : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.04 / Нац. гірн. ун-т / О.Г. Грошелева. – Донецьк, 2008. – 20 с.
6. Залознова Ю.С. Потреби та перспективи збереження і розвитку персоналу підприємств вугільної галузі / Ю.С. Залознова // Зайнятість та ринок праці : міжвід. наук. зб. – К. : РВПС України НАН України, 2009. – Вип. 21–22. – С. 125–139.
7. Залознова Ю.С. Розвиток системи управління персоналом вугільних шахт : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.04 / НАН України ; Ін-т економіки пром-сті / Ю.С. Залознова, 2011. – 32 с.
8. Зарубежная панорама // Уголь. – 2004. – №1. – С. 64–66.
9. Звіт про Всесвітню конференцію гірничодобувної промисловості, яку Міжнародна федерація профспілок працівників хімічної промисловості, енергетики, гірників і різноробочих провела (23–25 листопада 2004 р., Буксбург, Південна Африка) / [підгот. Дж. Говендер] (Публікується у скороченому вигляді) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.icem.org/events/Boksburg/RU\\_mine.pdf](http://www.icem.org/events/Boksburg/RU_mine.pdf).
10. Лебедева Н.Г. Основні підходи до вивчення відданості організації / Н.Г. Лебедева // Актуальні проблеми психології. – Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2012. – Ч. 36. – С. 234–238.
11. Мечетний А.Ю. Проблемні аспекти застосування когнітивних копінг-стратегій у професійному колі шахтарів вугільних шахт / А.Ю. Мечетний // Теоретичні і прикладні проблеми психології. – 2012. – №3(29). – С. 204–208.
12. Національна безпека і оборона. – 2003. – №8(44). – 56 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://razumkov.org.ua/ukr/files/category\\_journal/NSD44\\_ukr.pdf](http://razumkov.org.ua/ukr/files/category_journal/NSD44_ukr.pdf)
13. Украинский уголь. Программа развития угольной промышленности на 2001–2010 годы // Приложение к газете «Сбойка». – 2001. – № 9–10 (55–56).
14. Тихонова Н.О. Удосконалення механізмів державного управління соціальними процесами на шахтах Центрального району Донбасу : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 «Механізми держ. упр.» / Н.О. Тихонова. – Донецьк, 2010. – 20 с.
15. Begley, T.M. Panel analysis of the moderating effects of commitment on jobsatisfaction, intent to quit, and health following organizational change / T.M. Begley & J.M. Czajka // Journal of Applied Psychology. – 1993. – Vol. 78. – P. 552–556.
16. Blau, G.J. Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism / G.J. Blau // Journal of Management. – 1986. – Vol. 12. – P. 577–584.
17. Martin, T.N. The multiolictive interactions effects of job involvement and organizational commitment on the turnover intentions of full- and part-time employees / T.N. Martin & J.C. Hafer // Journal of Vocational Behavior. – 1995. – Vol. 46. – P. 310–331.
18. Mathieu, J.E. A test of the interactive effects of organizational commitment and job involvement on various types of absents / J.E. Mathieu & S.S. Kohler // Journal of Vocational Behavior. – 1990. – Vol. 36. – P. 33–44.

УДК 159.923.2

## ВІДМІННОСТІ РІВНЯ САМОЕФЕКТИВНОСТІ СТУДЕНТІВ РІЗНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ БЮДЖЕТНОЇ ТА КОМЕРЦІЙНОЇ ФОРМ НАВЧАННЯ В ТЕХНІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

**І.І. Сняданко**

*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, педагогіки і соціального управління  
Національного університету «Львівська політехніка»*

У статті висвітлено взаємозв'язок рівня самооефективності студентів з різними формами навчання (бюджетною та комерційною) у технічному університеті. Також здійснено порівняльний аналіз самооефективності студентів гуманітарних та технічних спеціальностей. Проведено аналіз самооефективності у предметній діяльності та самооефективності у спілкуванні студентів різних спеціальностей.

*Ключові слова:* самооефективність; самооефективність у предметній діяльності; самооефективність у спілкуванні; технічний університет; бюджетна та комерційна форми навчання; технічні та гуманітарні спеціальності; студенти.

В статті освітлена взаємозв'язок рівня самооефективності студентів з різними формами навчання (бюджетною та комерційною) у технічному університеті. Також здійснено порівняльний аналіз самооефективності студентів гуманітарних та технічних спеціальностей. Проведено аналіз самооефективності у предметній діяльності та самооефективності у спілкуванні студентів різних спеціальностей.

*Ключевые слова:* самооефективность; самооефективность в предметной деятельности; самооефективность в общении; технический университет; бюджетная и коммерческая формы обучения; технические и гуманитарные специальности; студенты.

### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Проблема дослідження обумовлена потребою у вивченні соціально-психологічних умов ефективної підготовки студентів технічних університетів до майбутньої професійно-управлінської діяльності. Головною умовою підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності є ефективна навчальна діяльність