

10. Kot G.M. Formuvannya psihologichnoji kul'turi kerivnikov zagal'noosvitnih shkil u sistemi pisljadiplomnoji osviti : avtoref. dis... kadn. psihol. nauk: 19.00.07 / G.M. Kot ; Centr. in-t pisljadiplom. ped. osviti APN Ukraini. – K., 2004. – 20 s.
11. Koroljuk S.V. Rozvitok upravlins'koji kul'turi kerivnika zagal'noosvitn'ogo navchal'nogo zakladu v procesi pidvishhennja kvalifikaciji : avtoref. dis... kand. ped. nauk: 13.00.01 / S.V. Koroljuk ; Centr. in-t pisljadiplom. ped. osviti APN Ukraini. – K., 2006. – 20 s.
12. Perminova L.A. Rozvitok profesijnih umin' kerivnika shkoli u sistemi pisljadiplomnoji osviti : avtoref. dis... kand. ped. nauk: 13.00.04 / L.A. Perminova ; Centr. in-t pisljadiplom. ped. osviti APN Ukraini. – K., 2002. – 22 s.
13. Rozhdestvens'ka D.B. Model' formuvannya motivaciji profesijnogo rozvitku kerivnikov zagal'noosvitnih navchal'nih zakladiv v umovah ochno-distancijnogo navchannja / D.B. Rozhdestvens'ka // Aktual'ni problemi psihologiji: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' / za red. S. D. Maksimenka, L. M. Karamushki. – K. : Vid-vo «A.S.K.», 2010. – T. 1. – Ch. 27. – S. 117–121.

Voznyuk, A.V. The results of the formation of educational organizations heads' psychological readiness for teaching staff management in the the system of postgraduate teachers' education. The article discusses a special training course as a form of psychological training of heads of educational institutions to manage teaching staff in the system of postgraduate teachers' education. The author describes two groups of criteria for evaluating the special course effectiveness. They include the basic criteria related to psychological readiness of heads of educational institutions to manage teaching staff and the additional criteria that reflect the trainees' attitudes towards the training course. The author also presents the results of a comparative analysis of the data obtained in the experimental and control groups before and after their training that concern the main components of psychological readiness of the heads of educational institutions to manage teaching staff as well as the overall index of their psychological readiness. The results of the comparative analysis proved the training course's effectiveness in developing psychological readiness of the heads of educational institutions to manage teaching staff in post-graduate teachers' education. The special training course is recommended to use for the development of psychological readiness of heads of educational institutions to manage teaching staff in the system of postgraduate teachers' education.

Keywords: heads of educational organizations, teaching staff management, psychological readiness of heads of educational organizations for teaching staff management, special course, efficiency, effectiveness criteria.

Відомості про автора

Вознюк Алла Вікторівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Сумського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, м. Суми, Україна.

Voznyuk, Alla Victorivna, PhD, associate professor, department of psychology, Sumy Regional Institute of Postgraduate Teachers' Education, Sumy, Ukraine.

E-mail: allavoznuk11@rambler.ru

УДК 159.923:37.03

Заболотна В.О.

ЕТИКО-ПСИХОЛОГІЧНІ ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Заболотна В.О. Етико-психологічні інструменти розвитку особистості в професійній діяльності. В статті розглядається комплекс проблем у сфері використання етико-психологічних інструментів розвитку особистості в професійній діяльності на основі діагностики співробітників, соціально-психологічних методик визначення моральної розвиненості персоналу та групових ціннісних орієнтацій. Такий підхід дозволяє розробляти програми розвитку персоналу, як соціально-групову роботу, так і особистісні плани. Управлінська стратегія формується на основі запровадження принципів з високим рівнем етичного змісту через імплементацію практики КСВ та етичної інфраструктури в організаціях, сучасних концепцій лідерства. Розроблений підхід використовувався автором в процесі підбору та навчання персоналу в освітніх інноваційних проектах в Україні.

Ключові слова: моральний розвиток, ціннісні орієнтації, лідерство, етико-психологічні інструменти, етична інфраструктура.

Заболотная В.А. Этико-психологические инструменты развития личности в профессиональной деятельности. В статье рассматривается комплекс проблем в сфере использования этико-психологических инструментов развития личности в профессиональной деятельности на основе диагностики сотрудников, социально-психологических методик определения морального развития персонала и групповых ценностных ориентаций. Такой подход позволяет разрабатывать программы развития персонала в организациях как социально-групповую работу либо как личностные планы развития. Управленческая стратегия формируется на основе внедрения принципов с высоким уровнем нравственного содержания через имплементацию практики КСО и этической инфраструктуры в организациях, современных концепций лидерства. Разработанный подход использовался автором в процессе подбора и обучения персонала в образовательных инновационных проектах в Украине.

Ключевые слова: нравственное развитие, ценностные ориентации, лидерство, этико-психологические инструменты, этическая инфраструктура.

Постановка проблеми. Для того щоб жити, пізнавати та успішно працювати в суспільстві, яке ускладнюється з кожним днем все більше й більше, в такому, де насиченість інформацією є основною характеристикою життя, в суспільстві, заснованому на знаннях, працедавці мають навчитися підтримувати

відчуття взаємопов'язаності та сприяти особистісному зростанню співробітників. У сучасних організаціях потрібні дієві інструменти, підходи, техніки для постійного розвитку особистості та вдосконалення індивідуальних характеристик.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Згідно з літературними даними, оцінка параметрів та складових моральнісного розвитку знайшла своє відображення в роботах Л. Кольберга [6], П. Бурдье [4], С. Московічі [10], С. Кові [8], Е. Шейна [16] та ін. Актуальність цієї проблеми пов'язана з тим, що початок ХХІ ст. відмічений зростаючим впливом інституційних засобів сприяння розвитку особистості в просторі її професійної самореалізації, що призводить до появи якісно нових завдань в менеджерській діяльності з управління персоналом. На необхідність «нової етики», яка відрізняється від традиційної наявністю навичок до самостійного розв'язання етичних проблем, дилем, конфліктів, наголошували А. Маслоу [9], К-Г. Юнг [18], Е. Нойман [12], К. Роджерс [13] та ін.

Мета статті полягає в доведенні того, що означена проблематика об'єктивно вимагає більш активного залучення напрацьованих різних напрямків психології, зокрема гуманістичної психології, психоаналізу, соціальної психології та інших, для забезпечення такого комплексного підходу до розвитку персоналу організації, в якому досягається органічний синтез соціальних та індивідуальних ціннісних орієнтацій, без якого дуже сумнівним є твердження про етичну складову в мотивації до ефективного результату професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Традиційно індивідуальний розвиток особистості розглядався в соціальній психології в контексті змістовного використання вільного часу, адже дуже обмежене коло професійної діяльності було пов'язане з потребою в новаційному підході до виконання завдань. Співвідношення на користь креативності, а не механічної репродуктивності, складається в ході прискорення організаційних змін під впливом науково-технічної революції, інформатизації, нових вимог до інтелектуальної складової співробітників та їхньої особливої чутливості до етичних цінностей як до невід'ємного елементу виробничих стосунків.

У моральній свідомості ніколи не зникають глибокі психологічні корені, які співіснують із сучасним складним системним утворенням – соціальною мораллю, що виконує нормативно-регулятивну функцію. Через діяльність соціальних інститутів мораль має примусову силу щодо індивідуальних та колективних суб'єктів життєдіяльності. Інституційна роль всезагальної норми виконується в тому випадку, коли збігається «культурний габітус» (П. Бурдье) та соціальне поле етичних уявлень (С. Московічі). Ми вважаємо, що є необхідність введення поняття «етичний габітус», яке відбиває ту соціальну ситуацію, коли об'єктивно існує можливе сприйняття етичного принципу як безпосередньо наділеного смислами і цінністю. При цьому треба враховувати, що етичні диспозиції, освіченість, компетентність є не явними, але дуже важливими передумовами психологічної довіри до такого інституту, включення його у професійне функціонування.

Довіра людей до чесної професійної моралі – це постійне відтворення того джерела, яке привело до усвідомленої раціоналізації моральнісних засад життя і до якого людина повертається завдяки моральному вчинку, утворюючи коло.

Специфіка нормативної регуляції в умовах соціальної аномії полягає в руйнації традиційної нормативності і створенні передумов для виникнення і зростання впливовості «нової етики», побудованої на засадах свободи, творчості і відповідальності людини. В реальному полі соціальних уявлень складається динамічне співвідношення абсолютного і відносного змісту моралі, його соціально-конкретної та ситуаційної міри, що призводить до формування певного «етичного габітусу», який впливає на вибір стратегії поведінки.

У цьому контексті зростає роль етично орієнтованих тренінгів, ділових ігор, групової та індивідуальної психотерапії на основі конкретно-наукових методик. Гуманістична психологія (Маслоу, Роджерс та ін.), стратегічна раціональність, логічний розум у своїх продуктивних можливостях не протистоять один одному в прагненні до побудови людських стосунків в організаціях, в яких людина проводить більшу частину свого життя. Такі першофеномени моральності, як «організмична довіра» (Роджерс), «буттєве пізнання» (Маслоу) є органічними для повноцінно функціонуючих людей. На відмінну від них, проблемно-центровані люди, які в турботах гублять самих себе, навряд чи здатні до вільного і конструктивного вибудування засад для життєдіяльності «глобального етносу» (А. Печчеї) як об'єктивної передумови для «глобальної етики». В умовах глобалізації традиційні цінності як світського, так і релігійного ідеалів залишаються пріоритетним духовно-орієнтуючим фактором в порівнянні з конвенційною мораллю та природною моральністю, при зростанні ролі їх раціонального обґрунтування. У сфері соціальної моралі підвищення ефективності нормативної регуляції пов'язано з процедурами відкритої публічної комунікації щодо базових цінностей, у ході якої легалізується їх нормативна значущість.

Такий підхід знаходить підтвердження у психологічних дослідженнях феноменів добра і зла через нове розуміння завдань психології, спрямованої не тільки на дослідження людської хвороби, а й людського здоров'я. Абрахам Маслоу стверджував, розкриваючи ідеї гуманістичної психології, що внутрішня природа не має вродженого, первинного зла або його необхідності. Грунтовні людські емоції та ґрунтовні людські здібності або нейтральні, доморальні, або є абсолютно добрими. Деструктивність, садизм, жорстокість, злоба і схожі феномени не є природженими, а виступають скоріше реакцією, спрямованою проти фрустрації природжених потреб, емоцій, здібностей. Боротьба, конфлікт, провинна, самопокарання, почуття пригніченості та

некорисності є причиною психічного болю, порушують ефективність людської діяльності та не піддаються контролю. Саме тому їх завжди вважали небажаними і такими, що потребують негайної корекції. Але такі ж емоції переживають усі люди (в тому числі і здорові). Маслоу наголошує, що, можливо, відсутність таких почуттів зупиняє подальший розвиток у певних ситуаціях, перериває рух до ідеалу. Іншими словами, на його думку, зростання і вдосконалення можуть народжуватися із болю, конфлікту.

Для етико-психологічних інструментів розвитку особистості важливим є те, що шляхом здійснення антропологічних трансформацій глибинна психологія сподівається розв'язати так звану «тіньову проблему», проблему реальності зла. Як відомо, К.Г. Юнг відкрив психологічний механізм утворення і функціонування «тіні». Спираючись на ці погляди, в глибинній психології стверджується, що зло як антипод добра, як і інші полярності буття людини в світі, є необхідними; вони – частина трансформаційного процесу розвитку внутрішнього світу. Це є якісно новим підходом, адже інтеграція антагоністичних полюсів не здійснювалась в історії західної культури. В середині ХХ ст. глибинна психологія мала великі надії на інтеграцію в єдиній людській особистості всіх існуючих вимірів реальності, на прийняття «нової етики». І хоч не все справдилось, віртуальні практики з асиміляції іномірних психічних світів мають в наш час значну довіру, популярність і креативний потенціал. Є. Нойман зазначає з цього приводу: «Для нас містичне являє собою скоріше фундаментальну категорію людського досвіду і переживання, яке з психологічної точки зору проявляється там, де свідоме ще не повністю центроване навколо Его (або уже не центровано навколо нього)» [12].

Не можна вважати повноцінною заміною морально-етичних цінностей різні різновиди психотерапії, які перевищують свої можливості, беручись за завдання орієнтації в житті в цілому. Більш адекватним для гідності людини як вільної істоти може бути нормативність, яка оберігає специфічно людський спосіб існування. Інтуїтивне розуміння чи реальної повноцінності життя, чи її відсутності властиве кожній людині. Проте, сучасна культура гостро потребує «нової нормативності» у різних сферах суспільного життя, в досягненні якої, на нашу думку, буде відігравати визначальну роль відкритий етико-філософський дискурс різних спільнот і особистостей, спрямований на морально-етичне самозаконодавство.

У межах будь-якої соціокультурної життєвої форми суб'єкти комунікації завжди орієнтуються на нормативну значущість аргументів, що необхідні їм для досягнення взаєморозуміння. Дискусія з приводу моральних проблем, на думку Ю. Хабермаса, є самодостатньою «рефлексивною формою дії, орієнтованою на досягнення взаєморозуміння» [16]. Людина з певних причин може відмовлятися від дискусії такого рівня, але вона в будь-якому випадку залишається суб'єктом повсякденної комунікативної практики, а тому є суб'єктом моральності, навіть якщо вона відмовляється від співучасті у творенні морального дискурсу. Вона самими обставинами життєздійснення, починаючи від найпростіших, змушена визначатись і або приймати щось свідомо, або ні. Дія, яка орієнтована на взаєморозуміння шляхом комунікації сама по собі імпліцитно несе певний нормативний зміст, бо позитивна налаштованість на іншу людину є визначальною. Комунікативна дія виконує важливу посередницьку функцію в процесах збереження культурної традиції, соціальної інтеграції і соціалізації. На відміну від неї, стратегічна дія, що є орієнтованою на успіх, може ненадовго бути самодостатньою: «Таке випадіння означало б рух до монадичної ізольованості стратегічної дії або ж до шизофренії і самогубства. Якщо її практикувати упродовж довгого часу, то вона стає саморуйнівною силою» [16, 161]. Процедура практичного дискурсу в організаціях спрямована, насамперед, на перевірку дієвості норм. Зміст цих дискурсів формується поза нормами, в безпосередніх процесах життєвого світу. Конкретна вихідна ситуація з елементами наявного порушення згоди у питаннях, що стосується певних норм, стає темою дискурсу. Безумовно, зміст тих обставин, що привели до потреби обговорення і досягнення консенсусу, обробляється в ході дискурсу, уточнюється, відсікаються несуттєві точки зору. В цій процедурі свідоме використання принципу універсалізації може піддаватись критиці як надто формалізоване. Водночас, позитивна оцінка культурних цінностей як «добра» є недостатньо переконливою з точки зору їх інтерсуб'єктивної значущості, всезагальності. Втілити їх в норми, які сприяють всезагальному інтересу можна на основі деонтологічної раціональності, властивої нормам належності, що є неможливим, якщо віддається перевага лише ціннісним пріоритетам. Водночас, шлях до адекватного повноцінного втілення цих норм в життя є досить складним, навіть якщо існує визнання їхньої універсальності. Нормативна освіченість є надзвичайно важливою в сучасній демократичній державі, про що свідчить непроста історія сучасних конституційних держав, які докладали значні зусилля для досягнення нормативної культури суспільства.

У зародку етичний універсалізм є присутнім у природній моральності, формується в лоні традиції, але повноти досягає, поєднавшись з історичною свідомістю. Нормативні засади людської культури, що враховують як універсалізм так і історизм, потужно розроблені в концепції шаблів розвитку моральної свідомості Л. Кольберга, яка реконструює онтогенез – становлення моральної здатності судження індивіда – у взаємозв'язку з відповідною реконструкцією філогенезу, тобто загальної соціокультурної еволюції моральної свідомості. В сучасному світі найвищим рівнем можна вважати такий універсалізм, у межах якого усвідомлена необхідність його співіснування з культурами, які цього рівня ще не досягли. У країнах, яким бракує ментальності, для свідомого оволодіння найновітнішими технологіями надзвичайно важливим є поширення універсалістської моралі. За умов секуляризованої культури та кризи традиційних морально-етичних систем ідея обґрунтування морально-належного за допомогою розуму, а також раціонального контролю практично-технічної сфери з боку морально-практичної уможливорює легітимацію моральних норм. Можливість і необхідність ціннісної

переорієнтації, як в індивідуальній, так і в інституціональній площинах, знайшли втілення в процесах становлення і розвитку прикладної етики, яка стає вагомим чинником «нової нормативності» в сучасному світі.

Діагностика рівня морального розвитку персоналу на основі адаптованої методики Л. Кольберга під час набору персоналу в Ново-Печерську школу і подальше здійснення програм його розвитку дозволило виявити кореляцію між першою стадією конвенційного розвитку та схильністю до авторитарної поведінки, конфліктності та проєкцій.

У плані індивідуального розвитку співробітників в організації можливо і необхідно запроваджувати технології нейтралізації деструктивних форм психологічного захисту і вибудовувати механізми конструктивного захисту від впливів інших людей. Класичні підходи З. Фрейда та К. Роджерса до визначення психологічного захисту побудовані значною мірою на їх різних ціннісних позиціях, і, відповідно, ними вибудовується практика психотерапії. Якщо З. Фрейд пропонує людині справлятися зі своїми конфліктами у «світі конфлікту», то К. Роджерс – у «світі емпатії». Певні елементи недирективної терапії К. Роджерса можливі для використання в побудові принципів спілкування в організації завдяки тому, що етична складова створює атмосферу для людини, згідно з якою вона відчуває, що її приймають, розуміють і цінують як особистість. Таким навичкам менеджера сприяє запровадження технік активного слухання, а також принцип «взаємного виграшу» в концепції С. Кові, який закріплюється навичкою першопочаткового розуміння іншої людини і лише після цього викладення своєї точки зору, що в кінцевому результаті призводить до синергії у взаємодії.

Професійна моральність і професійна етика допомагають конкретизувати, реалізувати моральні цінності в умовах часто складних, незвичайних. Професійна етика не формує нові принципи або нові поняття моральної свідомості, вона ніби пристосовує вже відомі принципи, поняття до специфічних сфер життєдіяльності людини. Професійна мораль і професійна етика завжди були важливими компонентами моральної культури. Але сучасна прикладна професійна етика, на відміну від традиційної професійної етики, має якісно новий нормотворчий потенціал, і її регулятивні можливості значно вищі. Прикладом може бути те, як традиційна господарча етика суттєво змінюється під впливом етики бізнесу. Ми можемо знайти багато порад, настанов та рекомендацій про створення «кодексу бізнес-етики» на всесвітньо відомих веб-сайтах. Розроблюються і втілюються різноманітні типи етичних кодексів, серед яких можна виділити кодекс прагнень (ідеали обраної професії), освітній кодекс (допомагає розумінню настанов та підсилює їх), регулятивний кодекс (упорядковує детальні правила). Герхард Зех, дослідник з університету Зальцбурга, Австрія, пропонує брати до уваги те, що кожний професійний кодекс повинний складатися з певних компонентів [15].

Про виникнення нових критеріїв оцінки сфери бізнесу в останній третині XX століття стали свідчити зростаючі критичні матеріали преси, виникнення масових суспільних рухів, запровадження самим бізнесом конференцій, журналів, виникнення етичних кодексів і учбових програм з етики.

Подолання примітивних форм корпоративної етики, яка значною мірою була різновидом групового егоїзму, відбулося в контексті теорії і практики соціальної відповідальності бізнесу (КСВ). Суттєва різниця між етикою бізнесу індустріального та постіндустріального суспільств полягає в тому, що, окрім внутрішньої етики, вирішальне значення має зовнішня етика (взаємовідносини з клієнтом, постачальниками, державою, суспільними організаціями і суспільством в цілому).

Важливим і перспективним є включення етичних засад у регуляцію взаємовідносин в бізнес-середовищі. Розповсюдження цієї етики відбувалось як свідомо організований цілеспрямований процес. Він пройшов різні стадії, від відмови та опору змінам через зацікавленість до сприйняття. Цей досвід є дуже важливим, бо засвідчив, що при гарній організації є можливим розширення впливовості етичних засад навіть у такій сфері, яка в минулому, не без підстав, ототожнювалась пересічними громадянами з аморальним егоїстичним прагненням до наживи у вигляді прибутку від бізнес-діяльності. Практика підвищення ролі етичної регуляції в бізнес-організаціях здійснювалась на основі принципово нових наукових досліджень з ситуаційної етики, які значною мірою ґрунтуються на польовому емпіричному вивченні реальної моральності.

У XXI ст. вже стала очевидною тенденція до необхідності постійної професійної перепідготовки. Адже на зміну ері вузьких спеціалістів, професії яких дуже швидко застарівають, нас чекає ера універсалів, які уміють адаптуватися, і потреба в постійно оновлюваному знанні буде зростати.

Класична освітня модель перестає ефективно працювати в умовах нової реальності ведення бізнесу (доступність інформації, потреба в розвитку креативності та лідерства, вміння знайти і скористатися інформацією для вирішення завдань, навчання роботи в команді)

В епоху інформаційного суспільства неминучі радикальні зміни в організації та здійсненні освітнього процесу. Найбільшою загальною макросоціальною тенденцією є те, що в розвинених країнах основна стратегія економічного зростання пов'язана із всебічним підвищенням продуктивності розумової праці. Сьогодні такі працівники складають істотну частину всієї робочої сили і частка їх швидко зростає.

Уже перші паростки появи альтернативних форм освіти по всьому світу є свідченням глибинних потреб в них. Ці потреби лежать як у соціальній, так і в особистісній сферах. Запорукою можливості і незворотності позитивних особистісних змін, які відповідають на виклики часу, стає створення як шкільного навчання, так і професійного. У шкільному навчанні в Україні важлива цеглинка прогресивного шкільної освіти, закладений створенням Новопечерської школи. Школа працює за моделлю «Лідер в мені», основним завданням якої є навчання дітей управляти власним життям. Творець цієї моделі С. Кові вважає, що потенційне

лідерство кожної людини блокується, за його висловом, «мутаціями культурного ДНК», якими є нав'язані дітям віджилі шаблони і стереотипи.

Орієнтованими на майбутнє стали методики професійного навчання в школі 42 (<http://www.42.fr/>). Школа відома тим, що зробила ставку на передові знання та вміння в області програмування і нових способів мислення, здатність до інновацій та вмінню бачити і думати по-іншому. Робота по підбору першої групи українських студентів для навчання в цій школі вселяє надію на можливість модернізації української освіти. В перспективі це дозволить створити в Україні нову освітню структуру альтернативного навчання в області ІТ технологій з використанням інноваційного освітнього підходу, який показав екстраординарні результати у Франції. Аналіз їх досягнень, успіхів, проблем і поразок, які виникають в процесі навчання в Парижі заслуговує на публічне висвітлення та інтелектуальний супровід. Початком інновацій у сфері професійного навчання став BIONICUniversity, який був створений у 2012 році для якісної і цілеспрямованої підготовки фахівців у сфері ІТ технологій з урахуванням потреб українських компаній даного профілю (<http://bionic-university.com/uk/>)

Висновки. Таким чином, на нашу думку, саме організаційна психологія, що здатна до синтезу напрацювань індивідуальної і соціальної психології, може відігравати важливу роль у процесі наукової експертизи соціально групової динаміки, необхідності корекції ціннісних орієнтацій, виявлення позитивних процесів особистісного зростання, готовності до змін та відповідального прийняття рішень. У діяльності професійних груп, особливо тих, що пов'язані з передовими технологіями, підтверджується гіпотеза Е. Дюркгейма, що подолання аномії, творення нової нормативності буде відбуватись саме в професійному середовищі. Якісно нові управлінські можливості є присутніми в організації навчання в школі 42, в функціонуванні Ново-Печерської школи на основі принципів С. Кові. На цій основі створюється сприяння переходу від старої етики, орієнтованої на досконалість, яка претендувала на універсальне значення, але була завжди історично обмеженою, на нову етику, завданням якої є цілісність особистості. Це є відповіддю на те, що в сучасній історичній ситуації виникла потреба цілісної особистості у виробничій сфері, в практичному житті.

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі впливу соціально-психологічних, організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників на рівень розвитку моральної свідомості в сучасних організаціях.

Список використаних джерел

1. Бакштановский В.И. Этика профессии: миссия, кодекс, поступок : монография / В.И. Бакштановский, Ю.В. Согомонов. – Тюмень : НИИ прикладной этики ТюмГНГУ, 2005. – 387 с.
2. Бауман З. Глобализация. Последствия для человека и общества / З. Бауман. – М. : Издательство «Весь мир», 2004. – 188 с.
3. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество / Д. Белл. – М. : Academia, 1999. – 788 с.
4. Бурдьё П. Социология социального пространства ; пер. с фр. / П. Бурдьё. – М. : Институт экспериментальной социологии ; СПб. : Алетейя, 2005. – 288 с.
5. Гидденс Е. Нестримний світ: як глобалізація перетворює наше життя / Е. Гидденс. – К. : Альтерпрес, 2004. – 97 с.
6. Гидденс Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации / Э. Гидденс. – М. : Академический Проект, 2003. – 528 с.
7. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке ; пер. с англ. : учеб. пособ. / П. Друкер. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2000. – 272 с.
8. Кови С. Лидер во мне / С. Кови. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2012. – 304 с.
9. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы ; пер. с англ. / А. Маслоу. – М. : Смысл, 1999. – 425 с.
10. Московичи С. Век толп. Исторический трактат по психологии масс / С. Московичи. – М. : Центр психологии и психотерапии, 1996. – 412 с.
11. Нейсбит Д. Мегатренды ; пер. с англ. М.Б. Левина / Д. Нейсбит. – М. : ООО «Изд-во АСТ»; ЗАО НПП «Ермак», 2003. – 380 с.
12. Нойманн Э. Глубинная психология и новая этика. Человек мистический ; пер. В.М. Донец / Э. Нойман. – СПб. : Академический проект, 1999. – 206 с.
13. Роджерс К. Искусство консультирования и терапии / К. Роджерс. – М., 2002. – 983 с.
14. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні / [відп.ред. : Ю. Саєнко]. – К. : Батискаф, 2002. – 72 с.
15. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию ; пер. с англ. / Ф. Фукуяма. – М. : ООО «Издательство АСТ»; ЗАО НПП «Ермак», 2004. – 730 с.
16. Хабермас Ю. Моральное сознание и коммуникативное действие ; пер. с нем. под ред. Д.В. Складнева / Ю. Хабермас. – СПб. : Наука, 2000. – 384 с.
17. Шматко Н.А. «Габитус» в структуре социологической теории // Журнал социологии и социальной антропологии. – Т. 1. – 1998. – №2. – С. 18–23.
18. Юнг К.Г. Архетип и символ / [сост. и вступ. ст. А.М. Руткевича] / К.Г. Юнг. – М. : Ренессанс, 1991. – 304 с.
19. Business ethics: from theory to practice / Edited by Nijole Vasiljeviene & Ronald Jeurissen. – Vilnius : Vilnius University, Kaunas Faculty of Humanities, Centre for Business Ethics, 2002. – 400 p.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Bakshtanovskij V.I. Jetika professii: missija, kodeks, postupok : monografija / V.I. Bakshtanovskij, Ju.V. Sogomonov. – Tjumen' : NII prikladnoj jetiki TjumGNGU, 2005. – 387 s.
2. Bauman Z. Globalizacija. Posledstvija dlja cheloveka i obshhestva / Z. Bauman. – M. : Izdatel'stvo «Ves' mir», 2004. – 188 s.
3. Bell D. Grjadushhee postindustrial'noe obshhestvo / D. Bell. – M. : Academia, 1999. – 788 s.
4. Burd'e P. Sociologija social'nogo prostranstva ; per. s fr. / P. Burd'e. – M. : Institut jeksperimental'noj sociologii ; SPb. : Aletejja, 2005. – 288 s.

5. Giddens E. Nestrimnij svit: jak globalizacija peretvorjue nashe zhittja / E. Giddens. – K. : Al'terpres, 2004. – 97 s.
6. Giddens Je. Ustroenie obshhestva: Oчерk teorii strukturacii / Je. Giddens. – M. : Akademicheskij Proekt, 2003. – 528 s.
7. Druker P. Zadachi menedzhmenta v HHI veke ; per. s angl. : ucheb. posob. / P. Druker. – M. : Izdatel'skij dom "Vil'jams", 2000. – 272 s.
8. Kovi S. Lider vo mne / S. Kovi. – M. : Al'pina Biznes Buks, 2012. – 304 s.
9. Maslou A. Novye rubezhi chelovecheskoj prirody ; per. s angl. / A. Maslou. – M. : Smysl, 1999. – 425 s.
10. Moskovichi S. Vek tolp. Istoricheskij traktat po psihologii mass / S. Moskovichi. – M. : Centr psihologii i psihoterapii, 1996. – 412 s.
11. Nejsbit D. Megatrendy ; per. s angl. M.B. Levina / D. Nejsbit. – M. : ООО «Izd-vo AST» ; ZAO NPP «Ermak», 2003. – 380 s.
12. Nojmann Je. Glubinnaja psihologija i novaja jetika. Chelovek misticheskij ; per. V.M. Donec / Je. Nojman. – SPb. : Akademicheskij proekt, 1999. – 206 s.
13. Rodzhers K. Iskustvo konsul'tirovanija i terapii / K. Rodzhers. – M., 2002. – 983 s.
14. Social'na vidpovidal'nist' biznesu v Ukraini / [vidp.red. : Ju. Sajenko]. – K. : Batiskaf, 2002. – 72 s.
15. Fukujama F. Doverie: social'nye dobrodeteli i put' k procvetaniju ; per. s angl. / F. Fukujama. – M. : ООО «Izdatel'stvo AST» ; ZAO NPP «Ermak», 2004. – 730 s.
16. Habermas Ju. Moral'noe soznanie i kommunikativnoe dejstvie ; per. s nem. pod red. D.V. Skljadneva / Ju. Habermas. – SPb. : Nauka, 2000. – 384 s.
17. Shmatko N.A. «Gabitus» v strukture sociologicheskij teorii // Zhurnal sociologii i social'noj antropologii. – T. 1. –1998. – №2. – S. 18–23.
18. Jung K.G. Arhetip i simvol / [sost. i vstup. st. A.M. Rutkevicha] / K.G. Jung. – M. : Rennans, 1991. – 304 s.
19. Business ethics: from theory to practice / Edited by Nijole Vasiljeviene & Ronald Jeurissen. – Vilnius : Vilnius University, Kaunas Faculty of Humanities, Centre for Business Ethics, 2002. – 400 p.

Zabolotna, V.O. Ethic and psychological instruments for personal development in professional activities. The article deals with a complex of problems relevant to the application of ethical-psychological instruments for personal development in professional activities as well as the use of social and psychological instruments for measuring employees' ethical development and group values. This allows to design employees' development programs. The management strategy is formed on the principles of ethical development and leadership. Traditionally individual development has been viewed by social psychologists in the context of effective free-time management since relatively few professions were based on the need for creative task accomplishment. Advantages of creativity in contrast to the mechanical reproductivity in change making are due to the effects of scientific and technical factors, informatization, as well as employees' intellectual capabilities and ethical values. The author have taken part in creating programs and projects to develop employees' characteristics relevant to their actualization of ethical principles for professional activities in service sector (airport terminal, fitness club, innovative techno-park), building as well as in employees' recruitment and training in educational innovation projects in Ukraine.

Keywords: moral development, values, leadership, ethical and psychological tools, ethical infrastructure.

Відомості про автора

Заболотна Валерія Олександрівна, кандидат філософських наук, доцент кафедри соціальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Київ, Україна.

Zabolotna, Valeria Oleksandrivna, PhD, associate professor, department of social psychology, Taras Shevchenko Kyiv National University, Kyiv, Ukraine.

УДК 159.9.072:005.743

Задворный В.С.

АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМАНДООБРАЗУЮЩИХ ТРЕНИНГОВ

Задворный В.С. Анализ основных факторов эффективности командообразующих тренингов. В статье на основании проведенного анализа результатов практической работы автора проанализированы основные факторы, влияющие на эффективность командообразующих тренингов, а также предложены рекомендации по усилению силы воздействия и продолжительности действия эффекта от проведенных тренингов. Среди факторов, влияющих на эффективность командообразующих тренингов, выделены и проанализированы такие факторы, как тип организационной культуры в компании и статус участника тренинга в иерархии компании. А также выделены и проанализированы факторы, влияющие на длительность эффекта от проведения командообразующих тренингов.

Ключевые слова: командообразующий тренинг, командообразование, тип организационной культуры, эффективность командообразующих тренингов, этапы командообразующих тренингов.

Задворний В.С. Аналіз основних факторів ефективності командостворюючих тренінгів. У статті на основі проведеного аналізу результатів практичної роботи автора проаналізовано основні фактори, які впливають на ефективність командостворюючих тренінгів, а також запропоновано рекомендації щодо посилення сили впливу та тривалості дії ефекту від проведених тренінгів. Серед факторів, що впливають на ефективність командостворюючих тренінгів, виділено та проаналізовано такі фактори, як тип організаційної культури та статус учасника тренінгу в ієрархії компанії. А також виділено та проаналізовано фактори, які впливають на ефективність та тривалість ефекту від проведення командостворюючих тренінгів.

Ключові слова: командостворюючий тренінг, командування, тип організаційної культури, ефективність командування тренінгів, етапи командування тренінгів.