

ДИЗАЙН ТРЕНІНГУ «ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ВІДДАНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ У ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ»

Охотницька К.Ю. Дизайн тренінгу «Психологічні умови формування відданості організації в персоналі державної служби зайнятості». У статті представлено результати дослідження основних психологічних чинників та умов формування відданості організації у персоналі державної служби зайнятості, а саме висвітлено результати формувального експерименту.

Описано особливості тренінгу «Умови формування відданості організації в персоналі державної служби зайнятості». Проаналізовано мету, завдання та методику проведення тренінгової програми. Представлено структуру та змістову характеристику тренінгу. Наведено обсяг тренінгу, а також визначені інтерактивні техніки та психологічні вправи, які використовувались при проведенні тренінгу.

Ключові слова: державна служба зайнятості, персонал, відданість організації, чинники формування відданості організації, умови формування відданості організації, тренінг, формувальний експеримент.

Охотницкая К.В. Дизайн тренинга «Психологические условия формирования преданности организации у персонала государственной службы занятости». В статье представлены результаты исследования основных психологических факторов и условий формирования преданности организации у персонала государственной службы занятости, а именно освещены результаты формирующего эксперимента, описаны особенности тренинга «Условия формирования преданности организации у персонала государственной службы занятости».

Проанализированы цели, задачи и методику проведения тренинговой программы. Представлена структура и содержательная характеристика тренинга. Приведены объем тренинга, а также определены интерактивные техники и психологические упражнения, которые использовались при проведении тренинга.

Ключевые слова: государственная служба занятости, персонал, преданность организации, факторы формирования преданности организации, условия формирования преданности организации, тренинг, формирующий эксперимент.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення, які пов'язані зі складною економічною ситуацією та нестабільністю процесів, що відбуваються на ринку праці України, особливого значення набувають питання забезпечення ефективності діяльності персоналу державної служби зайнятості та визначення основних чинників, що її обумовлюють.

Виходячи з досліджень зарубіжних та вітчизняних учених, саме формування відданості організації в персоналі є одним із надважливих психологічних чинників, що забезпечують підвищення продуктивності праці персоналу, зниження показників плинності кадрів, сприяють ефективній та стабільній діяльності організацій.

Таким чином, у сучасних умовах виникає об'єктивна потреба у вивченні феномену відданості організації та її формування в персоналі державної служби зайнятості.

Разом із тим, проблема формування відданості організації у персоналі ДСЗ, зокрема в контексті розробки тренінгових програм, недостатньо вивчена вітчизняними вченими.

Виходячи з актуальності проблеми та її недостатньої розробленості, нами визначено **мету дослідження** – розробити та апробувати тренінг «Умови формування відданості організації у персоналі державної служби зайнятості».

В основу розробки тренінгу покладено технологічний підхід, розроблений у лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України під керівництвом Л.М. Карамушки [2].

Методика та організація дослідження. Формувальний експеримент було проведено протягом 2014 року на базі Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості в м. Києві.

Тренінгові заняття проводились з управлінським персоналом державної служби зайнятості.

Організаційною формою навчання персоналу ДСЗ був тренінг «Умови формування відданості організації у персоналі державної служби зайнятості». Використовувалися інтерактивні методи навчання, методи опитування та тестування.

Результати дослідження та їх обговорення. Виходячи з результатів констатувального етапу дослідження, а саме з аналізу психологічних чинників та умов, що впливають на формування відданості організації у персоналі ДСЗ, нами було визначено мету, завдання та структуру психолого-управлінського тренінгу «Умови формування відданості організації у персоналі державної служби зайнятості».

1. МЕТА, ЗАВДАННЯ І СТРУКТУРА ТРЕНІНГУ

Мета тренінгу – формування у керівників ДСЗ уявлення про психологічні чинники та основні умови формування відданості організації у персоналі ДСЗ.

Завдання тренінгу:

1. Оволодіння керівниками ДСЗ знаннями про сутність та значення відданості організації для ефективної роботи ДСЗ.

2. Оволодіння керівниками ДСЗ методами діагностики чинників, що впливають на формування відданості організації у персоналі ДСЗ.

4. Усвідомлення умов, необхідних для формування відданості організації в системі ДСЗ.

Структура тренінгу:

Структура тренінгу включає наступні ключові компоненти:

- вступ;

- розділ 1: «Сутність та значення відданості організації для більш ефективної роботи державної служби зайнятості»;
- розділ 2: «Діагностика та розвиток основних психологічних чинників та умов мезорівня, що впливають на формування відданості організації у персоналу ДСЗ»;
- розділ 3: «Діагностика та розвиток основних психологічних чинників та умов мікрорівня, що впливають на формування відданості організації у персоналу»;
- підведення підсумків тренінгової сесії.

Усього тренінг включає три розділи. Загальний обсяг тренінгу складає 26 годин (по 8 годин на кожен розділ та по 1 годині на вступ та заключну частину).

Реалізація тренінгових сесій здійснювалась за допомогою спеціальних методичних прийомів, а саме з використанням інтерактивних технік: презентація, метод «мозкового штурму», робота в парі або малій групі, «рольова гра», та проєктивних технік: метод незакінчених речень, метод асоціацій тощо.

2. ЗМІСТОВА СКЛАДОВА ТРЕНІНГУ

Програма психолого-управлінського тренінгу формування відданості організації складається зі вступу, трьох розділів та заключної частини.

Програма тренінгу побудована згідно з розробленою теоретичною моделлю та результатами експериментального етапу дослідження.

Перелік розділів та тренінгових сесій наведено в *табл. 1*.

Таблиця 1

Розділ тренінгу	Тренінгові секції
<i>Розділ 1. Сутність та значення відданості організації у забезпеченні ефективної роботи персоналу державної служби зайнятості</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Тренінгова сесія 1. Сутність феномену «відданість організації» та роль відданості організації у підвищенні ефективності діяльності державної служби зайнятості. • Тренінгова сесія 2. Прогнозування відданості організації при прийомі на роботу нових працівників
<i>Розділ 2. Діагностика та розвиток основних психологічних чинників та умов мезорівня, що впливають на формування відданості організації у персоналу ДСЗ</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Тренінгова сесія 3. Основні чинники мезорівня, що впливають на формування відданості організації. • Тренінгова сесія 4. Вплив позитивного соціально-психологічного клімату в колективі на формування відданості організації у персоналу ДСЗ • Тренінгова сесія 5. Вплив рівня організаційного розвитку на відданість організації у персоналу ДСЗ
<i>Розділ 3: Діагностика та розвиток основних психологічних чинників та умов мікрорівня, що впливають на формування відданості організації у персоналу</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Тренінгова сесія 6. Основні чинники мікрорівня, що впливають на формування відданості організації. • Тренінгова сесія 7. Вплив задоволеністю працею на формування відданості організації у персоналу ДСЗ. • Тренінгова сесія 8. Вплив мотиваційних чинників роботи на відданість організації у персоналу ДСЗ

Проаналізуємо зміст тренінгу більш детально.

Вступна частина психолого-управлінського тренінгу (1 година):

1. Знайомство з учасниками тренінгу. Криголам «Знайомство»: «Мене звати... У вільний час я люблю...»

2. Вивчення очікувань від тренінгу.

3. Ознайомлення з загальною програмою тренінгу.

4. Групове обговорення: «Як ми організуємо свою роботу?»

5. Групове обговорення: «Визначення цілей і завдань тренінгу».

6. Визначення правил групової роботи за допомогою техніки «мозковий штурм» за для досягнення мети та завдань тренінгу.

Аналіз кожної теми психолого-управлінського тренінгу буде проводитись за наступною схемою: 1) мета та завдання; 2) структура; 3) інтерактивні вправи та завдання, використані під час проведення тренінгу.

Розділ 1. Сутність та значення відданості організації у забезпеченні більш ефективної роботи персоналу державної служби зайнятості (8 годин)

Тренінгова сесія 1. Сутність феномену «відданість організації» та роль відданості організації у підвищенні ефективності діяльності державної служби зайнятості

Мета: формування у працівників керівної ланки ДСЗ уявлень про сутність відданості організації та про значення феномену відданості організації у підвищенні ефективності діяльності службовців ДСЗ, а відтак і всієї служби зайнятості загалом.

Завдання: оволодіння учасниками тренінгу знаннями щодо основних підходів до визначення відданості організації та її структурних компонентів; виявлення учасниками тренінгу значення, позитивних та негативних наслідків відданості організації для персоналу ДСЗ; оволодіння учасниками тренінгу методами діагностики відданості організації та її структури; формування в учасників тренінгу позитивної мотивації до подальшого вивчення даного феномену та розвитку відданості організації у себе та підлеглих.

Вступ:

- *Криголам:* «Я люблю свою роботу тому що...».

Змістовно-смысловий компонент тренінгу:

- *Метод незавершених речень* (із подальшим груповим обговоренням): «Відданість організації – це...»;
- *Міні-лекція:* «Основні підходи зарубіжних та українських вчених до визначення поняття відданості організації. Роль відданості організації у забезпеченні ефективної роботи персоналу ДСЗ».

Діагностичний компонент тренінгу:

- Психологічний практикум: визначення рівня відданості організації за допомогою опитувальника організаційної відданості Л. Портера [8];
- Психологічний практикум: визначення структурних компонентів відданості організації за допомогою методики Дж. Мейера та Н. Аллен [7].

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

- Метод асоціацій (індивідуальна форма): «Визначити позитивні та негативні асоціації, які виникають у Вас із поняттям «відданість організації»;
- Групове обговорення: «На вашу думку, чи необхідно підвищувати рівень знань держслужбовців щодо поняття відданості організації. Обґрунтуйте свою відповідь»;
- Групове обговорення: «Як можна підвищити рівень знань про відданість організації серед персоналу ДСЗ?»;
- Робота в малих групах (по 3 людини) з подальшим обговоренням результатів: кожен з учасників групи вибирає один зі структурних компонентів відданості організації та висвітлює його «+» та «-», які можуть впливати на роботу ДСЗ.

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Розділ 2. Діагностика та розвиток основних психологічних чинників та умов мезорівня, що впливають на формування відданості організації у персоналу ДСЗ (8 годин)

Тренінгова сесія 2. Основні чинники мезорівня, що впливають на формування відданості організації

Мета: Визначити основні чинники (на рівні організації), що впливають на формування відданості організації у працівників ДСЗ.

Завдання: структурувати уявлення учасників тренінгу щодо чинників формування відданості організації; зробити аналіз умов, які необхідні для формування відданості організації; визначити нові можливості для формування відданості організації у персоналу ДСЗ, пов'язані з взаємодією з керівництвом (стиль керівництва, особистість керівника, прозорість цілей, наявність трудового стимулювання праці).

Вступ:

Криголам: «Кожний учасник по черзі оголошує побажання групі на сьогодні».

Змістовно-смысловий компонент тренінгу:

- *Міні-лекція:* «Визначення основних чинників мезорівня, що впливають на формування відданості організації»;
- *«Мозковий штурм»:* «Проаналізуйте, будь ласка, можливі шляхи підвищення: а) власної відданості організації; б) відданості організації у своїх підлеглих. Представте та аргументуйте свою позицію перед іншими членами».

Діагностичний компонент тренінгу:

- *Метод інтерв'ю* (із подальшим груповим обговоренням): «Які методи формування відданості організації ви використовуєте у своїй повсякденній роботі?»;
- *Психологічний практикум: опитувальник* «Особисті якості керівника», що дає можливість визначити тип керівництва, зробити висновок щодо ролі стилю керівництва у формуванні відданості організації;
- *Психологічний практикум:* «Діагностика власної орієнтації на стиль «команда» (за допомогою методики Р. Блейка-Дж. Мутон)».

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

- *Творче завдання:* «Шукаю ідеального керівника»;
- *Групове завдання:* «Самоактуалізаційні якості управління»;
- *Вправа: «Пазл».* Спрямована на формування у керівників усвідомлення важливості бачення стратегії та цілей організації всіма учасниками колективу;
- *Вправа: «Символи».* Спрямована на досягнення розуміння керівниками ролі ефективної комунікації з підлеглими. **Підведення підсумків тренінгової сесії.**

Тренінгова сесія 3. Вплив сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі на формування відданості організації у персоналу ДСЗ

Мета: вивчення впливу сприятливого психологічного клімату на формування відданості організації.

Завдання: оволодіння учасниками тренінгу знаннями щодо характеристик сприятливого психологічного клімату в колективі та його впливу на формування відданості організації; ознайомлення учасників тренінгу з методами діагностики сприятливості психологічного клімату; виявлення можливостей формування сприятливого психологічного клімату в ДСЗ.

Вступ

Криголам: «Квадрат».

Змістовно-смісловий компонент тренінгу:

- *Метод незавершених речень* (із подальшим груповим обговоренням): «Соціально-психологічний клімат в колективі – це...»;
- *Групова дискусія:* «Проаналізуйте, як позитивний соціально-психологічний клімат може вплинути на формування відданості організації у персоналу ДСЗ»;
- *Міні-лекція:* Сутність соціально-організаційного клімату в колективі та його вплив на формування відданості організації.

Діагностичний компонент тренінгу:

- *Психологічний практикум:* Методика оцінки психологічної атмосфери у колективі (за А.Ф. Фідлером) [5].

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

- *Робота в малих групах:* «Ідеальний соціально-психологічний клімат у моєму колективі: як цього досягти?» [2];
- *Робота в малих групах:* «Як характеристики спілкування можуть негативно впливати на формування соціально-психологічного клімату в колективі?» [3];
- *Ділова гра «Виконання термінового завдання в організації».* (Моделюється ситуація виконання термінового завдання, яке надійшло від керівництва наприкінці робочого дня) [2].
- **Підведення підсумків тренінгової сесії.**

Тренінгова сесія 4. Вплив рівня організаційного розвитку на відданість організації у персоналу ДСЗ

Мета: вивчення впливу високого рівня організаційного розвитку на формування відданості організації.

Завдання: оволодіння учасниками тренінгу знаннями щодо організаційного розвитку та його впливу на формування відданості організації; ознайомлення з методами діагностики організаційного розвитку; виявлення можливостей підвищення рівня організаційного розвитку в ДСЗ.

Вступ

Криголам: «Вавілонська вежа».

Змістовно-смісловий компонент тренінгу:

- *Метод незавершених речень* (із подальшим груповим обговоренням): «Організаційний розвиток – це...»;
- *Групова дискусія:* «Проаналізуйте, які позитивні та негативні зміни відбувались у вашій організації за останні півроку, чи призвели вони до підвищення рівня організаційного розвитку?»;
- *Метод мозкового штурму:* «Які чинники впливають на організаційний розвиток?»;
- *Міні-лекція:* Сутність організаційного розвитку та його вплив на формування відданості організації.

Діагностичний компонент тренінгу:

- *Психологічний практикум:* опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» В. Зигерта, Л. Ланга (модифікація Л. М. Карамушки)» [4].

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

- *Проектне завдання:* «Визначте перспективи та труднощі організаційного розвитку ДСЗ в найближчий період (1 рік)»;
- *Робота в парах з подальшим обговоренням:* «Опишіть характеристики організаційного розвитку, які властиві ДСЗ»;
- *Вправа:* «Шокова терапія». Вона спрямована на усвідомлення керівниками важливості доведення до відома працівників інформації про організаційні зміни та їх наслідки.

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Розділ 3: Діагностика та розвиток основних психологічних чинників та умов мікрорівня, що впливають на формування відданості організації в персоналу (8 годин)

Тренінгова сесія 5. Основні чинники мікрорівня, що впливають на формування відданості організації.

Мета: визначити основні чинники (пов'язані з особистісними характеристиками працівника), що впливають на формування відданості організації у працівників ДСЗ.

Завдання: структурувати уявлення учасників тренінгу щодо особистісних чинників формування відданості організації; забезпечити усвідомлення ролі керівника у створенні необхідних умов мікрорівня для формування відданості організації.

Вступ:

Криголам: «Зробіть комплімент своєму сусіду».

Змістовно-смісловий компонент тренінгу:

- *«Мозковий штурм»:* «Проаналізуйте, які особистісні чинники працівників можуть впливати на формування їхньої відданості організації?»;
- *Міні-лекція:* Основні чинники мікрорівня, які мають вплив на відданість організації.

Діагностичний компонент тренінгу:

- *Метод інтерв'ю* (із подальшим груповим обговоренням): «Як ви вважаєте, якими методами можливо сформуванню відданості працівника, спираючись на його особистісні характеристики?».

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

- *Індивідуальне завдання:* «Унікальність кожного» (К. Фопель). Мета: усвідомлення необхідності допомагати у саморозвитку своїм підлеглим, враховуючи унікальність кожного під час управлінської взаємодії;
- *Творче завдання:* «Портрет ідеального співробітника».

Тренінгова сесія 6. Вплив задоволеністю працею на формування відданості організації у персоналу

ДСЗ

Мета: вивчення впливу рівня задоволеності працею на формування відданості організації.

Завдання: оволодіння учасниками тренінгу знаннями щодо факторів задоволеності працею та впливу задоволеності працею на формування відданості організації; ознайомлення учасників тренінгу з методами діагностики задоволеності працею; виявлення можливостей підвищення рівня задоволеності працею у службовців ДСЗ.

Вступ

Криголам: «Вишукуємось».

Змістовно-смісловий компонент тренінгу:

- *Групова дискусія:* «Які фактори задоволеністю працею Ви можете назвати?»;
- *Міні-лекція:* Вплив задоволеністю працею на формування відданості організації.

Діагностичний компонент тренінгу:

- *Психологічний практикум:* методика «Інтегральна задоволеність працею» Н.П. Фетискіна, В.В. Козлова, Мануйлова [6].

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

- *Робота в парах:* «Актуальне питання». Мета: визначити можливості для створення необхідних умови для повного задоволення потреб персоналу державної служби зайнятості.

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Тренінгова сесія 6. Вплив мотиваційних чинників роботи на відданість організації у персоналу ДСЗ

Мета: вивчення впливу мотиваційної структури, притаманної персоналу державної служби зайнятості на формування відданості організації.

Завдання: оволодіння учасниками тренінгу знаннями щодо мотиваційної структури та переважаючих чинників що впливають на задоволеність та незадоволеність працею; ознайомлення учасників тренінгу з методами діагностики мотиваційних чинників; виявлення мотиваційної структури персоналу ДСЗ.

Вступ

Криголам: «Подарунок».

Змістовно-смісловий компонент тренінгу:

- *Групове обговорення:* «Що таке мотивація?»;
- *Міні-лекція:* Мотиваційні фактори діяльності персоналу та їх вплив на задоволеність працею.

Діагностичний компонент тренінгу:

- *Психологічний практикум:* методика на визначення мотиваційних факторів діяльності Ф. Герцберга [9].

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

- *Міжгрупова дискусія:* «Чи можуть впливати гігієнічні фактори на формування відданості організації. Як саме?», «Які фактори-мотиватори можуть допомогти при формуванні відданості організації у персоналу ДСЗ?».

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Тренінгова сесія 8. Прогнозування відданості організації при прийомі на роботу нових працівників

Мета: опанування працівниками керівної ланки ДСЗ методів, що дають можливість прогнозувати рівень відданості організації при прийомі на роботу нового співробітника.

Завдання: оволодіння учасниками тренінгу знаннями щодо впливу можливості реалізації кар'єрних орієнтацій на відданість організації та впливу мотивів професійної діяльності в момент прийому на роботу на відданість організації; оволодіння учасниками тренінгу методами діагностики кар'єрних орієнтацій та мотивів професійної діяльності.

Змістовно-смісловий компонент тренінгу:

- *Метод незавершених речень* (із подальшим груповим обговоренням): «Кар'єрні орієнтації – це...»;

«Мотиви професійної діяльності – це...»

- *Міні-лекція:* «Роль кар'єрних орієнтацій та мотивів професійної діяльності при формуванні відданості організації у майбутніх співробітників».

Діагностичний компонент тренінгу:

- *Психологічний практикум: тест «Якорі кар'єри» (Шейн).*
- *Психологічний практикум: тест «Мотиви професійної діяльності» [1].*

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

- Мозковий штурм: «Як під час співбесіди закласти фундамент відданості у майбутнього співробітника?».

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Висновки і подальші перспективи досліджень. Розроблений тренінг має на меті забезпечення реалізації наступних умов формування відданості організації у персоналу ДСЗ, а саме: усвідомлення структурними керівниками ДСЗ сутності та значущості відданості організації; ознайомлення з методиками оцінки відданості організації у персоналу ДСЗ; формування уявлень про основні чинники та умови розвитку відданості організації у персоналу ДСЗ з метою подальшого використання здобутих знань у щоденній робочій практиці центрів зайнятості.

Список використаних джерел

1. Доминьяк В. Лояльність персонала как социально-психологическая установка / В. Доминьяк // Персонал-Микс. – 2002. – №5. – С. 73.
2. Карамушка Л.М. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Фірма «ІНККОС», 2005. – 366 с.
3. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
4. Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2009. – Ч. 24. – С. 196–208.
5. Фетискин Н.П. Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф. Фидлеру) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 190–191.
6. Фетискин Н.П. Интегральная удовлетворенность трудом / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. – С. 470–473.
7. Meyer, J. P. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization / J. P. Meyer, N. J. Allen, C. A. Smith // Journal of Applied Psychology. – 1993. – Vol. 78. – P. 538–551.
8. Mowday, R.T., Steers R.M., Porter L.W. The measurement of organizational commitment / R.T. Mowday, R.M. Steers, L.W. Porter // Journ. of Vocational Behavior. – 1979. – V. 14. – № 2. – P. 224–247.
9. Herzberg, F. One More Time: How Do You Motivate Employees? / F. Herzberg // Harvard Business Review, January-February. – 1968. – P. 37–45.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Dominjak V. Lojal'nost' personala kak social'no-psihologicheskaja ustanovka / V. Dominjak // Personal-Miks. – 2002. – №5. – S. 73.
2. Karamushka L.M. Tehnologiji roboti organizacijnih psihologiv : navchal'nij posibnik / L.M. Karamushka. – K. : Firma «INKOS», 2005. – 366 s.
3. Karamushka L.M. Psihologija upravlinnja : navch. posibnik / L.M. Karamushka. – K. : Milenium, 2003. – 344 s.
4. Karamushka L.M. Dizajn doslidzhennja ta diagnostichnij instrumentarij dlja vivchennja psihologichnih osoblivostej organizacijnogo rozvitku / L.M. Karamushka // Aktual'ni problemi psihologiji. T. 1: Organizacijna psihologija. Ekonomichna psihologija. Social'na psihologija : zb. nauk. prac' Institutu psihologiji im. G.S. Kostjuka APN Ukrajinu / za red. S.D. Maksimenka, L.M. Karamushki. – K. : Nauk. svit, 2009. – Ch. 24. – S. 196–208.
5. Fetiskin N.P. Metodika ocenki psihologicheskoi atmosfery v kollektive (po A.F. Fidleru) / Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manujlov G.M. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp. – M. : Izd-vo Institutu psihoterapii, 2002. – S. 190–191.
6. Fetiskin N.P. Integral'naja udovletvorennost' trudom / Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manujlov G.M. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp. – M. : Izd-vo Institutu psihoterapii, 2002. – S. 470–473.
7. Meyer, J. P. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization / J. P. Meyer, N. J. Allen, C. A. Smith // Journal of Applied Psychology. – 1993. – Vol. 78. – P. 538–551.
8. Mowday, R.T., Steers R.M., Porter L.W. The measurement of organizational commitment / R.T. Mowday, R.M. Steers, L.W. Porter // Journ. of Vocational Behavior. – 1979. – V. 14. – № 2. – P. 224–247.
9. Herzberg, F. One More Time: How Do You Motivate Employees? / F. Herzberg // Harvard Business Review, January-February. – 1968. – P. 37–45.

Ohotnytska, K.Yu. Design of the training ‘Psychological Conditions For Development of Staff’s Commitment in State Employment Service of Ukraine’. The article presents the results of the training stage of an investigation of staff’s organizational commitment in the State Employment Service (SES) of Ukraine. Based on the results of the training experiment the author designed the content and structure of the training ‘Psychological Conditions for Development of Staff’s Commitment in State Employment Service’ aimed at SES managers’ development of understanding of the psychological factors of and the basic conditions for the formation of staff’s organizational commitment.

The article discusses the training’s design, objectives, duration, procedure, as well as the interactive techniques and exercises used in it.

The results of the training’s test-run showed its effectiveness fro the development of staff’s organizational commitment in the State Employment Service of Ukraine.

Keywords: state employment service, staff, organizational commitment, factors of organizational commitment development, conditions for organizational commitment development, training, training experiment.

Відомості про автора

Охотницька Катерина Юріївна, заступник директора ДП «ІПК промисловості» (м. Київ), аспірантка лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

Ohotnytska, Katerina Yuriivna, deputy director, IPK Industry state company, Kyiv, post-graduate student, Laboratory of organizational psychology, G.S.Kostyuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: ipkprom@gmail.com

УДК 159.9.078

Сняданко І.І.

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ У КОНТЕКСТІ ЇХ ПІДГОТОВКИ ДО МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Сняданко І.І. Модель психологічного консультування студентів технічних університетів у контексті їх підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності. Стаття присвячена аналізу структури моделі психологічного консультування студентів технічних університетів у контексті їх підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності. Розкрито особливості змісту психологічного консультування студентів технічних університетів у напрямку підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності. Здійснено аналіз моделі психологічного консультування студентів технічних університетів, яка являє собою покрокове оволодіння студентами психологічними компетенціями, що необхідні для підготовки студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності, а саме: особистісна, навчальна, навчально-професійна та управлінська компетенції.

Ключові слова: компетенція, модель, психологічне консультування, технічний університет, когнітивно-поведінковий підхід, проблемно-орієнтований підхід, професійно-управлінська діяльність.

Сняданко И.И. Модель психологического консультирования студентов технических университетов в контексте их подготовки к будущей профессионально-управленческой деятельности. Статья посвящена анализу структуры модели психологического консультирования студентов технических университетов в контексте их подготовки к будущей профессионально-управленческой деятельности. Раскрыты особенности содержания психологического консультирования студентов технических университетов в направлении подготовки к будущей профессионально-управленческой деятельности. Проанализирована модель психологического консультирования студентов технических университетов, представляющая собой пошаговое овладение студентами психологических компетенций, которые необходимы для подготовки студентов к будущей профессионально-управленческой деятельности, а именно: личностная, учебная, учебно-профессиональная, управленческая компетенции.

Ключевые слова: компетенция, модель, психологическое консультирование, технический университет, когнитивно-поведенческий подход, проблемно-ориентированный подход, профессионально-управленческая деятельность.

Постановка проблеми. Впровадження моделі психологічного консультування студентів технічних університетів у контексті їх підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності є однією з актуальних проблем, адже на сьогодні психологічна підготовка у вищих навчальних закладах обмежується лише навчальними курсами з дисциплін психолого-педагогічного курсу.

У зв'язку з цим розроблення моделі психологічного консультування студентів технічних університетів у контексті їх підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності є одним із актуальних питань, яке сприятиме формуванню високого рівня психологічної готовності студентів до майбутньої професійно-управлінської діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні психологічне консультування є одним із популярних видів психологічної допомоги клієнту. Психологічне консультування є сферою практичної професійної діяльності психолога, яка пов'язана з наданням допомоги людям, що її потребують, у вигляді порад, рекомендацій щодо розв'язання життєвих психологічних проблем, як в особистій, так і в професійній сфері [5; 6; 7]. Разом із тим, залишається не розробленою модель психологічного консультування студентів технічних університетів у контексті їх підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності.

Метою цієї статті є аналіз та обґрунтування моделі психологічного консультування студентів технічних університетів в контексті їх підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності. Згідно з метою статті виділяємо такі завдання, які необхідно розкрити:

1. Здійснити аналіз актуальних підходів у психологічному консультуванні;
2. Представити модель психологічного консультування студентів технічних університетів в контексті їх підготовки до майбутньої професійно-управлінської діяльності;
3. Обґрунтувати представлену модель, її структуру та етапи консультування.

Вклад основного матеріалу і результатів дослідження. Термін «консультування» у практиці надання психологічної допомоги застосовується в декількох випадках: як особливий вид допомоги, який призводить до конструктивних змін в клієнта; як деякий репертуар можливих дій; як психологічний процес [5].

Усі консультаційні підходи фокусуються на зміні почуттів, думок і дій людей таким чином, щоб люди могли жити більш ефективно. По-друге, процес консультування є психологічним. Консультування не є чимось