

АХТИРСЬКА ЮЛІЯ ІГОРІВНА*здобувач кафедри практичної психології та соціальної роботи
Східноукраїнського національного університету ім.В. Даля,
м. Сєвєродонецьк*

ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ ПРОГРАМИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МОЛОДІ ЯК ЗАСІБ ПСИХОПРОФІЛАКТИКИ МІЖСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ

Стаття присвячена аналізу специфіки та принципів побудови програми формування організаційної культури молоді як засобу психопрофілактики міжособистісних конфліктів. Доведено, що основними принципами побудови програми з підвищення організаційної культури у здобувачів вищої освіти мають стати: принцип системності, який полягає у тому, що програма психологічного впливу спрямовується не лише на корекцію низьких показників за складовими організаційної культури здобувачів вищої освіти, а й на створення умов для найбільш повної реалізації потенційних можливостей їх гармонійного розвитку та підвищення їхньої організаційної культури; принцип диференційованого прогнозування, який передбачає наповнення програми відповідно до однорідних показників рівня вираженості організаційної культури у здобувачів вищої освіти; принцип динамічності, згідно з яким вся процедура формування організаційної культури у здобувачів вищої освіти розглядається як поетапний пролонгований процес, що передбачає раціональну послідовність заходів психокорекційного впливу та моніторинг динаміки змін з метою визначення того, які складові організаційної культури потребують першочергового впливу; принцип комплексності, що вимагає поетапних психологічних дій з використанням відповідних методичних засобів, консультативних та організаційних прийомів, зокрема з метою психопрофілактики міжособистісних конфліктів.

Ключові слова: *молодь, організаційна культура, міжособистісні конфлікти, психопрофілактика, заклад вищої освіти.*

Постановка проблеми. Ефективне налагодження навчального процесу у закладах вищої освіти України, підвищення професійної мобільності та конкурентоспроможності майбутніх фахівців на сучасному ринку праці потребують розробки нових підходів до якості підготовки здобувачів вищої освіти. Найбільш відповідним вимогам системного підходу у формуванні особистості майбутнього професіонала є формування організаційної культури закладу вищої освіти і, насамперед, – організаційної культури у здобувачів вищої освіти як її вагової складової.

Аналіз наукових досліджень та публікацій. Наразі в соціальній та організаційній психології найкраще вивчено процес

формування організаційної культури промислових підприємств (Д. Болінже, Дж. Дістефано, Г. Лейн, У. Оучі, Дж. Хофштеде), її значення та можливості в управлінні персоналом (Т. Базаров, Б. Жаліло, В. Погребняк). Порівняно недавно українські вчені почали досліджувати особливості організаційної культури у закладах освіти (О. Бондарчук, Н. Завацька, Л. Карамушка, О. Мітічкіна, Т. Ткач, О. Філь), зокрема особливості організаційної культури закладу вищої освіти як важливої складової іміджу сучасного університету (Л. Захарова, Т. Кирилова), як чинник, що впливає на професійне становлення здобувача вищої освіти (В. Бочелюк, А. Кайбіяйнен, Г. Мальцева), як вагома складова іміджу та конкурентоспроможності сучасного професіонала (Л. Карамушка, О. Мітічкіна, Ж. Серкіс, В. Турбан) [1; 3; 4; 6; 8; 9].

Мета статті – визначити принципи побудови формування організаційної культури молоді як засобу психопрофілактики міжособистісних конфліктів.

Виклад основного матеріалу та результатів дослідження.

Динаміка соціально-психологічних процесів у студентських групах потребує цілеспрямованого втручання у процес формування організаційної культури, з метою запобігання некерованого формуванню у формі субкультур, які іноді заважають роботі всього закладу вищої освіти. Формування організаційної культури має свої чинники, які можна поділити на комунікативні, когнітивні, емоційні та мотиваційні. Специфічною рисою процесу формування організаційної культури є те, що він відбувається в рамках реалізації керівництвом функції управління. Заходи управління поділяються на організаційні та адміністративні. Тому, спеціальна програма формування культури організаційної культури у здобувачів вищої освіти має включати в себе обидва ці види.

Формування організаційної культури як правило відбувається на трьох основних рівнях: особистісному, груповому та загальноорганізаційному. Ця особливість визначає найбільш ефективну форму програми – соціально-психологічний тренінг.

Для визначення основних акцентів та напрямків роботи, необхідно визначити слабкі міста в існуючій організаційній культурі закладу вищої освіти, у середовищі здобувачів вищої освіти. Це може бути здійснено за допомогою діагностичних методів, тестування. Для побудови програми суттєві результати має діагностика таких параметрів існуючої організаційної культури у здобувачів вищої освіти, як норми їх поведінки та діяльності; організаційні цінності, організаційний клімат; психологічна атмосфера в групі, система міжособистісних взаємовідносин, рівень розвитку групи; мотивація організаційної поведінки, система ціннісних орієнтацій.

Як свідчить аналіз наукової психологічної літератури, здобувачі вищої освіти в процесі формування власної організаційної культури

проходять етапи: адаптації до організаційного середовища закладу вищої освіти; інтеграції норм та правил поведінки освітнього закладу у власний особистісний простір; особистісної ідентифікації з організаційною культурою вищого навчального закладу.

Процес оцінки супроводжує здобувачів вищої освіти не тільки на початку адаптації до організаційної культури свого навчального закладу, а й в процесі будь-яких змін, подій, які відбуваються у закладі тощо. Зневажливе ставлення до процесу формування оцінки основних організаційних подій, відсутність добре продуманого впливу на оцінку здобувачами вищої освіти організаційної культури навчального закладу може звести нанівець всі подальші зусилля щодо формування організаційної культури молоді як засобу психопрофілактики її міжособистісних конфліктів. Саме тому починати слід з прояснення оцінки здобувачами вищої освіти організаційної культури свого навчального закладу і враховувати її протягом усього процесу побудови культури. Формування оцінки у межах бажаних критеріїв (навіть певна маніпуляція суб'єктивними чинниками оцінки), може стати суттєвим чинником формування організаційної культури, активної позиції здобувачів вищої освіти щодо її трансляції у суспільство та, відповідно, покращення іміджу закладу вищої освіти в цілому.

Процес адаптації відбувається крізь свідоме розуміння здобувачами вищої освіти тих норм, правил поведінки, що складають частину організаційної культури вищого навчального закладу. Знайомство з цими правилами та їх засвоєння відбувається за допомогою комунікативних процесів, існуючих в закладі вищої освіти та тих, що встановлює сам здобувач вищої освіти. Тому доцільною буде така форма занять, яка є звичною для здобувачів вищої освіти.

Процес інтеграції елементів організаційної культури здобувачів вищої освіти у особистісний простір відбувається тільки після свідомого аналізу існуючої культури у вигляді норм та правил діяльності. У цьому процесі можливе виникнення протиріч між власними цінностями здобувачів вищої освіти та цінностями закладу вищої освіти. Також слід пам'ятати, що додержання норм обов'язково обмежує особистісну свободу, що не може не позначитися на емоційному стані здобувачів вищої освіти. Можливе виникнення конфліктних ситуацій, які потребують вирішення, та використання нового досвіду в руслі формування організаційної культури. Саме тому, для реалізації інтеграційного етапу слід добирати емоційні, перцептивні методи. В цьому контексті емоційність розуміється як здатність сприймати оточуючий світ у формі переживань, а перцептивність – як особистісна якість, що дозволяє сприймати відчуття інших як свої.

Для етапу ідентифікації здобувачів вищої освіти з закладом вищої освіти, сприйняття культури навчального закладу, як своєї, –

характерно, що здобувач вищої освіти стає носієм культури свого закладу. І в окремих випадках – активним її проповідником. Для успішного засвоєння та «вбудовування» організаційної культури можна обрати як найбільш ефективні психокорекційні та креативні методи.

Організація інтерактивного навчання передбачає моделювання життєвих ситуацій, використання рольових ігор, загальне вирішення питань на підставі аналізу обставин і ситуації. Психокорекційні засоби потрібні для подолання неадекватних психологічних захистів в процесі навчання. Основна відмінність психокорекції від впливів, спрямованих на психологічний розвиток особистості полягає в тому, що психокорекція має справу з уже сформованими якостями особистості чи видами поведінки і спрямована на їх переробку, в той час як основна задача психологічного розвитку полягає в тому, щоб при відсутності або недостатньому розвитку сформувати потрібні психологічні якості. Серед креативних методів тренінгової роботи особливо слід відзначити «мозковий штурм» – один із найбільш популярних і дієвих способів стимулювання творчої активності здобувачів вищої освіти. Даний метод дозволяє знайти рішення різноманітних задач за допомогою особливих правил обговорення.

Основними принципами побудови програми з підвищення організаційної культури у здобувачів вищої освіти мають стати:

- принцип системності, який полягає у тому, що програма психологічного впливу спрямовується не лише на корекцію низьких показників за складовими організаційної культури здобувачів вищої освіти, а й на створення умов для найбільш повної реалізації потенційних можливостей їх гармонійного розвитку та підвищення їхньої організаційної культури;

- принцип диференційованого прогнозування, який передбачає наповнення програми відповідно до однорідних показників рівня вираженості організаційної культури у здобувачів вищої освіти;

- принцип динамічності, згідно з яким вся процедура формування організаційної культури у здобувачів вищої освіти розглядається як поетапний пролонгований процес, що передбачає раціональну послідовність заходів психокорекційного впливу та моніторинг динаміки змін з метою визначення того, які складові організаційної культури потребують першочергового впливу;

- принцип комплексності, що вимагає поетапних психологічних дій з використанням відповідних методичних засобів, консультативних та організаційних прийомів, зокрема з метою психопрофілактики організаційних конфліктів.

Програма формування організаційної культури молоді як засобу психопрофілактики міжособистісних конфліктів складалася з чотирьох взаємопов'язаних блоків: інформаційного, мотивувального, формувального та контрольного. Кожен блок поєднував систему

занять з проведенням дискусій, рольових ігор, психогімнастичних і психокорекційних вправ, розв'язання проблемних ситуацій.

Інформаційний блок мав на меті ознайомлення здобувачів вищої освіти з інформацією про сутність та значення організаційної культури; можливості, пов'язані з реалізацією організаційної поведінки; переваги групових форм роботи та ін.

Мотивувальний блок передбачав створення активного настановлення на психокорекцію, формування мотивів самопізнання і самовдосконалення, виявлення особистісних недоліків у самореалізації, підвищення впевненості здобувачів вищої освіти у собі.

Формувальний блок дозволяв забезпечувати психокорекційну роботу з підвищення рівня вираженості організаційної культури у здобувачів вищої освіти. Наприклад, заняття за темами: «Мій заклад вищої освіти», «Мої обов'язки», «Моя особиста місія». З метою підвищення ступеня привабливості організаційної культури закладу вищої освіти найбільш дієвими виступили: міні-лекції «Історія моєї організації», «Як я можу реалізуватися в своїй організації?», а також проблемні питання для групового обговорення за такими темами, як «Причини конфліктів у групі», «Що я можу та що я хочу?», арт-терапевтичні вправи «Команда», «Скульптура». У роботі з ціннісними орієнтаціями були використані символдраматичні вправи «Занедбаний сад», «Мій емоційний стан», «Квітка, що росте назустріч сонцю».

Контрольний блок передбачав оцінку ефективності формувального впливу. Мета цього етапу – оцінка змін у рівні вираження параметрів, визнаних значущими для формування організаційної культури у здобувачів вищої освіти. На цьому етапі повторно застосовувалися методики, які використовувалися на початку впровадження програми.

Основними завданнями програми формування організаційної культури молоді як засобу психопрофілактики міжособистісних конфліктів виступили: оволодіння соціально-психологічними знаннями про організаційну культуру закладу вищої освіти, студентську субкультуру; корекція і формування соціально-психологічних умінь і навичок побудови взаємовідносин в групі та у закладі вищої освіти; усвідомлення цілісності зовнішніх та внутрішніх чинників організаційної поведінки; розвиток здатності адекватно розуміти себе та інших; оволодіння прийомами управління власними емоційними станами та розуміння емоцій оточуючих людей і груп; навчання індивідуалізованим прийомам міжособистісного спілкування; чуттєве пізнання групо-динамічних феноменів і усвідомлення своєї причетності до виникаючих міжособистісних ситуацій, зокрема конфліктів.

Слід наголосити, що вказані завдання не охоплюють повністю всі сторони програмного навчання, і для окремих занять можуть бути переглянуті.

Основні психологічні прийоми, що можуть бути рекомендовані для використання при побудові занять: міні-лекції, психогімнастичні вправи, дискусія, психологічні (рольові, ділові) ігри, психокорекційні вправи, форми контролю засвоєння знань, вмінь та навичок.

Вибір основних психологічних прийомів при розробці програми тренінгових занять може визначатися ефективністю, доступністю, результативністю методів навчання та управління. Розглянемо деякі з основних методів більш детально.

Міні-лекція в рамках тренінгового заняття підвищує пізнавальний інтерес здобувачів вищої освіти, що є одним з основних чинників навчання, і, відповідно, формування нових зразків поведінки та діяльності (очікуваних результатів формування організаційної культури).

Психогімнастичні вправи використовуються в програмі у формі невербальних вправ на задану тему. Сутність цього методу найбільш точно описав Б. Карвасарський: «Один з невербальних методів групової психотерапії, в основі якого лежить використання рухової експресії як головного засобу комунікації в групі». Психогімнастика впливає як на внутрішні чинники, так і на групові, підвищуючи ефективність заняття [5].

Групова дискусія в психологічному тренінгу – це спільне обговорення будь-якого спірного питання, що дозволяє прояснити думки, позиції й установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування. У тренінгу групова дискусія може бути використана, як в цілях надання можливості учасникам побачити проблему з різних сторін (це уточнює взаємні позиції, що зменшує опір сприйняття нової інформації від ведучого та інших членів групи), так і в якості способу групової рефлексії через аналіз індивідуальних переживань (це посилює згуртованість групи й одночасно полегшує саморозкриття учасників). Між цими різними цілями є низка інших, проміжних цілей, наприклад, актуалізація та вирішення прихованих конфліктів і усунення емоційної упередженості в оцінці позиції партнера шляхом відкритих висловлювань, або надання можливості учасникам проявити свою компетентність і, тим самим, задовольнити потребу у визнанні та повазі [7].

Рольові та ділові ігри в тренінгових заняттях розвивають такі комунікативні навички, як рольове, ділове і дружнє спілкування, дозволяють учасникам проявити індивідуальність у вирішенні проблемних ситуацій, поширюють кількість соціально прийнятних форм поведінки, навчають краще розуміти людей у групі.

Психокорекційні вправи обрано як засіб розвитку навичок міжособистісної взаємодії, прояснення внутрішніх установок,

спонукань та особистісного зростання учасників тренінгу. Багатьма сучасними дослідниками зазначено великі можливості психотерапевтичного впливу та універсальність використання психотерапевтичних методів у психологічній роботі. Наприклад, Н. Завацька зазначає, що психотерапія має інтеграційний характер, що дозволяє включати її в науковий і практичний апарат [2].

Форми контролю знань, умінь та навичок мають реалізовуватися на кожному занятті з метою одержання зворотного зв'язку, перевірки правильності обраних технік та методик. Основною формою контролю може стати підсумкове обговорення результатів занять. Також можуть використовуватися: тестування, анкетування, психологічна вправа. Окремо слід підкреслити, що програма формування організаційної культури молоді як засобу психопрофілактики міжособистісних конфліктів має припускати вільний вибір послідовності вправ на занятті. Можна почати заняття як з проблемного питання, так і з міні-лекції. Компетентність тренера дозволяє визначити психологічний стан учасників у групі на початку заняття та, відповідно, скоригувати послідовність прийомів. Ціль, необхідні обладнання та матеріали мають визначатися темою заняття, а тематика будуватися за принципами системності та поступовості завдань.

Висновки. Формування організаційної культури молоді як засобу психопрофілактики міжособистісних конфліктів можливе за програмою тренінгових занять. Реалізація змісту соціально-психологічної програми тренінгових занять доцільна за допомогою таких форм впровадження, як міні-лекція, психогімнастичні вправи, дискусія, рольові та ділові ігри. Дієвість програми формування організаційної культури молоді як засобу психопрофілактики міжособистісних конфліктів забезпечується основними принципами її побудови: системності, диференційованого прогнозування, динамічності та комплексності.

Список використаної літератури:

1. Вачков И. В. Окна в мир тренинга: методологические основы субъектного подхода к групповой работе / И. В. Вачков, С. Д. Дерябо. – СПб. : Класс, 2004. – 272 с.
2. Завацька Н. Є. Сучасні технології розширення адаптаційного потенціалу особистості / Н. Є. Завацька // Зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2004. – №3 (8). – С.190 – 195.
3. Иванова Е. В. Тренинг управления изменениями в организации / Е. В. Иванова. – СПб. : Речь, 2007. – 292 с.
4. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко. – Львів : Край, 2010. – 210 с.
5. Карвасарский Б. Д. Психотерапевтическая энциклопедия / Б. Д. Карвасарский. – СПб. : Питер, 1999. – 752 с.
6. Обухов Я. Л. Символдрама : Кататимно-имагинативная психотерапия детей и подростков / Я. Л. Обухов. – М. : Эйдос, 1997. – 112 с.

7. Осипова А. А. Общая психокоррекция / А. А. Осипова. – М. : Сфера, 2002. – 510 с.
8. Серкіс Ж. В. Про організаційну культуру закладу освіти / Ж. В. Серкіс // Практична психологія та соціальна робота. – К. : НАПН України, 2002. – № 9-10. – С. 4-9.
9. Турбан В. В. Самообмеження та відчуження у молоді: соціально-психологічні прояви і смислові конотації понять / В. В. Турбан // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Т. IX, Вип. 10. – К. ; Ніжин : ПП Лисенко, 2017. – С. 213–220.

References:

1. Vachkov Y. V. Okna v myr trenynnga: metodologicheskye osnovy sub'ektnogo podhoda k gruppovoj rabote / Y. V. Vachkov, S. D. Derjabo. – SPb. : Klass, 2004. – 272 s.
2. Zavač'ka N. Je. Suchasni tehnologii' rozshyrennja adaptacijnogo potencialu osobystosti / N. Je. Zavač'ka // Zb. nauk. prac' Shidnoukrai'ns'kogo nacional'nogo universytetu im. V. Dalja. – 2004. – №3 (8). – S.190 – 195.
3. Yvanova E. V. Trenyng upravlenyjamy yzmenenyjamy v organizacuu / E. V. Yvanova. – SPb. : Rech', 2007. – 292 s.
4. Karamushka L. M. Psihologija organizacijnoi' kul'tury (na materialii promyslovyh pidpryjemstv) : [navch. posib. dlja stud. vyssh. navch. zakl.] / L. M. Karamushka, I. I. Snjadanko. – L'viv : Kraj, 2010. – 210 s.
5. Karvasarskyj B. D. Psihoterapevtycheskaja encyklopedyja / B. D. Karvasarskyj. – SPb. : Pyter, 1999. – 752 s.
6. Obuhov Ja. L. Symvoldrama : Katatymno-ymagnatyvnaja psihoterapyja detej y podrostkov / Ja. L. Obuhov. – M. : Эйдос, 1997. – 112 s.
7. Osypova A. A. Obshhaja psihokorrekcija / A. A. Osypova. – M. : Sfera, 2002. – 510 s.
8. Serkis Zh. V. Pro organizacijnu kul'turu zakladu osvity / Zh. V. Serkis // Praktychna psihologija ta social'na robota. – K. : NAPN Ukraї'ny, 2002. – № 9-10. – S. 4-9.
9. Turban V. V. Samoobmezhenja ta vidchuzhenja u molodi: social'no-psihologichni projavy i smyslovi konotacii' ponjat' / V. V. Turban // Aktual'ni problemy psihologii' : zb. nauk. prac' Instytutu psihologii' imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukraї'ny. – Т. ІН, Вуп. 10. – К. ; Nizhyn : PP Lysenko, 2017. – S. 213–220.

Ахтирская Ю.И.

Принципы построения программы формирования организационной культуры молодежи как средство психопрофилактики межличностных конфликтов

Статья посвящена анализу специфики и принципов построения программы формирования организационной культуры молодежи как средства психопрофилактики межличностных конфликтов. Доказано, что основными принципами построения программы по повышению организационной культуры у соискателей высшего образования должны стать: принцип системности, который заключается в том, что программа психологического воздействия направляется не только на коррекцию низких показателей составляющих организационной культуры соискателей высшего образования, но и на создание условий для наиболее полной реализации потенциальных возможностей их гармоничного

развития и повышения их организационной культуры; принцип дифференцированного прогнозирования, предусматривающий наполнение программы в соответствии с однородными показателями уровня выраженности организационной культуры у соискателей высшего образования; принцип динамичности, согласно которому вся процедура формирования организационной культуры у соискателей высшего образования рассматривается как поэтапный пролонгированный процесс, предусматривающий рациональную последовательность мероприятий психокоррекционного влияния и мониторинг динамики изменений с целью определения того, какие составляющие организационной культуры требуют первоочередного воздействия; принцип комплексности, требующий поэтапных психологических действий с использованием соответствующих методических средств, консультативных и организационных приемов, в частности с целью психопрофилактики межличностных конфликтов.

Ключевые слова: *молодежь, организационная культура, межличностные конфликты, психопрофилактика, учреждение высшего образования.*

Akhtyrskaya Yu.I.

Principles of construction of youth organizational culture formation program as a means of psychoprophylactics of interpersonal conflict

The article is devoted to the analysis of the specifics and principles of building a program for the formation of the organizational culture of youth as a means of psychoprophylaxis of interpersonal conflicts. It is proved that the main principles of building a program to improve the organizational culture of higher education applicants should be: the principle of consistency, which consists in the fact that the psychological impact program is aimed not only at correcting low indicators of the components of the organizational culture of higher education applicants, but also creating conditions for the fullest realization of the potential opportunities for their harmonious development and enhancement of their organizational culture; the principle of differentiated forecasting, providing for the filling of the program in accordance with homogeneous indicators of the level of severity of organizational culture among applicants for higher education; the principle of dynamism, according to which the whole procedure for the formation of organizational culture among higher education applicants is considered as a phased, prolonged process, providing for a rational sequence of measures of psychocorrective influence and monitoring of the dynamics of changes in order to determine which components of the organizational culture require priority impact; the principle of complexity, requiring phased psychological actions using appropriate methodological tools, consultative and organizational techniques, in particular with the aim of psychoprophylaxis of interpersonal conflicts.

Key words: *youth, organizational culture, interpersonal conflicts, psychoprophylaxis, institution of higher education*