

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ФІЛОЛОГІЇ ТА МАСОВИХ КОМУНІКАЦІЙ  
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

До захисту допустити:  
в.о. зав. кафедри  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ р.

**Кваліфікаційна робота**  
за освітнім ступенем «Магістр» на тему:  
**«Соціально – психологічні особливості ставлення до корпоративної  
освіти співробітниками компанії»**

Студентки факультету філології  
та масових комунікацій  
спеціальності 053. Психологія.  
Практична психологія.  
освітнього ступеня «Магістр»  
Шевцової Олександр  
Вікторівни  
Науковий керівник:  
Тищенко Лілія Валеріївна  
кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри практичної  
психології  
Рецензент: кандидат  
психологічних наук, доцент  
кафедри прикладної психології  
Бердянського педагогічного  
університету О.В. Старинська

Кваліфікаційна робота захищена  
з оцінкою \_\_\_\_\_  
Секретар ЕК \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ р.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ .....	6
1.1. Теоретично-методологічне визначення феномену корпоративної освіти ...	6
1.2. Структурні компоненти моделей формування корпоративної освіти .....	17
Висновок до розділу I .....	28
РОЗДІЛ II. ОСОБИСТІСНІ РЕСУРСИ ТА ІНДИВІДУАЛЬНЕ СПРИЙНЯТТЯ ЯК УСВІДОМЛЕННЯ ВЛАСНИХ РЕСУРСІВ ТА КОМПЕТЕНЦІЙ .....	29
2.1. Особливості формування компетентностей в професійній діяльності ...	29
2.2. Аналіз параметрів сприйняття власної освіти особистістю в професійній діяльності.....	34
2.3. Усвідомлення особистісних ресурсів та компетенцій як фактор можливості професійного зростання .....	34
Висновок до розділу II .....	50
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	58
3.1 Вибір та обґрунтування методів дослідження. ....	58
3.2. Констатувальне дослідження та аналіз отриманих результатів. ....	60
3.3 Формуючий експеримент та перевірка ефективності програми.....	73
Висновок до розділу III.....	78
ВИСНОВКИ .....	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	81
ДОДАТКИ.....	89

## ВСТУП

Проблема корпоративної освіти сьогодні дуже важлива і актуальна. До корпоративного утворення вимоги зростають з кожним роком все більше, так як конкурентоздібність підприємств безперервно розвивається та зростає. Нові програми для роботи, системи в роботі, технології у виробництві висувають на ринку праці свої вимоги, яким необхідно відповідати.

Тенденції сучасного світу зобов'язують підлаштовуватися під вимоги, які нам диктує ХХІ століття. Будь-яке підприємство висуває великі вимоги до людини. У сучасному світі необхідно, щоб вона була конкурентоспроможною, відповідала рівню кваліфікації у своїй галузі, та її власним компетенціям.

Компанії зацікавлені в навчанні свого персоналу. Все це зумовило виникнення корпоративної освіти. В управлінні компанією велике значення має побудова корпоративної освіти та корпоративних правил, нововведень таких як навчальні заходи, які впливають на взаємодію в колективі, підвищення власного рівня кваліфікації.

Усвідомлення власної ресурсності та усвідомлення своїх компетентностей у професії, надає можливості реалізовуватися в тій або іншій професійній діяльності, здійснювати професійне зростання.

Важливо, коли інтереси працівника і інтереси управлінця збігаються, наприклад в методах їх розвитку за допомогою навчальних і розвиваючих заходів. Коли співробітник зацікавлений в своєму розвитку і це йде на користь компанії. Тому, вкрай важливо забезпечити підтримку підходу до роботи і ширину кругозору працівника, який виконує певні завдання. У перспективі це дозволить не тільки отримати необхідний спочатку результат, але і дає можливість отримання додаткової вигоди у вигляді пропозиції щодо оптимізації процесу або зниження витрат. В цьому і полягає основне завдання керівника.

Актуальність даної роботи полягає в тому, що усвідомлення власних ресурсів та своїх компетенцій приводять до підвищення рівня власної

конкурентоспроможності та рівня кваліфікації.

**Мета дослідження** полягає у розробці та впровадженні корекційно - розвивальної програми щодо підвищення корпоративної освіти, яка спрямована на усвідомлення можливостей конкурентоспроможності працівників підприємств як професійного зростання особистісних ресурсів

**Об'єктом дослідження** є корпоративна освіта в професійній діяльності особистості.

**Предметом дослідження** є корпоративна освіта, як фактор усвідомлення власних ресурсів.

**Гіпотеза дослідження** полягає в тому, що високий рівень індивідуального сприйняття власних ресурсів залежить від якості корпоративної освіти, спрямованої на формування підвищення компетентності та рівня кваліфікації працівників.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати основні теоретичні підходи щодо сучасних проблем корпоративної освіти.
2. Визначити роль корпоративної освіти щодо формування професійних якостей особистості.
3. Розробити модель вмотивованості особистості до корпоративної освіти;
4. З'ясувати можливості професійного зростання за умов усвідомлення особистісних ресурсів.
5. Розробити та апробувати корекційно-розвивальну програму усвідомлення власних ресурсів особистості щодо професійного зростання в умовах корпоративної освіти.

**Методи дослідження:** дана робота складається з теоретичного аналізу досліджуваної проблеми, комплекс психодіагностичних методик, які складають емпіричне дослідження – Методика «Самооцінка рівня домагань по методиці» (Шварцландера), Методика «Діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач» (Т. Елерс), Методика діагностики

особистості на мотивацію до досягнення успіху (Т. Елерс), «Рівень співвідношення цінності і доступності в різних життєвих сферах (РСЦД)» (Е.Б. Фанталова).

**Теоретико- методологічна основа** складається з аналізу концепцій корпоративної освіти (Т.Дж. Пітерса, Р.Х. Уотермена, Г. Хофстеда, А. Воронкової, Г.Дмитренка, Ф. Зінов'єва та ін.), визначення структурних моделей освіти (А. Маслоу, А.Комбс, К.Роджерс, П.Гудманом, І.Ілліч, Т.Ю.Базаров), реалізації компетентностей професійній діяльності (І. А. Зимня, О.О. Бодальов, А.В. Брушлинський, М.І. Лук'янова, А.К.Маркова, Л.М. Мітіна та ін.), усвідомлення особистісних ресурсів (Б. Лівехуд, О. Кроник, К. Юнг, А. Реан, С. Хазова, Н.Фомінова, Л.І.Дементий,), побудова ефективного способу життя (Ю.В. Постилякова, Т.Л. Крюкова, Е.И.Никитина, С.Мадді, С.Кобаса, Л.И.Анциферова, Л.А.Александрова та ін.).

**Наукова новизна та теоретичне значення дослідження:** вперше побудовано теоретичну рівневу модель особистісної спрямованості навчання професійного зростання працівників підприємства, та визначено її складові компоненти.

**Практичне значення дослідження** становить розроблену корекційно-розвивальну програму, яка спрямована на підвищення корпоративної освіти як можливості зростання особистісної ресурсності та конкурентоспроможності. Розроблена програма може використовуватися психологами в роботі в компаніях, групах психологічної допомоги.

**Апробація та впровадження результатів дослідження:** розроблена корекційно - тренінгова програма підтверджена актом впровадження ПРАТ «МК «АЗОВСТАЛЬ», яка спрямована на підвищення власних ресурсів.

**Структура магістерської роботи:** складається зі вступу, трьох розділів, висновку, списку використаних джерел та двох додатків. Загальний обсяг роботи становить 80 сторінок. У тексті вміщено 1 таблиці та 8 діаграм. Додатки викладено на 90 сторінці. У списку використаних джерел 88 найменувань, що охоплюють 10 сторінок. Робота має емпіричний характер.

## РОЗДІЛ І. ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ КОРПОРАТИВНОЇ ОСВІТИ

### 1.1. Теоретично-методологічне визначення феномену освіти

Навчання персоналу з часом все більше набуває необхідності та популярності, для підтримання конкурентноспроможності та втримання компаній на ринку праці. Навчання персонала сьогодні дуже важливо, так як підприємства потребують кваліфікованих і затребуваних кадрів, щоб людина могла виконувати завдання, які від нього вимагають. А також могла виходити за рамки своїх посадових інструкцій і вносити нововведення, пропонувати нові рішення проблем і впроваджувати інноваційні підходи, в світі, який швидко розвивається, не стоїть на місці це в пріоритеті.

Перші наукові уявлення про корпоративну (організаційну) освіту з'являються у західній літературі на початку 80-х років ХХ ст. завдяки дослідженням Т.Дж. Пітерса, Р.Х. Уотермена, Г. Хофстеда та інших учених. У вітчизняній літературі окремі аспекти зазначеної проблеми відображені у публікаціях А. Воронкової, Г. Дмитренка, Ф. Зінов'єва, О. Грішної, А. Колота, В. Онікієнка, І. Петрової та ін. Між тим сутність корпоративної культури, концепція її становлення та розвитку все ще залишається в літературі недостатньо вивченою, спостерігаються суперечливі погляди дослідників щодо ролі такої культури та її впливу на стан соціально-трудових відносин[10].

Поняття «Освіта» - це процес і результат удосконалення здібностей та поведінки особистості, при якому вона досягає соціальної зрілості та індивідуального зростання було прийнято на ХХ сесії Генеральній конференції ЮНЕСКО. Вона дозволяє об'єднати власні знання та особистісні якості.

В Законі України про освіту, сама освіта виступає як методичні та педагогічні заходи, які спрямовані на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетенцій. Освіта являє собою основу інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості

з метою всебічного розвитку людини [63].

«Освіта дорослих – це комплекс організованих процесів утворення, незалежно від змісту, рівня та методу, формальних чи інших, що продовжують або доповнюють освіту, що отримується у загальноосвітніх навчальних закладах та ВНЗ, а також практичне навчання, завдяки якому особистості, які розглядаються в якості дорослих суспільством, частиною якого вони є, розвивають власні здібності, збагачують свої знання, покращують свою технічну та професійну кваліфікацію або отримують нову орієнтацію та змінюють свої погляди або поведінку в подвійній перспективі: всебічного особистого розвитку та участі у збалансованому і незалежному соціальному, економічному і культурному розвитку» (Генеральна конференція ООН з питань освіти, науки і культури, Найробі, 1976) .

Унаслідок дії цих тенденцій на підприємствах багатьох розвинутих країн ринкової економіки якісно змінюється зміст праці, вимоги до рівня знань, трудової та інноваційної активності персоналу. Зростає усвідомлення того, що піднесення конкурентоспроможності підприємства у XXI ст. може бути пов'язане тільки з розробкою нововведень, необхідних для створення конкурентоспроможних продукції, товарів, послуг. Важливим пріоритетом в управлінні персоналом стає заохочення інноваційної активності, зростання професійної компетенції, розвиток освітньо – професійних здібностей, підвищення конкурентоспроможності кадрів в інтересах зростання конкурентоспроможності підприємств і країни загалом. В Україні на феномен корпоративної культури звернули увагу на етапі переходу до ринкових відносин. Поштовхом для цього стали ринкові перетворення, проголошення демократичного шляху розвитку держави, приватизаційні процеси, відмова від планового управління економікою. Усі ці багатоманітні явища в житті українського суспільства наприкінці XX ст. призвели до кардинальних змін в економіці й управлінні підприємствами. Індикатором таких змін стала зміна методів управління, зумовлена новими умовами господарювання, принципово інша організаційна структура більшості

підприємств. систему нагромадження й трансляції (передачі) різного роду знань: економічних, технологічних, виробничих, організаційних, професійно – етичних, управлінських та інших різновидів знань для ефективного досягнення поставлених перед корпорацією цілей». Іншими словами, корпоративна освіта – це перш за все індивідуальний «продукт», який утворюється під конкретні вимоги й завдання цілком конкретної організації. Наведене визначення не є досконалим, адже у його межах мета корпоративної освіти зосереджена виключно на обслуговуванні інтересів корпорації, в той час як інтереси людини залишаються поза увагою[22].

Сам термін «корпоративне об'єднання» (історично і етимологічно поєднує в собі два визначення: «корпорація» і «освіта».

Корпорація (лат.corporatio – спільнота) – це об'єднання, товариство, союз, юридична особа – сукупність фізичних осіб і компаній, які об'єдналися для досягнення будь-якої мети.

Освіта – це педагогічне поняття. Воно означає процес і результат засвоєння певної суми знань, навичок, умінь.

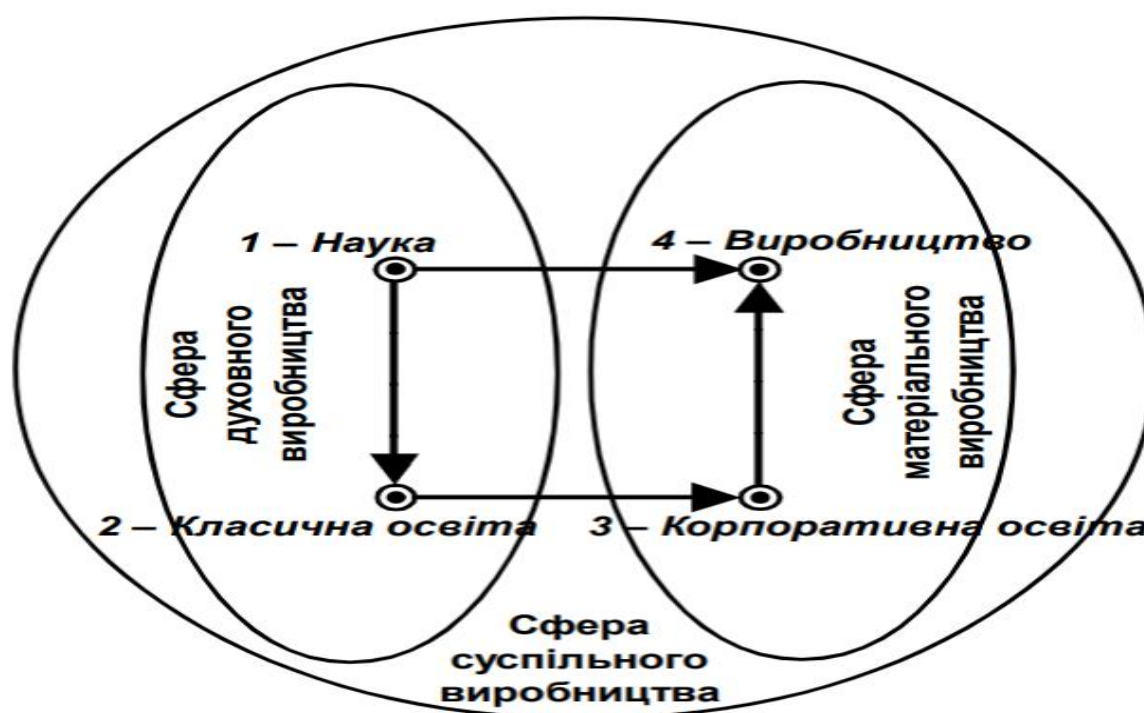


Рис. 1.1.2. Взаємозв'язок науки та корпоративної освіти



за К. Віллером

Будь-яка освіта, у тому числі й корпоративна, не може бути ефективною, якщо вона фокусується за межами інтересів особистості. Інтереси особистості у формулюванні визначення корпоративної освіти знайшли своє місце у тлумаченні К. Віллера (K. Wheeler).

На думку дослідника, корпоративна освіта зосереджується не стільки на традиційному навчанні персоналу, скільки на його розвитку та пошуку талановитих осіб. Разом з тим, автор не звертає увагу на той факт, що корпоративна освіта, як правило це перш за все професійна освіта яка позиціонує, як правило, на рівні післядипломної освіти. Друга частина цього зауваження не є принциповою, адже корпоративна освіта може бути вбудована в модель традиційної професійної освіти. Наприклад, ŠKODA AUTO University будучи за своєю суттю корпоративним навчальним закладом, пропонує не лише бакалаврські програми, а у тому числі і програми магістерського рівня.

В підході Н. А. Гука корпоративна освіта – «це механізм практичної реалізації зворотного зв'язку між промисловістю та освітою. Його суть полягає в тому, що підприємства самі повинні брати активну участь у підготовці своїх майбутніх кадрів». Таке тлумачення, з огляду на свою зосередженість лише на «реалізації зворотного зв'язку», також не позбавлено певних вад, природою виникнення яких є відсутність наголосу автора визначення на одному з головних аспектів прояву змісту освіти, а саме на її участі у розвитку особистості. Такий висновок ми формуємо з огляду на думку автора щодо мети корпоративної освіти, а саме: підготовка професійних кадрів; залучення коштів потенційних роботодавців в систему вищої освіти; стимулювання професійного зростання професорсько – викладацького складу ВНЗ[15].

Цілком очевидно, що у запропонованому визначенні проблематика розвитку особистості не тільки не позиціонує на рівні окремої мети, а розглядається лише в контексті «підготовки професійних кадрів». Найбільш

вдале, визначення змісту корпоративної освіти було надано В. В. Кузнецовим, який розглядає відповідну категорію на рівні складової частини системи освіти. На думку вченого, корпоративна освіта – це сукупність освітніх структур та навчальних програм підприємств, компаній, які у своїй єдності та взаємодії забезпечують виробничі потреби корпорації – замовника у висококваліфікованих кадрах.

Позиція Л. Лесохіна, що характеризує додаткову освіту дорослих у загальноцивілізаційному контексті. Вона орієнтована на самоідентифікацію особистості, співвідносить себе не лише з безпосереднім середовищем і оточенням, а й історичним процесом в цілому. Така освіта ґрунтується на потребах людини, яка визначає для себе сенс життя, свій людський та громадянський обов'язок та власне місце в соціумі. Це важливо для адаптації дорослого населення в постійно мінливому інформаційному суспільстві [42].

Дослідниця Л. Сігаєва зазначає, що освіта дорослих має слугувати базою для розвитку особистості в дитинстві, ранній юності, а також у роки активної професійної діяльності. Завдання неперервної освіти полягає не лише в збагаченні людини новими знаннями, а й у збереженні її професійної компетентності та здоров'я впродовж всього життя [68].

М. І. Магура зазначає, що це система переконань, норм поведінки, установок і цінностей, які є тими неписаними правилами, що визначають, як повинні працювати і вести себе люди в даній організації. При цьому мова йде про переконання і цінності, які поділяються переважною більшістю членів організації [53].

Автор зазначає, що корпоративна освіта — це, перш за все, система базових уявлень, тобто таких подань, які не просто описані і зафіксовані в документах і яких дотримується група, але таких, які існують у головах людей і відповідно до яких здійснюється їх діяльність в даній організації .

Виходячи з вищесказаного, можна запропонувати наступне узагальнення:

Корпоративна освіта – це система матеріальних і духовних цінностей, норм поведінки та ідентифікацій притаманних співробітникам певної компанії, що відображає індивідуальність та формує сприйняття цієї компанії іншими в оточуючому середовищі. Загалом, розглядаючи існуючі на сьогоднішній день визначення корпоративної культури можна виділити декілька підходів. Символічний підхід – в його основу покладено поняття про компанію, як про цілісну систему, внутрішнє середовище можна охарактеризувати відомим рівнем соціальної невизначеності. У такій ситуації використовується певний символ, що колектив розуміє однаково. Цей символ є основним орієнтиром, його використовують працівники для впорядкування взаємодії між різними структурними ланками компанії. Якщо виникають проблеми в функціонуванні взаємодії між структурними елементами, тоді слід приймати рішення щодо оптимізації культурної системи. Керівництву слід докласти зусиль з метою формування у свідомості працівників підприємства системи «правильних» символів – маяків, які дадуть змогу впливати на всі сфери діяльності і управління компанією.

Когнітивний підхід – підхід, згідно з яким корпоративну культуру розглядають як певну сукупність правил, традицій, знань та звичок, вже засвоєних працівниками підприємства під час взаємодії зовнішніх та внутрішніх чинників. Норми поведінки в компанії, згідно з даним підходом, засновані виходячи із спільної трудової діяльності колективу. Управління корпоративною культурою здійснюють через впровадження різноманітних методів навчання, семінарів, тренінгів і т. д.

Таким чином, вирішують проблеми розуміння членами колективу загальних економічних цілей підприємства, формування корпоративного духу.

Систематичний підхід – підхід, який заснований на виборі певного культурного показника клімату організації. На його формування впливають об'єктивні характеристики підприємства (стиль управління, місія та набір

цілей компанії тощо). У той же час його можна охарактеризувати певним станом психологічного середовища у колективі, тобто існування в свідомості робітників системи суб'єктивних думок і вражень[48].

Домінуючу культуру визначають через норми службової поведінки, шаблони комунікації та ставлення до матеріальних ресурсів працівників

Приймаючи до уваги зміст вище наведених визначень, вважаємо за можливе сформулювати авторський підхід до тлумачення змісту корпоративної освіти. Під корпоративною освітою ми розуміємо такий різновид освіти, який за своєю змістовною спрямованістю зосереджений на професійному розвитку особистості у межах її спільних із організацією – замовником інтересів щодо підвищення конкурентоспроможності фахівця в організаційній структурі замовника освітньої послуги. Основним замовником та споживачем освітньої послуги (програми професійного та особистісного розвитку фахівця) у межах корпоративної освіти виступає організація, наприклад, суб'єкт або група суб'єктів ринкового середовища.

Аналіз наукових джерел і практичного досвіду підводить до думки, що протягом історії зміст корпоративної культури, її цільові орієнтири, принципи, засоби реалізації якісно змінювалися залежно від зміни суспільно – політичного устрою, форм власності, стану розвитку загальної культури суспільства, пануючих ідеологічних цінностей і норм поведінки. Проте цікаво зазначити, що ці зміни, на відміну від зміни виробничих відносин, способів виробництва, не можна в будь – якому разі визнавати швидкими і гнучкими, вони завжди потребували достатньо тривалого часу.

Найбільший сумнів викликає використання в багатьох джерелах понять «корпоративна культура» й «організаційна культура» як тотожних і взаємозамінних. У переважній більшості праць вітчизняних авторів ці поняття не розмежовуються. Крім того, є розвідки, де вони використовуються як синоніми, що доповнюють один одного. У зміст феномена "корпоративна культура" входять такі аспекти, як: організаційні цінності і переконання, стилі і норми поведінки в організації, психологічний

клімат, система комунікацій, усвідомлення часу, зовнішній дизайн приміщення, документів, інформаційних джерел, стиль одягу співробітників. "Корпоративна культура освітнього закладу має двоїсту природу: з одного боку, це культура досягнення інтересів на ринку освітніх послуг – культура конкурентної боротьби, з іншого – це традиційна академічна культура, заснована на збереженні і збільшенні педагогічних цінностей". До обов'язкових елементів корпоративної культури освітнього закладу відносять: наявність власної ідеології і свідомо культивованої системи цінностей, норм, традицій, установок викладачів, студентів, допоміжного персоналу; механізми функціонування, що визначають його організаційну культуру [35].

Увага до організаційно – психологічних процесів в освітніх установах обумовлено декількома причинами: формуванням ринкових відносин в системі освіти; наростанням конкуренції за обмежені ресурси; можливостями різних траєкторій розвитку організації; новими запитами суспільства і безпосередніх споживачів освітніх послуг.

Незважаючи на досить численну літературу з проблеми педагогічних інновацій, залишається відкритим питання про організаційні та соціально – психологічних умовах, які забезпечують активне (пошукове) організації, сприяють успішному впровадженню нових ідей, виступають в якості ресурсів і механізмів. Загалом учені виокремлюють три основні підходи щодо розуміння організаційної /корпоративної культури. У контексті першого, раціонально – прагматичного підходу,

Дослідження корпоративної культури як феномена педагогічної науки феномен розглядають як сукупність базових уявлень, що засвоюються учасником організації в процесі адаптації до змін зовнішнього середовища. При цьому в центрі уваги дослідників перебуває процес формування цінностей організації як основного елемента корпоративної культури. Особливу роль представники цього напряму відводять системі унікальних ритуалів, легенд, церемоній, створених і встановлених керівництвом

організації у вигляді певних правил, норм, структур і цілей.

Відмінною рисою раціонально – прагматичного підходу є його орієнтація на управління культурою. Також характерною ознакою є те, що керівники розглядаються як особи, які формують певну культуру. Культура в межах цього підходу є однією з підсистем організації, яка разом із технологічною, адміністративною та іншими аспектами діяльності організації, виконує функцію її адаптації до довкілля й ідентифікації її співробітників.

У концепціях, що розробляють на засадах окресленого підходу, наводять різні трактування корпоративної культури. Незважаючи на різноманітність версій, загальним для них є те, що корпоративна культура розглянута як чинник, що може бути використаний для підвищення ефективності діяльності організації, зміцнення її цілісності, поліпшення механізмів соціальної згуртованості працівників, підвищення продуктивності та мотивації їхньої праці. мів здійснення школами ефективної інноваційної діяльності.

Л. Смирнич характеризує культуру підприємства як, «...набуті смислові системи, що передаються за допомогою природної мови та інших символічних засобів, які виконують репрезентативні, директивні й афективні функції і здатні створювати культурний простір і особливе відчуття реальності». А. Фурнхам і Б. Гунтер вважають, що «культура – це вірування, що поділяються всіма, установки і цінності, які існують в організації. Іншими словами, культура – це те, як ми тут працюємо» [69].

В. Погребняк зауважує, що культура підприємства – це особлива сфера організаційної реальності, яка об'єднує сукупності взаємозв'язаних організаційних явищ і процесів, у надрах яких відбувається перетворення ресурсів у кінцеві продукти діяльності системи в цілому. При цьому перетворення відбуваються завдяки цілеспрямованим діям персоналу, здійснюваним відразу в трьох відособлених культурних просторах: виробничому, економічному та соціальному [61, с. 59].

Як стверджує Г. Іцковіц, ефективність та результативність корпоративного навчання буде забезпечена при дотриманні умови застосування моделі потрійної спіралі (англ. Triple Helix): бізнес, університет, влада. Автор пропонує модель інноваційного розвитку, яка включає в себе три основних елементи. Перший – у суспільстві, заснованому на науковому знанні, характерно посилення ролі університетів у взаємодії з промисловістю та урядом. Другий – влада, науково-освітні та бізнес – спільноти прагнуть до співпраці, при цьому складова відбувається на основі цієї взаємодії, а не з ініціативи держави. І третій – у доповнення до традиційних функцій, кожен з трьох елементів «частково бере на себе роль іншого» [29]. Корпоративне навчання на думку О.Баніт, на відміну від традиційного «професійного навчання», має характерні риси та пріоритети, серед яких можемо виділити наступні[6]:

1. До системи корпоративного навчання залучені і члени організації. Організації, як і люди, різняться здатністю вчитися. Відсутність в організації цієї здатності негативно впливає на її конкурентоспроможність.

2. Корпоративне навчання має випереджувальний характер стосовно структурних змін та оновлення.

3. Корпоративне навчання є мотивуючим і спрямоване на формування потреби оволодіння новими знаннями, навичками, здібностями, на усвідомлення необхідності саморозвитку та самореалізації.

4. Корпоративне навчання неперервне - як у набутті професійних знань, навичок та вмінь, так і в соціально-культурному розвитку.

5. Система корпоративного навчання гнучка і мобільна, здатна адаптуватися до постійних змін, що відбуваються в суспільстві, економіці, на виробництві.

6. Метою корпоративного навчання є результативне передавання знань, що передбачає максимальне їх використання у реальній виробничій ситуації і виражається у зміні поведінки працівників, якості їх діяльності, підвищенні продуктивності. Пріоритетом такого навчання є не отримання

великого обсягу «найкращих знань», а підвищення ефективності діяльності організації.

#### 7. Корпоративне навчання є інноваційним або креативним [1].

В основі такого інноваційного за формою і змістом навчання міститься ідея командного підходу до процесу навчання. Команда володіє наступними характеристиками: члени команди орієнтовані на спільну мету або завдання; здійснення цієї мети вимагає співпраці членів команди і координації їх зусиль; взаємодія членів команди здійснюється регулярно [7]. Модель потрійної спіралі, запропонована Г. Іцковіцем частково вже реалізується в корпоративному навчанні: бізнес зацікавлений у високопрофесійних, інноваційно мислячих фахівцях, яких готують в університетах, переважно корпоративних, які в свою чергу є консорціумом підприємства та університету, що не лише здійснює підготовку таких фахівців, а й пропонує інноваційні розробки для подальшого розвитку підприємства.

Формування освіти у нашій та інших країнах у час великих можливостей та технологій існує за рахунок компаній, з їх мережами освітницької культури.

Корпоративний університет – це структурний підрозділ компанії з чотирма базовими функціями, а саме: навчання співробітників усіх рівнів; управління знаннями, що полягає насамперед у системній консолідації досвіду співробітників та його поширенні; єдиного центру корпоративної культури, «сховища» цінностей компанії; центру інновацій [34].

Дослідження кожного зі згаданих вчених зробили великий вклад у вивчення феномена освіти, що дозволяє нам опиратися на вже наявні результати досліджень та доповнювати їх новими структурними компонентами. Актуальність детального вивчення феномена полягає у незаперечної важливості його розвитку в структурі особистості. В першу чергу це необхідно для збереження психологічного здоров'я людини, що в свою чергу є основою для розвитку творчого потенціалу особистості.



## 1.2. Структурні компоненти моделей формування корпоративної освіти

Дуже важливим аспектом в процесі становлення, розвитку та активної діяльності будь – якої компанії є навчання співробітників. Цей процес дозволяє:

- розвинути в співробітника комплекс навичок і умінь, володіння якими необхідно для виконання посадових функцій;
- адаптувати співробітника до ідей, цілей і принципів, які є для компанії ключовими – «корпоративне світогляд»;
- розкрити потенціал до саморозвитку, виховати впевненість у власних силах;
- показати спільну роль командної роботи над «індивідуальним заліком» при досягненні поставлених цілей.

Ці основні завдання корпоративного освіти, при відповідній реалізації, дозволяють поліпшити результати діяльності без значних капітальних вкладень (придбання нового обладнання , зміна сировинної бази, коригування існуючої технології , зміна ринків збуту).

За А. Маслоу, А.Комбс, К.Роджерс та інші науковці розглядували таку модель освіти – феноменологічна. Вона передбачає навчання з урахуванням індивідуально – психологічних особливостей індивіда, та шанобливе ставлення до інтересів. Вона розриває можливість розкрити внутрішні ресурси, те що закладено природою.

Щоб існувала ця модель педагогі створюють умови для самопізнання, представляють свободу вибору,

Неінституціональна модель освіти за П,Гудманом, І.Іллічем, дозволяє отримувати освіту поза соціальними інститутами, наприклад через Інтернет, дистанційне навчання та інше.

Також модель, яка набуває популярності останній час все більше – це «навчання довжиною в життя». Сьогодні навчання не закінчується з видачею

шкільного атестата. Воно не закінчується навіть при видачі диплому (чи дипломів, якщо вищих освіт декілька). Швидше, з цієї миті все тільки починається.

На фоні зростання кількості онлайн і офлайн ресурсів зароджуються нові поняття і терміни, один з таких – "Навчання завдовжки в життя". Саме так можна дослівно перевести словосполучення Lifelong Learning [29].

Безперервне навчання – це форма самостійного навчання, яке орієнтоване на розвиток особистості. Хоча не існує стандартизованого визначення навчання протягом усього життя, зазвичай воно відноситься до навчання, яке відбувається за межами формального навчального закладу, такого як школа, університет або корпоративне навчання.

Однак навчання протягом усього життя не обов'язково має обмежуватися неформальним навчанням. Найкраще описати його як добровільне з метою досягнення особистого задоволення. Засоби для досягнення цього можуть привести до неформального або формального утворення. Реальність така, що у більшості з нас є цілі або інтереси за межами нашої шкільної освіти і роботи. Це частина того, що значить бути людиною: у нас є природна цікавість, і ми природні учні. Ми розвиваємося і зростаємо завдяки нашій здатності вчитися. Навчання протягом усього життя визнає, що не всі наше навчання йде зі шкільної лави. Наприклад, в дитинстві ми вчимося розмовляти або кататися на велосипеді. Ставши дорослим, ми вчимося користуватися смартфоном або вчимося готувати нове блюдо.

Це приклади повсякденного навчання протягом усього життя, в якому ми беремо участь щодня, за допомогою соціалізації, проб і помилок або самостійного навчання. Особисте задоволення і розвиток відносяться до природних інтересів, цікавості і мотивації, які спонукають нас вчитися чомусь новому. Ми вчимося для себе, а не для когось ще. Іноді навчання протягом усього життя використовується для опису типу поведінки, яке роботодавці шукають в організації. Роботодавці визнають, що офіційне освіта не є єдиним способом розпізнати і розвинути талант і що навчання протягом

усього життя може бути бажаною рисою.

Завдяки швидким темпам сучасної економіки знань, організації розглядають навчання протягом усього життя як ключовий компонент розвитку співробітників. Ідея полягає в тому, що співробітники повинні займатися постійним особистим навчанням, щоб бути гнучкими, щоб організація залишалася конкурентоспроможною і актуальною. Цей тип індивідуального навчання часто називають безперервним навчанням. Однак, на думку деяких дослідників, існує критика того, що організації використовують концепцію навчання протягом усього життя, щоб покласти відповідальність за навчання на співробітників, замість того, щоб пропонувати ресурси, підтримку і навчання, необхідні для стимулювання такого роду робочої сили.

Для більшості людей неоднозначний питання, чи потрібно вчитися протягом усього життя. Більшість людей дізнаються щось нове в якийсь момент свого повсякденного життя, просто спілкуючись з іншими людьми, переглядаючи Інтернет на основі особистих інтересів, читаючи газети або займаючись хобі. Однак, якщо через особисті, сімейні або кар'єрні причин або існує необхідність в більш організовану структуру самонавчання, тобто ряд моментів, допомагають зробити його ефективнішим. Це – визнання своїх особистих інтересів і цілей. Навчання протягом усього життя – це ви, а не інші люди і те, що вони хочуть. Подумайте про те, що ви захоплені і що ви думаєте про своє майбутнє. Якщо розвиток вашої кар'єри є вашим особистим інтересом, тобто способи брати участь в самостійному навчанні для досягнення цієї мети. Якщо вивчення історії є вашою пристрастю, є також способи подальшого вивчення цього інтересу.

Розглянемо історію Європи. У особистості, можливо, інтерес настільки великий, що збирається отримати ступінь доктора філософії. це мета мрії. Обидва з них представляють різні рівні інтересу, які тягнуть за собою різні способи навчання. Досягнення наших особистих цілей починається зі з'ясування того, як почати. Дослідження і читання про інтерес і цілі може

допомогти сформулювати, як йти про вивчення цього. На нашому прикладі історії: людина, яка хоче просто дізнатися більше про конкретному історичному періоді часу, може знайти книги в каталозі бібліотеки, блогах, журналах і подкастах, присвячених цій темі, або навіть в музеях і бесідах. Людина, яка хотіла отримати ступінь доктора філософії. В історії як особистої мети можна було б досліджувати університетські програми, які можна було б проводити неповний робочий день або онлайн, а також кроки, які потрібно було б зробити, щоб досягти рівня докторантури. Структурування допомагає впровадженню нової мети навчання. Якщо не виділити на цей час і місце, цього не станеться. Це може легко призвести до розчарування або взагалі до відмови від навчальної ініціативи. Як вимоги нової навчальної ініціативи можуть вписатися у ваше життя або що вам потрібно зробити, щоб вона відповідала вашому житті.

Розуміння часу і простору, яке можна присвятити цілі навчання, може допомогти досягненню мети в довгостроковій перспективі. Для людини важливо розуміти, що довічне навчання на професійному напрямку – це не щось стороннє. Є безліч прикладів з реального життя:

Розвиток нової навички (наприклад, шиття, кулінарія, програмування, публічні виступи, тощо)

- Самостійне навчання (наприклад, вивчення нової мови,
- дослідження потрібну тему, підписка на подкаст і т. Д.)
- Вивчення нового виду спорту або діяльності (наприклад, приєднання до бойових мистецтв, навчання катанню на лижах, навчання вправам і т. д.)
- Навчитися використовувати нові технології (інтелектуальні пристрої, нові програмні додатки і т. Д.)
- Отримання нових знань (проходження курсу по інтересам через онлайн – навчання або курс в класі)
- Переваги навчання протягом усього життя

Включення навчання протягом усього життя може запропонувати багато довгострокових переваг, в тому числі:

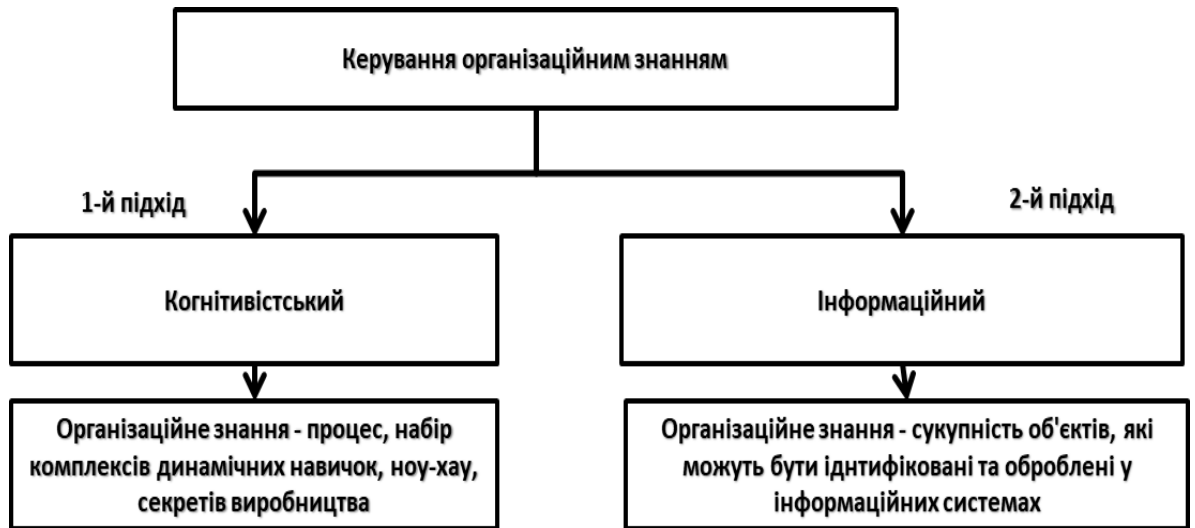
- Оновлена мотивація. Іноді ми застряємо в колії, роблячи речі просто тому, що повинні це робити, наприклад, ходити на роботу або прибирати будинок. З'ясування того, що вас надихає, ставить вас назад на місце водія і нагадує про те, що ви дійсно можете робити в житті те, що хочете.

- Визнання особистих інтересів і цілей. Повторне запалювання того, що робить вас галочкою, як людини, зменшує нудьгу, робить життя цікавішим і навіть може відкрити майбутні можливості. Ви ніколи не знаєте, куди вас приведуть ваші інтереси, якщо ви зосередитеся на них. Удосконалення інших особистих і професійних навичок. Хоча ми зайняті вивченням нових навичок або придбанням нових знань, ми також розвиваємо інші цінні навички, які можуть допомогти нам в нашому особистому і професійному житті. Це тому, що ми використовуємо інші навички, щоб дізнатися щось нове. Наприклад, навчання шиттю вимагає рішення проблем. Навчання малюванню включає в себе розвиток творчості. Розвиток навичок може включати навички міжособистісного спілкування, креативність, рішення проблем, критичне мислення, лідерство, рефлексію, адаптивність і багато іншого.

Підвищення впевненості в собі. Стати більш знаючим або досвідченим в чому – небудь може підвищити нашу впевненість в собі як в особистому, так і в професійному житті. У нашому особистому житті ця впевненість може виникати з задоволення, спрямованого на те, щоб присвятити час і зусилля вивченню і вдосконаленню, що дає нам відчуття виконаного обов'язку. У нашому професійному житті ця впевненість в собі може бути почуттям довіри до наших знань і вмінням застосовувати отримані знання.

Важливість навчання впродовж усього життя – будь то переслідування особистих інтересів і захоплень або гонитва за професійними амбіціями, допомагає нам досягти особистого задоволення і задоволення.

Також існують два способи керування організаційними знаннями, які приведені нижче на рисунку 1.2.1:



*Рис.1.2.1. Способи керування організаційними знаннями*

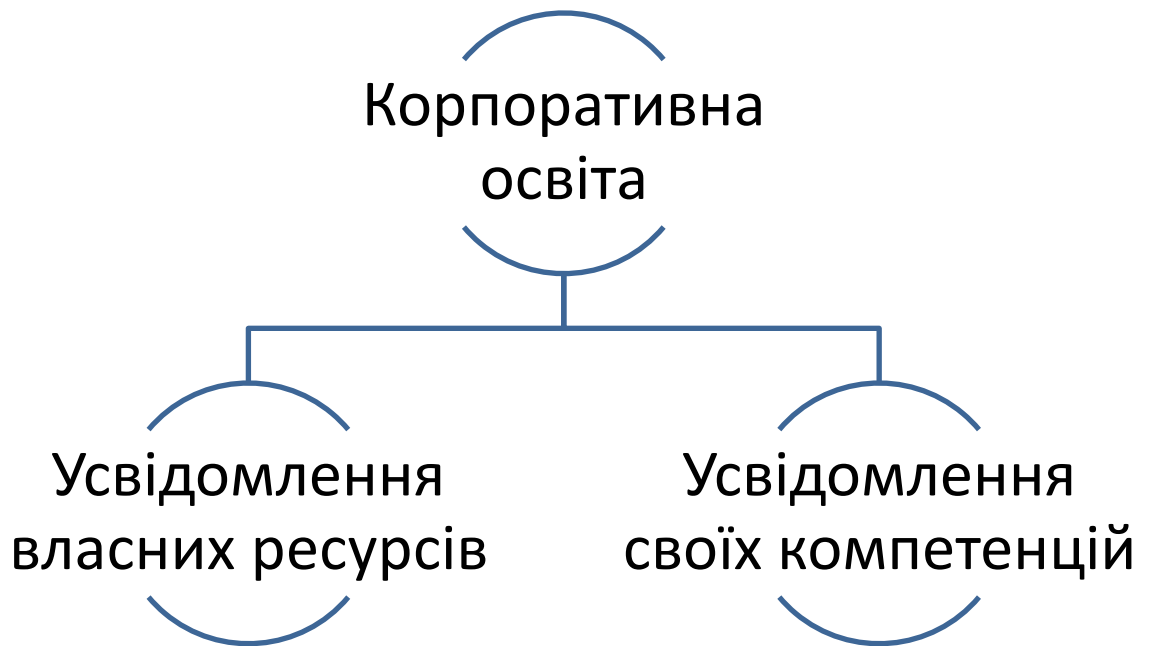
В рамках першого підходу стратегія управління організаційним знанням повинна бути спрямована на збільшення ефекту від використання всіх нематеріальних активів і форм розвитку людського капіталу компанії. При цьому потрібно враховувати, що організаційне знання схильне до постійних змін у відповідь на виклики зовнішнього бізнес – середовища. У цій ситуації основне завдання управління знаннями полягає в тому, щоб зв'язати структуровану і неструктуровану інформацію до мінливих правилами і нормами поведінки (інституціями), відповідно до яких вона застосовується.

Другий підхід виник в рамках інформаційного менеджменту, оскільки спочатку процес управління знаннями ніяк не пов'язаний з інформаційними технологіями. Його трактували як формування і впровадження методик для оптимального використання інтелектуального потенціалу працівників компаній. Спочатку знання були визнані економічною категорією і лише згодом були створені інформаційні технології для роботи з ними.

Зрівняльна характеристика моделей навчання на підприємствах показана нижче в таблиці 1.2.1.

Назва моделі	Автори	Характеристика моделі
Активуюча	М. Холодная, Э. Гельфман	Включення слухачів в активну пізнавальну діяльність на основі створення проблемних ситуацій, розвитку пізнавальних інтересів і потреб, пов'язаних з освоєнням нових знань, необхідних для професійної діяльності
Проблемно – орієнтована		Рішення проблем, що виникають в процесі розвитку організації, а також професійно особистісних проблем співробітників, пов'язаних з дефіцитом професійних знань, слабкою адаптації до організаційних змін, професійними кризами, бар'єрами і деструкції.
Особистісно орієнтована	А.Я.Кібанов	Розвиток особистісних якостей, на підставу внутрішнього творчого потенціалу
Інноваційна	Т.Ю.Базаров	Формування готовності персоналу до інноваційної діяльності

**Таблиця 1.2.1. Класифікація моделей корпоративної освіти**



*Рис. 1.2.1 Складові корпоративної освіти*

Потреба в освіті у більшості співробітників обмежується необхідністю оволодіння базовими навичками. Це пов'язано з історичним ставленням людини до будь-якій системі освіти ( «Мене змушують йти в садок, я не хочу», «Мама, я не піду в школу» І.Т. .буд ), а також з природним бажанням будь-якої істоти з найменшими енерговитратами отримати бажаний результат – «навіщо мені щось ще, крім того, за що мені платять гроші». Саме «Навіщо мені щось ще» в більшості випадків перекладає людини в позицію «Від мене вимагають, тому що їм потрібно». Таке ставлення є непродуктивним, знижує загальний результат і , в певній ситуації, призводить до необхідності повторного навчання . Співробітники впевнені в тому, що їм доводиться витратити свій час з – за того, що «Руководство вирішило, що це повинні знати всі. А мені це не потрібно » .

Насправді, незважаючи на уявну простоту проблеми, питання нерозуміння цілей корпоративного освіти об'єктом цього самого освіти, а саме – співробітником, несе за собою далекосяжні наслідки. Найчастіше, подібне неприйняття виникає в головах лінійних менеджерів – тих, кому підпорядковуються уми пересічних співробітників. І якщо такий керівник замість того, щоб пояснювати стратегічну необхідність, наприклад, командної



роботи, або подачі пропозицій по оптимізації, починає критикувати корпоративні цінності або рішення керівництва, це деструктивно впливає на продуктивність праці, на прийняття цінностей компанії. Працівник перестає бути впевненим у правильності свого вибору професії, або виду діяльності. Це потенційно втратою людського ресурсу, що визнається більшістю му компаній самими важкої і, найчастіше, непоправною. Однак, найбільший стратегічний шкоду компанії можуть принести співробітники вищої керівної ланки, що мають недолік лояльності до цінностей компанії. Підсумком подібних ситуацій стає втрата комерційної таємниці, переманювання клієнтів, а також репутаційні ризики – ніхто не захоче мати справу з компанією, яка не здатна переконати у важливості своєї діяльності навіть своїх співробітників.

Поняття корпоративного освіти в реаліях сучасних промислових підприємств все більше відхиляється від моделі «Учитель – учень». Найкращою є форма спілкування «На рівних». Саме в такій формі найменш імовірний ризик того, що людина закрийється, не сприйме інформацію, або побоїться висловити думку своїми словами, забувши її первісному вигляді формулювання «з підручника».

На подібному варіанті заснований один з інструментів концепції бережливого підприємства – «Мозковий штурм». Цей цікавий метод включає в себе відразу кілька концептуально важливих прийомів ефективної роботи з персоналом, такі як командна робота на єдиний результат, рівність членів команди, відсутність жорсткої критики, залученість. Суть його полягає в тому, що формується команда людей, даються ввідні, формується цільовий стан («мета роботи»). Далі кожен по черзі висловлює ідеї, як домогтися бажаного результату, всі ідеї без винятку фіксуються (відсутність критики). В результаті формується список ідей, який озвучується і, шляхом рівного голосування, фільтрується (рівність членів команди). Все це допомагає по – новому подивитися на проблему, різнобічно її оцінити, спільно виробити рішення. Все це підвищує залученість персоналу в процес.

Чому важлива командна робота, відповісти нескладно. Всі пам'ятають

прислів'я «Моя хата скраю – нічого не знаю». Тобто, відсутність бажання вийти із зони комфорту в разі необхідності «допомоги ближньому», яке дуже багато співробітників вважають своїм життєвим кредо. «Йому ж платять за це, а мені ні. Навіщо я повинен йому допомагати?». У подібній категорії співробітників не виникає причинно – наслідковий зв'язок між тим, що сьогодні він не допоможе колезі, а завтра, через прокол людини, якій він не допоміг, будуть провалені стратегічні цілі, і біля розбитого корита залишаться обидва.

Слід зазначити, що «командною роботою» можна також назвати і підходи керівників до видачі вказівок. Жорстка, авторитарна позиція керівництва, безкомпромісні управлінські рішення гарні для керівників. Така ідеологія виховувалася з часів монархії, підкріплювалася історично патріархальним устроєм. Тобто, генетично вбудована в сучасної людини. Але, так чи це добре? Наприклад, якби Мойсей сказав майбутнім ізраїльтянам про необхідність сорокарічного подорожі, але не пояснив, навіщо все це, можливо, вони б розбіглися через місяць, і все було б набагато гірше. Тобто, завжди потрібно додаткове роз'яснення. Відхід від концепції «Я так сказав» і «Сам дурень» допоможе налагодити діалог з співробітниками і посприє нормалізації мікроклімату в колективі. Безапеляційні заяви «Ти повинен, тому що повинен» не додадуть у співробітника впевненості в собі, а також не посприяють зростанню поваги до корпоративних цінностей м . Єдино правильного рішення не існує. Але щодо зв'язки «підлеглий – керівник» є відпрацьований метод оптимізації роботи. Керівник повинен пояснювати базові причини і цілі своїх наказів. У разі помилки підлеглого, ситуація повинна розбиратися спільно з винуватцем – в іншому випадку покарання не матиме ефекту. Велика частина людей не здатна відразу визнавати свої помилки, і будь – яке посягання на свій матеріальний добробут буде прийнято, як репресія. Тут напрошується аналогія з поліцією. Багато хто вважає, що завдання поліції – ловити злочинців. Однак це – поширена помилка. Завдання поліцейські не ловити злочинців, а попереджати злочини.

Побачивши синьо – червоний відблиск на стінах будинку, зловмисник кілька разів подумає, чи варто вкрати що – небудь. Побачивши екіпаж поліції на дорозі, недобросовісний водій не вирішиться підрізати іншого учасника дорожнього руху, або пролетіти перехрестя на червоне світло. Так і одна з функцій керівника – превентивно попереджати відхилення в роботі своїх підлеглих, уникати нестандартних ситуацій, знижувати величину їх наслідків шляхом доведення до співробітників коректного порядку дій, а також виконуючи аналіз поведінкових ризиків підлеглих, на підставі попереднього досвіду пророкуючи можливі проблеми. Керівник повинен вміти посіяти у свідомості підлеглому відповідальність, значимість його, підлеглому, як елемента складної машини, що виробляє матеріальні блага, і приносить йому прибуток, що дає не просто гроші, а впевненість в майбутньому для його родини. Саме цим «клеєм» можливо зібрати навіть самий різносторонній колектив в єдину згуртовану команду, що йде до наміченої мети.

## Висновок до розділу I

Аналіз теоретико–методологічних підходів щодо феномену корпоративної освіти дає змогу зробити висновок, що зараз активно формується потреба у розвитку корпоративної освіти.

Вивчення проблеми корпоративної освіти займалися багато учених, застосовуючи різні підходи, але сходилися в тому, що людський ресурс необхідно розвивати, тим більш це диктує нам сучасний світ і тенденції розвитку підприємств. У світі, що швидко змінюється, питання актуальності цієї мети є першочерговим.

Корпоративна освіта виступає системою базових уявлень, тобто таких подань, які не просто описані і зафіксовані в документах і яких дотримується група, але таких, які існують у головах людей і відповідно до яких здійснюється їх діяльність в даній організації.

Науковцями створені такі підходи як когнітивний підхід - підхід, де управління корпоративною культурою здійснюють через впровадження різноманітних методів навчання, семінарів, тренінгів і т. д.; систематичний підхід — підхід, на формування якого впливають об'єктивні характеристики підприємства (стиль управління, місія та набір цілей компанії тощо). У той же час його можна охарактеризувати певним станом психологічного середовища у колективі, тобто існування в свідомості робітників системи суб'єктивних думок і вражень.

## РОЗДІЛ II. ОСОБИСТІСНІ РЕСУРСИ ТА ІНДИВІДУАЛЬНЕ СПРИЙНЯТТЯ ЯК УСВІДОМЛЕННЯ ВЛАСНИХ РЕСУРСІВ ТА КОМПЕТЕНЦІЙ

### 2.1. Формування компетентності

Компетентність – це наявність досвіду та знань, які потрібні для ефективної діяльності в потрібній предметній діяльності, а також кваліфікованість індивіда.

За І. А. Зимньою класифікація ключових компетенцій приведена нижче на схемі[45]:

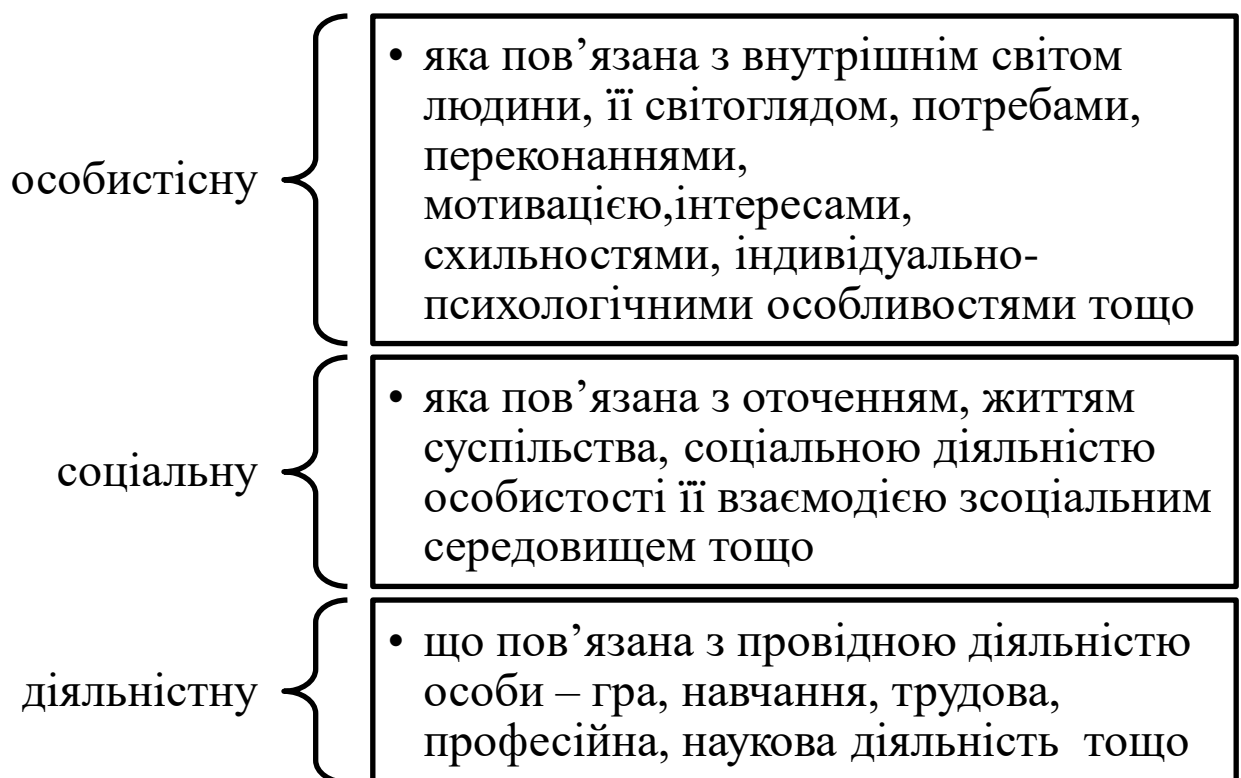


Рис. 2.1.1 Класифікація ключових компетенцій за І. А. Зимньою

Питаннями змісту, видів, механізмів, детермінант й умов формування психологічної компетентності займалися такі вчені як: О.О. Бодальов, А.В. Брушлинський, М.І. Лук'янова, А.К.Маркова, Л.М. Мітіна, Л.А. Петровська, Т.М. Щербакова, Дж. Равен, К. Рубін та інші. Психологічна компетентність у соціальному, організаційному й психолого-педагогічному були відображені у працях А.Д. Деменцева, І.Ф. Ісаєва, Н.В. Кузьміної, В.С. Ледньова, Л.С.

Подимової, В.А. Сластьоніна й ін.

До діяльнісної ключової компетентності слід віднести такі види компетентностей:

Трудова компетентність – це здатність особистості до певного виду трудової діяльності на основі набутих знань, умінь та навичок, індивідуально-психологічних особливостей.

Професійна компетентність - це здатність особистості високоефективно застосовувати сукупність набутих знань, умінь та навичок у практичній професійній діяльності.

На думку Г.А. Балла, професійна компетентність – це володіння системою знань, умінь і навичок, достатньою для успішного розв’язання того кола трудових задач, яке відповідає поточним і передбачуваним на найближче майбутнє функціональним обов’язкам даного працівника Дуже важливо як саме ставиться завдання в компанії зверху вниз, як співробітник, який її приймає, як він її сприймає[49, с.15]..

Найбільш поширеними є два варіанти:

- 1) Мені треба;
- 2) З мене вимагають.

У першій позиції співробітник сприймає можливість завдання виконання для себе і з цієї позиції завдання виконує на усе 100% якісно, тому, що він її робитиме для себе. Цей успіх досягається за рахунок "правильно" створеної ситуації цільової, яка стає проектом загальним, де кожен приймає і розуміє свою роль у великій компанії.

З другої позиції співробітник не розуміє важливість завдання, вважає її нав'язаною, непотрібною, не розуміє завдання і виконує воно неохоче, або не виконуючи її зовсім. Це призводить до невиконання поставлених завдань, зниження продуктивності праці, і розбалансування настрою в колективі.

Необхідно зробити це загальним цільовим проектом вибудовування взаємовідносин в колективі, щоб вищезгадані цілі і корпоративні завдання сприймалися через "це мені потрібно". У компанії на тренінгах викладається і

практикується, що усі цілі необхідно ставити по SMART.

Техніка SMART допомагає більше доповнено донести завдання, використовуючи повноту донесення, враховуючи часовий аспект, але не несе в собі мотивацію співробітника. Одне із завдань корпоративного утворення поліпшення процесу професійного і соціально-психологічної адаптації, а також - співвідношення особистого плану підготовки кожного співробітника із загальним планом і програмами корпоративного навчання персоналу.

Емоційний підйом підлеглих - це сама краща нематеріальна мотивація в організації для якісних результатів. Добитися такої мотивації в організації допоможе навчання персоналу, адже перспективним працівникам, що приносять прибуток компанії, подобається вчитися. Курси підвищення кваліфікації, стажування, семінари і конференції в якості заохочення дозволяють працівникові підвищити свій власний рейтинг на ринку праці. Проте тут важливо чітко розставити пріоритети і врахувати індивідуальні особливості працівників, щоб отримати з їх навчання максимальну користь для компанії. Адже мотивація персоналу в умовах кризи допоможе пережити економічні шторму.

У навчанні найголовніша мотивація - це внутрішнє бажання пізнавати нове. Воно може бути природженим або вихованим в компанії.

Самоосвіта - це цілеспрямована пізнавальна діяльність, керована самою особистістю для придбання системних знань в будь-яких галузях науки, техніки, культури, політичного життя і т.п. Власна цінність до освіти до саморозвитку виникає при правильній мотивації персоналу.

Людський фактор завжди будь грати величезне значення.

Для реалізації поставлених цілей компанії недостаточним є створення раціональної організаційної культури в компанії, корпоративної культури, необхідно зацікавити працівників в досягненні поставлених цілей.

«Мотивація – це діяльність, що має на меті активізувати трудовий колектив і кожного працюючого в організації, їх спонукати ефективно працювати для виконання цілей, сформульованих в планах.»

В основі процесу мотивації індивідуальна людська потреба фізіологічна або психологічна, задоволення, якій досягається шляхом певної поведінки або дії.

Технологія мотивації співробітників на сьогоднішній день відбувається:

Мета навчання має бути зрозумілою, яку можна застосувати до щоденної роботи. Навчання заради навчання мало кому потрібне. Це не ефективний процес. Керівник повинен зрозуміло донести мету або на своєму прикладі показати реалізованість цілей навчання. Коли навчання стає частиною корпоративної культури, то в нього можуть залучені усі співробітники компанії.

Гроші не являються достатньою мотивацією для навчання, показуючи реалізованість цілей співробітника, застосовуючи знання з практики підсумком мотивації для співробітника стане нові навички, а не чергова премія. Якщо і зростання доходу, то за допомогою збільшення заробітної плати в результаті кар'єрного зростання при застосуванні знань, умінь, навичок, які співробітник отримав при навчанні. Для отримання кар'єрного зростання на підприємствах діють багато програм таких як стажування на різних спеціальностях і відділеннях підприємства, за рахунок цього можна показати молодим фахівцям різні сфери, де він може застосувати свій потенціал фізичний і розумовий.

На підприємствах існує модель "8 видів втрат":

Один з видів втрат, це "Втрати нереалізованого потенціалу. У нього входять:

Виконання низкокваліфіцированої або рутинної роботи висококваліфікованим фахівцем: забезпечення штатної роботи комп'ютерів і оргтехніки силами програмістів з вищою освітою. Утримування приладу під час його складання: співробітник задіє в складанні тільки одну руку.

Відсутність системи подання ідей і пропозицій, культури раціоналізації і застосування кмітливості в "правильному" напрямі.

Відсутність внутрішнього навчання і системи розвитку співробітників.



Пошук зовнішніх кандидатів на керівні посади замість розвитку кадрового резерву. Культура під назвою "ініціатива карана".

Втрати нереалізованого потенціалу усуваються у бережливому виробництві в сучасних підприємствах. Суть бережливого підприємства в пред'явленні загальних стандартів до застосування ресурсів, такі як вихід придатної продукції при зменшенні витрат, зменшенню енергії. Розглянемо принцип бережливого підприємства, які сприяють боротьбі з втратами, він включає 5 етапів.

Для формування бажання персоналу брати участь в активності організації, в якій він працює важливу роль відіграє довірливі відносини в організації. Роль довіри між керівником і підлеглим складно переоцінити. У створених умовах, де співробітники можуть відкрито пропонувати свої ідеї, готові самостійно їх втілювати в життя робота приносить більше задоволення і підвищує ефективність підприємства, що підвищує його імідж і стабільність на ринку праці.

Важливо сформувати механізми, які дозволили б співробітникам ділитися з іншими співробітниками організації своїми ідеями щодо продуктів і послуг (нових або існуючих), спостереженнями, враженнями. В якості таких механізмів можуть бути застосовані мозкові штурми, інформаційні листи, які заповнюються на основі спостережень за клієнтами, обов'язковий діалог між продавцями та іншими співробітниками. Обговорення дозволить важливої інформації стати частиною підприємства, виявити стратегічні напрямки розвитку, позначити «вузькі» місця, сформувати нові ідеї і, найголовніше, втілити їх в життя.

## **2.2. Аналіз параметрів сприйняття власної освіти особистістю в професійній діяльності.**

Освіта належить до вищих цінностей людини і суспільства: вона є передумовою їх існування та розвитку. Саме у сфері освіти послідовно розвиваються здібності та формуються життєві прагнення всього населення. Чим вищий освітній рівень особистості, тим ширші її можливості для створення оптимальних умов життя і праці. Освічена особистість – це не лише її власне надбання, але й надбання суспільства в цілому.

Розглянемо моделі вчення працівників:

Цикл Колба — одна з моделей вчення, заснована на поетапному формуванні розумових дій. Її автором є фахівець з психології вчення дорослих Девід Колб (David A. Kolb). На його думку, процес вчення є циклом або своєрідною спіраллю. Це свого роду цикл накопичення особистого досвіду, надалі – обдумування і роздуми, і у результаті – дії. Основні 4 етапи моделі Колба такі:

1) Безпосередній, конкретний досвід (concrete experience) – будь – яка людина повинна вже мати деякий досвід в тій області або сфері, якою хоче виучитися.

2) Спостереження і рефлексія або розумові спостереження (observation and reflection) – даний етап передбачає обдумування і аналіз людиною досвіду, що є у нього, знань.

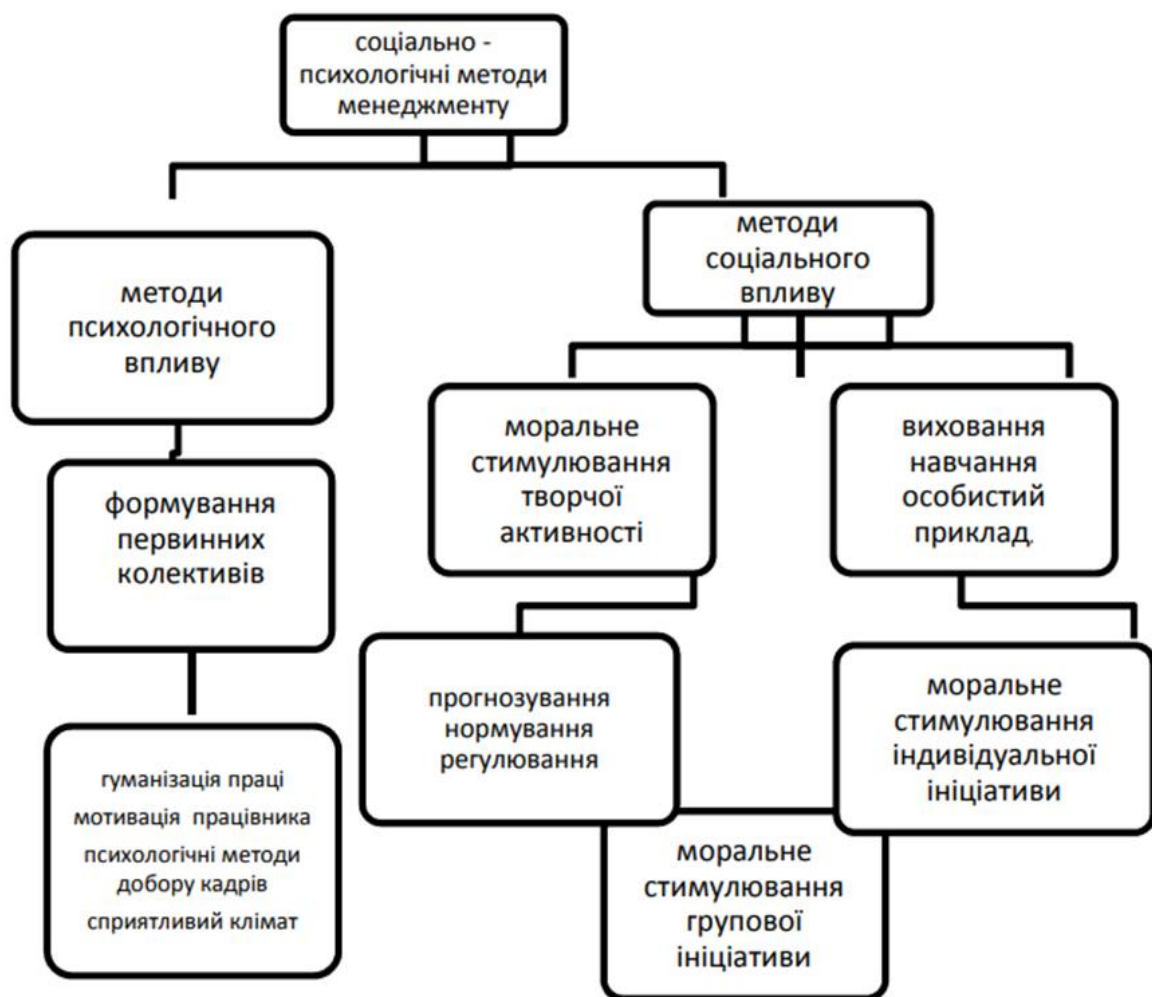
3)Формування абстрактних концепцій і моделей або абстрактна концептуалізація (forming abstract concepts) – на цьому етапі відбувається вибудовування якоїсь моделі, що описує отриману інформацію, досвід. Генеруються ідеї, вишиковуються взаємозв'язки, додається нова інформація відносно того, як все працює, влаштовано.

4) Активне експериментування (testing in new situations) – останній етап передбачає експериментування і перевірку на застосовність створеної моделі, концепції. Результатом цього етапу є безпосередній новий досвід. Далі коло замикається. Успішність моделі Колба заснована на тому, що вона зручна,

личить практично для будь – якої людини.

Також модель Колба ґрунтується на досвіді, що є у людини, а значить, вчення буде максимально результативним.

Оцінка навчання проходить за допомогою ряду питань чек листа на тему наскільки компетентний в своєму викладі матеріалу. Ніхто не оцінює сам матеріал, наскільки він був корисний і затребувані в даному підрозділі. Ніхто з тренерів внутрішнього навчання не може редагувати матеріал.



*Рис.2.2.1. Соціально – психологічні методи менеджменту*

Доцільно проводити оцінку персоналу, коли:

- організація зростає і потрібно вибрати фахівців, які зможуть очолити нові відділи та напрямки;
- компанія переходить до нового етапу розвитку, і вимоги до кваліфікації

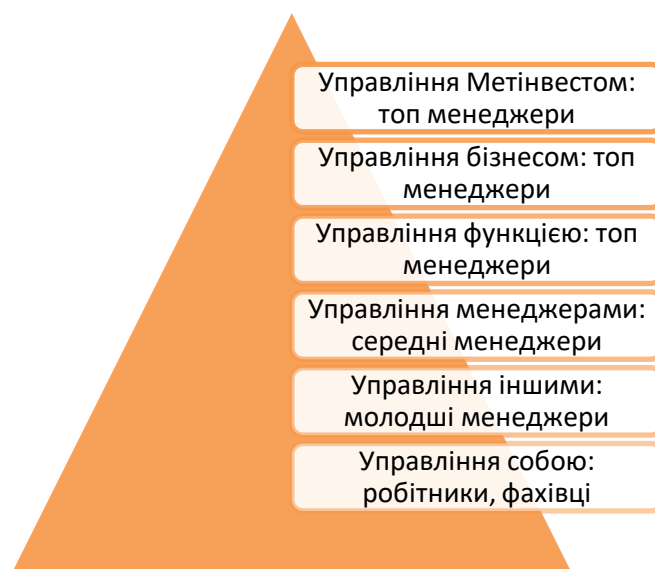
співробітників підвищуються;

- необхідно оцінити можливості співробітників і їх потреби в навчанні і розвитку;
- команда працює неефективно, і необхідно визначити причини;
- збереження найбільш ефективних співробітників в умовах кризи.

Це допомагає оцінити індивідуальні якості і командні здібності співробітника. У ассесмент центрах або як з ще називають центри оцінки та розвитку персонала, компанії, що створюють, матеріал, ділові ситуації схожі з реальними, перевіряють спостерігають як поведе і проявить себе людина в тій чи іншій ситуації. При прояві себе на високому рівні, можуть запропонований кар'єрний зріст або навчання на перспективні посади.

Розглянемо концепцію Кадрового ескалатора цільову модель навчання, яку використовують на підприємстві МЕТІНВЕСТ, програми якої, складається з програм, спрямованих на розвиток навичок управління, необхідних для досягнення успіху на рівні теперішньої посади, а також для просування на наступний рівень:

В основі цільової моделі навчання лежить концепція Кадрового ескалатора, на кожному рівні якого зростає складність управлінської ролі та змінюються вимоги до управлінських навичок менеджерів[60]:



**Рис. 2.2.2. Кадровий ескалатор: управлінські ролі та рівні управління у компанії Метінвест**

Зміст програм корпоративного університету компанії сформовано за принципом зростання складності необхідних управлінських навичок на кожному рівні управління: від «управління собою» до «управління бізнесом і Метінвестом». Для трьох найнижчих рівнів – це відповідно вступний курс та програми для менеджерів 1 – го та 2 – го рівнів, для топ – менеджменту – це програми для менеджерів 3 –го та 4 – го рівнів[52].

Звернемо увагу, що програми двох найвищих рівнів призначені не лише для керівників найвищої та середньої управлінських ланок, а й для працівників, які входять до кадрового резерву. Потрапити до кадрового резерву можуть лише ті, хто мають високі результати оцінки ефективності роботи й високий потенціал розвитку та зацікавленість у кар'єрному зростанні.

Для менеджерів найнижчої ланки існує програма «ДНК менеджменту Метінвест», яка складається з основних бізнес – дисциплін і спрямована на розвиток управлінських і комунікативних навичок.

Програми для менеджерів розраховані на навчання працівників усіх рівнів управління компанією. Вони також містять ідеологічні модулі, присвячені корпоративній культурі компанії. Важливо зазначити, що програми корпоративного університету Метінвест широко використовують технології змішаного навчання, тренінги, семінари, майстер-класи, бізнес-симуляції, проектну роботу, менторинг, коучинг. Використання фасилітації як технології організаційного розвитку та змін дозволяє Академії ДТЕК формувати компетентність персоналу від нижчої до найвищої ланки у відповідності до стратегічної мети корпорації[33].

Також для ще один з методів комплексної оцінки персоналу використовується Ассесмент-центр, або центр оцінки (від англ. Assessment center), заснований на використанні взаємодоповнюючих методик, орієнтований на оцінку реальних якостей співробітників, їх психологічних і професійних особливостей, відповідності вимогам посадових позицій, а також виявлення потенційних можливостей фахівців. На сьогоднішній день

асесмент-центр є одним з найбільш точних методів оцінки компетенції співробітників [32].

Ассесмент-центр (серія оцінних процедур) -метод оцінки персоналу, психосоціальний діагностичний процес, коли самі оцінні показники є заздалегідь заданими. Специфіка асесмент-центра полягає в тому, щоб в модельних ситуаціях, типових для виконуваної діяльності, постежити за кандидатом на ту або іншу вакансію і виявити наявність або відсутність у нього необхідних для успішної роботи якостей, дати опис його особливостей і сформулювати завдання на навчання [41].

Основна ідея асесмент центра: оцінюються діючі співробітники організації або кандидати на вакантні посади. Їм пропонують виконати завдання (вправи), що відповідають найбільш важливим компонентам професійної діяльності або імітуючі важливі ситуації професійної діяльності. За поведінкою учасників при виконанні завдань спостерігають спеціально підготовлені оцінювачі (експерти-спостерігачі). За підсумками спостереження робляться висновки про те, наскільки поведінка учасників відповідає вимогам професійної діяльності. Йдеться саме про поведінку, а не про професійні знання. Професійні знання ще потрібно уміти використати при рішенні практичних завдань, іноді вони можуть лежати "мертвим вантажем", не реалізованим в практичній діяльності. Таким чином, предметом оцінки в АЦ виступає сформованість у учасників необхідної робочої поведінки.

1) В ході вправ АЦ учасники отримують важливу інформацію про себе самих і про вимоги, що пред'являються до діяльності співробітників організації в конкретній посадовій позиції. Зацікавленість учасників в отриманні такої інформації дозволяє будувати технологію АЦ як партнерський процес, що дає корисний результат і для улаштувачів для учасників оцінки.

2) Учасники оцінного центру залучаються до багатосторонньої комунікації, орієнтованої на повноцінне спільне обговорення їх успіхів, сильних і слабких сторін. Це дозволяє їм зорієнтуватися у своїх кар'єрних

перспективах і отримати додатковий шанс для професійного успіху.

3) Висока соціальна валідність забезпечує зниження так званої "квоти відмови", оскільки сенс і зміст відбіркових випробувань зрозумілий кандидатам, число відмов зменшується. Наприклад, ніхто з кандидатів не відмовляється пройти співбесіду при прийомі на роботу, оскільки усім здається очевидним, що не можна узяти людину на роботу, не поговоривши з ним заздалегідь.

Асесмент-центр як нова технологія в системі управління персоналом використовує наступні принципи роботи:

- 1) орієнтація на професійні вимоги;
- 2) орієнтація на поведінку учасників;
- 3) контроль власного суб'єктивного досвіду з боку оцінюючих спостерігачів (експертів);
- 4) принцип імітації : поведінка учасників АЦ оцінюється тільки в контексті конкретної ситуації реальної діяльності;
- 5) принцип відкритості: усі учасники, спостерігачі мають бути проінформовані повністю про основні цілі, процедуру і значення методу;
- 6) принцип індивідуальності : після закінчення АЦ кожному учасникові надається зворотний зв'язок з орієнтацією на його власну поведінку;
- 7) системний принцип: узгодження попереднього відбору персоналу, АЦ і подальших тренінгових заходів один з одним;
- 8) організоване управління персоналом: процес проведення процедури оцінювання повинен здійснюватися під гнучким керівництвом.

В цілому технологія комплексної оцінки персоналу організації дає можливість здолати обмеження традиційних методів оцінки, оцінити індивідуальний потенціал співробітників і врахувати отриману інформацію при реалізації кадрових програм.

Технології АЦ є комплексними соціально-діагностичними методами, які систематично реєструють досягнення або недоліки поведінки працівників, що беруть участь в якості об'єктів оцінки.

### 2.3. Усвідомлення особистісної ресурсності та компетенцій як фактор можливості до професійного зростання

Бути в тренді – це бажання багатьох сучасних людей. Проте, бути "в ресурсі" – це набагато корисніше, вигідніше і продуктивніший. Саме наявність внутрішнього ресурсу дозволяє людині реалізувати усі ті цілі, які він поставив перед собою, – запрацювати грошей, просунути по кар'єрі, народити дитину, побудувати будинок, посадити сад і так далі. Все пояснюється тим, що свідомість людини повинна підживлюватися мотивацією. А якщо людина не спить декілька ночей підряд, носить незручне взуття, не доїдає, вимушений ставити питання "а навіщо я це роблю", то і чекати від нього видатних результатів не коштує.

Термін «ресурси» у самому загальному розумінні означає «запас, джерело», або «засоби, що дозволяють за допомогою певних перетворень отримати бажаний результат.

За визначенням К.Муздибаєва, «ресурси – це засоби до існування, можливості людей та суспільства. Это – життєві цінності. Вони можуть сприйматися дотиком або бути символічними, матеріальними та моральними. Часто вони стають об'єктами обміну між людьми: гроші, товари, послуги, інформація, майно, статус, любов та і т.і. Ресурси – це все те, що людина використовує для задоволення вимог середовища» [47, С.103].

Єдиного визначення ресурсів в психології на даний час певно не існує. Аналіз авторських підходів щодо трактування ресурсів особистості надано у додатку А.

Також до найбільш вивчених натепер особистісних ресурсів можна зарахувати такі:

- активна мотивація подолання, ставлення до стресів як можливості набуття власного досвіду й можливостей особистісного зростання;
- сила Я-концепції, самоповага, самооцінка, власна значущість, самодостатність;



- активна життєва установка: чим активніше ставлення до життя, тим більша психологічна стійкість у стресових ситуаціях; позитивність і раціональність мислення;
- емоційно-вольові якості;
- фізичні ресурси (стан здоров'я і ставлення до нього як до цінності).

До інформаційних та інструментальних ресурсів належать такі:

- здатність контролювати ситуацію (ступінь її впливу на людину оцінюється адекватно);
- використання методів або способів досягнення бажаних цілей (майстерність, здібності, успішність);
- здатність до адаптації, інтерактивні техніки змінювання себе й навколишньої ситуації, інформаційна й діяльнісна активність щодо перетворення ситуації взаємодії особистості і стрес-ситуації;
- матеріальні ресурси: високий рівень матеріального доходу й матеріальних умов, що дають змогу відновлювати первинні фізіологічні потреби, безпека життя, стабільність оплати праці тощо [44].

Г. Сельє виділив два види адаптаційних ресурсів людського організму при стресі: поверхнева адаптаційна енергія і глибока адаптаційна енергія. Поверхневі ресурси організму активізуються за першою вимогою, вони легко відновлюються. Поверхнева адаптаційна енергія відновлюється за рахунок глибокої, яка мобілізується шляхом адаптаційної перебудови гомеостатичних механізмів організму. Активація глибокої адаптаційної енергії відбувається тоді, коли людина довго перебуває в стресовій ситуації й виснажує поверхневі ресурси. Виснаження глибоких ресурсів призводить до передчасного старіння та навіть смерті організму.

Отже, збереження або підвищення стресостійкості особистості пов'язане з пошуком ресурсів, що допомагають їй у подоланні негативних наслідків стресових ситуацій. Під ресурсами мають на увазі внутрішні та зовнішні зміни, що сприяють психологічній стійкості в стресогенних

ситуаціях.

Д. Леонтьєв уводить поняття «особистісний потенціал» як психологічний аналог поняття життєвого стрижня особистості. Феноменологію, що відбиває ефекти особистісного потенціалу або його недоліки, в різних підходах у психології означали такими поняттями, як воля, сила Его, внутрішня опора, локус контролю, орієнтація на дію й деякі інші. Краще за все, мабуть, йому відповідає поняття «життєстійкість», уведене С. Мадді як операціональний аналог «мужності бути», за П. Тиллихом. Однією зі специфічних форм вияву особистісного потенціалу є проблематика подолання особою несприятливих умов її розвитку, у тому числі завданих природним середовищем [38].

Однією з важливих характеристик особистості, що забезпечує професійне становлення майбутнього фахівця, є її особистісно – професійні якості. У психології вони доволі часто позначаються терміном «ресурси». Ресурси людини утворюють реальний потенціал для успішної адаптації до несприятливих життєвих подій. К. Муздибаєв розрізняє два великі класи ресурсів: особистісні й середовищні. Психологічні ресурси включають навички і здібності індивіда, а середовищні – відбивають доступність інструментальної, моральної й емоційної допомоги з боку соціального довкілля. На основі аналізу різних теоретичних підходів до проблеми адаптації та владнання виділяють власне психологічні характеристики, що підвищують стійкість людини до дії психотравмувальних чинників, вмикальні механізми інтрапсихічної адаптації та власне психологічні ресурси адаптації, що належать до особистісного, суб'єктного рівня.

Серед найчастіше згадуваних у дослідженнях рис особистості, відповідальних за успішність подолання нею важких життєвих ситуацій, виділяють локус контролю особистості, або інтернальність – екстернальність. (Анциферова, 1994, Maddi, 1996), що виявляється в упевненості людини у власній здатності здолати важкі обставини життя. Прийняття відповідальності й упевненість у своїх здібностях впливати на те, що від-

бувається, і є тими чинниками, які істотно впливають на процес владнання із життєвими труднощами, будучи невід'ємною частиною особистісної якості "hardiness".

Е. Фромм виділив три психологічні ресурси, що допомагають людині в подоланні важких життєвих ситуацій:

- Надія – психологічна категорія, що сприяє життю і зростанню. Це активне очікування й готовність зустрітися з тим, що може з'явитися;
- Раціональна віра – переконаність у тому, що існує велика кількість реальних можливостей і потрібно вчасно виявити ці можливості;
- Душевна сила – мужність, здатність чинити опір ударах долі [75].

Позиція В. Франкла полягає в тому, що якщо людина знає «навіщо», то вона може витримати будь – яке «як». Дж. Крамбо (Crumbaugh, 1973) також указує, що ті, хто мав сенс і мету в житті, успішніше долали важкі життєві обставини. Наявність у людини усвідомлюваних цілей і сенсу життя підвищує стійкість до впливу несприятливих обставин, а «екзистенціальний вакуум», навпаки, підвищує уразливість людини, позбавляючи її життя вектору й цінності.

Міра психологічної зрілості особистості, що виражається в понятті «психологічний вік», також впливає на здатність ефективно справлятися із життєвими труднощами (О. Кроник, 1993). Зріле ставлення до свого життя, розумний баланс оцінок, що даються минулому, майбутньому та сьогоденню, створюють умови для успішної інтеграції психотравмувальної події, є результатом такої інтеграції.

Плани на майбутнє також відіграють важливу роль у підвищенні стійкості людини до дії стресів. Згідно з Н. Тарабріною, відсутність бажання планувати своє майбутнє є одним із виявів посттравматичного стресу [73].

На думку Б. Лівехуд саме у 20-40 років людина отримує доступ до власних духовних сил, тобто може саморозвиватися. У віці середньої дорослості (40-60 років) нормативна криза полягає у розв'язанні конфлікту

"продуктивність-стагнація", за Е. Еріксоном. У цей віковий період Я – концепція особистості характеризується формуванням концептуального ядра особистості, що відображає здатність особистості до особистісного самопророкування щодо цілей та сенсу життя, позитивної або негативної самооцінки [43, с. 579].

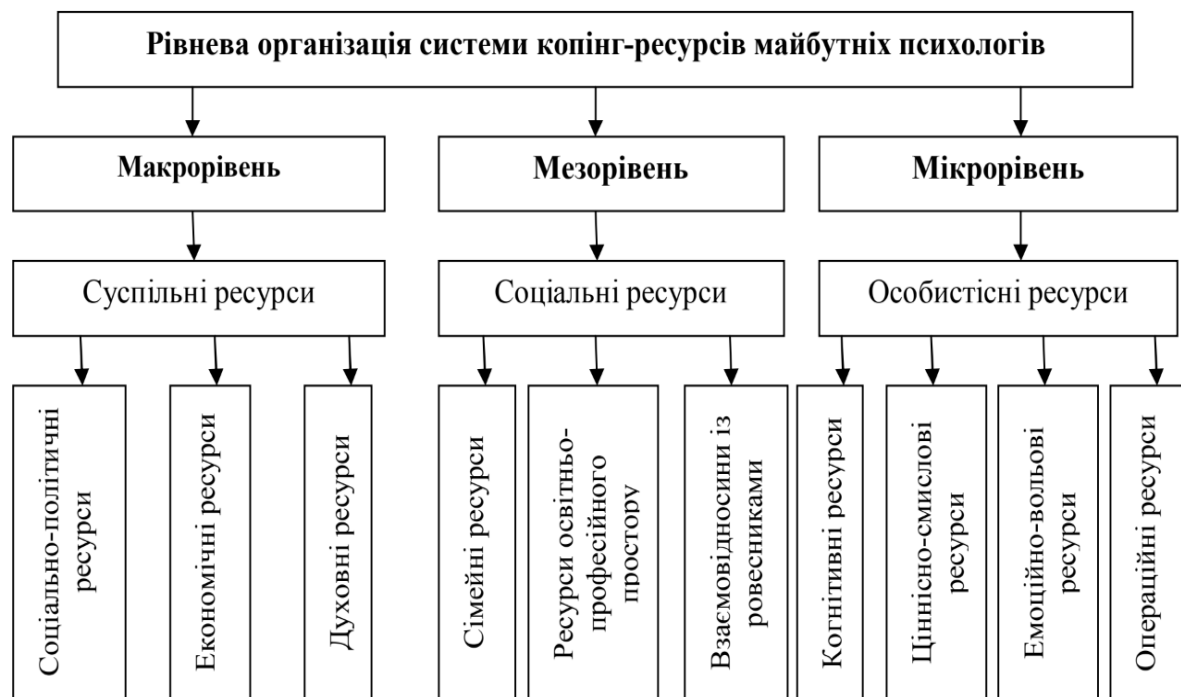
К. Юнг пов'язував переоцінку людиною у зрілому віці ставлення до себе та до власного життя з поняттям психологічної трансформації. Особистість, яка прожила психологічну трансформацію, К. Юнг характеризує як таку, що продемонструвала найбільш повний потенціал та цілісність особистості, яка є мудрою, далекоглядною, більш інтровертованою, та духовною [78].

У віці пізньої дорослості (60 років і далі) за конструктивного розв'язання конфлікту "цілісність его – відчай", за Е. Еріксоном, Я – концепції особистості характеризується конгруентністю. У цьому віковому періоді життя людина може стати мудрою та цілісною, вона розуміє відносність цінностей та життєвих шляхів, є важливим збереження власного чуття гідності [60, с. 412], уміє поважати себе та інших, тому характеризується духовною зрілістю [75, с. 141].

На погляд А. Реана криза середини життя найчастіше загрожує тим, хто схильний уникати самоаналізу та намагається не зауважувати перемін, які відбуваються у його житті [66].

С. Хазової, пропонує розуміти ресурси суб'єкта як психічні властивості, тобто в якості ресурсу можуть виступати тільки внутрішні (суб'єктні, особистісні) характеристики, а також згодні з О. Штепою, яка визначає здатність людини актуалізувати власні психологічні ресурси з метою саморозвитку, саморозкриття у взаєминах та надання підтримки іншим як психологічну ресурсність особистості. О. Штепа наголошує, що психологічна ресурсність особистості виявляється у її здатності саморозвиватися, умінні бути компетентною у життєвих та професійних питаннях, автономною у прийнятті рішень, самодостатності у долатті складних життєвих ситуацій,

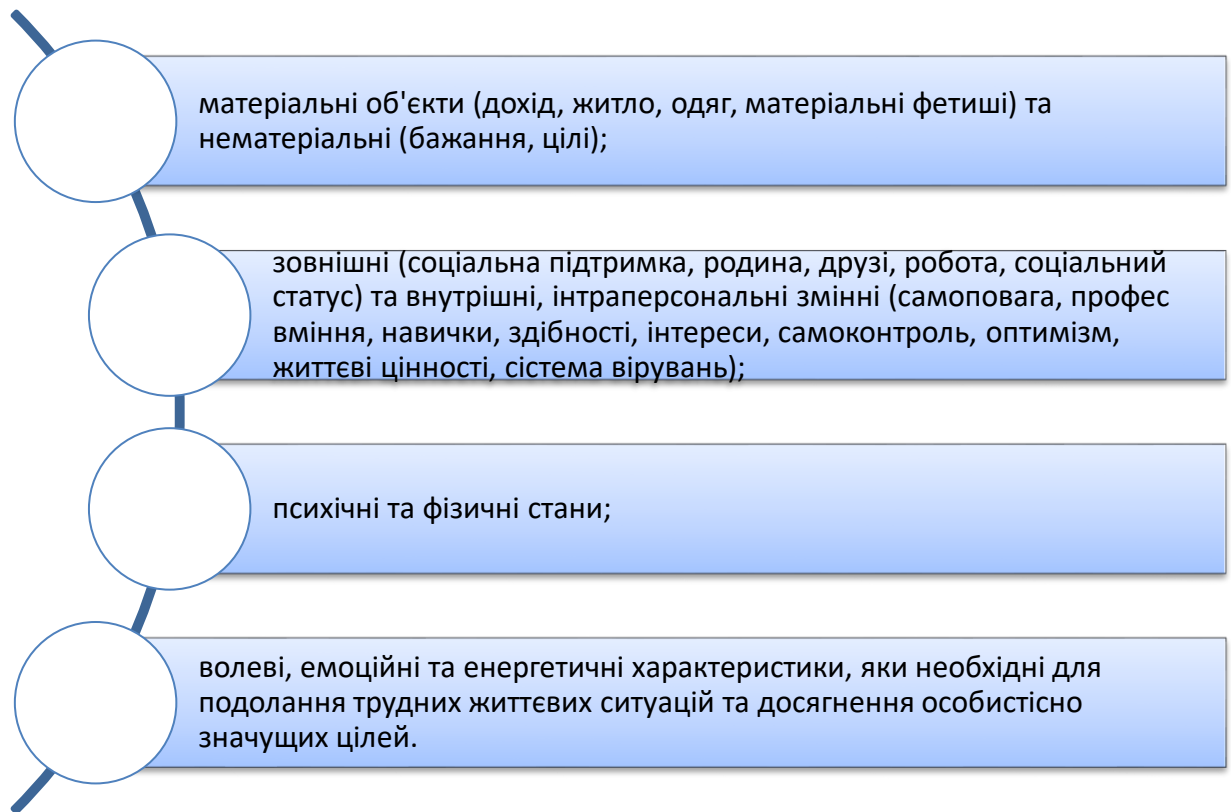
умінні підтримувати та надихати інших, умінні бути творчою та досягати успіху, та є чинником змін особистісного саморозвитку. Вивчення саме психологічної ресурсності правоохоронців як інтегральної характеристики особистості та широкого кола її психологічних детермінант є актуальним напрямком досліджень у сучасній юридичній психології, які мають стати підґрунтям для створення практичних програм психологічного супроводу професійного навчання та професійної діяльності працівників правоохоронних органів[67].



**Рис.2.3.1. Рівнева організація системи копінг – ресурсів**

Класифікацію ресурсів розглядували такі вітчизняні психологи, як А.Н.Фомінова, Л.І.Дементий та інші.

Класифікація С. Хобфола приведена в таблиці нижче:



**Рис.2.3.2. Класифікація ресурсів С. Хобфолла**

Застосовуючи ресурсний підхід при вивченні особливостей психічної активності людини в умовах інформаційного стресу, В.О. Бодровим постулюється, що «людина в кожен момент часу має в своєму розпорядженні змінні, але обмежені ресурси». Тобто засоби обробки інформації, якими володіє людина в кожен момент часу, обмежені. У той же час, «людина володіє можливістю гнучкого розподілу цих засобів між різними [5, с.207–214].

Представлені класифікації поділяють особистісні ресурси «за походженням». Р. М. Кумишевой представлена принципово інша класифікація, відповідно до якої сукупність ресурсів особистості за функціональними ознаками поділяється на складові частини[30]:

- інваріантну,
- орієнтаційну,
- динамічну,
- інструментальну.

Інваріантну частину внутрішніх ресурсів людини утворюють моральне ядро, смисловий інваріант, поведінкова модель для мінливих умов життя, а також установка на активну поведінку.

Орієнтаційна частина складається з аналітичної та конструктивної підсистем. Кожна з цих підсистем має ситуаційно – локальну і глобально – стратегічну різновиди.

Аналітична підсистема включає образ власного внутрішнього світу, образ зовнішнього світу.

Конструктивна підсистема включає відносини із зовнішнім світом, структури суб'єктивного досвіду.

Динамічна частина поділяється на внутрішньо – орієнтовану і зовнішньо – орієнтовану підсистеми. Маються на увазі дії і поведінкові моделі, орієнтовані на перебудову свого внутрішнього світу і орієнтовані на перебудову зовнішніх обставин. Передбачається, що функціонують вони спільно, з змінними пропорціями дольової участі в процесі досягнення рівноваги з зовнішнім світом і світом внутрішнім.

Інструментальна частина включає підсистеми:

- суб'єктні ресурси (мається на увазі досвід діяльності);
- ресурси самоорганізації;
- ресурси самодетермінації;
- ресурси зовнішньої регуляції.

Якщо розглядати види внутрішнього ресурсу, то можна виділити фізичний і психологічний ресурси, як засадничі чинники здібності до досягнення успіху.

Якщо перенести ці чинники на практичну площину, то, розглядаючи підготовку середньостатистичного робітника на черговому повчальному тренінгу, можна виділити 4 основних фази. Це фаза зацікавленості, коли людина чує і бачить щось, що раніше не входило в сферу його повсякденного інформаційного поля. Природною реакцією стає короткочасна оцінка того, що відбувається – саме у цей момент свідомість вирішує, чи витратити

енергетично витратний ресурс мозку на підтримку уваги і обробку інформації. Припустимо, що працівник зацікавився, тоді далі настає фаза продуктивного сприйняття. Ця фаза полягає в тому, що інформація, що поступає, сприймається свідомістю людини, як потрібна і важлива, тобто – що не підлягає видаленню з короткочасної пам'яті по закінченню часу. Це дозволяє розуміти предмет навчання, формувати свій досвід і точку зору раніше невідомому виду діяльності.

Наступна фаза – фаза стомлення. Цей стан, схожий на фізичну втому. У головному мозку закінчуються запаси нейромедіаторів, і утворення нових синаптичних зв'язків стає скрутним. Тобто, навіть найзацікавленіше людина в цій фазі не здатна сприймати інформацію в потрібному об'ємі, а також забезпечити об'єктивне сприйняття матеріалу, що подається. Фазу продуктивного сприйняття необхідно подовжувати як можна на дальше час – за допомогою зміни виду діяльності, відвернення уваги, перерв на чай, фізичній активності и.т.д. Наступна фаза – це фаза усвідомлення. Це тривалий процес, який визначає, наскільки людина добре засвоїть матеріал. Ця фаза. У відмінності від попередніх, більше пасивна, проте вимагає від людини, що бажає надовго закріпити знання в голові, активності по повторенню пройденого матеріалу (конспекти, матеріали лекції, пошук по темі у відкритих джерелах і інші можливості). Якщо не закріпити пройдений матеріал, то в середньому через 7 днів в пам'яті залишиться менше 10% вивченого.

Професійне зростання – цей розвиток комплексу навичок і бази знань, що дозволяє людині вирішувати складніші завдання у своєму напрямі діяльності. Сюди можуть входити вузькоспеціалізовані навички, такі, як уміння кранівника, водія, сталевара, тесляра. Складніші навички – управління колективом, договороздібність, стратегічне мислення – звичайно, вимагають певних завдатків і типу мислення, проте, при грамотному підході до розвитку персоналу, теоретично можуть бути розвинені в 80% що проходять навчання. Проте, для того, щоб навчитися чому – небудь, потрібно



внутрішню готовність людини – саме цю готовність і характеризує ресурсний стан. Але з боку оцінити готовність людини можна тільки побічно – по набору деяких індикаторів, які базуються на спостереженні за середньостатистичною вибіркою, що вже має на увазі наявність погрішності. Тому важливим завданням є усвідомлення людиною свого ресурсного стану, своїй готовності рости і домагатися чого – або.

Досягти цього можна різними способами. Якщо людина налаштована на процес розвитку. Це, звичайно ж, узагальнено, проте психологічно налагодженій людині досить задоволення базових фізичних потреб (відсутності почуття болю, голоду, втоми) для переходу до максимально продуктивного стану. Інакше йде справа у разі відсутності настрою, наявності деякого психологічного бар'єру між людиною і поставленою метою. У такому разі потрібно коригування внутрішнього стану для переходу до потрібного ресурсного стану. Це може бути мотивуюче читання, заздалегідь надане співробітникові, бесіда з керівником, тренером, психологом установи.

Якщо провести аналогію з автомобілем – цікаво, коли автомобіль готовий показати максимальний результат? Якщо недостатньо бензину, є проблеми із запасними частинами, спущені шини – вас не обрадує витрата і швидкісні характеристики. Але якщо все відповідає прийнятним вимогам – водій випробує справжнє задоволення від їзди.

Є прості поради, як співробітникові швидко прийти в ресурсний стан. Досить згадати будь – яку сприятливу ситуацію, в якій ваш стан був близьким до ідеалу. Украв важливо, щоб ця ситуація була реальною, і відбувалася саме з вами. Повернутися в уяві в той момент. Знову подивитися на нього своїми очима, побачити щонайменші деталі, згадати атмосферу, відтінки, інтонації. Разом з обстановкою вернетесь і той настрій, який випробовував людина у момент спогаду. Таким чином свідомість залишає для себе ті моменти, які вважає еталонними і важливими з яких – небудь причин. Наш мозок реагує на спогад про подію точно так, як і він реагує на реальну подію. Ці події, подібно до виступів на рівній скелі для альпініста, що зірвався в прірву,

дозволяють відкочуватися в приємні моменти при максимальній зовнішній напрузі, і зберігати психічне здоров'я.

Для того, щоб так само уміти настроїти себе, людині потрібно деяке уміння і практику. Подібні міні – тренінги можна включати до складу комплексного навчання. Це дозволить підвищувати ефективність роботи у будь-якому напрямі.

Кінцева мета завжди одна – шляхом затвердження упевненості в собі добитися максимального результату. Без усвідомлення свого стану, необхідної підготовки добитися зростання (професійного, особового), а також будь-якого іншого успіху стає непосильним завданням. Останній бій завжди найважчий. І, на жаль, історія знає масу прикладів, коли люди, що йшли до успіху, втрачали все із – за банальної неготовності внутрішнього стану.

Існує маса причин, що впливають на ставлення кожного працівника до навчання. Частина з них викликає у нього позитивну мотивацію, тобто бажання навчатися, частина, навпаки, демотивує його по відношенню до навчання. При цьому не завжди бажання співробітника вчитися є корисним для організації, а небажання вчитися – шкідливим.

Позитивні мотиви, що впливають на навчання працівника і є корисними для організації – це:

- Прагнення працівників до просування по службі;
- Прагнення до нових знань і вмінь;
- Прагнення до поваги і визнання з боку керівництва і колег;
- Нові корисні контакти.

Серед мотивів, що створюють у співробітників позитивний настрій по відношенню до навчання, є і такі, які розцінюються як непотрібні або навіть шкідливі для організації. Це може бути:

- Прагнення до знань, що переходить в «учебоманію»;

- Прагнення працівника відволіктися і відпочити від роботи;
- Бажання працівника змінити роботу.

Негативними мотивами, тобто він не хоче вчитися, в той же час є марними або навіть шкідливими для організації є:

- «Зайнятість» співробітника;
- Консерватизм, небажання розвиватися;
- Негативний досвід навчання;
- Сімейні або особисті мотиви.

Негативні мотиви співробітників по відношенню до навчання, які можуть бути корисними для організації:

Обґрунтована впевненість співробітника в недоцільності навчання

Відрив співробітника від строкової і важливої роботи у зв'язку з поїздкою на навчання може стати критичним для організації

Таким чином, для отримання найбільшого ефекту від навчання необхідно переконатися, що працівник керується позитивними мотивами і разом з цим навчання буде корисним для організації.

Лінійний керівник кандидата на навчання або фахівець служби управління персоналом при прийнятті рішення про доцільність направлення на навчання співробітника повинні вміти розпізнавати його справжні мотиви (які в деяких випадках можуть ретельно ховатися) і керувати цими мотивами в інтересах організації.

Давайте більш детально розглянемо аргументи проти бізнес-навчання, за якими керівники «ховаються» від долі учня, а також деякі способи подолання подібних заперечень.

«Навіщо мені вчитися? Якщо я тут, значить, щось знаю».

За цим запереченням може ховатися страх перед змінами або сумнів у тому, що пропонуване навчання буде корисним, практично застосовним,

принесе нові знання і навички. Крім того, подібний аргумент підкреслює значимість статусу для самого керівника.

Запобігти можливим запереченням з боку потенційних учасників можна ще на стадії планування навчання, звертаючи їхню увагу на конкретні вигоди, які можна отримати з подібної програми. Необхідно відзначити, що навчання - це не тільки і не стільки придбання нових знань, а й можливість подивитися на певні рішення з боку, по-новому, обмінятися досвідом з іншими керівниками компанії або знайти / розробити спільно з колегами план практичних дій.

Добре, якщо є можливість організувати таку програму, в рамках якої учасники з числа вищого керівництва зможуть попрацювати з реальними питаннями, матеріалами, створити конкретні плани, схеми, документи, алгоритми, інструменти, які після незначного доопрацювання можна буде використовувати в компанії; організувати робочі групи для втілення вирішених питань в корпоративну реальність. Важливими перевагами подібної програми є: раціональне використання часу і отримання відчутних результатів.

«Колись, хто за мене буде робити роботу?»

Обмеженість в часі – один з найпоширеніших доводів, які призводять керівники, відмовляючись від участі в навчанні. У продажах подібне заперечення називається «помилковим». Тимчасові інвестиції - лише питання пріоритетів.

Поки не очевидна необхідність навчання, поки не ясні результати і вигоди тієї чи іншої програми – не буде і часу на участь в ній. У подібній ситуації завдання менеджера з навчання полягає в тому, щоб виявити потребу в навчанні, актуалізувати її і пред'явити, а також позначити проблему і запропонувати шляхи її вирішення.

«Навчання - це баловство. Потрібно працювати, серйозними справами займатися».

З огляду на, що ринок бізнес – навчання як і раніше залишається дуже «нерівним» за змістом і якістю програм, за рівнем викладання, можна

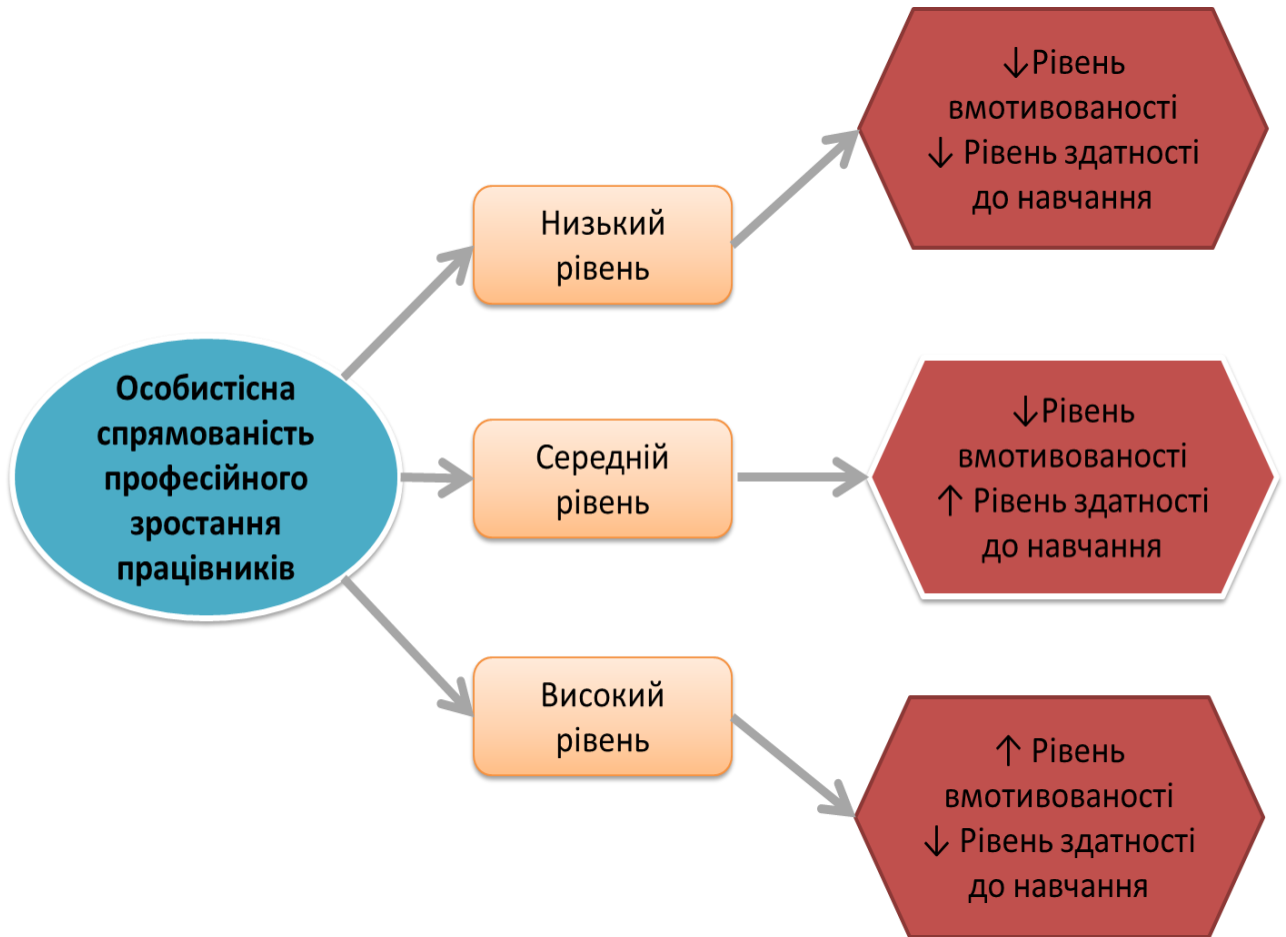
зрозуміти, на чому ґрунтується таке твердження. Окремі тренери (а часом і тренінгові компанії) пропонують продукт, який в деяких випадках далекий не тільки від сучасних бізнес – реалій, а й від здорового глузду. Замість вправ на відпрацювання конкретних навичок, кейсів, опрацьованих ділових ігор або симуляцій пропонується невиразний особистісний ріст, для досягнення якого створюється атмосфера «групового братання» і емоційно насичений фон.

Моделі сприйняття професійного відношення до навчання.

Вічний студент – 90% отриманих нами знань забуваються протягом 30 днів, якщо не знаходять вживання на практиці. Сьогодні вже нікого не здивуєш наявністю декількох вищих утворень, причому по абсолютно різних спеціальностях. З одного боку, це відповідь на вимоги часу: можливо, довелося перенавчатися. Але трапляється і так, що доросла людина, що має диплом, продовжує вчитися і робить це не тому, що йому потрібні додаткові знання, а із – за прагнення знову виявитися в звичному студентському середовищі.

#### Три блоки рівня рефлексії

1. Низький рівень здатності до навчання. Він складається з низького або високого рівня мотивованості та низького рівня здатності до навчання. Людина може хотіти або ні навчатися, але не може бути здатна до цього.
2. Середній рівень здатності до навчання людина може мати здатність до навчання, але не захотіти зробити це. Не мати способів реалізації самого навчання.
3. Високий рівень здатності до навчання – тобто людина має високий рівень вмотивованості та високий рівень здатності до навчання.



*Рис.2.3.1. Модель особистісної спрямованості навчання професійного зростання працівників*

Рівні вмотивованості	Мотивація	Навчання
Низький рівень	Зовнішня та внутрішня вмотивованість ( ↓ Рівень вмотивованості ↓ Рівень здатності до навчання)	Вимоги до навчання

Середній рівень	Зовнішній мотив  (↓Рівень вмотивованості  ↑Рівень здатності до навчання)	Бажанням до навчання є зовнішній стимул, який спрямовано на соціальну орієнтацію
Високий рівень	Внутрішній мотив  (↑Рівень вмотивованості  ↑ Рівень здатності до навчання)	Бажання до навчання та соціальну орієнтацію)

(де, ↑ – високий рівень, ↓ – низький рівень)

***Таблиця.2.3.3. Модель особистісної спрямованості навчання  
професійного зростання працівників***

Візьмемо за основу роботу з другою групою. Вони не за мотивовані внутрішньо, лише зовнішніми чинниками. Працюють за "морквину". Лише за монетарне винагороди, відгули і так далі. Люди такого типу не бачать зацікавленості в своєму вченні. Їм можна допомогти перейти в перший рівень, де фахівці за мотивовані також на результат свій, готові самостійно пропонувати ідеї та працювати, навчатися, так, як бачать в цьому користь.

Велике значення має дію контролю (самоконтролю) і оцінки (самооцінки) рефлексії. Це із – за, того що будь– яка виучувана дія стає довільною, регульований лише при контролі. Контроль має в собі три ланки:

1. Модель, образ бажаного результату.
2. Процес звірення цього образу і реально наявного результату
3. Ухвалення рішення

Однією з основ ресурсного підходу є принцип «консервації» ресурсів, який припускає можливість людини отримувати, зберігати, відновлювати, примножувати та перерозподіляти ресурси відповідно до власних цінностей. За допомогою такого розподілу ресурсів людина має можливість адаптуватися до варіативного ряду умов життєвого середовища.

У концепції С. Хобфолла втрата ресурсів розглядається як первинний механізм, що запускає стресові реакції. Коли відбувається втрата ресурсів, інші ресурси виконують функцію обмеження інструментальної, психологічної й соціальної дії ситуації. Утрата внутрішніх і зовнішніх ресурсів спричиняє втрату суб'єктивного благополуччя, переживається як стан психологічного стресу, негативно позначається.



## Висновок до розділу II

Завдяки теоретичному аналізу можна зробити висновок, що розуміння власних ресурсів є необхідною властивістю особистості. Феномен особистісного ресурсу має такі визначення: це якості особистості завдяки яким людина досягає мети; психологічна стійкість до стресових ситуацій; здатність до когнітивної структуризації. Невміння використовувати власні ресурси у повсякденному житті відзначає їх неусвідомленість та призведе до уразливості в стресових ситуаціях.

У формі корпоративної освіти велике значення мають власні ресурси. Від того як ми усвідомлюємо свої власні можливості, свою ресурсність, за рахунок чого ми можемо розвиватися, добиватися своєї мети, в тому, числі і професійних компетенцій, тим успішніше ми будемо, і тим реалізованими будемо себе почувати.

Сукупність усвідомлених наявних ресурсів є детермінуючим фактором у виборі стратегій поведінки. Актуалізація ресурсів суб'єкта визначає вибір стратегії поведінки і успішність її втілення.

В розділі були розглянуті класифікації ресурсів С. Хобфола, Е. Фромма.

Професійне зростання – цей розвиток комплексу навичок і бази знань, що дозволяє людині вирішувати складніші завдання у своєму напрямі діяльності. Сюди можуть входити вузькоспеціалізовані навички, такі, як уміння кранівника, водія, сталевара, тесляра. Складніші навички – управління колективом, договороздібність, стратегічне мислення – звичайно, вимагають певних завдатків і типу мислення, проте, при грамотному підході до розвитку персоналу, теоретично можуть бути розвинені в 80% що проходять навчання. Проте, для того, щоб навчитися чому-небудь, потрібно внутрішню готовність людини – саме цю готовність і характеризує ресурсний стан.

## **РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ**

### **3.1 Вибір та обґрунтування методів дослідження.**

Метою нашої дипломної роботи є усвідомлення особистісних ресурсів та побудова ефективного способу життя, як фактор формування корпоративної освіти. Для того, аби констатувати, що запропонована модель розвитку освіти особистості є дієвою нами було проведено емпіричне дослідження. У ньому приймали участь 70 осіб віком від 20 до 68 років. Серед них є: 25 працівників заводу – начальників, 20 інженерів та 14 працівників у сфері медицини . Із них 60% чоловіків та 40% жінок.

У діагностичному інструментарії задіяні такі методики:

- 1) Методика «Самооцінка рівня домагань по методиці» (Шварцландера), [21];
- 2) Методика «Діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач» (Т. Елерс), [9];
- 3) Методика діагностики особистості на мотивацію до досягнення успіху(Т. Елерс) [50];
- 4) «Рівень співвідношення цінності і доступності в різних життєвих сферах (РСЦД)» (Е.Б. Фанталова) [35].

Указані методики дають змогу встановити чи усвідомлює особистість власні ресурси, яку життєву позицію вона займає, який обирає спосіб життя, а також рівень сформованості корпоративної освіти.

Перша методика, яку ми використовували у дослідженні – «Самооцінка рівня домагань по методиці» (Шварцландера). Мета цієї методики полягає у діагностиці рівня домагань особистості. Вони отримуються завдяки сполучення середній величині цільового відхилення. Вони виходять завдяки формулі, де рівень домагань визначається за цільовим відхиленням, тобто за різницею між тим, що людина намітила виконати за певний час і тим, що вона в дійсності виконала. Дослідження дозволяє виявити рівень і адекватність (реалістичність) домагань досліджуваного. Рівень домагань пов'язаний із процесом ціле утворення та являє собою ступінь локалізації

мети у діапазоні труднощів. Адекватність домагань вказує на відповідність мети, що висувається та можливостей людини.. Автор виділяє 5 шкал рівней домагань, вони дають змогу прослідити також аналіз цільової розбіжності. До шкал особистісної зрілості відносяться: рівень труднощі, яка є спільною метою для досягнень, також вибір мети чергової дії, що формуються під час переживання неспіху та успіху попередніх дій; бажаний рівень самооцінки особи, – рівень Я.

Вимірювані параметри співвідносяться з ключем до кожної шкали та знаходяться в діапазоні від +5 до -1,5 та нижче з відповідною градацією за рівнями: нереалістично високий рівень, високий, помірний, низький, нереалістично низький. Ця методика дозволяє нам простежити які міра труднощі тих цілей, до яких прагне людина і досягнення яких представляється йому привабливим і можливим.

Для визначення рівня мотивації до уникнення невдач використовується методика Т. Елерса «Діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач» та «Діагностики особистості на мотивацію до досягнення успіху». В методиці пропонується перелік слів з 30 рядків по три слова в кожному. В кожному рядку респондент робить вибір тільки одного з трьох слів, яке найбільш точно вас характеризує, і відмічає його. Чим більше сума балів, тим вище рівень мотивації до уникнення невдач, захисту. Від 2 до 10 балів: низька мотивація до захисту; від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації; від 17 до 20 балів: високий рівень мотивації; понад 20 балів: занадто високий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту .

Пропоновані методики полягають у визначенні рівня мотивації до уникнення невдач. Люди, котрі бояться невдач мають великий рівень захисту.

Методика Е.Б. Фанталової призначена для діагностики ля того, щоб визначити, які області зараз найбільше потребують опрацювання, можна використати методику Е.Б. Фанталовой "Рівень співвідношення цінності і доступності в різних життєвих сферах (УСЦД) ". У своїй роботі ми

припускаємо, що від вибір цінностей напряду впливає на подальше життя. У її основі лежать 12 цінностей:

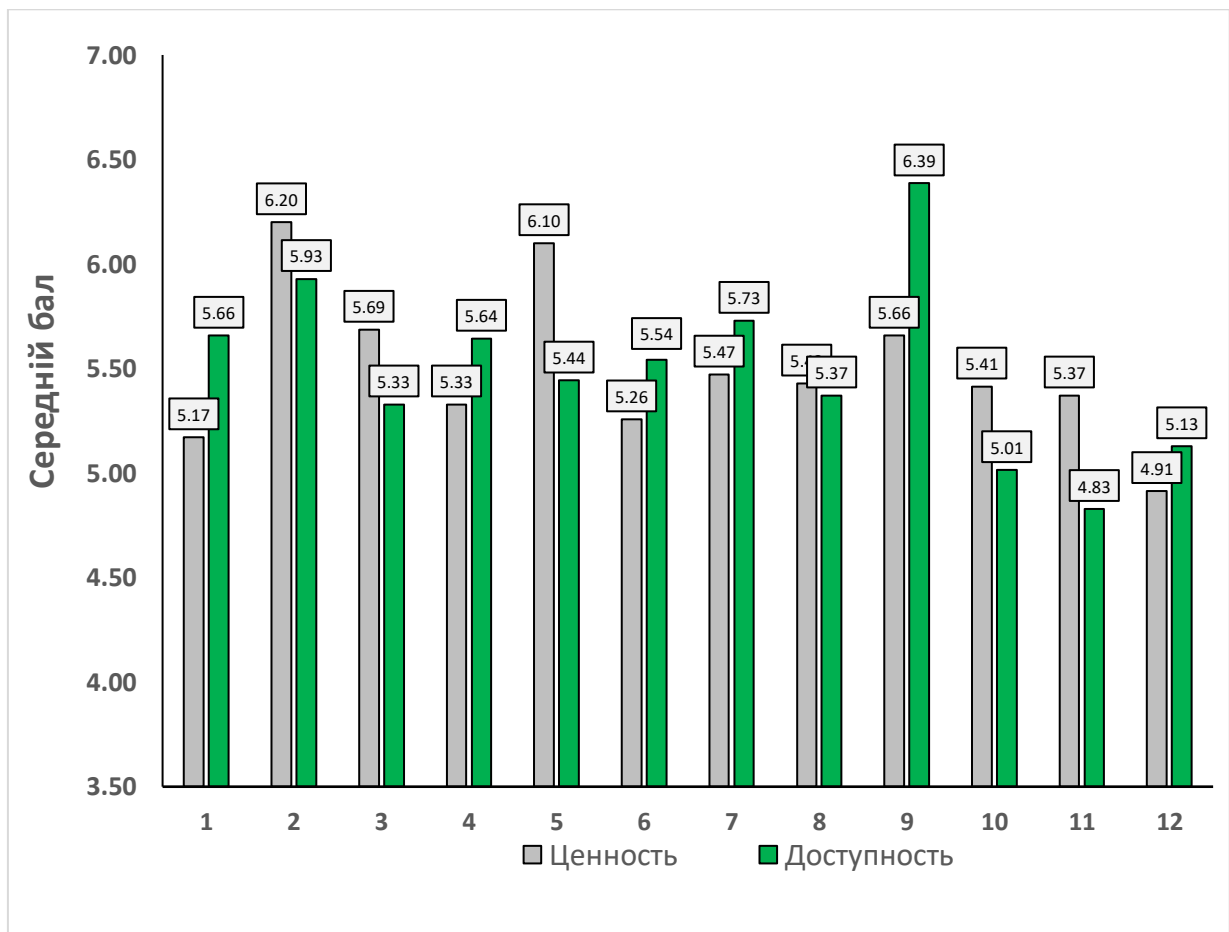
1. цікава робота;
2. краса природи і мистецтва (переживання прекрасного);
3. любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною);
4. матеріально забезпечене життя (матеріальні блага, відсутність матеріальних утруднень);
5. наявність вірних і хороших друзів;
6. упевненість в собі (відсутність внутрішніх протиріч);
7. пізнання нового у світі, природі, людині (розширення кругозору);
8. свобода (незалежність у вчинках і діях);
9. щасливе сімейне життя;
10. творчість (можливість творчої діяльності);
11. активне, діяльне життя;
12. здоров'я (фізичне і психічне);

На цей момент є велика кількість досліджень з використанням методики для з'ясування специфіки внутрішніх конфліктів, адаптації, типів змістоутворення, ціннісних установок. У цих дослідженнях методика застосовувалася в оригінальному варіанті.

### 3.2. Констатувальне дослідження та аналіз отриманих результатів.

Загальна кількість респондентів становить 70 осіб, із них – 42 чоловіків та 28 жінки. Перший етап констатувального дослідження полягає у визначенні рівня особистісних ресурсів та можливостей. Згідно з нашою моделлю формування внутрішніх ресурсів, особистісна зрілість полягає у усвідомленні власних ресурсів, в свою чергу, особистісна незрілість полягає у неусвідомленості ресурсів, які допомагають людині вибудувувати власне життя. Для діагностики критерію особистісної зрілості ми використовуємо 4) «Рівень співвідношення цінності і доступності в різних життєвих сферах (РСЦД)» автор якого Е.Б. Фанталова. Інтерпретація відповідей має два показники: перший – це показник цінності та доступності усіх 12 цінностей.

Результати першого та другого показників можна простежити на рис.3.2.1

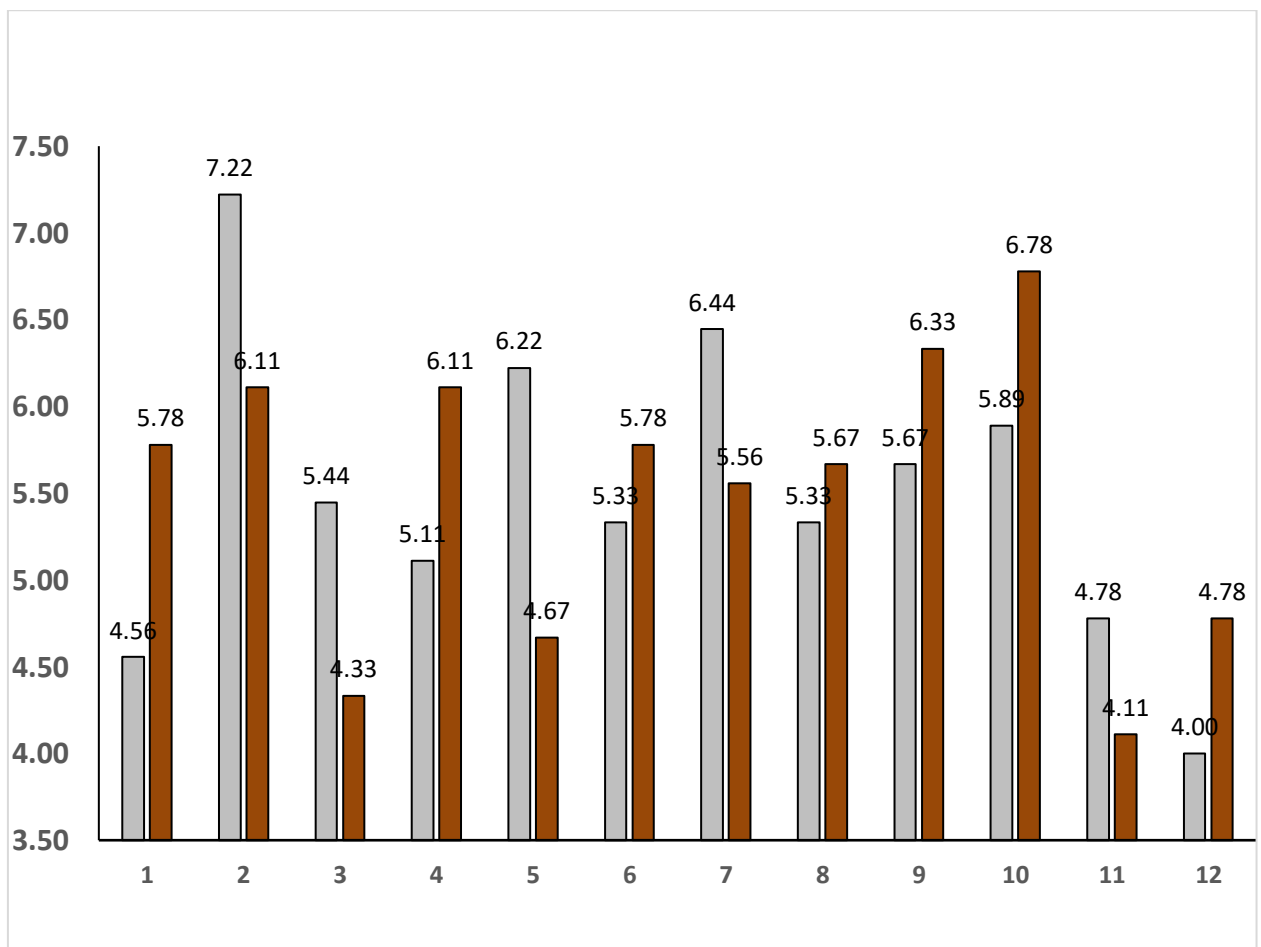


*Рис.3.2.1 Розподіл результатів першого показнику за шкалами*

Шкала показує, що такі цінності, як цікава робота (1), матеріально – забезпечене життя (4), упевненість в собі (6), пізнання нового у святі, природі, людині (7), щасливе сімейне життя (9), здоров'я (фізичне та психічне) (12), доступні, але цінність їх не достатньо висока, можна умовно їх віднести до групи «можу, але не хочу».

А цінності краса природи та мистецтва (2), любов (духовна та фізична близькість з коханою людиною (3) , наявність вірних та хороших друзів (5), свобода (незалежність у поступках) (8), творчість (можливість творчої діяльності) (10), активне діяльне життя (11) мають велику цінність, але доступні, відносимо до групи їх «хочу, але не можу».

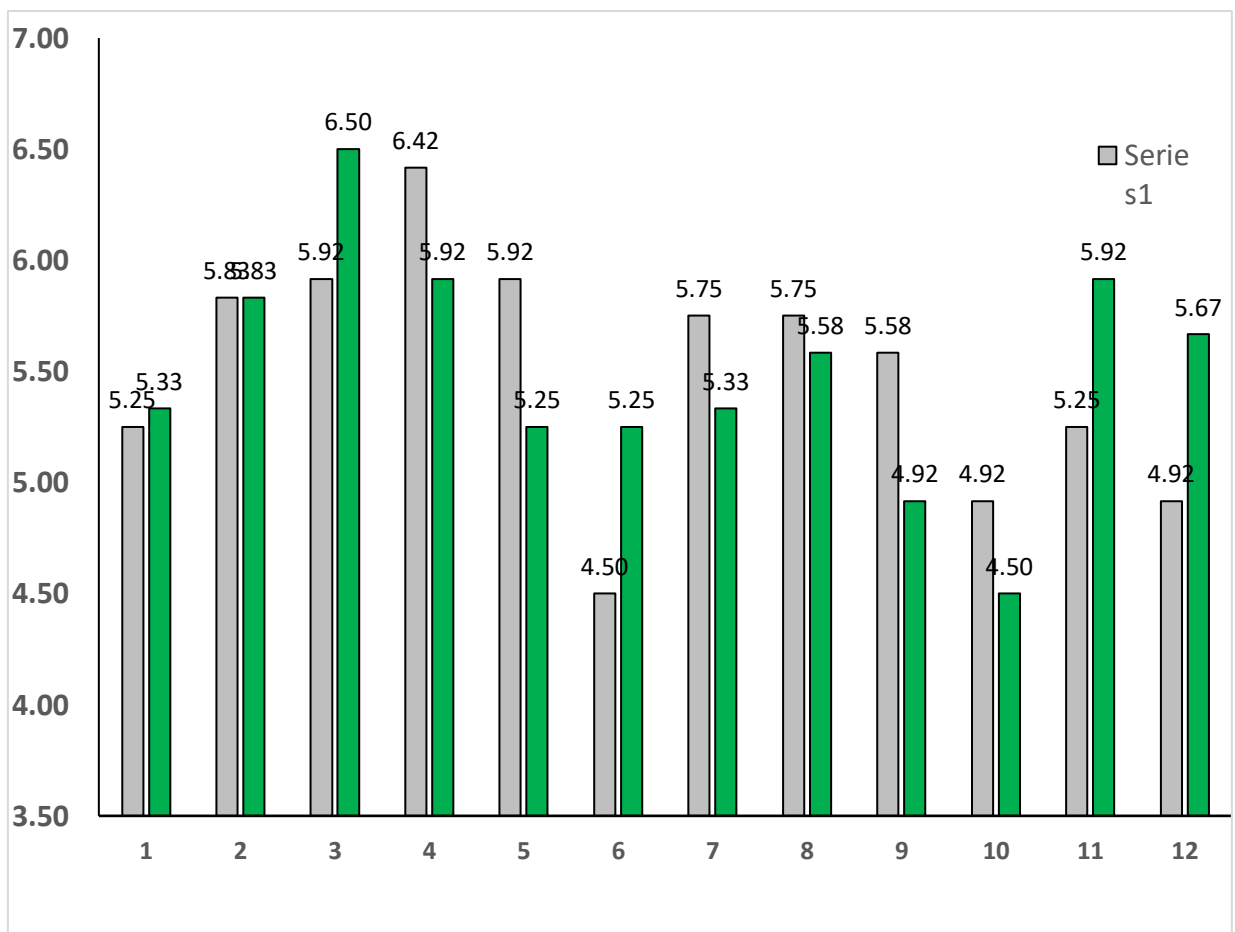
Критерій пізнання, тобто можливість розширення свого кругозіра майже співпадає.



*Рис.3.2.2 Розподіл результатів першого показнику за шкалами за стажем роботи – до 2 років*

Для групи респондентів, котрі мають стаж праці до 2 років мають високий рівень доступності, але низький та не мають рівень цінності такі категорії, як цікава робота (1), матеріально забезпечене життя (4), упевненість в собі (свобода незалежність вчинків та дій) (8), щасливе сімейне життя (9), творчість (10), здоров'я (фізичне та психічне) (12).

Тобто можливість, ресурси для отримання цих цілей в приведених категоріях, але немає вмотивованості, немає бажання їх домагатись та отримувати. Вони відносяться до групи «можу, але не хочу».

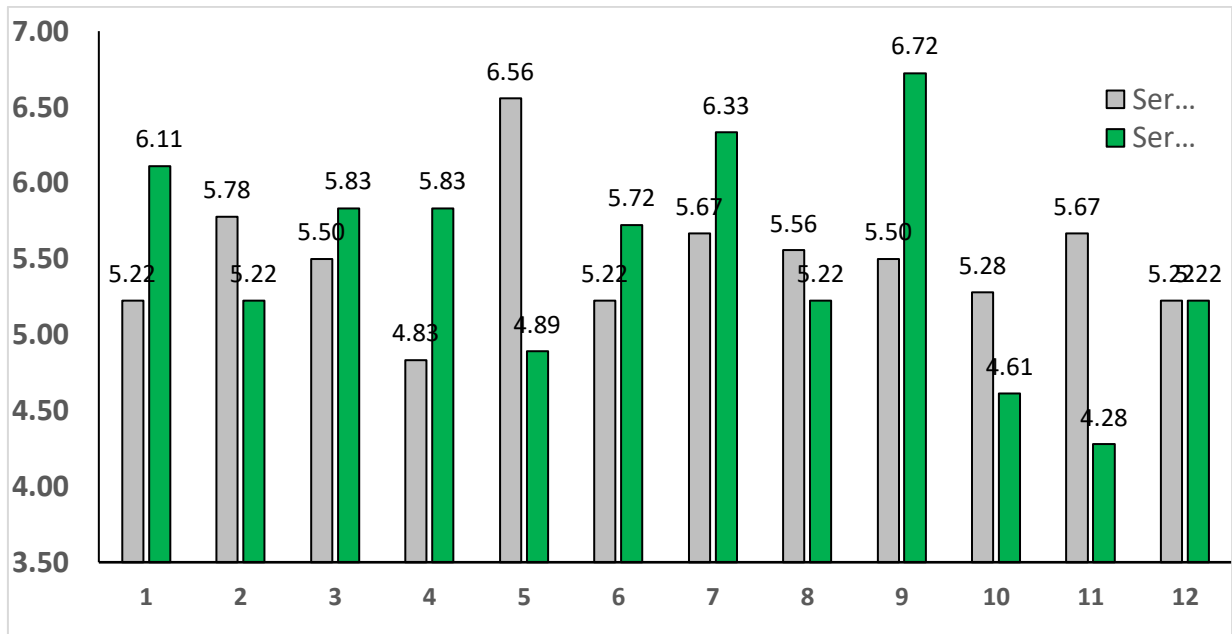


**Рис.3.2.3 Розподіл результатів першого показника за шкалами за стажем роботи – до 5 років**

Для групи респондентів стаж праці до 5 років, ресурси для отримання цілей в приведених категоріях мають високі показники матеріально – забезпечене (4), наявність вірних і хороших друзів (5), пізнання нового у святі, природі, людині (7), упевненість в собі (свобода незалежність вчинків

та дій) (8), щасливе сімейне життя (9), творчість (можливість творчої діяльності) (10).

Цінність та доступність краси до природи і мистецтва знаходяться на одному рівні.



*Рис.3.2.4 Розподіл результатів першого показнику за шкалами за стажем роботи – до 10 років*

Шкала результатів презентує такі підсумки: співвідноситься з нашою гіпотезою респонденти, які мають стаж роботи 5 років, у них доступність більше за цінність, вони мають внутрішні ресурси для досягнення власних цілей більше ніж усі представлені групи.

Цінності	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>1 Ц</b>	5,17	6,20	5,69	5,33	6,10	5,26	5,47	5,43	5,66	5,41	5,37	4,91
<b>2 Д</b>	5,66	5,93	5,33	5,64	5,44	5,54	5,73	5,37	6,39	5,01	4,83	5,13
<b>3 (Ц – Д)</b>	-0,49	0,27	0,36	-0,31	0,66	-0,29	-0,26	0,06	-0,73	0,40	0,54	-0,21



	<b>ВК/ ВВ/ НЗ</b>												
<b>4</b>		ВК	ВВ	ВВ	ВВ	НЗ	ВК	ВК	ВВ	НЗ	НЗ	НЗ	НЗ

Таблиця 1. Підсумкові показники по УСЦД: цінність (Ц), доступність (Д), внутрішній конфлікт (ВК), внутрішній вакуум (ВВ), нейтральна зона (НЗ).

Внутрішній конфлікт (ВК) - це стан, коли ціннісний об'єкт малодоступний або він перебуває зовсім, «бажане» не збігається з «реальним», значимі потреби і цінності знаходяться в стані блокади.

Внутрішній вакуум (ВВ) – це стан, коли доступний об'єкт не становить інтересу, може супроводжуватися відчуттям «внутрішнього баласту», «надмірності присутності», непотрібності, нікчемності, внутрішньої порожнечі.

Нейтральна зона (НЗ) – безконфліктне, спокійний стан, де «бажане» і «реальне» повністю або частково збігаються, гармонійно врівноважені у внутрішньому світі суб'єкта. Стан, коли значущі потреби в основному задоволені, а цінності реалізовані.

Аналіз отриманих результатів показує, що найбільш цінними і актуальними є для групи респондентів цікава робота(1); матеріально забезпечене життя (матеріальні блага, відсутність матеріальних утруднень(4); упевненість в собі (відсутність внутрішніх протиріч; пізнання нового у світі, природі, людині (розширення кругозору)(7); свобода (незалежність у вчинках і діях) (8).

У цих сферах Ц достовірно вище Д ( $p < 0, 01$ ), що вказує на наявність в них внутрішнього конфлікту. Причому найменш доступною, трудно досяжній представляється студентам саме щасливе сімейне життя. Малозначимою, як і малодоступним видається матеріально-забезпечене життя (6). Задоволеність цінностей відзначається в таких сферах, як здоров'я (2), цікава робота (3), наявність хороших і вірних друзів (7), упевненість в собі (8), свобода як незалежність у вчинках і діях (10). Ці сфери в сукупності складають НЗ,

відносна рівновага Ц і Д. При цьому найбільшу значущість при одночасній задоволеності представляє для студентів наявність хороших і вірних друзів (7), тобто сфера близького товариського спілкування.



**Рис.3.2.5 Результат методики «Самооцінка рівня домагань по методиці»» (за Шварцландером)**

З протестованих в групі 16% показав нереально низький рівень домагань. Низький рівень домагань показали 37% протестованих в групі людей. Низький рівень домагань залежить у більшості від установки на невдачу. В осіб з нереалістично низьким рівнем домагань часто бувають неясними плани на майбутнє. Зазвичай вони орієнтовані на підлеглисть та часто проявляють безпомічність. Однією з проблем таких людей може стати планування своїх дій найближчим часом та співставлення їх з перспективою.

Помірний рівень продемонстрували 26%. Цей рівень характерний для впевнених в собі особистостях, які не шукають самоствердження, налаштованих на успіх, тобто таких, що розраховують міру своїх зусиль та здатність зіставити міру своїх зусиль з цінністю досягнутого.

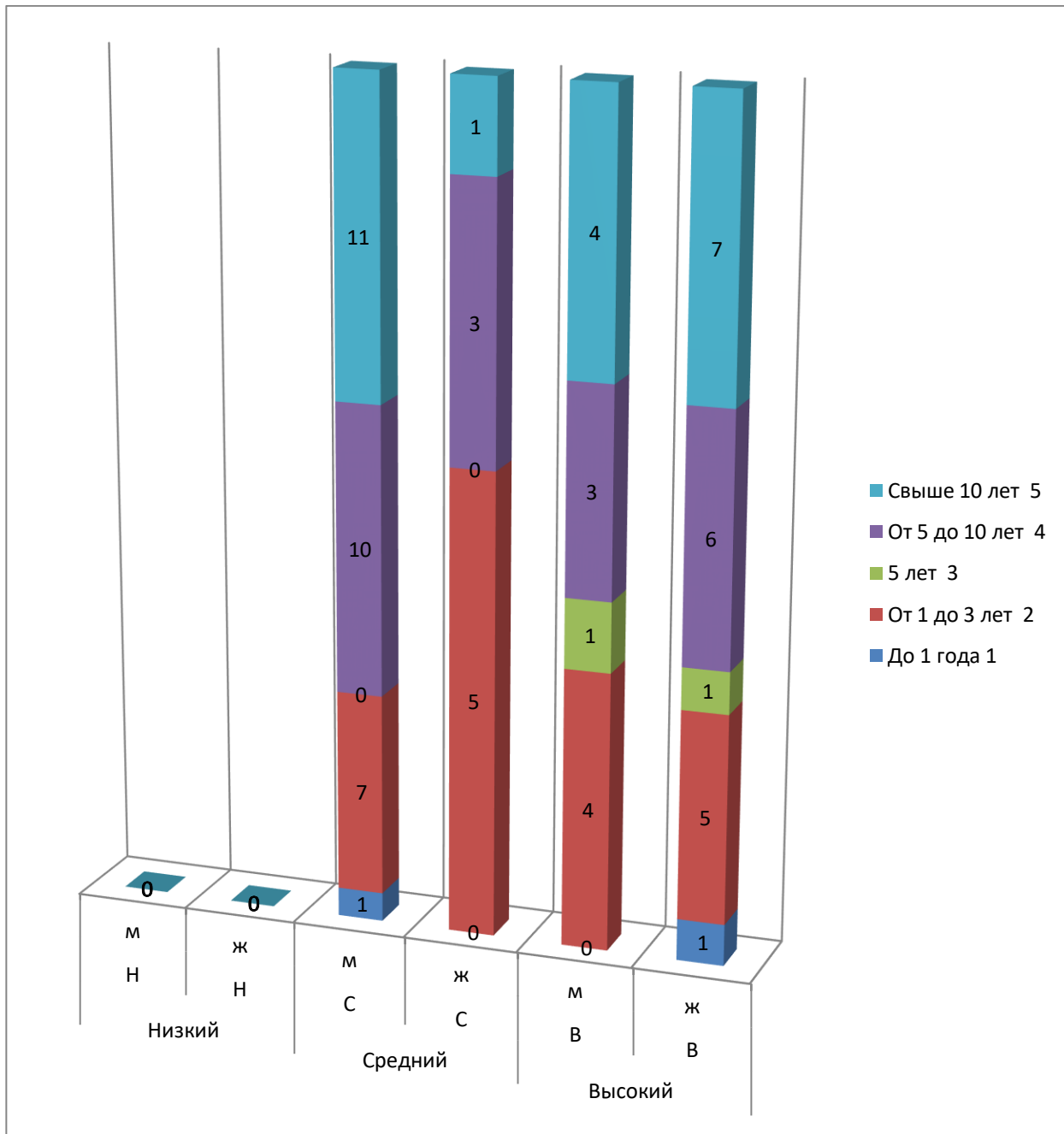


Рис.3.2.6 *Результат методики «Діагностики особистості на мотивацію до досягнення успіху» (за Т. Елерсом)*

Високий рівень домагань (всередині нормальних кордонів) показали 3% з опитаних, ці люди мають труднощі в реалізованості власних цілей, бо мають завищені вимоги. з протестованих, та 1% нереально високий рівень.

Жоден з протестованих в групі не показав низький рівень мотивації, Середній рівень показали 13 чоловік, тих у кого стаж праці від 1 до 3 років, 13 чоловік, які працюють від 5 до 10 років, та 12 чоловік, що мають стаж праці 10 років та більше.

Високий рівень має 1 працівник, котрий працює рік, 9 чоловік від 1 до 3 років, 2 , котрі працюють 5 років, 9 респондентів від 5 до 10 років, та 11 чоловік, які мають стаж праці віще 10 років. Для високого рівня мотивації досягнення успіху характерне глибоке усвідомлення залежності свого професійного успіху від самопізнання, самоконтролю й самовдосконалення. Тут яскраво виявлені потреби, пов'язані з особистісним зростанням: підвищувати рівень майстерності й компетентності, забезпечувати собі матеріальний комфорт, розвивати свої сили й здібності. Для них характерна наявність сили волі, самовладання, самоконтролю й відповідальності за свої дії, що неодмінно підвищує їхню успішність під час вирішення пізнавальних і професійних завдань.

Дослідження показали, що люди, помірно сильно орієнтовані на успіх, вважають за краще середній рівень ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великий рівень ризику. Чим вище мотивація людини до успіху - досягненню мети, тим нижче готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху, надії на успіх зазвичай скромніший, ніж при слабкій мотивації до успіху.

До того ж, людям, мотивованим на успіх і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику.

Ті, хто сильно мотивований на успіх і мають високу готовність до ризику, рідше потрапляють в нещасні випадки, ніж ті, які мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач. І навпаки,

коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (орієнтація на захист), то це перешкоджає мотиву до успіху - досягненню мети.

Середній рівень мотивації досягнення успіху відрізняється достатньою сформованістю усіх компонентів мотивації. Особистості цього типу зазвичай активні, ініціативні. Вони свідомо прагнуть опанувати знання й навички, уміють працювати організовано й докладають зусиль для досягнення бажаного результату.

Низький рівень мотивації досягнення успіху характеризується тим, що особистісні професійно значущі якості виявляються слабо й не завжди їх можна виявити, найімовірніше, мотив характеризується через усвідомлення «потрібно». Він, як правило, пов'язаний із зовнішньою стороною процесу, орієнтований на формальний успіх, досягнення оцінного результату.

Мотивація досягнення успіху має позитивний характер. Під час такої мотивації дії людини спрямовані на те, щоб досягти конструктивних, позитивних результатів. Люди, мотивовані на успіх, ставлять перед собою головну позитивну мету, досягнення якої розглядатиметься ними як успіх. Для них властиве очікування успіху, вони впевнені в ньому. Робота у них викликає позитивні емоції. Протилежною мотиваційною тенденцією до досягнення успіху є мотивація уникнення невдачі. Мотивація уникнення невдачі належить до негативної сфери. За такого типу мотивації людина прагне насамперед уникнути осуду, покарання. Очікування неприємних наслідків – ось що визначає її діяльність.

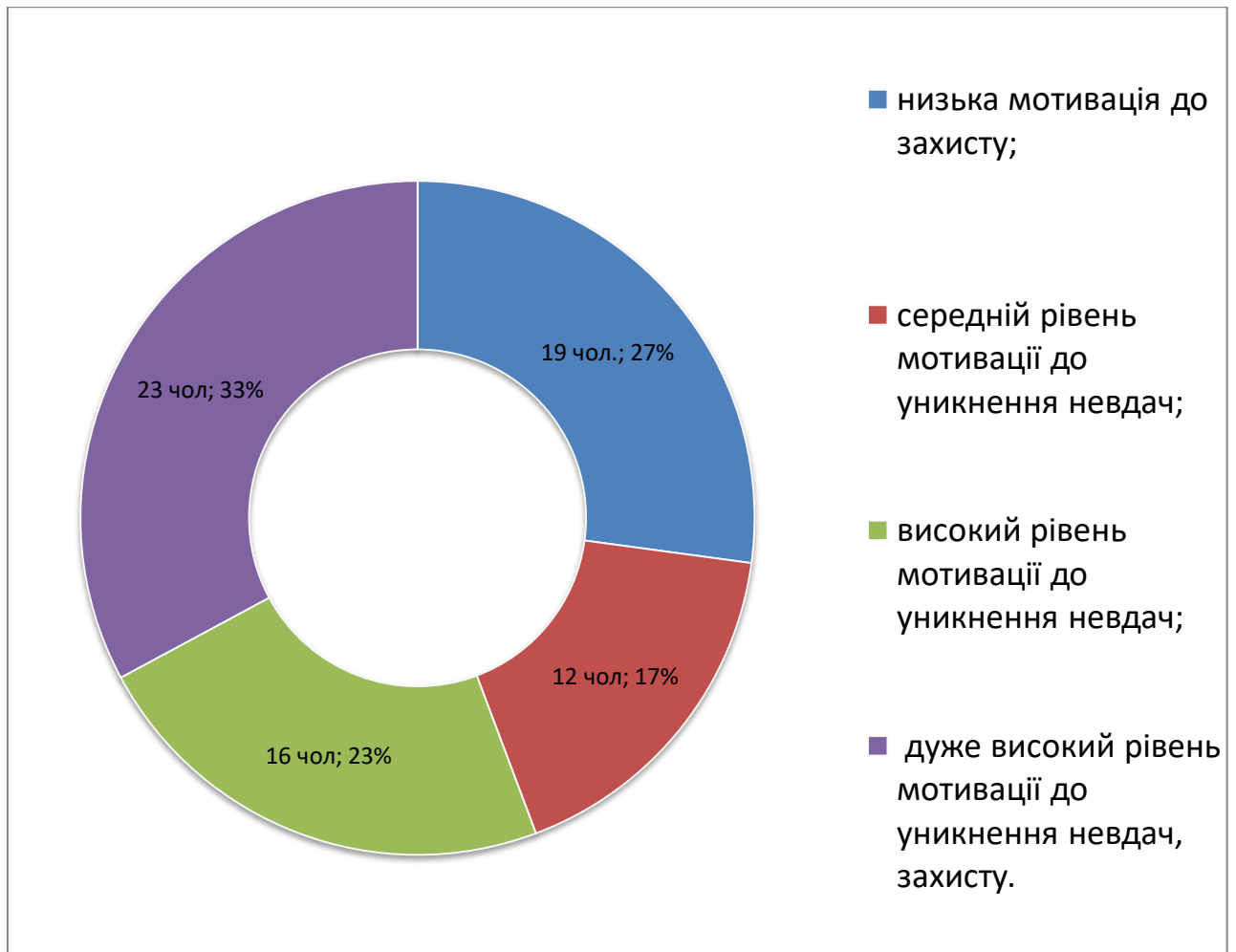


Рис.3.2.7 *Результат методики Діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач( за Т. Елерсом)*

Спираючись на результати можна констатувати, що спостерігається такий розподіл результатів. Дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач спостерігається у 23 чоловік, це складає 33% від загальної кількості респондентів. Високий рівень мотивації у 16 чоловік з 70 тестованих. Такі люди схильні орієнтуватися на власні сили, гнучко і наполегливо добиватися поставленої мети. Із середнім рівнем 12 людей, це складає 17%. При такій мотивації людина не боїться ризикувати, вона не є скованою у своїх діях, бо можлива невдача не надто хвилює її. Низький рівень вмотивованості показали 19 чоловік, це 27% з опитаних. Низький рівень мотивації до успіху спостерігається, якщо особа не прагне досягти перемоги, не схильна докладати власних сил у працю, апатична, пасивно ставиться до життя.

Чим вища мотивація людини до успіху — досягнення мети, тим нижчий показник готовності до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на сподівання на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай більш, ніж при слабкій. До того ж людям, мотивованим на успіх і тим, що мають великі на нього, притаманно уникати великого ризику.

Ті, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше потрапляють в незручні ситуації, ніж ті люди, що мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), це є перешкодою мотиву до успіху — досягнення мети.

Дослідження показали, що люди з високим рівнем захисту, тобто страхом перед нещасними випадками, частіше потрапляють в подібні неприємності, ніж ті, що має високу мотивацію до успіху.

Дослідження також показали, що люди, котрі бояться невдач (високий рівень захисту) надають переваги малому, або, навпаки, надто великому ризику, де психіка не загрожує престижу. Установка на захисну поведінку в роботі залежить від трьох факторів:

- ступеня потенційного ризику;
- переважаючої мотивації;
- досвіду невдач на роботі.

Посилюють установку на захисну поведінку дві обставини:

- коли без ризику вдається отримати бажаний результат;
- коли ризикована поведінка призводить до нещасного випадку.

Досягнення ж безпечного результату при ризикованій поведінці, навпаки, послаблює установку на захист, тобто мотивацію до уникнення невдач.

Результати проведеного дослідження підтверджують нашу гіпотезу, щодо залежності високого показнику корпоративної освіти у респондентів від усвідомлення власних ресурсів та вибору ефективного способу побудови життя.

Завдяки отриманим результатам ми робимо висновок, що рівень освіти залежить від усвідомленості власних ресурсів, як потенціалу особистісної зрілості та вибору побудови способу власного життя. Таким чином для формовання власних ресурсів можна визначити наступні фактори:

1) Усвідомленість особистісних ресурсів, як компонентів рівня особистісної зрілості. До таких ресурсів відносяться: рефлексія, цілепокладання, саморегуляція, прагнення до самоактуалізації, усвідомлення власної системи цінностей, вміння встановлювати міжособистісні взаємини, здатність до протистояння труднощам;

2) Суб'єктна позиція, яка дає можливість ефективно організовувати особистісний життєвий простір під образ бажаного результату;

Запропонована модель формування життєстійкості особистості складається з:

- усвідомленості ресурсів особистісної зрілості;
- формування суб'єктної активної позиції;
- вибору ефективного способу організації життєвого простору.

Таким чином ми маємо всі підстави щоб розробити корекційно-розвиваючу програму тренінгової роботи.



### 3.3 Формуючий експеримент та перевірка ефективності програми.

Діагностичний етап роботи дозволив розробити корекційно-розвиваючу програму, яка націлена на підвищення рівня внутрішніх ресурсів людини за рахунок роботи по моделі, яку ми вказали вище.

*Мета тренінгу* — формування високого рівню внутрішніх ресурсів особистості шляхом розвитку особистості, активізації внутрішніх ресурсів.

*Завдання тренінгу:*

- формування адекватної самооцінки особистості;
- усвідомлення особистісних ресурсів;
- самоактуалізація особистості;
- формування готовності до прийняття відповідальності.

*Тривалість програми:* тренінгова програма складається з трьох змістових блоків та розрахована на 12 годин. Кожний блок програми спрямований на відпрацювання навичок та формування якостей, які необхідні особистості для активізації внутрішніх ресурсів. Кожна зустріч має свої завдання та набір методів які були підібрані задля опрацювання задач кожного блоку програми.

*Перший блок* корекційно-розвиваючого тренінгу спрямований на змінення показнику освіти, за умовою усвідомлення особистісних ресурсів. Задля опрацювання мети цього блоку розроблено дві зустрічі.

*Завдання першого блоку:*

- формування адекватної самооцінки особистості;
- усвідомлення власних вмінь та здібностей;
- усвідомлення очікувань від тренінгу;
- структурування особистісних ресурсів;
- провести рефлексію власного життя.

*Другий блок* програми становить одну зустріч. Мета цього блоку - сформувані у особистості освідомлення власної ресурсності та способів реалізації її.

Завдання:

- усвідомленість ресурсності;
- вміння конкретизувати власні ресурси;
- вміння ставити власні цілі.

*Третій блок* розвиваючого тренінгу спрямований на усвідомлення власного способу життя та його трансформацію у найбільш ефективний.

Завдання блоку:

- підвищення рівня самоприйняття;
- знання якостей, які визначають самоефективність.

<b>№ Заняття</b>	<b>Тема</b>	<b>Основна мета</b>	<b>Час</b>
1.	Знайомство	Зворотній зв'язок, Виявлення очікування, ознайомлення з правилами	2
2.	Теоретичний блок	Міні-лекція з елементами бесіди, опитування думок, відповіді на питання	2
3.	Практичний блок	Робота в групах, виконання завдань,	2
4.	Заключна частина	Підбиття підсумків, зворотній зв'язок за тематикою поточного тренінгу, завершення тренінгу.	2

**Таблиця 3.3.1. Схема тренінгу**

Програма корекційно-розвиваючого тренінгу була проведена на базі ПРАТ «МК «АЗОВСТАЛЬ». У тренінгу прийняли участь 15 осіб — працівників підприємства. Тренінгова програма проходила протягом 2 днів.

Перша зустріч складалась зі знайомства учасників, встановлення позитивного психологічного клімату, сформування правил групи які мають дію вздовж усього тренінгу. Основні вправи першого дня були спрямовані на пізнання особистістю свого “Я”, усвідомлення існуючих якостей, цілей та методів досягнення їх. Деяким учасникам було складно виконувати вправу “Ситуації”, вони відмітили, що було важко виділити з усіх ресурсів, що накопичилися у нього, ті, які він міг би використати в цій ситуації, які були зазначені на тренінгу. Також, було відмічено, що вся група тренінгової програми довго виконувала вправу “ "Тест геометричних фігур" (Сьюзен Деллінгер)”, де пропонується вибрати одну з п'яти геометричних фігур: круг, трикутник, квадрат, прямокутник або зигзаг. Виберіть з них ту, відносно якої можете сказати : "Це - я". В ході роботи було визначено, що учасникам складно усвідомлювати як саме вони за формою особистості, які методи роботи вони використовують. Всі питання, що виникали були розглянуті, в ході обговорення були виявлені критерії вибору ставлення до життя, учасниками були зафіксовані особистісні якості, які вони не усвідомлювали раніше.

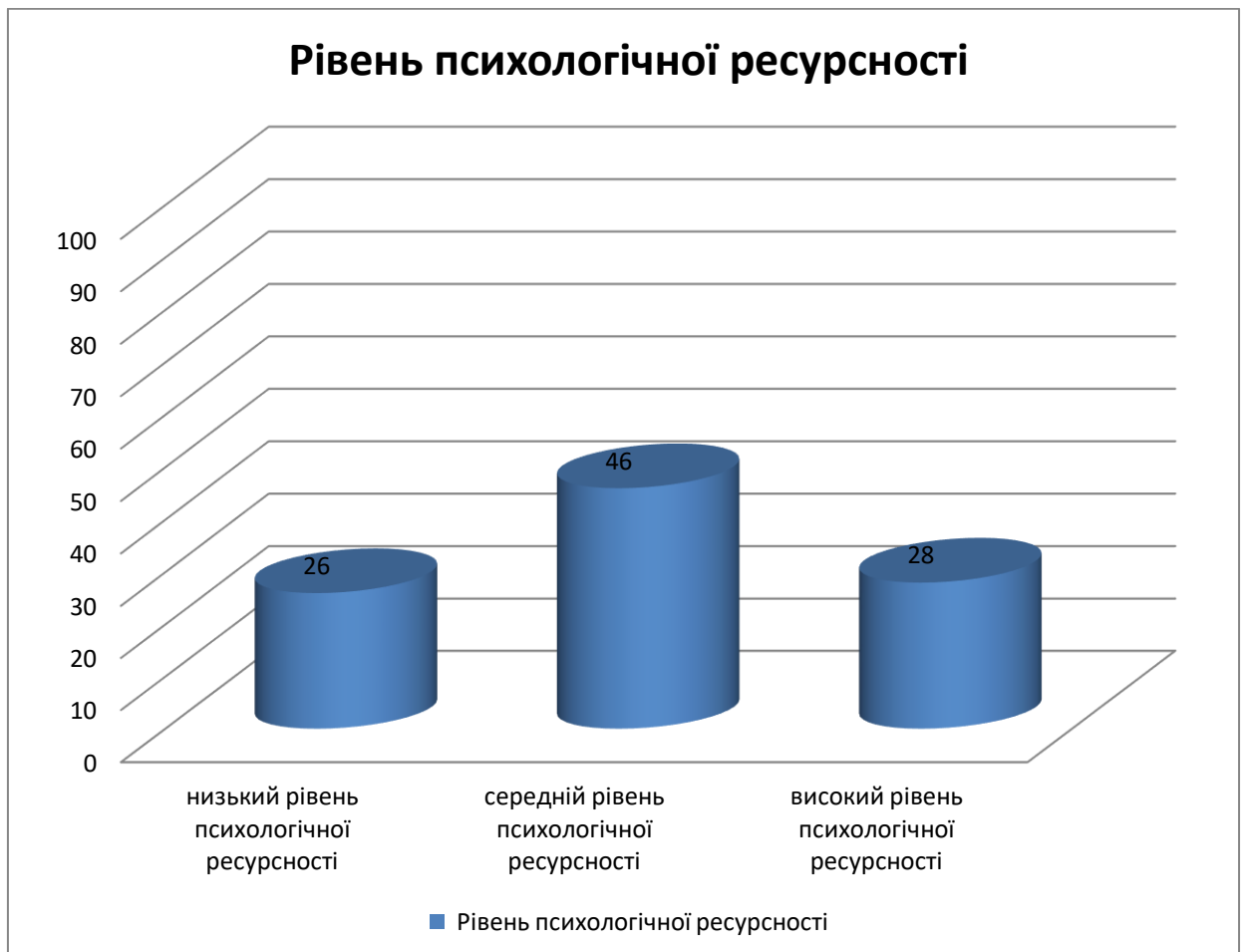
Під час *другого заняття* виконувалась мета структурування власних ресурсів та навички їх використання у життєвому просторі.

Наступна методика «визначення психологічних ресурсів особистості та її уміння ними оперувати» показала, що всі учасники мають змінення стратегії. Вони складаються з 15 шкал:

1. Упевненість у собі
2. Доброта до людей
3. Допомога іншим
4. Успіх
5. Любов

6. Творчість
7. Віра у добро
8. Прагнення до мудрості
9. Робота над собою
10. Самореалізація у професії
11. Відповідальність
12. Знання власних ресурсів
13. Уміння оновлювати власні ресурси
14. Уміння використовувати власні ресурси
15. Загальний рівень психологічної ресурсності

Результати тестування представлені в рис.3.3.1.



***Рис.3.2.7 Результат рівня психологічної ресурсності***

Рівні психологічної ресурсності: 57-69 балів - низький рівень психологічної ресурсності набрали 26% чоловік; 70-92 бали - середній рівень

психологічної ресурсності отримали 46 % чоловік, з тих, хто пройшов опитування; 93-106 балів - високий рівень психологічної ресурсності 28% чоловік отримали.

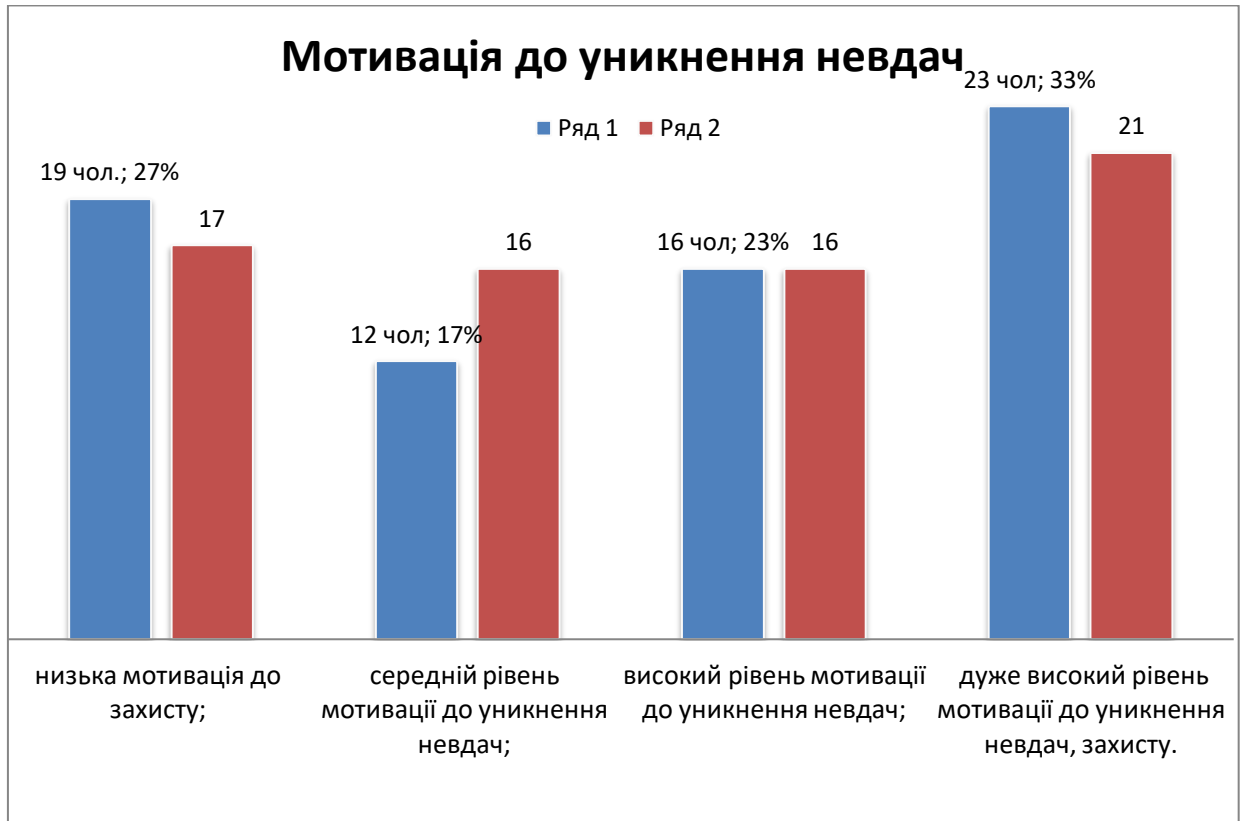


Рис.3.2.8 *Результат методики Діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач (за Т. Елерсом)*

Остання методика порівняння – це «Діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач (за Т. Елерсом)». Зробивши аналіз повторного проходження ми маємо такі показники: низький, середній, високий, та дуже високі рівні мотивації до уникнення невдач. Порівняльний аналіз показників окремих шкал до та після проведення тренінгу представлено в рис.3.2.8.

Порівнюючи дві діаграми ми бачимо, що результати якісно змінились. Саме тому ми можемо констатувати той факт, що розроблена корекційно-розвивальна програма є дієвою. Завдяки роботі формування ресурсності за розробленою нами моделлю у особистості формується усвідомленість власної ресурсності, вона приймає власні цілі та методи досягнення їх. Сумарність наведених показників представляє внутрішню ресурсність.

### **Висновок до розділу III**

Проведене нами емпіричне дослідження проблеми корпоративної освіти дослідженням параметрів індивідуального сприйняття надає можливість зробити наступні висновки:

Встановлено наявність відмінностей у доступності цінностей та рівню їх досягнення у групах різного стажу праці. Група працівників стаж праці якої до 5 років, має найвищі показники внутрішньої ресурсності для досягнення своїх цілей, для них також є важливими цінності цікавої роботи та творчості.

Відповідно до кількісних даних проведеного нами дослідження в більшості осіб переважає готовність до ризику і тільки незначний відсоток осіб можна назвати «обережними». Цей факт може пояснюватися як і домінуванням мотивації досягнення успіху. Було виявлено, що на розвиток кар'єри значний вплив мають особистісні, професійні та організаційні чинники.

Також було виявлено, що в рамках проведення тренінгової програми з формування внутрішніх ресурсів учасники без труднощів змогли позначити в собі свої внутрішні ресурси, та ті які вони хотіли б покращити.

З підсумками тренінгової програми форсування внутрішніх ресурсів у працівників підприємства учасники відмітили підвищення рівня своїх ресурсів; виокремили свої способи досягнення цілей; визначили нові поведінкові звички щодо підвищення рівня своєї кваліфікації.

Емпіричне дослідження присвячено визначенню особистісних ресурсів, як чинник, що обумовлює зріст конкурентноспроможності.

## ВИСНОВКИ

В результаті теоретичного аналізу корпоративної освіти в сучасній психологічній науці, ми дійшли висновку, що існує велика кількість теоретичних досліджень присвячених цьому процесу. Але недостатня кількість експериментальних досліджень впливу корпоративної освіти на формування професійних якостей особистості стала приводом для проведення нашої роботи.

Корпоративна освіта – це сукупність усвідомлення своїх власних компетенцій та власних ресурсів, які спрямовані на формування висококваліфікованих, конкурентоспроможних кадрів.

Слід зазначити, що підвищення рівня внутрішньої ресурсності дозволяє досягати більших цілей та бути більш кваліфікованим спеціалістом на підприємстві. Основою особистісного становлення працівника є розвиток його професійних якостей. У практичній діяльності здійснюється перетворення особистісно важливих якостей у професійно важливі якості.

Проаналізувавши результати нашого дослідження, ми виявили, що чинниками формування низького рівня внутрішнього ресурсу працівників підприємства виступають: низький рівень мотивації та низький рівень навчання.

Також було виявлено, що в працівників, які працюють менше п'яти років та більше десяти років домінують низький рівень бажаної доступності до цілей, на відміну від тих, хто працює п'ять років. Такі працівники, хоча і мають високі показники до досягнення успіху, але багато з них зазнають труднощі у реалізації власних цілей, які виступають професійними цінностями та схильні приписувати власну нереалізованість обставинам.

В свою чергу працівники, котрі займаються власною освітою та підвищенням власних ресурсів більше досягають, більш кваліфіковані працівники, цілеспрямовані.

Таким чином, висунута нами на початку гіпотеза дослідження, що високий рівень індивідуального сприйняття власних ресурсів залежить від

якості корпоративної освіти, спрямованої на формування підвищення компетентності та рівня кваліфікації працівників підтвердилась.

Отримавши дані у процесі психологічного дослідження та зробивши відповідні висновки на наступному етапі дослідження нами була побудована модель особистісної спрямованості навчання професійного зростання працівників, яка демонструє рівні вмотиваності та здатності, та був розроблений психологічний тренінг, спрямований на підвищення рівня сприйняття внутрішніх ресурсів працівників підприємства.

Програма була орієнтована на усвідомлення власних ресурсів, усвідомлення власних цінностей, здатність реалізовувати власні цілі. Повторна діагностика продемонструвала зростання перелічених показників, що демонструє ефективність програми.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. Москва, 1995. 108 с.
2. Александрова Л. А. К концепции жизнестойкости в психологии. *Сибирская психология сегодня* : сб. науч. тр. Кемерово, 2003. Вып. 2. С. 82–90.
3. Александрова Л. А. Психологические ресурсы адаптации личности к условиям повышенного риска природных катастроф : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.01. Москва, 2004. 24 с.
4. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 338 с.
5. Баклицький І. О. Психологія праці : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : Знання, 2008. 655 с.
6. Березин Ф. Б., Мирошников М. П., Соколова Е. Д. Методика многостороннего исследования личности (структура, основы интерпретации, некоторые области применения). 3-е изд., испр. и доп. Москва : Березин Ф. Б., 2011. 320 с.
7. Бишоф А., Бишоф К. Самоменеджмент: эффективно и рационально. Москва : СмартБук, 2012. 123 с.
8. Бодров В. А. Проблема преодоления стресса. Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса. *Психологический журнал*. 2006. Т. 27, № 2. С. 113–123.
9. Быкова С. В., Кадиевская И. А. Психологические ресурсы, обеспечивающие устойчивость к стрессу. *Культура народов Причерноморья*. 2014. № 276. С. 156–159.
10. Васютинський В. О. Психологічні виміри спільноти : монографія. Київ : Золоті ворота, 2010. 119 с.
11. Волков Н. Т. Личностно ориентированное обучение курсантов высшего военно-учебного заведения : автореф. дис. ... канд. пед. наук.: спец. 13.00.08. Ярославль, 2000. 20 с.

12. Галецька І., Сосновський Т. Психологія здоров'я: теорія і практика. Львів : Вид. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. 338 с.
13. Гарынов А. А. История производства и применения в народном хозяйстве СССР электронно-вычислительной техники в 50–80-е гг. XX в. *Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского*. 2010. № 15. С. 75–84.
14. Гольшеникова О. Мировые тенденции развития корпоративного образования. URL: <https://zh.b-ok.cc/book/3101932/2acc07> (дата звернення: 29.11.2019).
15. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / гол. ред. С. Головка. Київ : Либідь, 1997. 374 с.
16. Горбунова В. В. Психологія командотворення: ціннісно-рольова парадигма : дис. ... д-ра психол. наук : спец. 19.00.05 Соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Київ, 2014. 376 с.
17. Горбушина А. В. Диагностика мотивации профессиональной деятельности: основные подходы и инструментарий в отечественной психологии. *Научные исследования и образование*. 2016. № 3. С. 8–13.
18. Господарський кодекс України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2003. № 18–22.
19. Давыдов В. В. Проблемы развивающего обучения. Москва : Педагогика, 1986. 240 с.
20. Державна цільова науково-технічна та соціальна програма «Наука в університетах» на 2008–2017 : постанова Кабінету Міністрів України від 19 верес. 2007 р. № 1155. *Офіційний вісник України*. 2007. № 72. Ст. 2708.
21. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. Москва : Изд-во Моск. психолого-социального ин-та ; Воронеж : НПО МОДЭК, 2004. 752 с.
22. Долженко Р. А. Система корпоративного обучения: содержание, место в системе образования и основные подходы к реализации в компании. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-korporativnogo-obucheniya-soderzhanie-mesto->

- [v-sisteme-obrazovaniya-i-osnovnye-podhody-k-realizatsii-v-kompanii](#) (дата звернення: 29.11.2019)
- 23.Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
- 24.Завадський Й. С., Осовська Т. В., Юшкевич О. О. Економічний словник. Київ : Кондор, 2006. 355 с.
- 25.Завалкевич Л. Е. Развитие психологической гибкости как фактор эффективности менеджерской деятельности. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 1. С. 15–29.
- 26.Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Акад. проект, 2003 ; Екатеринбург : Деловая кн., 2003. 336 с.
- 27.Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования. *Высшее образование сегодня*. 2003. № 5. С. 34–42.
- 28.Зязюн І. А. Неперервна освіта: концептуальні і сучасні технології. *Творча особистість у системі неперервної професійної освіти* : матеріали міжнар. наук. конф., м. Харків, 16–17 трав. 2000 р. Харків : ХДПУ, 2000. С. 8–16.
- 29.Ицковиц Г. Тройная спираль. Университеты-предприятия-государство. Инновации в действии. Томск, 2010. 238 с.
- 30.Карлов Н. В., Симонова Н. Ф., Скороварова Л. П. Я – физтех: книга очерков. Москва : ЦентрКом, 1996. 767 с.
- 31.Коновалова Т. Ю. Социально-психологическая компетентность руководителей отделов внутренних дел и методы ее развития : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. Москва, 2005. 24 с.
- 32.Корпоративный университет «Норникель» : веб-сайт. URL: <http://university.nornik.ru/>(дата звернення: 29.11.2019).
- 33.Корпоративный Энергетический Университет ВАТ РАО «ЕЭС России». URL: [http://www.rao-ees.ru/ru/info/about/kadr\\_pol/show.cgi?aten.htm](http://www.rao-ees.ru/ru/info/about/kadr_pol/show.cgi?aten.htm) (дата звернення: 29.11.2019).

34. Кузнецов В. В. Корпоративное образование: содержание и сущность. *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2017. Т. 1, № 1. С. 51–60.
35. Кузнецов В. В. Корпоративное образование : учеб. пособие. Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. 227 с.
36. Курбатов С. Корпоративний університет як продукт взаємодії бізнесового та освітнього середовища в сучасних умовах. *Вища освіта України*. 2014. № 3. С. 44–49.
37. Лазарус Р. Эмоция как процесс защиты. *Психология эмоций : хрестоматия* / отв. ред. В. Вилюнас. СПб : Питер, 2004. С. 7–29.
38. Леонтьев Д. А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации. *Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М. В. Ломоносова*. Москва, 2002. Вып. 1 С. 56–65.
39. Левченко І. Освіта дорослих як наукова проблема // *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. – 2015. – Вип. 5. – С. 45–54.
40. Леонтьева Е. Г. Тенденции современного корпоративного обучения. URL: <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/pedagogy-psychology-and-sociology-212/interactive-learning-technologies-and-innovations-in-education-212/12972-212-165> (дата звернення: 29.11.2019).
41. Литовченко І. Філософські засади корпоративної освіти як складової освіти дорослих США. *Порівняльно-педагогічні студії* : зб. наук. ст. 2015. № 4 (26). С. 44–48.
42. Литовченко І. М. Корпоративна освіта у Сполучених Штатах Америки: теорія і практика : монографія. Київ : Б.А. Сладкевич, 2017. 399 с.
43. Личностные ресурсы преодоления затрудненных условий развития / Л. А. Александрова, А. А. Лебедева, Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова. *Личностный потенциал: структура и диагностика* / под ред. Д. А. Леонтьева. Москва : МТХ, 2011. С. 579–610.

44. Лісова Н. І. Розвиток психолого-педагогічної компетентності молодих вчителів у системі післядипломної освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2005. 210 с.
45. Мадди С. Теории личности. Сравнительный анализ. Москва : Речь, 2002. 539 с.
46. Майленова Ф. Выбор и ответственность в психологическом консультировании. Москва : КСП+, 2002. 416 с.
47. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях. *Психологический журнал*. 2001. Т. 22, № 1. С. 16–24.
48. Мальцев К. Ценный кадр: Как построить эффективную систему обучения в компании. URL: [https://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/adult\\_education.shtml](https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/adult_education.shtml) (дата звернення: 29.11.2019).
49. Марков В. Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация : дис. ... д-ра психол. наук : спец. 19.00.13. Москва, 2004. 453 с.
50. Мартіросян О. І. Перспективи розвитку освіти дорослих у контексті Європейської інтеграції. *Педагогічний процес: теорія і практика*. Київ, 2007. Вип. 4. С. 78–84.
51. Масалимова А. Р. Корпоративное образование и внутрифирменная подготовка: особенности формальной, неформальной и информальной моделей. *Современные проблемы науки и образования*. 2012. № 3. URL: <https://docplayer.ru/57962900-Korporativnoe-obrazovanie-i-vnutrifirmennaya-podgotovka-osobennosti-formalnoy-neformalnoy-i-informalnoy-modeley.html> (дата звернення: 29.11.2019).
52. Метінвест : веб-сайт. URL: <https://metinvestholding.com/ru/responsibility> (дата звернення: 29.11.2019).
53. Мороз М. В. Корпоративна освіта: категоріальний зміст феномену та особливості його прояву. *Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта*

- та соціальний прогрес. До 55 річниці першого польоту людини у космос* : тези доп. міжнар. наук.-теоретична конф. студентів і аспірантів, м. Харків, 19–20 квіт. 2016 р., м. Харків : у 3 ч. Харків, 2016. Ч. 1. С. 214–217.
54. Морозова М. Е. Корпоративна культура як підсистема управління професійним розвитком. *Нові технології навчання*: наук.-метод. зб. 2012. № 74. С. 146–149.
55. Найдьонова Л. А. Психологічні закономірності розвитку рефлексивних властивостей територіальної спільноти : автореф. дис. ... д-ра психол. наук: спец. 19.00.05 Соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Київ, 2013. 38 с.
56. Насибуллин Э. Н. Корпоративное обучение как фактор повышения интеллектуального потенциала персонала организации. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-obuchenie-kak-faktor-povysheniya-intellektualnogo-potentsiala-personala-organizatsii> (дата звернення: 29.11.2019).
57. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : указ Президента України від 25 черв. 2013 р. № 344/2013. URL: <https://osvita.ua/legislation/other/36322/> (дата звернення 19.11.2019).
58. Носуліч Г. Корпоративна освіта – підходи до визначення терміну. *Молодь і ринок*. 2018. № 6. С. 154–159.
59. Огієнко О. І. Андрагогічний підхід у неперервній освіті дорослих : метод. рекомендації. Суми : Сумський ДПУ ім. А. С. Макаренка, 2007. 40 с.
60. Онушкин В. Г., Огарев Е. И. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии. СПб ; Воронеж, 1995. 231 с.
61. Петряков П. А., Певзнер М. Н. Корпоративное обучение персонала как стратегия развития организации. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-obuchenie-personala-kak-strategiya-razvitiya-organizatsii> (дата звернення: 29.11.2019).

62. Про організацію заводів-вузів, а також промислових підприємств та цехів при вищих навчальних закладах : постанова Ради Міністрів СРСР від 30 груд. 1959 р. *Збірник Постанов Ради Міністрів СРСР*. 1960. № 1. Ст. 3.
63. Про освіту : Закон України. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2017. № 38–39. Ст. 380.
64. Про освіту : Закон України (Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). 1991. № 34. Ст. 451. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1060-12/page> (дата звернення 19.11.2019).
65. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. *Верховна Рада України* : офіц. веб-сайт. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення: 19.11.2019).
66. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация : пер. с англ. Москва : Когито-Центр, 2002. 396 с.
67. Рогозян А. Б. Психологические ресурсы индивидуального стиля преодоления стресса (на примере личности медицинского работника) : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.01. Краснодар, 2012. 217 с.
68. Сігаєва Л. Є. Концепція розвитку освіти дорослих в Україні. Київ : ЕКМО, 2009. 44 с.
69. Сігаєва Л. Є. Розвиток освіти дорослих в Україні (друга пол. XX ст. – поч. XX ст.) : монографія / за ред. С. О. Сисоевої ; НАПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ : ВД ЕКМО, 2010. 420 с.
70. Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики. Київ : К.І.С., 2003. 296 с.
71. Тарабрина Н. В. Психология посттравматического стресса. Москва : Ин-т психологии РАН, 2009. 304 с.

72. Татенко В. О. Соціальна психологія впливу : монографія. Київ : Міленіум, 2008. 214 с.
73. Титаренко Т. М. Испытание кризисом. Одиссея преодоления : монография. 2-е изд. Москва : Когито-центр, 2010. 304 с.
74. Чуланова О. Л., Тимченко Я. А. Корпоративное обучение персонала и методы его оценки: подходы, инструментарий, проблемы и пути их преодоления. *Науковедение* : интернет-журнал. 2016. Т. 8, № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-obucheniye-personala-i-metody-ego-otsenki-podhody-instrumentariy-problemy-i-puti-ih-preodoleniya/viewer> (дата звернення: 19.11.2019).
75. Штепа О. С. Психологічні ресурси як унікальні якості майбутніх психологів. *Гуманітарний вісник*. 2012. Додаток 1. С. 536–542.
76. Шуміло І. А. Особливості правового статусу корпоративних університетів в Україні. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 3-1. С. 163–166.
77. Lytovchenko I. Corporate university as a form of employee training and development in American companies. *Advanced Education*. 2016. № 5. P. 35–41. DOI: 10.20535/2410-8286.62280.
78. Ogienko O. Facilitation in the context of pedagogical activities. *Advanced Education*. 2016. № 5. P. 85–89. DOI: 10.20535/2410-8286.70621.



## ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця 1

### Аналіз авторських підходів щодо трактування ресурсів особистості

№	Трактування «особистісних ресурсів»	Науковці
1.	включаються до описування стратегій життя	К.А. Абульханова; Л.І. Анциферова
2.	розуміються як частина поняття особистісного та людського потенціалів	Д.О.Леонт'єв, Т.В.Корнілова та ін.
3.	як можливості та засоби подолання стресу	Р. Лазарус, С. Хобфолл, В.О. Бодров
4.	як аспект саморегуляції та регуляції діяльності та поведінки	К.Муздибаєв, А.Н.Фомінова, Е.И.Расказова, Е.А.Сергієнко та ін.
5.	В якості особистісних ресурсів виділяють світогляд	І.П.Шкуратова, Е.А.Анненкова
6.	В якості особистісних ресурсів виділяють тип темпераменту, мотивація досягнення, інтернальність	Л.І.Анциферова, Л.І.Дементій
7.	когнітивні здібності як засоби переробки інформації	В.О. Бодров
8.	особистісні риси та здібності, такі як оптимізм, обдарованість	К.Муздибаєв, Ю.В. Постилякова та ін.
9.	соціальні групи, до яких належить особистість та стосунки у них	Т.Л. Крюкова, Е.И.Никитина

10.	Окремо розглядають як ресурс особливу життєву диспозицію людини – «hardiness» або життєстійкість	С.Мадді, С.Кобаса, Л.И. Анциферова, Л.А. Александрова
-----	--	---

Додаток Б

### **Комплексна психологічна тренінгова програма**

Впроваджена нами комплексна психологічна тренінгова програма усвідомлення власних ресурсів особистості щодо професійного зростання в умовах корпоративної освіти.

Мета тренінгу — формування високого рівню внутрішніх ресурсів особистості шляхом розвитку особистості, активізації внутрішніх ресурсів.

Завдання тренінгу:

- формування адекватної самооцінки особистості;
- усвідомлення особистісних ресурсів;
- самоактуалізація особистості;
- формування готовності до прийняття відповідальності.

Тривалість програми: тренінгова програма складається з трьох змістових блоків та розрахована на 12 годин. Кожний блок програми спрямований на відпрацювання навичок та формування якостей, які необхідні особистості для активізації внутрішніх ресурсів . Кожна зустріч має свої завдання та набір методів які були підібрані задля опрацювання задач кожного блоку програми.

Перший блок корекційно-розвиваючого тренінгу спрямований на змінення показнику освіти, за умовою усвідомлення особистісних ресурсів. Задля опрацювання мети цього блоку розроблено дві зустрічі.

Завдання першого блоку:

- формування адекватної самооцінки особистості;
- усвідомлення власних вмінь та здібностей;
- усвідомлення очікувань від тренінгу;

- структурування особистісних ресурсів;
- провести рефлексію власного життя.

Другий блок програми становить одну зустріч. Мета цього блоку - сформувані у особистості освідомлення власної ресурсності та способів реалізації її.

Завдання:

- усвідомленість ресурсності;
- вміння конкретизувати власні ресурси;
- вміння ставити власні цілі.

### **Заняття 1.**

*Мета:* створити позитивні відношення між учасниками для можливості подальшої роботи тренінгу; сформувані уявлення про себе та свій рівень внутрішньої ресурсності.

*Вправа 1.* Для того, щоб наша робота на тренінгу була ефективною приймаємо правила.

*Час:* 10 хв.

*Матеріали:* фліпчарт, маркери та ватман.

*Хід проведення:* Тренер пропонує учасникам правила групи. Всі правила які пропонували учасники були зафіксовані на фліпчарті та обговоренні. Задля того аби тренер мав змогу направляти учасників до загальноприйнятих правил, заздалегідь були ним зафіксовані:

1. Правило конфіденційності — все, що обговорюється учасниками під час тренінгу, залишається в колі простору тренінгової групи.

2. Правило поваги — якщо учасник хоче щось додати, висловити власну думку, то він підіймає руку і тільки після чого починає висловлюватися.

3. Правило одного мікрофона -один говорить всі слухають.

4. Правило тиші — телефони переводяться у беззвучний режим. Користуватися ними можна тільки в перервах. Якщо дзвінок дуже важливий ви виходите з кабінету і говорите в коридорі. Повертаючись не ставимо питань включаємося в роботу.

5. Правило поваги — «критикуєш – пропонуй». Тренінг - це територія, де усі можуть вільно висловлювати свої думки за темою тренінгу. Кожен має свої погляди і свою думку. Якщо хтось вважає, що якийсь інструмент або висловлювання не працює, говоріть що може працювати і як це можна ввести.

### Вправа 2. Знайомство.

Час: 10 хв.

Матеріали: фліпчарт, маркери та ватман.

*Хід проведення:* Тренер розбиває учасників на пари або трійки. Учасники розповідають в групі про себе. Потім кожен представляє сусіда вже для усіх учасників тренінгу за принципом.

Тренер пропонує учасникам продовжити 2 пропозиції:

Багато хто знає, що я. Але мало хто знає, що я".

Варіант цієї вправи :

"Багато хто знає, що він (вона)

Але мало, хто знає, що він (вона) ".

Презентації можуть бути як короткими, так і розгорнутими.

### Вправа 3. Тест Фігура

Час: 60 хв.

Матеріали: фліпчарт, маркери та ватман, проектор.

*Інструкція:* Подивіться прикріплену картинку і виберіть фігурку, про яку можете сказати : "Це - я"! . Постарайтеся відчутти свою форму. Якщо ви

зазнаєте утруднення, виберіть ту, яка першою притягнула вас. Запишіть її назву під номером 1.



Тепер я пропоную вам розбитися на групи відповідно до вибраної фігури.

Це ваша основна фігура, або суб'єктивна форма. Вона дає можливість визначити ваші головні, домінуючі риси вдачі і особливості поведінки (короткі психологічні характеристики відповідних форм особи). Кожній групі необхідно познайомитися з інтерпретацією результатів тесту (у тому об'ємі, який торкається їх фігури) і коротко розповісти іншим учасникам про ті особливості характеру і поведінки, які властиві людям "їх фігури".

Якщо хтось помилився з вибором, обґрунтуйте, чому ви так вважаєте, і можете перейти у більше відповідну для вас "фігуру".

Тепер групам ми пропонуємо заповнити таблиці і записати плюси і мінуси характеру і поведінки людей вибраної вами фігури .

#### **Вправа 4. Мої ресурси**

*Час:* 30 хв.

*Матеріали:* фліпчарт, маркери та ватман..

*Інструкція:* Учасникам пропонується розпочати з тих ресурсів, про існування яких вони вже знають. На картці "Мої ресурси", вони записують ті з них, котрі дуже допомагають їм в житті. Далі відбувається проговорення цих ресурсів по черзі по колу. Після чого тренер просить учасників звернути увагу на малюнок та записати в ньому якості, які заважають їм в житті. Далі також відбувається озвучування цих якостей і обговорення: чи тільки

заважають ці якості, а може, вони все-таки чимось допомагають нам.

### Вправа 5. "Ситуації"

*Час:* 1 год 45 хв.

*Матеріали:* фліпчарт, маркери та ватман.

*Інструкція:* Тренер пропонує учасникам ситуацію. Кожен учасник повинен подумати і виділити з тих, що усіх, що накопичилися у нього ресурсів ті, які він міг би використати в цій ситуації (які взагалі можуть знадобитися). Після цього відбувається обговорення: які ресурси вони застосували, кому вистачило ресурсів з лишком, кому, навпаки, не вистачило і яких ресурсів, чим їх можна замінити.

Приклади можливих ситуацій :

А) Ви знаходитесь на важливій нараді, на якій Вам потрібно вирішити важливі питання .

Б) Ви усім колективом відправляєтесь в командировку. Вам необхідно спланувати робочу поїздку..

В) Ви сидите у складі суду присяжних і разом повинні винести вердикт у дуже складній справі.

Далі психолог просить учнів заповнити схему (см Приложение 2). Підлітки можуть додавати сегменти до схеми, якщо вважають важливим описати більше ситуацій і способів, чим на це ним відведено місця. Після заповнення схеми відбувається обговорення в крузі. Кожен з учасників по черзі коротко зачитує свої ситуації і способи використання

## ПСИХОГЕОМЕТРИЧНИЙ ТЕСТ СЬЮЗЕН ДЕЛЛИНГЕР

### «КВАДРАТ»

Если вашей основной фигурой оказался квадрат, то вы — неутомимый труженик. Трудолюбие, усердие, потребность доводить начатое дело до конца, упорство, позволяющее добиваться завершения работы, — вот основные качества истинных Квадратов. Выносливость, терпение и методичность обычно делают Квадрата высококлассным специалистом в своей области. Этому способствует и неутолимая потребность в информации. Все сведения, которыми они располагают, систематизированы и разложены по полочкам. Квадрат способен выдать необходимую информацию моментально. Поэтому Квадраты заслуженно слывут эрудитами, по крайней мере, в своей области.

Если вы выбрали для себя квадрат — фигуру линейную, то, вероятнее всего, вы относитесь к «левополушарным» мыслителям. Они скорее «вычисляют результат», чем догадываются о нем. Они чрезвычайно внимательны к деталям, подробностям, любят раз и навсегда заведенный порядок. Их идеал — распланированная, предсказуемая жизнь, и им не по душе изменение привычного хода событий. Они постоянно «упорядочивают», организуют людей и вещи вокруг себя.

Чрезмерное пристрастие к деталям, потребность в уточняющей информации для принятия решений лишает Квадрата оперативности. Аккуратность, соблюдение правил и т. п. могут развиваться до парализующей крайности. Кроме того, рациональность, эмоциональная сухость, консерватизм в оценках мешают Квадратам быстро устанавливать контакты с разными лицами.

Главные жизненные ценности: порядок, работа, традиции, репутация.

Плюсы

- Минусы
- Организованность
- «Черно-белое» мышление, односторонность
- Дисциплинированность
- Негибкость, педантизм
- Пунктуальность
- Чрезмерная строгость
- Аккуратность
- Дотошность, мелочность
- Законопослушность
- Чрезмерная серьезность
- Трудолюбие
- Выжидание
- Упорство, настойчивость
- Упрямство
- Твердость в решениях
- Консерватизм
- Верность слову, честность
- Сопротивление новому
- Рациональность
- Боязнь риска
- Спокойствие
- Бедная фантазия



- Практичность
- Скупость

### «ТРЕУГОЛЬНИК»

Эта форма символизирует лидерство. Самая характерная особенность истинного Треугольника — способность концентрироваться на главной цели. Они — энергичные, сильные личности. Треугольники, как и их родственники Квадраты, относятся к линейным формам и в тенденции также являются «левополушарными» мыслителями, способными глубоко и быстро анализировать ситуации. Однако в противоположность Квадратам, ориентированным на детали, Треугольники сосредоточиваются на главном, на сути проблемы. Их сильная прагматическая ориентация направляет мыслительный анализ и ограничивает его поиском эффективного в данных условиях решения проблемы.

Треугольник — это очень уверенный человек, который хочет быть правым во всем! Потребность быть правым и потребность управлять положением дел, решать не только за себя, но и, по возможности, за других делает Треугольника личностью, постоянно соперничающей, конкурирующей с другими. Треугольники с большим трудом признают свои ошибки! Можно сказать, что они видят то, что хотят видеть, не любят менять свои решения, часто бывают категоричны, не признают возражений. К счастью (для них и окружающих), Треугольники быстро и успешно учатся (впитывают полезную информацию как губка), правда, только тому, что соответствует их прагматической ориентации, способствует (с их точки зрения) достижению главной цели.

Треугольники честолюбивы. Если делом чести для Квадрата является достижение высшего качества выполняемой работы, то Треугольник стремится достичь высокого положения, приобрести высокий статус, иначе говоря — сделать карьеру. Главное отрицательное качество Треугольников:

сильный эгоцентризм, направленность на себя. На пути к вершинам власти они не проявляют особой щепетильности в отношении моральных норм. Треугольники заставляют все и всех вращаться вокруг себя... Может быть, без них жизнь потеряла бы свою остроту.

Главные жизненные ценности: власть, лидерство, карьера, статус, победа, доход.

- Плюсы
- Минусы
- Успешное лидерство
- Эгоцентризм
- Способность принимать ответственность на себя
- Стремление контролировать все происходящее
- Способность к концентрации сил
- Полная поглощенность делами
- Установка на победу
- Философия «цель оправдывает средства»
- Уверенность в себе
- Категоричность
- Решительность
- Импульсивность
- Смелость, склонность к риску
- Безжалостность
- Прямота, откровенность
- Резкость, жестокость

- Сила чувств, страстность
- Вспышки гнева, ярости
- Остроумие
- Язвительность

### **«ПРЯМОУГОЛЬНИК»**

Эта фигура символизирует состояние перехода и изменения. Это временная форма личности, которую могут «носить» остальные четыре сравнительно устойчивые фигуры в определенные периоды жизни. Это люди, не удовлетворенные тем образом жизни, который они ведут сейчас, и поэтому занятые поисками лучшего положения. Причины «прямоугольного» состояния могут быть самыми различными, но объединяет их одно — значимость изменений для определенного человека.

Основным психическим состоянием Прямоугольников является более или менее осознаваемое состояние замешательства, запутанность в проблемах и неопределенность в отношении себя на данный момент времени. Наиболее характерные черты — непоследовательность и непредсказуемость поступков в течение переходного периода. Они имеют, как правило, низкую самооценку. Стремятся стать лучше в чем-то, ищут новые методы работы, стили жизни. Быстрые, крутые и непредсказуемые изменения в поведении Прямоугольника обычно смущают и настораживают других людей.

Прямоугольникам же общение с другими людьми просто необходимо, и в этом заключается еще одна сложность переходного периода. Однако у Прямоугольника обнаруживаются и позитивные качества, привлекающие к нему окружающих: любознательность, пытливость, живой интерес ко всему происходящему и... смелость! В данный период они открыты для новых идей, ценностей, способов мышления и жизни, легко усваивают все новое. Правда, обратной стороной этого является чрезмерная доверчивость, внушаемость. Поэтому Прямоугольниками легко манипулировать. «Прямоугольность» —

всего лишь стадия. Она пройдет!

Характеризуется переоценкой и сменой главных жизненных ценностей в результате значимых событий в жизни.

- Плюсы
- Минусы
- Ориентация на поиск
- Непоследовательность
- Позитивное отношение к новому
- Неопределенность
- Любознательность
- Внутренний разлад
- Чувствительность
- Внушаемость
- Доверчивость и эмпатия
- Эмоциональная неустойчивость
- Неамбициозность
- Наивность
- Смелость
- Низкая самооценка
- Высокая обучаемость
- Легковерность

#### **«КРУГ»**

Круг — это мифологический символ гармонии. Тот, кто уверенно выбирает его, искренне заинтересован прежде всего в хороших

межличностных отношениях. Высшая ценность для Круга — люди. Круг — самая доброжелательная из пяти форм. Он чаще всего служит тем «клеем», который скрепляет и рабочий коллектив, и семью, т. е. стабилизирует группу. Круги — лучшие коммуникаторы прежде всего потому, что они лучшие слушатели. Они обладают высокой чувствительностью, развитой эмпатией — способностью сопереживать.

Во-первых, Круги направлены скорее на людей, чем на дело. Пытаясь сохранить мир, они иногда избегают занимать «твердую» позицию и принимать непопулярные решения. Для Круга нет ничего более тяжелого, чем вступать в межличностный конфликт. Они любой ценой стремятся его избежать. Иногда — в ущерб делу. Во-вторых, Круги вообще не отличаются решительностью, часто не могут подать себя должным образом. Треугольники, как правило, легко берут над ними верх. Однако Круги не слишком беспокоятся, в чьих руках находятся власть. В одном Круги проявляют завидную твердость — если дело касается вопросов морали или нарушения справедливости.

Круг — нелинейная форма, и те, кто уверенно идентифицирует себя с кругом, скорее относятся к «правополушарным» мыслителям.

«Правополушарное» мышление — более образное, интуитивное, эмоционально окрашенное, скорее интегративное, чем анализирующее. Поэтому переработка информации у Кругов осуществляется не в последовательном формате, а скорее мозаично, прорывами с пропусками отдельных звеньев. Это не означает, что Круги не в ладах с логикой. Просто формализм у них не получает приоритета в решении жизненных проблем. Главные черты в их мышлении — ориентация на субъективные факторы проблемы (ценности, оценки, чувства и т.д.) и стремление найти общее даже в противоположных точках зрения.

Можно сказать, что Круг — прирожденный психолог. Однако часто он слабый организатор — ему не хватает «левополушарных» навыков своих

«линейных братьев» — Треугольника и Квадрата.

Главные жизненные ценности: служение людям, счастье и благополучие семьи, детей, общение.

- Плюсы
- Минусы
- Высокая потребность в общении
- Зависимость от общественного мнения
- Коммуникабельность, доступность
- Непунктуальность
- Доброжелательность
- Мягкотелость
- Заботливость
- Нетребовательность
- Преданность
- Навязчивость
- Щедрая эмоциональная чувствительность
- Болтливость
- Спокойствие и расслабленность
- Сентиментальность
- Бесконфликтность, склонность прощать
- Уступчивость

#### **«ЗИГЗАГ»**

Эта фигура символизирует креативность, творчество, хотя бы потому, что она самая уникальная из пяти фигур и единственная разомкнутая фигура.

Если вы твердо выбрали зигзаг в качестве основной формы, то вы скорее всего истинный «правополушарный» мыслитель, инакомыслящий.

Вам, как и вашему ближайшему родственнику Кругу, только еще в большей степени, свойственны образность, интуитивность, интегративность, мозаичность. Строгая, последовательная дедукция — это не ваш стиль. Мысль Зигзага делает отчаянные прыжки от «а» к «я», поэтому многим «левополушарным» трудно понять Зигзагов.

«Правополушарное» мышление не фиксируется на деталях, поэтому оно, упрощая в чем-то картину мира, позволяет строить целостные, гармоничные концепции и образы, видеть красоту. Зигзаги обычно имеют развитое эстетическое чувство.

Доминирующим стилем мышления Зигзага чаще всего является синтетический стиль. В отличие от Кругов, Зигзаги вовсе не заинтересованы в консенсусе и добиваются синтеза не путем уступок, а наоборот — заострением конфликта идей и построением новой концепции, в которой этот конфликт получает свое разрешение, «снимается». Причем, используя свое природное остроумие, они могут быть весьма язвительными, «открывая глаза» другим.

Зигзаги просто не могут трудиться в хорошо структурированных ситуациях. Их раздражают четкие вертикальные и горизонтальные связи, строго фиксированные обязанности и постоянные способы работы. В работе им требуется независимость от других и высокий уровень стимуляции на рабочем месте. Тогда Зигзаг «оживает» и начинает выполнять свое основное назначение — генерировать новые идеи и методы работы.

Зигзаги — идеалисты, отсюда берут начало такие их черты, как непрактичность, наивность.

Зигзаг — самый возбудимый из пяти фигур. Они несдержанны, очень экспрессивны, что, наряду с их эксцентричностью, часто мешает им

проводить свои идеи в жизнь. К тому же они не сильны в проработке конкретных деталей и не слишком настойчивы в доведении дела до конца (так как с утратой новизны теряется и интерес к идее).

Главные жизненные ценности: свобода, творчество, изменения.

- Плюсы
- Минусы
- Стремление к новизне, творчеству
- Неорганизованность, непоследовательность
- Жажда познания
- Непостоянство
- Бунтарский дух
- Индивидуализм, ненадежность
- Мечтательность
- Пренебрежение к законам, традициям
- Ориентация на будущее
- Нереалистичность
- Восторженность
- Безалаберность
- Экспрессивность
- Импульсивность
- Остроумие
- Язвительность, колкость