

Національна академія педагогічних наук України  
Інститут психології імені Г. С. Костюка

**Волеваха Ірина Борисівна**

УДК 371.132: 159.9

**ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ДО  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТНОЗДАТНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ**

19.00.07 – педагогічна та вікова психологія

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата психологічних наук

Київ – 2010

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Інституті психології імені Г.С. Костюка НАПН України, лабораторія екологічної психології.

**Науковий керівник:**

доктор психологічних наук, професор **ШВАЛБ Юрій Михайлович**, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, кафедра соціальної роботи, завідувач

**Офіційні опоненти:**

доктор психологічних наук, професор **ЛОЖКІН Георгій Володимирович**, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут», кафедра психології та педагогіки, професор

кандидат психологічних наук, доцент **ЩОТКА Оксана Петрівна**, Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя, кафедра психології, завідувач

Захист відбудеться «22» червня 2010 року о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.453.01 в Інституті психології ім. Г.С. Костюка НАПН України за адресою: 01033, м. Київ, вул. Паньківська, 2.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України.

Автореферат розісланий «21» травня 2010 року.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради



**Зливков В.Л.**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність дослідження.** Сучасна ситуація в Україні характеризується глибокими перетвореннями у всіх сферах суспільного життя. Процеси демократизації в суспільстві, соціально-економічні зміни, зростаючий інтерес до проблем людини вимагають підготовки фахівців, здатних забезпечити повне використання потенціалу людського чинника в умовах професійної діяльності. Свідченням тому є інтенсивна психологізація практично всіх сфер життя. Сфера економіки не є винятком. Ефективність роботи з персоналом та клієнтами може бути підвищена за рахунок високоякісного виконання психологом своїх функцій, що, у свою чергу, залежить від готовності спеціаліста до праці. У зв'язку з цим готовність майбутніх фахівців-психологів до професійної діяльності в різних сферах економіки (виробництво, торгівля, банківська справа тощо) набуває дуже важливого значення.

Ядром професійного становлення особистості, і психолога в тому числі, є формування готовності до професійної діяльності. Крім забезпечення достатнього обсягу компетенцій, що складають операційний компонент готовності, її формування передбачає також розвиток професійної спрямованості, соціально значимих і професійно важливих якостей і їх інтеграцію, пошук прийомів якісного і творчого виконання завдань своєї діяльності у відповідності з індивідуально-психологічними особливостями людини.

Професійне становлення особистості як теоретична проблема розглядалась у роботах К.О. Абульханової-Славської, Б.Г. Ананьєва, І.В. Вачкова, В.М. Карандишева, Є.О. Климова, М.С. Пряжникова, В.В. Спасенникова. Проблеми готовності спеціаліста до професійної діяльності розглядалась Г.О. Баллом, К.М. Дурай-Новаковою, М.І. Дьяченко, Л.О. Кандибовичем, Л.М. Карамушкою, С.Д. Максименком. Зміст і основні види професійної діяльності, професійні навички та вміння, професійно важливі якості особистості фахівця з практичної психології знайшли своє висвітлення в працях М.Ю. Варбана, Ж.П. Вірної, О.П. Єрмолаєва, З.Г. Кісарчук, С.Д. Максименка, М.В. Молоканова, В.Г. Панка, Н.І. Пов'якель, О.С. Романової, Н.В. Чепелевої, О.В. Швачко, Н.Ф. Шевченко. Діяльності практичного психолога щодо забезпечення конкурентноздатності підприємств і організацій у ринкових умовах присвячені праці О.В. Данчевої, Л.М. Карамушки, В.М. Машкова, Г.Б. Морозової, Л.Е. Орбан-Лембрик, Ю.М. Швалба, М.Ю. Шейніса.

Але проблема формування готовності до професійної діяльності майбутніх психологів на етапі їх підготовки у ВНЗ все ще залишає багато відкритих питань, як у теоретичному, так і в практичному значенні.

Потребують більш детального вивчення психологічні чинники організаційної діяльності, належне використання яких дозволить підвищити конкурентноздатність організації. Поки що

немає чіткого розуміння ролі і місця психолога в бізнес-організації як з боку науковців, так і з боку управлінців.

Також потребують удосконалення психолого-педагогічні засоби підготовки фахівців, що надасть змогу повною мірою реалізувати переваги компетентнісного підходу у вищій освіті, курс на реалізацію якого взятий освітянським загалом нашої країни.

Виходячи з актуальності даної проблеми і була визначена тема дисертаційного дослідження **«Формування готовності майбутніх практичних психологів до забезпечення конкурентноздатності організації»**.

**Зв'язок з науковими програмами, планами, проектами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано в рамках науково-дослідних робіт лабораторії екологічної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Еколого-психологічні чинники сучасного способу життя» (державний реєстраційний номер 0103U000816) та «Еколого-психологічні чинники якості життя в умовах розвитку сучасного суспільства» (державний реєстраційний номер 0107U001225). Тему затверджено Вченою радою Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України (протокол № 5 від 25 травня 2006 року) та узгоджено в бюро Ради з координації наукових досліджень у галузі педагогіки та психології в Україні (протокол № 5 від 27 травня 2008 року).

**Мета дослідження** – визначення структури компетенцій у психологічному забезпеченні конкурентноздатності сучасної організації та на цій підставі розробка і впровадження психолого-педагогічних засобів формування професійної готовності практичного психолога для забезпечення його ефективного включення в роботу організацій в умовах ринкових відносин.

**Об'єкт дослідження** – становлення готовності до професійної діяльності у процесі підготовки практичних психологів.

**Предмет дослідження** – психологічні засади формування готовності практичних психологів до психологічного забезпечення конкурентноздатності організації.

Основна **гіпотеза** дослідження полягає в тому, що формування професійних компетенцій, спрямованих на забезпечення конкурентноздатності організацій, безпосередньо залежить не тільки від змісту освіти, але і від психолого-педагогічних технологій навчання, які забезпечують можливість моделювання ситуацій діяльності організацій і оволодіння практичними навичками та вміннями вирішення відповідних професійних завдань.

**Завдання дослідження:**

1. Здійснити аналіз відповідності змісту підготовки практичних психологів у ВНЗ сучасним моделям психологічних чинників конкурентноздатності організації.
2. Розробити компетентнісну (психолого-педагогічну) модель функцій практичного психолога щодо забезпечення конкурентноздатності організації.

3. Провести емпіричне дослідження змісту та особливостей діяльності практичних психологів у сучасних організаціях, їх самооцінок компетентності.

4. Розробити психологічний інструментарій та провести діагностику рівня сформованості готовності студентів-психологів до виконання професійних обов'язків у бізнес-організаціях.

5. Розробити і апробувати програму підготовки студентів-психологів до забезпечення конкурентноздатності організації в ринкових умовах.

**Методологічну основу** дослідження складають: теорія генези особистості (С.Д. Максименко), теорія професіогенезу особистості (А.К. Маркова, В.В. Рибалка), концепції психологічної готовності особистості (С.Л. Рубінштейн, Д.М. Узнадзе), теоретичні засади психологічної готовності до професійної діяльності (Г.О. Балл, К.М. Дурай-Новакова, М.І. Дяченко, Л.А. Кандибович, Л.М. Карамушка, В.О. Моляко, М.Л. Смульсон), теоретичні підходи до підготовки практичних психологів (Г.В. Ложкін, Н.І. Пов'якель, Н.В. Чепельєва, Ю.М. Швалб), теорії психології організацій (В.П. Казміренко, Л.Е. Орбан-Лембрик, В.В. Третьяченко), концепція підготовки організаційних психологів (В.Й. Бочелюк, Л.М. Карамушка); теорії чинників конкурентноздатності організації (М. Альберт, Ж.-Ж. Ламбен, М.Х. Мескон, М.Е. Портер, Ф. Хедоурі).

**Методи дослідження.** До числа методів, за допомогою яких здійснювалося дослідження, ввійшли: *теоретичні*: аналіз та систематизація наукових матеріалів з проблеми, моделювання та узагальнення; *емпіричні*: опитування, стандартизовані тестові методики («Морфологічний тест життєвих цінностей» (В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина); «Методика вивчення мотивів навчальної діяльності студентів» (О.О. Реан, В.О. Якунін, модифікована)), розроблені нами тестові завдання діагностики рівня компетентності майбутніх психологів щодо забезпечення конкурентноздатності організації; кількісні та якісні методи обробки даних (методи математичної статистики, контент-аналіз). Для обробки статистичних матеріалів використовувалась програма SPSS 11.

**Етапи дослідження.** Дослідження проводилося у м. Чернігові та м. Ніжині (протягом 2006-2009 років) у три етапи. На *першому етапі* (2006-2007 рр.) здійснено аналіз наукових підходів до проблеми; визначено й обґрунтовано теоретичні положення дослідження; сформульовано об'єкт, предмет і мету дослідження, висунуто робочі гіпотези, сформовано інструментарій дослідження. На *другому етапі* (2007 рік) було проведено емпіричне дослідження компетентності практичних психологів та студентів-психологів щодо вирішення завдань психологічного забезпечення конкурентноздатності організації. На *третьому етапі* (2008-2009 рр.) було розроблено та апробовано програму формування готовності майбутніх психологів до роботи у бізнес-організаціях. Матеріали дослідження після їх обробки та інтерпретації було подано у тексті дисертації.

**Наукова новизна і теоретичне значення** дослідження полягає у тому, що

*вперше:*

- розроблено типологію функцій і завдань психолога у забезпеченні конкурентноздатності бізнес-організації;
- визначено структуру і специфічні особливості професійних компетенцій психолога бізнес-організації;
- досліджено структуру та рівень сформованості готовності майбутніх практичних психологів до роботи у бізнес-організаціях;
- розроблено психолого-педагогічні засади підготовки практичного психолога до роботи в організації у ринкових умовах;

*дістали подальшого розвитку:*

- теоретичні уявлення у галузі економічної та організаційної психології;
- психологічні підходи до розвитку професійних компетенцій практичних психологів;

*удосконалено:*

- психолого-педагогічні засоби навчальної підготовки майбутніх практичних психологів до діяльності в організаціях;
- методи дослідження рівня сформованості професійних компетенцій у практичних психологів.

**Практичне значення** дослідження полягає у тому, що: розроблено методики діагностики рівня сформованості професійних компетенцій психологів; розроблено та впроваджено програму підготовки студентів-психологів до діяльності в бізнес-організаціях, експериментальним шляхом обґрунтовано її ефективність; розроблено психолого-педагогічні технології, спрямовані на розвиток готовності практичних психологів до роботи в організаціях у ринкових умовах. Результати дослідження можуть бути використані в процесі підготовки майбутніх психологів на етапі навчання у ВНЗ та в психологічному забезпеченні діяльності бізнес-організацій.

**Надійність та вірогідність** результатів забезпечується теоретичним обґрунтуванням вихідних положень, узгодженістю теоретичного аналізу проблеми з емпіричними підходами до її вивчення, репрезентативністю вибірки, використанням комплексу методик, адекватних меті, об'єкту, предмету та завданням дослідження, застосуванням кількісного та якісного методів обробки та аналізу емпіричних даних.

**Апробація й впровадження результатів дослідження.** Основні результати дослідження обговорювалися на: IV Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми екологічної психології» (Київ, 2008); V Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні проблеми екологічної психології» (Київ, 2009); Міжнародній науковій конференції «Соціально-психологічні трансформації особистості та суспільства на сучасному етапі» (Чернігів, 2008); Всеукраїнській науковій конференції «Соціально-психологічні особливості сучасної молоді»

(Чернігів, 2009); III Науково-практичній міжвузівській конференції «Теорія і практика сучасного менеджменту: проблеми та шляхи їх вирішення» (Чернігів, 2007); засіданнях лабораторії екологічної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (2006-2009 рр.). Основні наукові положення дисертаційного дослідження **впроваджено** у навчально-виховний процес Чернігівського державного педагогічного університету (довідка № 04-11/527 від 18.06.2009), у психологічне забезпеченням діяльності ВХК «Нивки», м. Чернігів (довідка № 354 від 18.06.2009).

**Публікації.** Основний зміст та результати дослідження відображено у 8 одноосібних публікаціях автора, 5 з яких надруковано у фахових виданнях, затверджених ВАК України.

**Структура дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (211 назв) та 3 додатків на 25 сторінках. Загальний обсяг тексту дисертації – 219 сторінок, з них 171 сторінка основного тексту. У роботі містяться 5 рисунків на 2 сторінках та 30 таблиць на 20 сторінках.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми та проблеми дослідження; визначено об'єкт, предмет, мету та методологічні основи дослідження; визначено гіпотезу і сформульовано завдання; розкрито наукову новизну, теоретичне та практичне значення роботи, наведено дані про її апробацію.

У **першому розділі** «*Проблеми конкурентноздатності організації у системі підготовки практичних психологів*» проведено аналіз теоретичних та емпіричних моделей конкурентноздатності бізнес-організацій, які використовуються у різних системах підготовки практичних психологів, розкрито психологічні функції організаційно-управлінської діяльності, визначено психологічні феномени групової діяльності в організації та психологічні чинники взаємодії «бізнес-організація – ринкове середовище».

Сучасні теорії розглядають організацію як одну з одиниць суспільного життя і як одну з провідних сфер буття кожної людини. Загальноприйнятим є визначення організації як групи людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної цілі. Організація повинна відповідати вимогам наявності: принаймні, двох людей, які вважають себе частиною цієї групи, хоча б однієї спільної мети, членів групи, які свідомо працюють разом, щоб досягти її.

У теоріях менеджменту (П. Друкер, М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі та ін.) в якості кінцевої цілі організації ринкового типу розглядають перемогу в конкурентній боротьбі через досягнення її стабільної конкурентноздатності як закономірного результату постійних зусиль. На конкурентноздатність бізнес-організації, стабільність її функціонування та можливості у

подоланні соціально-економічних криз впливає комплекс чинників різної природи, серед яких особливе місце займають психологічні.

Безпосередніми психологічними показниками конкурентоздатності бізнес-організації є наявність стійкого платіжного (платоспроможного) попиту на товари чи послуги, які виробляє дана організація, з боку клієнта як споживача, а також стійкість організації до незалежних від неї макроекономічних змін, які завжди виступають як стрес-фактори для неї.

Для забезпечення внутрішньої конкурентної переваги організації в ринкових умовах необхідно забезпечити підвищення рентабельності виробництва, а основним шляхом, яким компанія здобуває зовнішню конкурентну перевагу, є спроможність знаходити споживача продуктів її діяльності і задовольняти його потреби. Перспективними напрямками в цьому плані є впровадження обґрунтованої системи постійно діючих заходів з психологічного забезпечення організаційних процесів та маркетингової діяльності підприємства.

При підготовці практичних психологів для роботи в бізнес-організаціях пропонуються різні класифікації психологічних чинників конкурентоздатності. Найбільш узагальненим є виділення внутрішніх і зовнішніх чинників.

Внутрішні психологічні чинники конкурентоздатності бізнес-організації складають три відносно незалежні підсистеми. Перша підсистема утворюється сукупністю чинників, пов'язаних із процесами стратегічного планування розвитку та життєдіяльності організації (управлінська підсистема). Аналіз численних досліджень з психології управління доводить, що до неї входять такі компоненти, як: психологічні компоненти процесів управлінського аналізу зовнішньої та внутрішньої інформації (В.П. Казміренко, Л.Е. Орбан-Лембрик), постановки цілей розвитку організації та прийняття рішень (J.R. Hackman, P.M. Фалмер, Ю.М. Швалб), мотивація та стимулювання праці (В.П. Казміренко, Р. Кунц, З. О'Доннел), розробка та впровадження інновацій (Дж. Коттер, Р. Кунц, З. О'Доннел, Л. Шлезінгер).

Другу підсистему утворює сукупність індивідуально-психологічних якостей співробітників організації (підсистема професійно-важливих якостей), які вважаються значущими для забезпечення високої якості та інтенсивності праці і стають предметом підтримки та стимулювання. Аналіз показав, що з точки зору забезпечення конкурентоздатності найбільш вагомими є три комплексні якості особистості, а саме: ініціативність, вправність та комунікабельність (О.В. Данчева, Ю.М. Швалб). До цієї ж підсистеми відносяться такі функціональні блоки діяльності організації, як відбір, мотивація та навчання персоналу (В.М. Машков, Т.І. Саксакулм, М.Ю. Шейніс та ін.).

Третю підсистему утворюють соціально-психологічні феномени, які виникають внаслідок взаємодії між співробітниками організації (підсистема взаємодії). Це, у першу чергу, такі чинники як соціально-психологічний клімат (Г.В. Ложкін, М.М. Обозов, С.С. Паповян, Н. Murray),



корпоративна культура організації (Т. Пітерс, Р. Уотерман, Е.Х. Шейн), налагодженість командної роботи (Г.В. Ложкін, В.В. Третьяченко, К. Фопель, R.M. Belbin).

Зовнішні психологічні чинники конкурентоздатності бізнес-організації складають дві відносно незалежні підсистеми. Перша підсистема утворюється сукупністю чинників, пов'язаних із процесами взаємодії бізнес-організації з клієнтами як споживачами кінцевого продукту її діяльності (клієнтська підсистема). Ця підсистема є біполярною, де один полюс утворюють споживчі характеристики товару, а другий – психологічні характеристики споживача (структура споживчих потреб, інтересів, мотивів тощо). Вказані полюси утримуються як цілісність у першу чергу за рахунок прямого контакту співробітників відповідних підрозділів організації з клієнтом як покупцем товару чи послуги (Ф. Котлер). Дана взаємодія доповнюється процесами просування товару чи послуги на споживчий ринок, такими як маркетинг, реклама та паблік рілейшинз (С. Браун, Р. Голдсміт, О.М. Лебедєв-Любимов, Г. Фоксол). Друга підсистема утворюється сукупністю чинників, пов'язаних з процесами взаємодії бізнес-організації з зовнішнім інституційним оточенням, тобто з різного роду організаціями, взаємодія з якими є необхідною умовою інституційного функціонування самої бізнес-організації (інституційна підсистема). Така взаємодія значною мірою формалізована та позаособова, але психологічний зміст цієї підсистеми утворюється обов'язковим включенням конкретних людей у цей процес. Переважним чином особистісний чинник проявляється у процесах переговорів як знання, розуміння психологічних характеристик партнера та психологічна налаштованість представника (чи групи) самої організації (Д. Ертель, В. Мастенбрук, Р. Фішер). Для успішної взаємодії з іншими організаціями неабияке значення має використання керівництвом організації психологічних методів і технологій ведення переговорів (Б. Паттон, Р. Фішер, У. Юрі, R.V. McKersie, R.E. Walton).

Таким чином, використання описаних психологічних чинників є однією з важливих умов підвищення конкурентоздатності організації, а нехтування ними може призвести до значних втрат і навіть банкрутства. Відповідно, ці моменти необхідно враховувати в процесі підготовки практичних психологів.

Визначені психологічні особливості організаційної діяльності знайшли своє відображення і в системах підготовки фахівців, проте саме тут наявна низка протиріч, яка значною мірою знижує їх ефективність. По-перше, у державній (інституційній) системі підготовки управлінців майже відсутня психологічна складова, що призводить до недостатнього рівня психологічної компетентності управлінців та нерозуміння ними функцій і можливостей психолога в організації. У бізнес-організаціях цей недолік компенсується корпоративною системою психологічного навчання управлінського персоналу. По-друге, у державній (інституційній) системі підготовки психологів управлінська діяльність представлена достатньо розгорнуто, але тільки як предмет соціально-психологічних досліджень, які неможливо безпосередньо перевести у площину

практичної роботи психолога в організації. Наявна структура навчання призводить до того, що у психологів не формуються основи власної управлінської компетентності, а професійна психологічна компетентність у галузі управління складається лише частково, стосовно лише теоретичного знання предмету, хоча в освітньому стандарті і передбачено оволодіння студентами деякими вміннями, пов'язаними із роботою в організаціях. Вказані протиріччя стосуються також групових аспектів життєдіяльності організації і ще більшою мірою – медіаторної функції психолога.

Проте психологічні аспекти управління, проблематика лідерства та командоутворення, медіації у переговорах та вирішенні конфліктів надзвичайно широко представлені у неінституційних навчальних практиках, переважно у формі психологічних тренінгів, які користуються значним попитом на ринку психологічних послуг і на сьогодні вже стали окремою галуззю спеціалізації практичних психологів.

У другому розділі *«Оцінка компетентності практичних психологів та студентів-психологів щодо вирішення завдань психологічного забезпечення конкурентноздатності організації»* запропоновано модель діяльності практичного психолога щодо забезпечення конкурентноздатності організації та розроблену на її основі програму дослідження рівня сформованості компетентності практичних психологів та студентів-психологів щодо вирішення відповідних професійних завдань, наведено результати емпіричного дослідження.

Виокремлення та класифікація функцій і завдань діяльності практичного психолога у бізнес-організації має базуватися на принципах психологічного забезпечення її конкурентноздатності. Відповідно, завдання практичного психолога мають бути спрямованими на підтримку, формування і актуалізацію психологічних чинників, які забезпечують її внутрішні організаційні та зовнішні ринкові конкурентні переваги.

Аналіз психологічних чинників конкурентноздатності організацій дозволяє побудувати функціональну типологію завдань діяльності практичного психолога у бізнес-організації (табл. 1).

Таблиця 1

**Функціональна типологія завдань діяльності  
практичного психолога у бізнес-організації**

Сфера діяльності	Функції	
Зовнішні взаємодії	Іміджева функція: завдання психологічного забезпечення маркетингу, реклами, паблік рілейшнз та комерційних переговорів	Оцінно-проектувальна функція: завдання психологічної оцінки та проектування споживчих потреб, інтересів, установок тощо

Внутрішньо-організаційні процеси	Інноваційна функція: завдання формування готовності до інновацій, створення груп якості, формування команд, впровадження систем мотивації інноваційних перетворень тощо	Соціально-психологічна функція: завдання психологічного забезпечення підбору, мотивації та навчання персоналу організації, формування психологічного клімату, психологічне забезпечення розвитку корпоративної культури тощо
----------------------------------	---	--

Ця функціональна типологія стала теоретико-методологічним підґрунтям для розробки програми емпіричної частини дослідження.

На цьому етапі дослідження вирішувались завдання порівняльної оцінки компетентності практичних психологів та студентів-психологів щодо психологічного забезпечення конкурентноздатності організації.

На цьому етапі вибірку склали:

- 34 практичні психологи, які мають вищу психологічну освіту, вікової групи 28-45 років (чоловіки – 32%, жінки, відповідно, 68%) з 15 міст України, які працюють у бізнес-структурах, зі стажем роботи на посаді практичного психолога бізнес-організації від 5 до 20 років;

- 222 студенти-психологи освітньо-кваліфікаційних рівнів «бакалавр» (лише 4 курс), «спеціаліст», «магістр» трьох навчальних закладів: Чернігівського державного педагогічного університету, Чернігівського обласного інституту вдосконалення вчителів та Ніжинського державного університету.

Для вирішення цього завдання нами була розроблена анкета, що складалася з чотирьох блоків питань, які мали на меті з'ясування оцінки практичними психологами значення психологічних чинників конкурентноздатності бізнес-організації, функціональних завдань практичного психолога бізнес-організації (реальної наявності завдання у структурі їх діяльності та його бажаності), їх самооцінки рівня підготовленості на момент закінчення вузу, основних проблем у діяльності психолога бізнес-організації.

Для студентів нами було розроблено ситуаційні (орієнтовані на практичну діяльність) задачі, які стосувалися прийняття рішень практичним психологом на основі наданої інформації, формування планів та напрямків дій з виконання конкретних завдань, а також критерії оцінювання окремо по кожній з них. Оцінювання здійснювалося за шестибальною шкалою: 0-5. Також студентам була запропонована розроблена нами анкета для з'ясування самооцінки рівня підготовленості до виконання завдань психолога бізнес-організації. Окрім того, для оцінки мотиваційного компонента готовності студентів було використано: «Морфологічний тест життєвих цінностей» (В.Ф. Сопов, Л.В. Карпушина); «Методику вивчення мотивів навчальної

діяльності студентів» (О.О. Реан, В.О. Якунін, модифікована); анкету для виявлення потенціалу мотиваційної готовності до професійної діяльності майбутніх психологів (Х.М. Дмитерко-Карабин, модифікована).

За оцінками практичних психологів із досвідом роботи у бізнес-організаціях, роль психологічних чинників у забезпеченні конкурентоздатності організації в ринкових умовах постійно зростає. Практичні психологи визначають ті провідні функції і завдання, які вони мають вирішувати на сьогодні та відзначають значний проблемний характер наявного становища (табл. 2).

Таблиця 2

**Визначення практичними психологами пріоритетності своїх завдань та рівня підготовленості до їх виконання на момент закінчення вузу**

Пріоритетність, рейтингове місце	Завдання	Завдання входить до кола постійних проф. обов'язків, %	Періодично виникає потреба у виконанні завдання, %	Були випадки коли я працював над цим, %	Ніколи не стикався з таким завданням, %	Оцінка вузівської підготовки	
						Рейтингове місце	Був повністю готовий до виконання на момент закінчення вузу, %
1	Професійний відбір кадрів та їх адаптація в колективі	76	18	0	6	1	38
2	Систематична оцінка, атестація персоналу	56	32	6	6	4	35
3	Формування сприятливого організаційного клімату	50	35	12	3	5	32
4	Розвиток персоналу	53	24	21	3	6	24
5	Розвиток менеджерів	35	53	9	3	3	38
6	Вирішення особистісних проблем, психокорекція, запобігання професійному вигоранню	47	26	15	12	2	35
7	Розвиток корпоративної культури	35	38	26	0	8	15
8	Формування і розвиток команд працівників	35	29	32	3	12	12
9	Допомога керівникам в прийнятті рішень.	24	38	35	3	7	21
10	Формування керівного резерву, планування кар'єри керівників	24	47	18	12	10	18
11	Формування і підготовка управлінських команд	18	29	26	26	9	15
12	Допомога менеджерам в	12	41	21	26	13	9

	управлінні змінами						
13	Психологічне забезпечення переговорного процесу	12	24	38	26	11	9
14	Вивчення споживачів, образу марки	15	6	44	35	15	6
15	Розробка та експертиза реклами, оцінка її ефективності	9	15	41	35	14	3
	Середнє значення	34	30	23	13	-	21

З наведених даних видно, що основним напрямком діяльності психологів сучасних бізнес-організацій України є робота з персоналом, а керівництво розглядає посаду психолога як підструктуру кадрової служби. Проте самі психологи першочерговими вважають напрями роботи з оптимізації психологічних чинників, пов'язаних безпосередньо з психологічним забезпеченням управлінської діяльності. Окремо респондентами підкреслюється необхідність психологічного забезпечення маркетингової діяльності, яке поки що не набуло достатнього поширення. Головною проблемою в роботі практичного психолога в сучасних вітчизняних організаціях ринкового типу, на думку експертів, є відсутність чіткого розуміння ролі і місця психолога в організації як керівництвом, так і персоналом. Практичні психологи відзначають низький рівень отриманої ними у процесі навчання базової підготовки для діяльності у бізнес-організаціях.

Проведене дослідження відповідної компетентності сучасних студентів-психологів показало, що за останні 5-7 років ситуація з підготовкою практичних психологів до даного типу діяльності майже не зазнала змін (табл. 3).

Таблиця 3

**Результативність вирішення студентами задач на професійну компетентність практичного психолога**

Рейтингове місце	Завдання психолога бізнес-організації	Середня оцінка по вибірці, бали	Нульові оцінки, %
1	Систематична оцінка, атестація персоналу	3,3	3
2	Професійний відбір кадрів та їх адаптація в колективі	3	5
3	Розвиток персоналу	2,8	1
4	Вирішення особистісних проблем, психокорекція, запобігання професійному вигоранню	2,7	3
5	Психологічне забезпечення переговорного процесу	2,2	11
6	Формування сприятливого організаційного клімату	2,1	6
7	Допомога керівникам в прийнятті рішень	2,1	9
8	Формування і розвиток команд працівників	2,0	8
9	Формування керівного резерву, планування кар'єри керівників	2,0	9

10	Розвиток корпоративної культури	1,9	8
11	Допомога менеджерам в управлінні змінами	1,9	9
12	Формування і підготовка управлінських команд	1,9	10
13	Вивчення споживачів, образу марки	1,6	17
14	Розвиток менеджерів	1,5	20
15	Розробка та експертиза реклами, оцінка її ефективності	1,5	22
	Середнє значення	2,16	9,4

Таким чином, ми можемо констатувати низький рівень сформованості компетенцій випускників психологічних спеціальностей для виконання завдань діяльності у бізнес-організації. Це свідчить про недостатню орієнтацію навчальних програм на дану сферу діяльності. Зростання потреби виробництва та бізнесу у кваліфікованих фахівцях даного напрямку обумовлює необхідність впровадження у вищих навчальних закладах програм і психолого-педагогічних технологій, які мають за мету підготовку практичних психологів до роботи в бізнес-організаціях. Ми вважаємо, що одним із можливих напрямків нововведень у систему такої підготовки є введення спецкурсу «Робота психолога у бізнес-організації» та впровадження компетентнісно-орієнтованих психолого-педагогічних технологій навчання.

У третьому розділі *«Психолого-педагогічні засади формування готовності майбутніх практичних психологів до діяльності у бізнес-організації»* описано структурно-функціональну модель компетенцій, необхідних для діяльності практичних психологів у бізнес-організаціях, наведено програму формування готовності майбутніх практичних психологів щодо забезпечення конкурентноздатності організації та результати її апробації.

Розглядаючи готовність практичного психолога до роботи в бізнес-організації, на нашу думку, доцільно виділити такі її головні структурні компоненти як мотиваційна складова та професійна компетентність.

У ході дослідження нами було визначено ті компетенції, оволодіння якими у процесі навчання дасть можливість випускникам ВНЗ успішно вирішувати конкретні завдання у сфері бізнесу. Попередній аналіз дозволив визначити чотири класи завдань, тобто чотири базові компетенції у роботі практичного психолога щодо забезпечення конкурентноздатності організації.

По-перше, це клас завдань, пов'язаних із психологічною діагностикою, дослідженням, описом та оцінкою різних суб'єктів, пов'язаних з діяльністю організації. Суттєво, що це завдання стосується всіх суб'єктів – від персоналу організації (по всій вертикалі та по горизонталі, організація в цілому) до клієнтів (наявних та потенційних) та партнерів по переговорам. Сукупність такого роду завдань далеко виходить за межі і класичної психодіагностики, і класичного психологічного дослідження, але всі вони повинні завершуватися принципово однорідним реальним результатом – психологічним портретом суб'єкта. Тому за результатом ми

можемо визначити цю компетенцію як «Психологічне портретування» («Складання психологічного портрету»).

По-друге, це клас завдань психологічного супроводу діяльності. Суттєво, що це стосується всіх видів діяльності, які здійснюються організацією стосовно ринкових відносин. Це супровід і управлінської діяльності, і персоналу (включаючи діяльність різноманітних груп і команд в організації), і маркетингово-рекламної діяльності організації, і процесу переговорів. Тому ми можемо визначити цю компетенцію як «Психологічний супровід діяльності менеджерів і персоналу».

По-третє, це клас завдань, що стосуються проектування та формування психологічних складових різноманітних процесів та продуктів діяльності організації. Він стосується тих параметрів організаційних процесів та ринкових умов діяльності організації, які лежать у сфері можливостей використання розвивальних чи формуючих психологічних технологій. До цього класу завдань відносяться: формування стилю управління, створення міжпрофесійних та управлінських команд, розвиток корпоративної культури, формування сприятливого організаційного клімату, проектування споживчих інтересів тощо. Тому ми можемо визначити цю компетенцію як «Психологічне проектування та формування організаційних процесів та взаємодії з зовнішнім середовищем».

По-четверте, це клас завдань, пов'язаних із необхідністю змінювання мотиваційно-емоційних складових ставлення людей до організаційних процесів та продуктів її діяльності. До таких складових відносяться настрої та стани персоналу, споживчі установки, базові уявлення про організацію та її продукцію тощо. Суттєво, що ці складові не піддаються прямому формуванню, але можуть змінюватися під дією цілеспрямованих акцій, побудованих на соціально-психологічних механізмах впливу. Тому ми можемо визначити цю компетенцію як «Психологічний вплив».

Вказані компетенції лягли в основу розробленого нами спецкурсу «Робота психолога в бізнес-організації». Кожна компетенція складала окремий модуль програми, а конкретні завдання діяльності практичного психолога ставали змістовним наповненням цих модулів. Формування компетенцій передбачає значну перебудову навчального процесу та використання окрім традиційних педагогічних форм і методів навчання психологічних технологій, спрямованих на розвиток здатностей особистості. Відповідно, до кожної компетенції та класів завдань нами були розроблені та апробовані комплекси активних методів навчання. Співвідношення компетенцій, змісту завдань та психологічних методів навчання у структурі навчальної програми представлені у табл. 4.

Апробація навчальної програми та засобів формування професійної компетентності у галузі психологічного забезпечення конкурентноздатності сучасної бізнес-організації проходила на

вибірці у 68 студентів-психологів Чернігівського державного педагогічного університету, що склали експериментальну групу (ЕГ). Контрольну групу (КГ), як вже було зазначено, склали 222 студенти. Оцінка ефективності здійснювалась за допомогою порівняння результатів груп за методиками, що вказані вище.

Таблиця 4

**План навчальної програми спецкурсу  
«Робота психолога в бізнес-організації»**

Модуль	Компетенція	Тематичний зміст	Провідні психологічні методи навчання
1	Психологічне портретування	1. Психол. портрет як метод. 2. Психол. портрет особистості. 3. Психол. портрет групи. 4. Психол. портрет організації. 5. Психол. портрет клієнта (споживача). 6. Психол. портрет партнера (конкурента).	Психологічний практикум
2	Психологічний супровід діяльності менеджерів і персоналу	1. Психол. супровід як вид практики. 2. Психол. супровід прийняття управлінських рішень. 3. Психол. супровід рекламно-маркетингових програм. 4. Психол. супровід переговорів.	Ситуаційне моделювання
3	Психологічне проектування та формування організаційних процесів та взаємодії з зовнішнім середовищем	1. Проектування систем діяльності та ситуацій. 2. Проектування організаційних інновацій. 3. Формування команд. 4. Проектування споживчих потреб та інтересів.	Організаційно-діяльнісна гра; тренінг
4	Психологічний вплив	1. Соц.-психол. механізми та види впливу. 2. Оптимізація організаційного клімату. 3. Формування корпоративної культури. 4. Розробка та впровадження PR-акцій та рекламних продуктів.	Рольова гра; тренінг; групова дискусія; психологічний практикум

Усереднені оцінки ЕГ у порівнянні з КГ за задачі на компетентність (за п'ятибальною шкалою) та інформацію про кількість студентів, які взагалі не справились з деякими завданнями, подано у табл. 5.



**Порівняння результативності вирішення задач на професійну компетентність у студентів  
експериментальної та контрольної груп**

№ з/п	Завдання психолога бізнес-організації	ЕГ, середня оцінка по вибірці, бали	ЕГ, нульові оцінки, %	КГ, середня оцінка по вибірці, бали	КГ, нульові оцінки, %
1	Професійний відбір кадрів та їх адаптація в колективі	4,1	0	3	5
2	Психологічне забезпечення переговорного процесу	4,1	0	2,2	11
3	Систематична оцінка, атестація персоналу	4	0	3,3	3
4	Формування сприятливого організаційного клімату	4	0	2,1	6
5	Розвиток персоналу	3,9	0	2,8	1
6	Вирішення особистісних проблем, психокорекція, запобігання професійному вигоранню	3,8	0	2,7	3
7	Формування і розвиток команд працівників	3,8	0	2,0	8
8	Розвиток менеджерів	3,8	0	1,5	20
9	Розробка та експертиза реклами, оцінка її ефективності	3,8	2	1,5	22
10	Формування і підготовка управлінських команд	3,7	0	1,9	10
11	Розвиток корпоративної культури	3,5	2	1,9	8
12	Формування керівного резерву, планування кар'єри керівників	3,5	4	2,0	9
13	Допомога керівникам в прийнятті рішень	3,4	4	2,1	9
14	Допомога менеджерам в управлінні змінами	3,4	6	1,9	9
15	Вивчення споживачів, образу марки	3,3	6	1,6	17
	Середнє значення	3,75	1,5	2,16	9,4

Як бачимо, середнє значення оцінок в експериментальній групі значно переважає загальний середній бал контрольної – 3,75 проти 2,16. Серед студентів ЕГ також набагато рідше зустрічались нульові відповіді, їх середній відсоток становить лише 1,5, а у контрольній – 9,4. У ЕГ зафіксовано меншу різницю між найвищим та найнижчим балом за окремі завдання – 0,8 балів проти 1,8 у КГ. За результатами діагностики ми констатували більш адекватну самооцінку підготовленості у студентів ЕГ.

Проведене дослідження мотиваційного компоненту готовності показало, що у студентів ЕГ є значно більш вираженим ставлення до організаційної психології як можливої сфери власної професійної діяльності: Хоча робота в бізнес-організаціях оцінюється респондентами обох груп як найбільш актуальна і зараз, і в майбутньому, сфера психологічної практики є більш бажаною для власної професійної діяльності для студентів ЕГ. Навчальні дисципліни, які безпосередньо пов'язані з психологічним забезпеченням організацій ринкового типу, в КГ не займають високих місць у рейтингу популярності, у той же час прочитаний нами курс за результатами опитування ЕГ зайняв одне з чільних місць.

У **висновках** підведені підсумки проведеного теоретичного та емпіричного дослідження:

1. Аналіз державних стандартів, навчальних планів та програм підготовки психологів, а також експертна оцінка з боку практичних психологів, які мають значний досвід роботи у бізнес-організаціях, показує відсутність системної підготовки практичних психологів до вирішення завдань забезпечення конкурентноздатності сучасної організації, хоча на сьогодні на ринку праці відчувається значний дефіцит добре підготовлених фахівців у цій сфері діяльності. Соціально-економічним чинником зростання потреби у кваліфікованих організаційних психологах є розвиток ринкових відносин та постійне зростання гостроти конкуренції на всіх сегментах ринку.

2. Підготовку практичних психологів у ВНЗ до вирішення завдань забезпечення конкурентноздатності сучасної організації гальмує відсутність узагальненої моделі психологічних чинників конкурентноздатності організації. У дослідженні показано, що умовно їх можна розподілити на дві великі групи: чинники, пов'язані із діяльністю людей в організації та чинники, пов'язані із взаємодією організації з іншими суб'єктами ринкових відносин. В освітній практиці при підготовці практичних психологів для діяльності в бізнес-організації необхідно враховувати наступні чинники конкурентноздатності бізнес-організації: внутрішні та зовнішні. Провідними внутрішніми психологічними чинниками виступають процеси стратегічного планування розвитку та життєдіяльності організації, сукупність індивідуально-психологічних якостей співробітників організації та соціально-психологічні феномени, які виникають внаслідок взаємодії між співробітниками організації, а саме соціально-психологічний клімат та корпоративна культура організації. Зовнішні психологічні чинники конкурентноздатності бізнес організації пов'язані з процесами взаємодії бізнес-організації зі споживачами кінцевих продуктів її діяльності та з зовнішнім інституційним оточенням, тобто з різного роду організаціями, взаємодія з якими є необхідною умовою інституційного функціонування самої бізнес-організації.

3. Аналіз функцій практичного психолога у забезпеченні конкурентноздатності бізнес-організації дозволив виокремити чотири провідні компетенції організаційного психолога: психологічне забезпечення зростання інноваційного потенціалу організації (інноваційна функція); формування соціально-психологічного клімату організації (соціально-психологічна функція);

психологічне забезпечення створення іміджу організації (іміджева функція); психологічна оцінка та проектування суб'єктів та продуктів ринкової взаємодії (оцінно-проектувальна функція). Проте реальна діяльність практичних психологів у бізнес-організаціях спрямована на вирішення незначної кількості конкретних завдань і на сьогодні не носить системного характеру. За оцінками експертів основними причинами такої ситуації є: недостатнє розуміння можливостей психолога керівництвом організації, недостатній рівень фахової підготовки практичних психологів та відсутність психологічних служб. Реальний рівень готовності студентів-психологів випускних курсів до роботи у бізнес-організаціях та реалізації функцій психологічного забезпечення їх конкурентноздатності не відповідає сучасним вимогам.

4. У структурі готовності майбутніх психологів до роботи у бізнес-організаціях можна виділити два компоненти – мотиваційний та компетентнісний. При формуванні готовності компетентнісний підхід виявився достатньо ефективним, а його реалізація передбачає не тільки розробку нового змісту навчальної програми, але й застосування нових психологічних технологій навчання. На основі визначених чотирьох провідних компетенцій щодо психологічного забезпечення конкурентноздатності бізнес-організації визначено структуру організації навчального процесу з їх формування у студентів-психологів. У процесі формування готовності пропонується використовувати такі психологічні технології, як: психологічний практикум, ситуаційне моделювання, організаційно-діяльнісна та рольова гра, тренінг, групова дискусія.

Таким чином, гіпотезу дослідження підтверджено. Перспективи подальшого дослідження ми вбачаємо у розробці змісту та програми психологічних дисциплін, що відповідають структурі виявлених компетенцій практичних психологів, удосконаленні психолого-педагогічних технологій підготовки фахівців з психології до роботи у сфері бізнесу, розробці психологічних засад діяльності психологічної служби бізнес-організації.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

Основні положення дисертації опубліковані у виданнях, що входять до переліку ВАК:

1. Волеваха І. Б. Дослідження змісту та особливостей діяльності психологів бізнес-організацій / І. Б. Волеваха // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – К. : Логос, 2008. – Т. 7. – Вип. 4. – С. 43-49.

2. Волеваха І. Б. Основні задачі практичного психолога щодо забезпечення конкурентоспроможності бізнес-організації / І. Б. Волеваха // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – К. : Логос, 2008. – Т. 7. – Вип. 15. – С. 47-51.

3. Волеваха І. Б. Дослідження операціонального компонента готовності майбутніх психологів до роботи в бізнес-організації / І. Б. Волеваха // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – Т. 7. – Вип. 16. – С. 20-23.

4. Волеваха І. Б. Модель готовності практичного психолога до роботи в бізнес-організації / І. Б. Волеваха // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. – Т. 7. – Вип. 20. – Ч. 1. – С. 69-72.

5. Волеваха І. Б. Мотиваційний компонент готовності студентів-психологів до роботи в бізнес-організаціях / І. Б. Волеваха // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. – Т. 7. – Вип. 21. – С. 26-31.

Також результати дослідження опубліковано в матеріалах конференцій та семінарів:

6. Волеваха І. Б. Психологічні чинники конкурентоспроможності бізнес-організації / І. Б. Волеваха // Матеріали III науково-практичної міжвузівської конференції «Теорія і практика сучасного менеджменту: проблеми та шляхи їх вирішення». – Чернігів: Чернігівська філія Європейського університету, 2007. – С. 22-30.

7. Волеваха І. Б. Змістовий компонент підготовки майбутніх психологів до роботи в бізнес-організації / І. Б. Волеваха // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка. Серія: Психологічні науки: Збірник наукових праць. – Чернігів : ЧДПУ, 2008. – Вип. 59. – Том 1. – С. 61-64.

8. Волеваха І.Б. Психолого-педагогічні засоби формування готовності студентів-психологів до забезпечення конкурентноздатності бізнес-організацій / І.Б. Волеваха // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка. Серія: Психологічні науки: Збірник наукових праць. – Чернігів: ЧДПУ, 2009. – Вип. 74. – Том 1. – С. 67-73.

## АНОТАЦІЇ

**Волеваха І. Б. Формування готовності майбутніх практичних психологів до забезпечення конкурентноздатності організації.** – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. – Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Київ, 2010.

Дисертаційне дослідження присвячене розробці психолого-педагогічних засобів формування готовності майбутніх психологів до забезпечення конкурентноздатності організації. У

роботі на підставі результатів теоретичного аналізу та емпіричного дослідження змісту та особливостей діяльності практичних психологів сучасних організацій ринкового типу визначено внутрішні та зовнішні психологічні чинники конкурентноздатності організації, а також функції психолога щодо їх реалізації. Вони були покладені в основу запропонованої автором моделі готовності практичного психолога до забезпечення конкурентноздатності організації. Були розроблені й апробовані психолого-педагогічні засоби формування даного виду готовності.

**Ключові слова:** психолог, організація, конкурентноздатність, готовність, компетентність, мотивація, формування, психолого-педагогічні технології.

**Волеваха И. Б. Формирование готовности будущих практических психологов к обеспечению конкурентоспособности организации. – Рукопись.**

Диссертация на соискание учёной степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.07 – педагогическая и возрастная психология. Институт психологии имени Г. С. Костюка НАПН Украины. – Киев, 2010.

Диссертационное исследование посвящено разработке психолого-педагогических средств формирования готовности будущих психологов к обеспечению конкурентоспособности организации.

С целью построения модели готовности будущих психологов к обеспечению конкурентоспособности организации автором было выделено ее психологические факторы и функции психолога по их актуализации. Внутренние психологические факторы конкурентоспособности бизнес-организации составляют три подсистемы: а) совокупность факторов, связанных с процессами стратегического планирования развития и жизнедеятельности организации; б) совокупность индивидуально-психологических качеств, которые есть значимыми для обеспечения высокого качества и интенсивности труда и становятся предметом поддержки и стимулирования; в) социально-психологические феномены, которые возникают вследствие взаимодействия между сотрудниками организации. Внешние психологические факторы составляют две подсистемы: а) совокупность факторов, связанных с процессами взаимодействия организации с клиентами как потребителями конечного продукта ее деятельности; б) совокупность факторов, связанных с процессами взаимодействия организации с внешним институциональным окружением.

Соответственно определены четыре основные функции практического психолога по обеспечению данных психологических факторов: а) внутренних: функция психологического обеспечения роста инновационного потенциала организации (инновационная функция); функция формирования социально-психологического климата организации (социально-психологическая

функция); б) внешних: функция психологического обеспечения создания имиджа организации, товара (имиджевая функция); функция психологической оценки и проектирования имеющихся и потенциальных клиентов как потребителей товаров и услуг (оценочно-проектировочная функция).

Полученные результаты легли в основу предложенной автором модели готовности практического психолога к обеспечению конкурентоспособности организации, в состав которой входят компетентностный и мотивационный компоненты. В составе первого выделено четыре ведущие компетенции: «психологическое портретирование», «психологическое сопровождение деятельности менеджеров и персонала», «психологическое проектирование и формирование организационных процессов и взаимодействия», «психологическое влияние». Данные компетенции были положены в основу разработанного автором спецкурса «Работа психолога в бизнес-организации». Были разработаны и апробированы психолого-педагогические средства формирования готовности, основанные на таких технологиях, как: психологический практикум, ситуационное моделирование, организационно-деятельностная и ролевая игра, тренинг, групповая дискуссия.

**Ключевые слова:** психолог, организация, конкурентоспособность, готовность, компетентность, мотивация, формирование, психолого-педагогические технологии.

**Volevakh I. B. Forming of future psychologists' readiness to providing competitiveness of organization.** – Manuscript.

Dissertation to gain Candidate degree in psychology in specialty 19.00.07. – pedagogical and age psychology – G. S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. – Kyiv, 2010.

Dissertation research is devoted to development of psychological and pedagogical facilities of forming of future psychologists' readiness to providing organization's competitiveness. In the work on the basis of results of theoretical analysis and empiric research of maintenance and features of modern industrial psychologists' activity the internal and external psychological factors of organization's competitiveness are defined, as well as functions of psychologist concerning their realization. They were assumed as a basis of a model of readiness of practical psychologist to providing competitiveness of organization offered by the author. Psychological and pedagogical facilities of forming of the readiness were developed and approved.

**Key words:** psychologist, organization, competitiveness, readiness, competence, motivation, forming, psychological and pedagogical technologies.

*Свідоцтво про державну реєстрацію  
друкованого засобу масової інформації  
серія KB № 15676-4148 ПР від 17.07.2009 р.*

---

Підписано до друку 17.05.2010 р. Формат 60×90 1/16.

Папір офсетний. Друк на різнографі.

Ум. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. 0,9.

Наклад 100 прим. Зам. № 402.

Редакційно-видавничий відділ ЧНПУ імені Т.Г. Шевченка.

14013, вул. Героїв олуботка, 53, к. 208.

Тел. 65-17-99. [Сndputipograf208@gmail.com](mailto:Сndputipograf208@gmail.com)