

найкращих спеціалістів, котрі володітимуть потужним творчим потенціалом, знаннями, креативністю у прийнятті рішень чи виконанні поставлених перед ними завдань, для них потрібно сформувати такий простір, у якому цей потенціал вони матимуть змогу розкрити, більше того цей простір також повинен сприяти й тому, щоб такі працівники захотіли тут залишитись.

Окремо хочемо наголосити, що креативність, – це своєрідна творча можливість особи, що може проявлятися у мисленні, почуттях, спілкуванні, окремих видах діяльності, або ж характеризувати особистість у цілому чи окремі сторони її характеру. Окрім того, творчий потенціал дозволяє продукувати незвичні й нестандартні ідеї, відхилятися від традиційних схем мислення, швидко вирішувати проблемні ситуації, котрі можуть виникнути в організації. Загалом у психологічній науці прийнято вирізняти чотири критерії креативності: продуктивність – здатність до продукування максимально великої кількості креативних ідей; гнучкість – здатність легко переходити від явищ одного класу до явищ іншого класу, часто дуже далеких за змістом один від одного; оригінальність – здатність подавати нові, несподівані ідеї, що суттєво відрізняються від загальновідомих, простих й банальних рішень; розробленість – те, наскільки творчо чи креативно працівник може розробити вже існуючі варіанти вирішення проблеми чи ситуації.

Можемо стверджувати, що благополуччя персоналу інноваційних організацій у широкому сенсі є багатофакторним конструктом, який відображає взаємозв'язок культурних, ціннісних, творчих, психологічних, соціальних, фізіологічних та інших чинників. Процес залучення персоналу із високим рівнем креативного потенціалу зумовлює ряд нових викликів, котрі формуються перед управлінцями, зокрема, це стосується й корпоративної культури компаній. Інноваційний менеджмент повинен ґрунтуватись на механізмах створення такого середовища, котре було б сприятливе для реалізації креативного потенціалу особистості, що у свою чергу сприятиме розвитку самої організації.

Висновки. Підводячи підсумок, вважаємо, що креативний потенціал особистості є вагомим чинником не тільки її благополуччя, але й підвищення продуктивності організації, й загального організаційного творчого потенціалу, що особливо актуально у сучасному суспільстві. Окрім того варто пам'ятати, що креативний потенціал організації, це не просто сумарний результат креативного потенціалу кожного окремого працівника компанії, а й те, наскільки компанія здатна сформувати умови для розвитку творчих здібностей своїх членів, її економічний показник, здатність організації до конкурентоспроможності на підприємницькому ринку тощо.

Висновки. Отже, успішна адаптація військових, що брали участь у бойових діях на Сході України, до мирного життя – це продуктивність у різних галузях життя, зумовлена усвідомленням нових можливостей, набутих в результаті бойового досвіду. Чинниками адаптації учасників бойових дій є психологічне благополуччя, резилентність, копінг-стратегії, посттравматичне зростання та життєстійкість. Важливими складовими психологічного благополуччя військовослужбовця є вплив військового керівника, взаємозв'язок між психологічним благополуччям і специфікою соціальних відносин особистості, домашнє середовище та гармонійні міжособистісні стосунки.

Гупало С. Р., Кулик Ю. О., Свідерська О. І.

Ціннісна компонента корпоративної культури як чинник благополуччя персоналу організації

Виклики сучасного суспільства детермінують низку нових вимог, котрі, в свою чергу, призводять до зміни пріоритетів і вимог щодо діяльності організацій. Сьогодні, у порівнянні із минулими кілька десятками років, ми спостерігаємо як на підприємницькому ринку дедалі частіше виникають організації нового типу й напрямку. До слова, можемо наголосити, що практично кожному підприємству, незалежно від того чи воно є новітнім, чи вже певний час займає одну із провідних ніш в економічному просторі, притаманна інноваційність діяльності, що супроводжується заміною морально застарілих технологій, продуктів, принципів прийняття управлінських рішень, особливостей розвитку персоналу організацій і формування власного репутаційного капіталу.

Однією із умов успішного функціонування будь-якої організації є рівень благополуччя її персоналу, оскільки він відображає загальну тональність настрою й налаштування міжособистісних стосунків всередині колективу, а також взаємин особистості й організації. Окрім того суб'єктивне відчуття благополуччя формується в процесі співставлення особою спроможностей задоволення власних потреб, реалізації інтересів і прагнень із існуючими у неї можливостями у конкретній організації. Окремим аспектом здійснення ефективного управління сучасними організаціями вважаємо формування в організації корпоративної культури, котру багато науковців вважають потужною мотиваційною та регуляторною компонентою та індикатором діяльності персоналу організацій.

Ми розуміємо організаційну культуру як певну ідеологічну складову управління як людським ресурсом та й соціально-економічним розвитком організації, основним напрямком якої є підвищення трудового потенціалу системи. Окрім того саме через корпоративну культуру репрезентується ціннісна її компонента, котра є предметом нашого дослідження.

До найбільш популярних розвідок, присвячених даній проблематиці, можемо віднести праці таких зарубіжних й вітчизняних науковців, як: К. Камерон, Р. Куїнн, Т. Діл, А. Кеннеді, Д. Денісон, Е. Шейн, Ч. Хенді, В. Співак, Л. Хаєт, Й. Кунде, Д. Ульріх, Г. Тульчинський, С. Малінін, В. Воронкова, С. В. Шекшня, З. П. Румянцева, Е. О. Смірнов, Ч. Хамптед-Тернер, Г. Хофстед, К. Хайяши, Г. Лейн, Дж. Дистефано, Р. Льюїс.

Численні ж сучасні наукові розвідки спрямовані на дослідження таких теоретичних і практичних аспектів організаційної культури, як оцінка і управління організаційною культурою, роль організаційної культури у стратегічному управлінні персоналом і організацією в цілому, оцінка впливу національних особливостей на організаційну культуру та управління полікультурними організаціями.

Проаналізувавши сучасні підходи до даної проблематики, можемо визначити, що корпоративна культура уособлює ціннісну систему організації, одночасно виступаючи регулятором міжособистісних відносин, норм поведінки, які характерні даній організації, та показує типовий підхід до вирішення проблем. Корпоративна культура – це система суспільно прогресивних формальних і неформальних правил та норм діяльності, звичаїв та традицій, індивідуальних та групових інтересів, особливостей поведінки персоналу, стилю керівництва, показників задоволеності працівників, перспектив розвитку.

Окрім того, поняття «корпоративна культура» можна розглядати, як систему матеріальних і духовних надбань колективу окремої організації, з якими ідентифікує себе його більшість, які виражають унікальність цієї організації і знаходять втілення в роботі персоналу.

Зауважимо: в найбільш загальному вигляді корпоративну культуру можна розглядати як певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній і ритуалів, які прийняті в організації та дотримуються її членами. Слід зазначити, що корпоративна культура як соціально-психологічний феномен має певну структуру, специфіка якої полягає в тому, що всі її елементи важливі і не перебувають між собою в ієрархічному підпорядкуванні. Структура корпоративної культури є складною і багатогранною категорією: залежність її від розміру та сфери діяльності організації, характеру внутрішнього середовища та зовнішнього оточення, цілей існування та інших чинників зумовлює унікальність складових цієї культури.

Досліджуючи структуру корпоративної культури, особливу увагу звертаємо до теорії Е. Шейна, який виділяє наступні три її рівні: поверхневий рівень – це рівень, який піддається безпосередньому спостереженню, тобто усе те, що ми можемо відчувати та сприймати за допомогою наших органів відчуттів. Підповерхневий рівень – це рівень, на якому вивченню підлягають цінності та вірування, які поділяються членами організації, відповідно до того, як вони відображаються в символах та мові, що має усвідомлюваний характер і залежить від

самоактуалізації індукує відчуття особистісного росту, здоров'я, зрілості й зрештою – особистої автономії. Окрім того, якщо розглядати креативний потенціал, власне як індикатор психологічного благополуччя, варто наголосити на тому, що для того ж таки А. Маслоу самоактуалізована особистість – це передусім особистість, котра є здоровою, а самоактуалізація – процес творчого використання особистісних талантів, здібностей і потенціалів.

Варто зазначити, що сьогодні у науковій психологічній літературі відсутнє універсальне визначення креативного потенціалу. Підходи до його вивчення ми можемо спостерігати у наукових розвідках, присвячених творчості, здібностям чи креативності. Загалом тематикою творчого потенціалу займалось низка вчених, серед яких: Ф. Вишнякова, В.М. Дружинін, Н. В. Кузьміна, О. І. Кульчицька, І. П. Маноха, В. В. Рибалка, О. К. Чаплигін, у даних наукових підходах творчий потенціал інтерпретується як одна із категорій творчої активності особистості. Г. С. Костюк, Н. В. Кузьміна, О. М. Матюшкін, Б. М. Теплов під творчим потенціалом розуміють обдарованість, готовність до творчої діяльності. М. В. Копосова, Л. В. Мещерякова, В. М. Ніколко розглядають зазначений феномен як те, що спонукає систему особистісних властивостей до самореалізації та саморозвитку. Такі дослідники, як С. П. Варламова, В. В. Клименко, В. М. Марков, Ю. В. Синягін, С. Ю. Степанов у творчому потенціалі вбачають ресурсний показник, що має здатність до витрачання/відновлення у процесі життєдіяльності суб'єкта.

Сьогодні практично кожен керівник інноваційної організації прагне залучити до свого колективу не просто доброго працівника, а працівника, в якого був би великий креативний потенціал, що дозволить впливати на ефективність діяльності самої компанії. Більше того – численні компанії й корпорації витрачають достатньо великі суми задля розвитку креативності своїх підлеглих. Прикладом цього є різноманітні тренінги й корпоративні навчання, під час яких менеджери чи спеціалісти із HR працюють над розвитком творчого потенціалу, формуванням командного духу, використовуючи при цьому сучасні інтерактивні методи роботи: метод мозкового штурму для прийняття колективних рішень, інтерактивні й настільні ігри тощо. Сучасному суспільству, зокрема й інноваційним організаціям, як ніколи раніше необхідні психічно стійкі, успішні й благополучні працівники, люди, котрі здатні мислити нестандартно, гнучко та креативно підходити до виконання поставлених цілей та задач. Далекоглядні керівники розуміють, що креативний потенціал, – це не просто перманентний ресурс, котрий закладений у особистості, у великому аспекті він залежить і від ситуації, в котрій його реалізують, тобто від ситуацій, котрі можуть або підсилувати його реалізацію, або ж навпаки – перешкоджати. Саме тому, при прийнятті глобальних організаційних рішень враховується той момент, що недостатньо просто прийняти на роботу

Для практичних психологів О. Холіна виділяє такі якості, як здатність довгий час займатися однією проблемою, високий ступень наукової обдарованості, спостережливість, творче мислення, ентузіазм, дисциплінованість, здатність до критики та самокритики, вміння комунікувати з людьми.

Проведене дослідження серед студентів-психологів 4 курсу (вибірka складає 20 студентів) самооцінки (за методикою Дембо-Рубінштейн) за наступними шкалами: рівень знань з психології, рівень умінь з психодіагностики, психологічного консультування, рівень умінь проведення тренінгової (групової роботи), рівень розвиненості комунікативних навичок, рівень емпатії, професійної компетентності, рівень знань у конкретних психотерапевтичних напрямках показує наступні результати.

Рівень знань з психології: 12 студентів – 60 балів, 18 студентів – 70 балів; рівень умінь з психодіагностики: 15 студентів – 60 балів, 3 студенти – 50 балів, 2 студенти – 40 балів; рівень умінь психологічного консультування: 12 студентів – 50 балів, 4 студенти – 60 балів, 4 студенти – 70 балів; рівень проведення тренінгової (групової роботи): 15 студентів – 70 балів, 2 студентів – 50 балів, 3 студентів – 80 балів; рівень розвиненості комунікативних навичок: 12 студентів – 70 балів, 4 студентів – 50 балів, 1 студент – 90 балів, 3 студентів – 40 балів; рівень емпатії: 10 студентів – 60 балів, 6 студентів – 80 балів, 4 студентів – 90 балів; рівень професійної компетентності: 14 студентів – 50 балів, 4 студентів – 60 балів, 2 студенти – 40 балів; рівень знань у конкретних психотерапевтичних напрямках: 13 студентів – 60 балів, 2 студентів – 50 балів, 5 студентів – 70 балів.

Аналізуючи отримані показники, можна встановити, що студенти 4 курсу мають адекватну середню оцінку отриманих знань та умінь, а також середню та високу оцінку своїх властивостей, які є важливими у роботі психолога.

Висновки. Отже, сучасний студент-психолог має достатньо середній і високий рівень самооцінки розвитку професійно-важливих якостей, адекватну самооцінку своїх знань і умінь, що позитивно впливає на формування професійно-особистісної позиції студента. Разом з тим, важливо звернути увагу на необхідність врахування важливості кожного з напрямків роботи практичного психолога та їх представленості у навчальному процесі.

Нурсейтов І. К., Свідерська О. І.

Креативний потенціал особистості як індикатор психологічного благополуччя персоналу інноваційних організацій

Одним із підходів до розуміння благополуччя дорослої особи є спроба трактувати його розвиток через призму можливості реалізації свого творчого потенціалу у щоденній, рутинній, професійній діяльності. Так, згідно теорії А. Маслоу, задоволення потреби у

бажання людей. Глибинний рівень – засадничі культурні представлення. До них відносяться традиційні, національні, культурно-історичні та релігійні основи і передумови організаційної культури.

Висновки: Узагальнюючи викладене, можна констатувати, що корпоративна культура характеризує внутрішній стан організації на основі загальних для неї цінностей, інтересів, норм, зразків поведінки персоналу. Вона формує специфічну для організацій систему зв'язків, дій, взаємодій і відносин. Вважаємо, що більш успішними є ті організації, котрі засновують свою діяльність на спільних соціально-психологічних і культурних цінностях. Окрім того надзвичайно важливою залишається структура корпоративної культури, у формуванні котрої необхідно враховувати ціннісні установки персоналу: стабільність – ввічливість, повага до колег і традицій фірми; самореалізація – прагнення кар'єрного зростання, відповідальність, вибір власних цілей, широта поглядів, честолюбство, допитливість; рівності у колективі – скромність, обов'язковість, поміркованість, охайність, чесність; духовності – креативність у професійній діяльності, вірність цінностям.

Дзюба Т. М.

Професійне благополуччя і професійне здоров'я педагогічних працівників: проблема взаємозв'язку

Професійне благополуччя педагогів виступає необхідною умовою задоволеності працівником професійною діяльністю в конкретній освітній організації. У наукових розвідках професійне благополуччя особистості розглядається у теоретичному і у практичному аспектах, як: критерій професійної ідентичності працівника; показник професійної адаптації до змісту професійної діяльності й до професійної групи (соціально-професійна адаптація на рівні колективу); характеристика усвідомлення й прийняття професійних цінностей конкретної організації; інтегративний показник психічної зрілості та професійного здоров'я.

Дослідники визнають, що здоров'я людини під час здійснення нею професійної діяльності тісно пов'язано зі станом її здоров'я – самотинним, психічним і духовним. Тому вважаємо за можливе говорити про наявність взаємозв'язків між професійним здоров'ям і професійним благополуччям педагогів в освітніх організаціях.

З метою дослідження проблеми взаємозв'язку професійного благополуччя і показників професійного здоров'я педагогів в освітніх організаціях було використано методики: авторський опитувальник «Професійне здоров'я» та методика «Шкала суб'єктивного благополуччя» (М.В. Соколова, в адаптації Т.М. Дзюби), за допомогою якої визначалися рівні професійного благополуччя досліджуваних педагогів.