

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ДВНЗ «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»  
КАФЕДРА СОЦІОЛОГІЇ І ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ХНЕУ  
ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ І ПСИХОЛОГІЇ УМО АПН УКРАЇНИ



**Харківський національний  
економічний університет**

**80** присвячується  
– річчю ХНЕУ

Матеріали  
II Всеукраїнської науково-практичної  
конференції

«Соціально-психологічні  
технології управління  
персоналом»

26-27 березня  
Харків 2010

**УДК 331.108.2 (043.3)**

**ББК 65.050.9(2)2**

**С69 Соціально-психологічні технології управління персоналом:  
Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції  
(26-27 березня 2010 р.). – Харків: АдВА™, 2010. – 100 с.**

**ISBN 978-966-2221-15-2**

© Харківський національний економічний університет, 2010

## ЗМІСТ

### Секція 1

#### Особистість як об'єкт соціально-психологічного управління

|  |    |
|--|----|
| Брусенцева О. А. Особливості підготовки фахівців з використанням дослідницького методу в системі післядипломної заочної освіти           | 4  |
| Бутиліна О. В. Фахівець з управлінського консультування: штрихи до соціально-психологічного портрету                                     | 6  |
| Голубєва Т. В. Роль трудового менталітету у формуванні колективного трудового потенціалу управлінського персоналу виробничої організації | 8  |
| Крутий О. М. Соціально-психологічний механізм суб'єктів діалогової взаємодії   | 10 |
| Литовченко І. В. Концептуальні основи розвитку освітньо-фахового потенціалу організації  | 12 |
| Лугова В. М. Особливості формування механізму мотивації управлінського персоналу   | 15 |
| Лунячек В. Е. Управління освітою в США: організаційні та кадрові аспекти   | 17 |
| Мажник Н. А. Психологічна структура та класифікація типів особистості О. Ф. Лазурського  | 19 |
| Мачикина І. Ю. Формирование личности студента в условиях евроинтеграционных процессов в высшем образовании                               | 21 |
| Полякова Г. А. Формування професійної компетентності фахівців у вищому навчальному закладі   | 23 |
| Пятакова А. С. Психологічні стратегії професійного розвитку особистості  | 25 |
| Солтис С. М. Застосування інтелект-карт особистості як елемент самопізнання персоналу  | 27 |
| Стативка О. Н. Взаимосвязь профессионально важных качеств, профессиональной компетентности и профессионализма личности                   | 30 |
| Сумин В. А. Теоретические основания и статистическая стратификация качества мышления   | 32 |
| Ткачов А. В. Формування та розвиток у курсантів професійної відповідальності та психологічної готовності до дій в екстремальних умовах   | 34 |

### Секція 2

#### Проблеми формування та використання соціально-психологічних технологій управління персоналом організації

|   |    |
|---|----|
| Варганова О. В. Психологічні аспекти витягання знань  | 37 |
| Доронія А. В. Нові горизонти та проблеми менеджменту  | 39 |
| Дороніна М. С. Нові аспекти розвитку керівництва і лідерства у виробничій організації         | 41 |
| Єльнікова Л. В. Управління міжособистісними відносинами в колективі та мінімізація конфліктів | 43 |
| Ізюмцева Н. В., Одарченко О. А. Мотивація працівника на саморозвиток та самовдосконалення     | 45 |

функції, котрі причетні до активного впливу особистості на тиск середовища – рухи, психічна активність, прийняття рішень [2].

Таким чином, класифікація типів особистості, розроблена Мазурським, у наш час є актуальною.

Література: 1. Лазурский А. Ф. Избранные труды по психологии. – М. : Наука. 1997. – 446 с. 2. Рибалка В. В. Концепція, програма дослідження та класифікація типів особистості Олександра Лазурського / Психологія і суспільство. – 2003. – № 3. – С. 4-16.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ СТУДЕНТА В УСЛОВИЯХ ЕВРОИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ**

УДК 378.1:159. 923

к. т. н., доцент И. Ю. Мачикина

Страны Европейского Союза (1999г.) стали инициаторами Болонской конвенции для создания европейского пространства высшего образования. Наша страна присоединилась к ней. Несомненно, Украина заинтересована в ускорении интеграции в международное интеллектуальное образовательное сообщество, так как это способствует значительному реформированию высшего образования и внедрению в учебный процесс инновационных технологий. Но существует и целый ряд проблем.

В связи с внедрением кредитно-модульной системы возникает вопрос: не делаем ли мы из студентов «роботов»? Заучивая по частям учебную дисциплину студенты, сдают промежуточные экзамены, но вряд ли при этом воспринимают её целостно. Использование тестов, письменных экзаменов, модульных контролей исключает в значительной степени творческий подход к обучению и его воспитательную компоненту. К тому же уменьшение аудиторных занятий лишает студента необходимого для него профессионального общения, как с педагогами, так и со своими сокурсниками. Известно, что прослушивание лектора живьём позволяет студенту научиться умению кратко и по существу излагать свою мысль,

проследить за логикой мышления педагога, научиться задавать грамотно вопросы и т. д. А на семинарских занятиях у студентов появляется возможность, в какой-то мере копируя хорошего педагога, репродуцировать свои знания.

Нельзя не отметить важный психологический аспект, касающийся взаимодействия педагог – студент на практических занятиях. Одобрение, исправление ошибок, уточнение со стороны преподавателя, а также и от сокурсников, когда идет живое обсуждение какой-то темы, несомненно, положительно сказывается на формировании и росте личности каждого студента. Особенно важное значение здесь имеет внедрение в учебный процесс активных методов обучения: мозговой штурм, ситуационные игры и т. д. Они заставляют участников неформально, в свободной творческой обстановке осваивать знания и при этом чувствовать свое продвижение вперед, пошагово, понемногу. Немаловажна оценка такого продвижения со стороны участников и самое главное здесь – повышение самооценки учащегося и его заинтересованности в дальнейшем росте.

В условиях стандартов обучения в контексте «болонского процесса» это, к сожалению, отходит на второй план. Поэтому, отрабатывая стратегию реформирования высшего образования в Украине, разумно было бы, с одной стороны, сохранить лучшие традиции нашего национального образования, которое, кстати, высоко ценилось в мире, и в тоже время учесть международный опыт.

Согласованная кредитная система позволяет достичь задекларированной в Болонье цели – создать условия для свободного перемещения студента из ВУЗа одной страны в высшее учебное заведение другой страны. При этом у студента есть возможность углублять свои знания, как по своей основной специализации, так и получать знания по дополнительным специализациям, осуществляя непрерывное образование в течение всей жизни.

Но так ли это хорошо для нашей страны? Не получится ли, что мы окажемся в качестве «доноров» для обеспечения потребности в кадрах для

європейських стран? Трудно повірити, що при таких широких можливостях наші випускники остаеться працювати в Україні. На шляху впровадження «болонського процесу» ще багато нерешених завдань.

Література: 1. Корсак К. В. Вища освіта і Болонський процес. Навчально-методичний посібник/Київ: МАУП, 2007. – 352 с. 2. Кремінь В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти: стратегія. Реалізація. Результати. – К.: Грамота, 2005. – 448 с. 3. Немов Р. С. Психологія. – Книга 3. – Москва, ВЛАДОС, ІМПТЗ ім. А. С. Грибоєдова, 2002. – 630 с.

## **ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ**

УДК 612.821 (082)

к. пед. н., доцент Г. А. Полякова

Вища освіта забезпечує фундаментальну, наукову та практичну підготовку фахівців. Якість вищої освіти визначається як «сукупність якостей особи з вищою освітою, що відображає її професійну компетентність, ціннісну орієнтацію, соціальну спрямованість і обумовлює здатність задовольняти як особисті духовні та матеріальні потреби, так і потреби суспільства» [1].

Професійна компетентність (від лат. «profession» – офіційно оголошене заняття; «comperito» – досягати, відповідати, підходити) визначається як «інтегративна характеристика ділових і особистісних якостей фахівця, що відображає рівень знань, умінь, досвіду, достатніх для досягнення мети з певного виду професійної діяльності, а також моральну позицію фахівця» [2, с. 722].

Розглядаючи співвідношення понять «компетентність» і «компетенція», ми виходимо з позиції В. Деміна, Е. Зеєра, К. Махмуряна, Е. Соловйової, В. Софронової, І. Перестороніної, А. Хуторського, за якою компетентність розглядається як інтегрована якість особистості, «оволодіння, опанування людиною відповідною компетенцією, що містить її особистісне ставлення до неї і предмета діяльності» [3, с. 64]. Виходячи з цього, можна визначити, що