

включає в себе біологічний і психометричний інтелект; соціальний інтелект формується в результаті розвитку загального інтелекту під впливом зовнішніх соціокультурних умов. Автор говорить про те, що соціальний інтелект включає декларативні і оперативні (процедурні) знання, які особистість застосовує в реальному житті для інтерпретації подій, складання планів і прогнозування як дій повсякденного життя, так і професійних ситуацій. Авторська концепція соціального інтелекту передбачає, що соціальний інтелект включає когнітивну, мнемічну і емпатичну підструктури.

Ключові слова: загальний інтелект, соціальний інтелект, біологічний інтелект, психометричний інтелект, когнітивна, мнемічна, емпатична підструктури соціального інтелекту.

Ivashkevych E.Z., Dyka N.S.

THE PECULIARITIES OF SOLVING THE PROBLEM OF THE STRUCTURE OF SOCIAL INTELLECT OF A TEACHER

This article deals with the problem of social intellect in the structure of general intellect of the person. Having analyzed scientific literature we showed that social intellect included biological and psychometrical intellect. Social intellect is formed in the result of the development of general intellect and under the influences of socio-cultural conditions. The author of the research says that social intellect includes declarative and operative knowledge which the person uses in a real life with the aim to do the interpretation of events, to make plans and anticipate as real actions of our life so professional situations. The author's conception of social intellect shows us that this intellect includes cognitive, mnemonic and emphatic structures.

Keywords: general intellect, social intellect, biological intellect, psychometrical intellect, cognitive, mnemonic and emphatic structures of social intellect.

Стаття надійшла до редакції 11.10.2014

УДК 159.01

*Богдан Ж.Б., Зірка О.О.
м. Харків, Україна*

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНО ЗУМОВЛЕНОЇ СТРУКТУРИ ОСОБИСТОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Постановка проблеми. В сучасному суспільстві групова робота з прийняття рішень стала дуже важливою частиною нашого життя. На багатьох підприємствах, в різних компаніях і корпораціях найбільш часто стали використовувати командну роботу. У зв'язку з цим, виникає дуже важливе питання – як сформувати команду, яка буде максимально ефективно вирішувати поставлені організаційні завдання? Одна людина ніколи не зможе володіти всіма якостями, необхідними для результативної командної роботи. Але у команди в цілому є хороші шанси виявити такі якості у окремих людей в максимально можливій кількості. Для цього при її формуванні варто приділити належну увагу розмаїттю якостей і властивостей майбутніх членів команди.

У сучасному суспільстві діє безліч різноманітних організацій і підприємств. Метою будь-якої організації є ефективність функціонування та забезпечення її конкурентоспроможності. Від того на скільки раціонально розподілені ролі в організації, враховуючи психологічні особливості персоналу, залежить ефективність командної роботи та її подальший розвиток.

Аналіз останніх досліджень. Проблеми команди та командоутворення розглядалися в працях М. Бронштейна, О. Ємельянова, Л. Карамушки, С. Поварниціна, А. Пригожина, П. Хохлова та інш. Дослідження командних ролей були відображені у працях Р. Белбіна, М. Маккена, Г. Паркера. У роботах В. Гайди, Дж. Максвела, В. Новікова, Дж. Стюарта та інш. відображені проблеми постановки цілей у командній роботі. Таким чином, в сучасній психологічній науці цій проблемі приділяється багато уваги.

Мета цієї статті - показати необхідність врахування психологічних якостей особистості при розподілі ролей у команді, з метою оптимізації діяльності організації. Тобто, дослідження відповідності рольових позицій працівника посаді, що він займає, щодо забезпечення ефективної командної діяльності в організації.

Виклад основного матеріалу. Особливості командної роботи полягають у тому, що працюючи в команді, складні і трудомісткі завдання виконуються набагато швидше і простіше ніж, якщо б ними займалася одна людина. Для цього необхідно щоб усі співробітники спрямували свої зусилля на досягнення загальної єдиної цілі, але, крім цього, кожен з учасників команди повинен вміти мислити самостійно. При цьому, за всю діяльність несе відповідальність команда в цілому, і ніяк не окрема людина. Але це не означає що, працюючи в команді можна відразу позбутися всіх проблем і неприємностей [1].

Командна робота є одним з видів делегування повноважень. Вона може складатися зі співробітників різних рівнів, але обов'язки і права у всіх залишаються єдиними. Не дивлячись на різницю у посадах, важливим залишається те, що всі члени команди мають рівні позиції. Завдяки такій рівності, є можливість максимально об'єктивно оцінювати здібності кожного співробітника [2].

Перевагами роботи в єдиній команді є те, що при командній роботі підприємство здатне реалізовувати ідеї, які навіть не мали місце бути при здійсненні роботи в звичайному режимі. Це можна пояснити тим, що при роботі у звичайному режимі окремі співробітники не мають прав для виходу за рамки своїх посадових обов'язків, і тому не розпоряджаються інструментами та важелями для вирішення певних проблем.

Окрема людина не в змозі вирішувати деякі глобальні проблеми, але при цьому командна робота дає можливість вирішувати їх без особливих труднощів. Також, слід зазначити, що при роботі в команді, під час прийняття рішень, до уваги беруться думки всіх її учасників. Завдяки тому, що у команді працюють фахівці різних підрозділів, тиск тієї чи іншої вищої інстанції стає просто неможливим.

Командна робота дозволяє вчасно виявити всі недоліки в діяльності. Вся справа в тому, що коли людина самотійно відповідає за певну ділянку роботи, його очі «замилюються», і вона може випустити з уваги деякі важливі нюанси. Але свіжий погляд іншого співробітника максимально швидко виявляє всі помилки. Більшість співробітників, які навчилися працювати в команді, стають більш лояльними по відношенню до своїх колег, і в майбутньому вони набагато простіше взаємодіють з товаришами по службі та іншими підрозділами компанії.

За час командної роботи, кожен її член виховує в собі терплячість, привчається до порядку і поваги до думок інших людей, вчиться вести себе коректно під час проведення дискусій і долає в собі егоїзм. Всі ці фактори позначаються на загальному успіху компанії. Члени команди, як і колектив в цілому, мають можливість максимально розкрити свої творчі потенціали і реалізувати їх на практиці [3].

Окрім плюсів також існують і мінуси, які існують в командній роботі. Наприклад, для того щоб члени нової команди достатньо «притерлися» один до одного може пройти досить тривалий час. Також, потрібен певний час для пошуку необхідної форми спільної роботи. Часто робота в команді може відрізнятись повільністю. Особливо це помітно при великій чисельності складу команди, і коли в команді присутні співробітники за сумісництвом. Іноді можуть виникати

труднощі у зборі команди в певний час, що дуже сильно може позначитися на загальному ході роботи [4].

Слід зазначити, що дискусії, які можуть виникати у складі команди, забирають надто багато часу і ще більше часу віднімається, якщо деякі співробітники в достатній порядку не володіють навичками ведення дискусій. У таких випадках можуть виникати серйозні розбіжності [5].

Анонімність результатів роботи окремих членів команди, іноді, може негативно позначитися на загальному бажанні трудитися. Кожен член команди, який не показує достатнього результату, завжди має можливість «сховатися» за іншого, більш активного учасника командної роботи. Працюючи в команді стимул до почуття честолюбства відсутній, так як працівники не отримують окремих персональних заохочень за свої результати [6].

У разі якщо певний співробітник у складі команди виконує певне завдання, яке є додатковим до основної діяльності, то для нього це може виявитися занадто великим навантаженням. Виходячи з цього, в кожному випадку необхідно враховувати: чи зуміє той чи інший співробітник витримати таке навантаження, і від яких завдань необхідно відмовитися під час проведення командної роботи [6].

Отже, виходячи з теоретичного аналізу, важливо зазначити, що немає поганого працівника, головне розгледіти в ньому те, що він вміє робити краще за інших, виявити його роль у команді. З практичної точки зору це потрібно для ефективної роботи команди.

Виходячи з поставленої мети, нами було проведено емпіричне дослідження у ресторані швидкого харчування, працівники якого були респондентами. Всього приймало участь п'ятдесят осіб різного віку (18-42), статі (ч/ж) та посади (член бригади ресторану, касир, інструктор, менеджер, хостес).

У дослідженні було виявлено такі показники як: типи ролей за Р. Белбіном, КОЗ (комунікативні та організаторські здібності), креативність та тип поведінки у конфліктній ситуації.

Згідно отриманих результатів дослідження, можна сказати, що комунікативні здібності більш притаманні менеджерам організації на відміну від інших робітників, у менеджерів – 25,75, у інших робітників – 14,75. Саме комунікативність – є дуже важливий елементом у роботі, особливо це стосується менеджерів, які повинні вміти ефективно взаємодіяти з оточуючими та підлеглими. Також у менеджерів було виявлено вищий рівень організаційних здібностей (15,25 балів), що стосується робітників, то середній бал організаторських здібностей

складає 13,76. Безумовно, організаційні здібності менеджера напряду пов'язані з їх роботою, яка у свою чергу полягає у організації діяльності, спільної роботи, роботи на результат.

Що стосується інших робітників, високі результати були відмічені у схильності до ризику, а саме 12,85 балів на відміну від менеджерів, у яких результати складають 11,58 балів. Це характеризує їх як людей, які відстоюватимуть свої ідеї, не звертаючи уваги на реакцію інших, які ставитимуть перед собою високі цілі і намагатимуться їх здійснити. Вони допускають для себе можливість помилок і провалів, полюбують вивчати нові речі або ідеї, а також не піддаються чужій думці.

Результати методики Е.Е. Тунік на креативність показали, що робітники на відміну від менеджерів організації більш схильні до пізнання нового, шукають нові способи мислення та різні можливості вирішення задач. Все це виражено у шкалі «допитливість», результати якої: середній бал у робітників складає – 14,58, а у менеджерів організації – 12,35 бали.

Що стосується менеджерів, складова креативності складність виражена у середньому на 10,35 балів, у інших робітників – 10,25 балів. Це дає змогу говорити про інтерес менеджерів до складних явищ, речей та задач.

За результатами методики Р.М. Белбіна, яка виявляє типи ролей робітників у командній діяльності, можна зазначити, що для менеджерів більш вираженими були такі командні ролі як: мислитель, оцінювач та голова. Ці ролі пересікаються з їх трудовою діяльністю.

Іншим робітникам були притаманні такі ролі, як: виконавець, формувач, розвідник, доводчик, колективіст.

Результати методики К. Томаса, яка виявляє стратегії поведінки у конфліктній ситуації, дають змогу судити, що у конфліктній ситуації менеджери обирають частіше компроміс, а інші робітники – співпрацю.

Кожній з командних ролей належать певні характеристики, наша мета дослідження полягає у співвідношенні цих якостей з роллю людини у команді.

Необхідно виявити причинно-наслідкові залежності між показниками, тобто наскільки зміна одних показників залежить від зміни інших показників.

Результати представлені у таблиці 1.

Таблиця 1 – Кореляційні зв'язки

Психологічні якості	Кореляційний зв'язок	Психологічні якості
Виконавець	,313*, $p \leq 0.05$	Складність

Формувач	-,301*, $p \leq 0.05$	Комунікативні здібності
	,297*, $p \leq 0.05$	Співпраця
Мислитель	,399**, $p \leq 0.01$	Уява
	,346*, $p \leq 0.05$	Протиборство
Розвідник	-,395**, $p \leq 0.01$	Схильність до ризику
КЗ	-,280*, $p \leq 0.05$	Розвідник
	-,298*, $p \leq 0.05$	Протиборство
Схильність до ризику	-,340*, $p \leq 0.05$	Пристосування
Допитливість	,329*, $p \leq 0.05$	Протиборство

** Кореляція значуща на рівні 0.01 (2-сторін.). * Кореляція значуща на рівні 0.05 (2-сторін.).

Згідно цих показників зроблено кореляційний зв'язок між командною роллю «виконавець» та з складовою креативності «складність». Тобто, чим більш виражена роль виконавця у командній діяльності, тим більш людина орієнтована на пізнання складних явищ та має інтерес до складних речей та ідей.

Також було виявлено, що чим виражена роль формувача, тим нижчий рівень комунікативних здібностей. Кореляція зі знаком «+» між роллю формувача та типом поведінки у конфліктній ситуації «співпраця», свідчить про те, що найчастіше формувачі обирають саме цю стратегію поведінки у конфлікті.

Характеристика мислителя, як людини інтровертивного типу та генератора ідей, що володіє багатою уявою та вміє вирішувати нестандартні проблеми, підтверджена. Також згідно кореляційного аналізу – мислителі, як правило, обирають противоборство у конфліктній ситуації.

Р.М. Белбін характеризував розвідників, як людей, які схильні не стільки самі пропонувати оригінальні ідеї, скільки «підбирати» фрагменти ідей оточуючих і розвивати їх. Отже, це свідчить про те, що вони не схильні до ризику, що і підтвердив кореляційний аналіз. Чим більш виражена була роль розвідника у респонденті, тим менш була притаманна їм ризикованість. Також кореляційний аналіз показав, що чим більше виражена допитливість, тим більш виражений тип поведінки у конфліктній ситуації – «противоборство».

Висновки. У даному дослідженні ми проаналізували особливості командної роботи, її переваги та недоліки. Також було виявлено різні показників: типи ролей за Р.М. Белбіном, КОЗ (комунікативні та організаторські здібності), креативність та тип

поведінки у конфліктній ситуації. Все це дало змогу у подальшому дослідити співвідношення особистісних якостей і рольових позицій співробітників ресторану швидкого харчування.

Отже, ми виявили, що найбільш вираженими командними ролями у менеджерів є мислитель, оцінювач та голова, а у інших робітників – виконавець, формувач, розвідник, доводчик та колективіст.

Також ми виявили причинно-наслідкові залежності, що дають змогу стверджувати, що формувач найчастіше у конфліктній ситуації віддає перевагу співпраці. Виконавці мають інтерес до нового та складного. Мислителі мають багату уяву, а розвідники більш схильні до ризику.

Дослідивши співвідношення особистісних якостей і рольових позицій, на прикладі робітників громадського харчування, ми можемо сказати, що результати цього дослідження можна застосувати при підборі персоналу на певного роду роботу, в залежності від їх особистісних якостей. Також завдяки цим результатам, можна скорегувати роботу команди, тобто розставити усіх робітників на свої місця для більш ефективної роботи в організації.

Список використаних джерел: 1. Бронштейн М. Управление командами для «чайников» / Бронштейн М. Пер. с англ. — М. : Издательский дом «Вильямс», 2004. — 320 с. 2. Корниенко В.И. Команда: формирование, управление, эффективность / В.И. Корниенко. — Пермь : Зап.-Урал, ин-т экономики и права, 1999. — 271 с. 3. Построение эффективной команды / К. Мэйби, С. Керд. — Жуковский : МИМ ЛИНК, 2000. — 65 с. 4. Гвишиани Д.М. Организация и управление / Д.М. Гвишиани. — 2-е изд., дополн. — М. : «Наука», 1972. — 536 с. 5. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу / Е.С. Жариков. — М. : МЦФЭР, 2002. — 512 с. 6. Ленсиони Патрик М. Пять пороков команды: притчи о лидерстве / М. Ленсиони Патрик. Пер с англ. — М. : Издательский дом «Вильямс», 2005. — 288 с.

Bibliography (transliterated): 1. Bronshteyn M. Upravlenie komandami dlya «chaynikov» / Bronshteyn M. Per. s angl. — M. : Izdatelskiy dom «Vilyame», 2004. — 320 s. 2. Kornienko V.I. Komanda: formirovanie, upravlenie, effektivnost / V.I. Kornienko. — Perm : Zap.-Ural, in- ekonomiki i prava, 1999. — 271 s. 3. Postroenie effektivnoy komandy / K. Meybi, S. Kerd. — Zhukovskiy : MIM LINK, 2000. — 65 s. 4. Gvishiani D.M. Organizatsiya i upravlenie / D.M. Gvishiani. — 2-e izd., dopoln. — M. : «Nauka», 1972. — 536 s. 5. Zharikov E.S. Psihologiya upravleniya. Kniga dlya rukovoditelya i menedzhera po personalu / E.S. Zharikov. — M. :

MTsFER, 2002. — 512 s. 6. Lensioni Patrik M. Pyat porokov komandyi: pritchi o liderstve / M. Lensioni Patrik. Per s angl. — M. : Izdatelskiy dom «Vilyams», 2005. — 288 s.

Богдан Ж.Б., Зирка Е.А.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОБУСЛОВЛЕННОЙ СТРУКТУРЫ ЛИЧНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Статья посвящена проблеме распределения ролей в команде. Исследуются психологические качества и ролевые позиции работников сферы общественного питания, а также взаимосвязь между ними. В работе подчеркивается мысль о том, что соответствие ролевых позиций работника с его должностью обеспечит предприятию эффективную командную деятельность.

Ключевые слова: ролевые позиции, командообразование, командная работа, коммуникативные и организаторские способности, креативность.

Богдан Ж.Б., Зірка О.О.

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНО ЗУМОВЛЕНОЇ СТРУКТУРИ ОСОБИСТОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Стаття присвячена проблемі розподілу ролей у команді. Досліджуються психологічні якості та рольові позиції працівників сфери громадського харчування, а також взаємозв'язок між ними. В роботі підкреслюється думка про те, що відповідність рольових позицій працівника з його посадою забезпечить підприємству ефективну командну діяльність.

Ключові слова: рольові позиції, командування, командна робота, комунікативні та організаторські здібності, креативність.

Bogdan Zh., Zirka A.

PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF PERSONALITY STRUC- TURE IN THE ORGANIZATION

The article deals with the distribution of roles in the team. Researching the psychological qualities and role of catering employees, and the correlation between them. In this work we can emphasize the idea that accordance of role positions of the employee with the office will provide the company effective team work.

Keywords: role positions, team building, teamwork, communication and organizational skills, creativity.

УДК 159.01

*Підбуцька Н.В., Зуєва А.Г.
м.Харків, Україна*

СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ У СТАНОВЛЕННІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Переживання власного благополуччя – це те, до чого прагне кожна людина протягом усього життя. Комусь вдається знайти це почуття і утримувати довгий період, хтось знаходить його лише на короткий часовий проміжок, а хтось так і залишається у пошуках свого щастя. Безсумнівно, не лише приємно відчувати задоволення собою, від суб'єктивного благополуччя залежить якість життя, успішність, здатність швидко та ефективно пристосовуватися до нових умов, перед якими життя «ставить» людину.

Особливу увагу при вивченні суб'єктивного благополуччя у становленні майбутнього фахівця ми приділили підлітковому віку, як одному з найважливіх і значущих періодів становлення особистості. У цей час дитина відділяється від батьків та інших дорослих, стаючи самостійною особистістю з власними поглядами на самого себе і навколишній світ. Саме у цей час відбувається професіональне самовизначення. Тому, необхідно визначити основні фактори, що впливають на переживання суб'єктивного благополуччя в підлітковому віці для подальшого становлення успішної особистості.

Ряд дослідників (Bradburn N, Diener E, А.Маслоу, Г.Олпорт, К.Роджерс, К.Ріфф, М.Селігман, Р.Еммонс, М.Ягода, Н.К.Бахарєва, Ю.В.Бессонова, М.В.Бучацька, А.В.Вороніна, Л.В.Куліков, А.Е.Созонтов, П.П.Фесенко) займалися проблемами психологічного благополуччя особистості. Вивченням суб'єктивного благополуччя займалися (А.Campbell, В.Headey, А.Wearing, R.A.Cummins, А.С.Michalos, І.А.Джидар'ян, І.В.Полушкіна, Р.М.Шаміонов) . Такі дослідники, як S.Huebner, R.Gilman, Nevin, Carr, Shelvin, Suldo, Shaffer, С.А. Водяха, М.В.Григор'єва, Р.В.Овчарова займалися проблемами суб'єктивного благополуччя у підлітковому віці. Вони прагнули виявити кореляційні зв'язки між задоволеністю життям і різними внутрішніми і зовнішніми чинниками.

Актуальність проблеми досягнення суб'єктивного благополуччя, її значимість в успішному функціонуванні особистості, а