

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г.С. КОСТЮКА
Лабораторія організаційної та соціальної психології**

**КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ІВАНА ОГІЄНКА**

Факультет корекційної та соціальної педагогіки і психології

**УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПСИХОЛОГІВ
ТА ПСИХОЛОГІВ ПРАЦІ**

ЦЕНТР ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ



АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ В УКРАЇНІ

Тези

**III Всеукраїнського конгресу з організаційної
та економічної психології
(20–22 червня 2019 року, м. Кам'янець-Подільський)**

За науковою редакцією С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки

**Київ
Кам'янець-Подільський
2019**

*Рекомендовано до друку
на засіданні Вченої ради Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України
(протокол № 7 від 30 травня 2019 р.)
та на засіданні Вченої ради Кам'янець-Подільського національного університету
імені Івана Огієнка
(протокол № 6 від 23 травня 2019 р.)*

Рецензенти:

Кокун Олег Матвійович, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-інноваційної роботи Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

Брюховецька Олександра Вікторівна, доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового Інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Редакційна колегія:

С.Д. Максименко, академік НАПН України, доктор психол. наук, професор;
Л.М. Карамушка, член-кореспондент НАПН України, доктор психол. наук, професор;
С.А. Копилов, доктор історичних наук, професор; **І.М. Конет**, доктор фізико-математичних наук, професор; **В.І. Снівак**, кандидат психол. наук, доцент; **Д.І. Куриця**, кандидат психол. наук; **В.М. Івкін**, кандидат психол. наук, доцент; **О.В. Креденцер**, кандидат психол. наук, доцент; **К.В. Терещенко**, кандидат психол. наук.

А 43 **Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні** : тези III Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (20–22 червня 2019 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. - Кам'янець-Подільський, 2019. – 124 с.

Збірка відображає найбільш актуальні проблеми та напрями розвитку організаційної та економічної психології, які нині розробляються українськими й зарубіжними науковцями та практиками.

Збірка розрахована на науковців, аспірантів, викладачів вищої школи та системи післядипломної освіти, менеджерів та персонал організацій, організаційних та економічних психологів, усіх, хто цікавиться сучасним станом розвитку організаційної та економічної психології.

УДК 159.9

© Лабораторія організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України,
2019

© Факультет корекційної та соціальної педагогіки
і психології Кам'янець-Подільського національного
університету імені Івана Огієнка, 2019

© Українська Асоціація організаційних психологів
та психологів праці, 2019

є сталою і допоможе найефективніше працювати на групових заняттях, в спільних проектах, ділових іграх. Правильний розподіл ролей розкриє всі необхідні ресурси, якості, вміння студента та допоможе реалізуватися в команді.

КОМАНДА І ОРГАНІЗАЦІЯ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ

А. В. Черкаський

кандидат історичних наук, доцент

Одеської національної академії харчових технологій

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6227-3029>

Актуальність дослідження. Соціально-психологічне забезпечення діяльності команди в контексті організаційної культури дозволяє розглядати проблему ефективної командної взаємодії на трьох рівнях: рівні особи (уявлення про команду і її характеристики, роль кожного члена в командній взаємодії), рівні групи (команди і особливостей її функціонування) і рівні організації (результативності діяльності команди для організації в цілому). При такому підході команди стають невід'ємною частиною організаційного середовища з достатнім ступенем свободи для реалізації свого потенціалу. Проте ефективне командне функціонування неможливе без урахування організаційно-культурного середовища.

Мета дослідження: встановити взаємозв'язок між показниками ефективної командної взаємодії і організаційної культури, а також проаналізувати, яку підтримку повинні надавати організації своїм командам.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Явища організаційної культури не можуть не описуватися в термінах цінностей, оскільки той або інший компонент організаційної культури неодмінно є їхнім проявом, і тільки на основі цінностей і ціннісної моделі організаційної культури виробляються норми і форми поведінки в організації.

У сучасних дослідженнях з організаційної психології досягнуте загальне розуміння про три рівні, на яких здійснюється організаційна культура, і центральний з них якраз і складається з ідеології, цінностей, глибоко укорінених переконань. Саме цей основний рівень утримує всю організаційну культуру і забезпечує її єдність.

Нині існує безліч різних типологій організаційних культур. У рамках цього дослідження нас цікавить передусім, що треба командам від головної організації, щоб функціонувати як позитивна сила. Хакмен (Hackman, 1990) визначив шість різних типів підтримки, яку можуть робити організації своїм командам і допоможуть забезпечити їхню найбільш ефективну і продуктивну роботу. Зокрема, підтримка команд з боку організації включає: чіткі цілі, адекватні ресурси, надійну інформацію, навчання, регулярний зворотний зв'язок та технічну підтримку.

Висновки. Таким чином, сама організація має велике значення для робочої команди. Тому, розглядаючи зовнішні аспекти групової динаміки, необхідно також аналізувати специфіку роботи самих організацій. Не йдеться про детальне вивчення структур і субординації, це було б позбавлено особливого сенсу, оскільки кожна організація має свою власну характерну систему. Мається на увазі, швидше, розуміння тонших соціальних чинників, що впливають на організаційну культуру і участь людей у них. Тоді можна зрозуміти окремі психологічні процеси, що впливають на спосіб взаємодії команд і їхніх організацій.

Дослідження показало, що підтримка організації нагально потрібна для команди. Організації, які сприяють командній роботі, мають організаційну культуру, яка характеризується довірою та упевненістю в співробітниках.

ЗМІСТ

Передмова	3
ЧАСТИНА 1. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ	
Розділ 1. Психологічні особливості діяльності українських організацій в умовах соціальної напруженості	6
<i>Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В.</i> Вплив організаційно-функціональних характеристик організації на рівень вираженості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні	6
<i>Заїка І. В.</i> Про можливості використання технології майндфулнес для зниження соціальної напруженості у педагогічних працівників освітніх організацій	7
<i>Карамушка Л. М.</i> Рівень вираженості різних видів напруженості в освітніх організаціях	9
<i>Карамушка Л. М., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С.</i> Оцінка персоналом організаційно-психологічних умов зниження напруженості в освітніх організаціях	11
Розділ 2. Психологічні основи управління змінами та організаційним розвитком	13
<i>Власов П. К., Киселева А. А.</i> Влияние конструкторов реальности на переговоры об организационном развитии: почему руководители отказываются от организационных изменений?	13
<i>Дуткевич Т. В., Толков О. С.</i> Розвиток професійно важливих якостей персоналу закладів вищої освіти в умовах змін	14
<i>Поплавська А. П.</i> Роль організаційно-психологічних чинників у підвищенні ефективності діяльності промислових підприємств в умовах змін	15
Розділ 3. Психологічні особливості діяльності команд в організаціях	17
<i>Іванова Е. Г., Свердленко Т. Е.</i> Структура управления профессиональными командами и подготовка руководителей на примере электротехнической компании	17
<i>Клочко А. О.</i> Особливості орієнтації менеджерів освітніх організацій на функціонально-рольові позиції в команді як складової інноваційного стилю управління	18
<i>Ликова М. В.</i> Лідерський потенціал у командній роботі	19
<i>Черкаський А. В.</i> Команда і організація: соціально-психологічні аспекти взаємодії	20
Розділ 4. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури	21
<i>Баранюк Н. І.</i> Психологічні особливості розвитку організаційної культури у правоохоронних органах	21
<i>Карамушка Л. М., Терещенко К. В., Креденцер О. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С.</i> Зв'язок інтолерантності до невизначеності освітнього персоналу із силою організаційної культури	22
<i>Прошукало І. Л.</i> Психологічне здоров'я персоналу в системі цінностей організаційної культури сучасної сервісної організації	23
<i>Сторож О. В.</i> Складові творчої соціалізації особистості в системі організаційної культури	24
Розділ 5. Психологічні основи управлінської діяльності та лідерства в організації	26
<i>Гуменюк О. Г.</i> Аналіз проблеми лідерства у державному управлінні в контексті становлення та розвитку публічної політики	26
<i>Журавльов В. В.</i> Критерії ефективності підготовки керівного складу органів охорони державного кордону	27
<i>Іщук О. В.</i> Ресурсний підхід у стратегічному управлінні підприємства: погляд організаційного психолога	28