

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»
Навчально-науковий інститут психології

Кафедра психології

Сотніченко Аріна Олександрівна

УДК 316.46-053.6

Кваліфікаційна робота

Особливості комунікативних та організаторських здібностей сучасної
молоді.

053 «Психологія»

«Організаційна психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня бакалавр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело _____ А.О. Сотніченко

Науковий керівник Никоненко Олена Вікторівна, кандидат
психологічних наук, доцент кафедри психології

Київ – 2024

ЗМІСТ

| | |
|--|-----------|
| ВСТУП..... | 3 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ТА КОМУНІКАЦІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ..... | 6 |
| 1.1 Поняття про організаційні та комунікаційні здібності особистості..... | 6 |
| 1.2 Чинники формування організаційних та комунікаційних здібностей молоді..... | 10 |
| 1.3 Психологічні особливості сучасної молоді..... | 12 |
| Висновки до розділу 1..... | 22 |
| РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ТА КОМУНІКАЦІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ..... | 24 |
| 2.1. Організація та методи дослідження особливостей комунікативних та організаторських здібностей молоді | 24 |
| 2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих даних..... | 28 |
| Висновки до розділу 2..... | 35 |
| РОЗДІЛ 3 ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ ТА КОМУНІКАЦІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ..... | 36 |
| 3.1 Умови формування організаторських та комунікаційних здібностей.. | 34 |
| 3.2 Тренінг з розвитку комунікаційних та організаторських здібностей сучасної молоді..... | 53 |
| 3.3 Аналіз ефективності тренінгу комунікативних і організаторських здібностей..... | 58 |
| ВИСНОВКИ..... | 70 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ..... | 75 |
| ДОДАТКИ..... | 81 |

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні вимоги до організаційних та комунікаційних здібностей особистості також стосуються робочої сфери. Вміння ефективно спілкуватися, будувати команди, вирішувати конфлікти та підтримувати професійні відносини з колегами стає критично важливим для успішної кар'єри.

Таким чином, у сучасному світі організаційні та комунікаційні здібності особистості відіграють вирішальну роль у нашому житті, впливаючи на різні сфери, починаючи від емоційного благополуччя до професійного розвитку. Розуміння, розвитку та підтримання здорових організаційних та комунікаційних здібностей особистості стає важливим аспектом нашого сучасного способу життя.

В умовах несталого трансформаційного сьогодення великого значення набувають проблеми конгруентного індивідуального розвитку суб'єктів життєтворення, й зокрема – в вимірах освітнього простору, зорієнтованого на сталий розвиток молоді. Для нашої країни застосування потенціалу освіти для сталого розвитку додатково актуалізується складною соціально-економічною і соціально-культурною ситуацією. У сучасному суспільстві цінності сталого розвитку як основа смисложиттєвої константи життєдіяльності людей набуває особливої гостроти, оскільки й процеси соціалізації, й процеси організації життєвих виборів людини виконуються в складних соціокультурних умовах.

Однак система функціонування інформаційного суспільства, його розвиток, стабільність й перспективи тісно пов'язані з розвитком особистості взагалі й із врахуванням особливостей її комунікативної сфери. Нові реалії сучасного життя ставлять на порядок денний нагальну потребу упровадження сучасних світоглядних підходів, нових технологій – передусім в сферу освіти. У основу випереджаючої освіти для сталого розвитку покладено принципи екологічної етики, тобто моральних відносин людини з довкіллям, заснованих на сприйнятті соціального й природного середовища як морального партнера, рівноправності й рівноцінності усього живого.

Це питання вивчали такі науковці, як Г. Балл., М. Барна., В. Бенера., Л.Березовська., М. Бекар., О. Бессонова., Г. Бойченко., С. Бужинська., О.Губанова., В. Бусел., А. Вовк., С. Вовкун., П. Куліш., А. Воронова., В.Годованець., А. Гольдштейн., П. Горностай., Н. Гребеннікова., Н. Сич ., О.Дудар., Л. Журавльова., Ю. Зіненко., Т. Іванова., Л. Кайдалова., О. Кайріс., М. Клименко., О. Коваленко., Л. Ковальчук., І. Новак., Т. Пашукова., А. Теракопова., К. Петришина., О. Телетов., Н. Хамітов., та інші.

Об'єкт – організаційні та комунікаційні здібності особистості.

Предмет – психологічні аспекти формування організаційних та комунікаційних здібностей особистості.

Мета – теоретико-експериментальне дослідження психологічних аспектів формування організаційних та комунікаційних здібностей особистості.

Завдання:

1. Визначити сутність поняття організаційні та комунікаційні здібності особистості.

2. З'ясувати особливості організаційних та комунікаційних здібностей особистості.

3. Проаналізувати чинники формування комунікаційних та організаторських здібностей сучасної молоді

4. Здійснити еміричне дослідження психологічних особливостей організаторських та комунікаційних здібностей сучасної молоді.

5. Розробити програму розвитку організаційних та комунікаційних здібностей особистості.

Методи дослідження: аналіз наукових джерел з метою визначення сутнісних характеристик досліджуваної теми; синтез, порівняння, узагальнення, щодо, особливостей проблем, концептуальних ознак поняття.

Методики:

1. Методика діагностування комунікативних та організаторських здібностей (коз);

2. Методика «Дослідження рівня емпатійних тенденцій І. Юсупова»;

3. Методика «Мотивація афіляції (МАФ)» розроблена А. Меграбяном і модифікована М.Ш. Магомед-Еміновим
4. Опитувальник потреби в досягненнях Ю.М. Орлова
5. Тест Я-лідер А. Лутошкіна

Наукова новизна.

Уточнено:

- поняття організаторських та комунікаційних здібностей особистості

Проаналізовано:

- вплив комунікативних та організаторських здібностей на розвиток молоді.

Практичне значення роботи. Результати даної роботи можуть бути використані практичними психологами в організаціях та закладах освіти для поліпшення комунікативних і організаторських здібностей молоді та покращення діяльності в трудовому колективі та навчальному закладі.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, 3 розділів, загальних висновків, списку використаної літератури, додатки, декларація про добросовісність. Загальний обсяг - 93 сторінок. Список використаних джерел складається з 44 - українських джерел і 33 - зарубіжних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ТА КОМУНІКАЦІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

1.1. Поняття про організаційні та комунікаційні здібності особистості

Організаторські здібності є практичними вміннями людини, пов'язані із організацією якої-небудь справи чи взаємодії людей при її виконанні, вмінням аналізувати різноманітні ситуації, що виникають під час діяльності, вмінням визначати черговість задач, своєчасно приймати аргументовані рішення, узгоджувати власні задумки із реальними умовами й забезпечувати їх виконання. Організаторські здібності сучасної молоді заслуговують на особливу увагу, оскільки, перебуваючи на більшості посад, працівники виконують організаторську діяльність. Й тому сучасна молодь має бути розвинені такі якості як:

- комунікативність;
- ініціативність;
- відповідальність;
- цілепокладання;
- стресостійкість.

Поняття «організаторські здібності» є комплексним, воно включає сукупність окремих здібностей, кожна із яких є самостійним психологічним утворенням [1]. В науковій літературі наявні визначення понять «організаторські здібності» і «організація». Таким чином, в психологічному словнику організаторські здібності – це практичні вміння людини, пов'язані із організацією якої-небудь справи чи взаємодії людей при її виконанні [2]. Організація — об'єднання людей, що спільно реалізують цілі, програми й взаємодіють на основі певних норм й правил [5]. Також організаторські здібності визначаються як навички налагоджування спільної роботи багатьох людей, уміння аналізувати різноманітні ситуації, що формуються під час діяльності, уміння визначати черговість задач, розраховувати термін їх

виконання, своєчасно приймати аргументовані рішення, узгоджувати власні задумки із реальними умовами й забезпечувати їх виконання, відстоювати власні цінності у міжгруповому спілкуванні й впливати на формування внутрішньогрупових цінностей [4].

Комунікаційні стосунки відображають взаємодію між двома або більше людьми та охоплюють широкий спектр взаємодій, включаючи комунікацію, емоційні зв'язки, конфлікти, співпрацю, взаєморозуміння та емпатію. Ці відносини формуються та розвиваються на основі взаємодії, обміну інформацією, емоцій, ідей та підтримки один одного[6].

Сутність комунікаційних стосунків полягає в їхньому значенні для особистості та суспільства. Вони сприяють формуванню особистості, соціалізації та розвитку навичок спілкування. Стосунки також є ключовим фактором у формуванні самооцінки та задоволеності життям [9, с. 2].

Комунікаційні стосунки можуть бути різноманітними: від близьких дружніх зв'язків до професійної взаємодії на роботі. Ключовими елементами цих стосунків є взаємна повага, довіра, підтримка, відкритість, здатність до компромісів, уміння слухати та вести діалог.

Усвідомлення та розуміння сутності комунікаційних стосунків допомагає краще розуміти себе та інших, будувати якісні взаємини, ефективно вирішувати конфлікти та формувати здорове та гармонійне оточення для розвитку особистості та суспільства в цілому.

Комунікаційні відносини, відображають взаємодію між людьми, яка проявляється у їх взаємних впливах, впливі та взаємодіях під час спільної діяльності чи спілкування. Ці відносини формуються через обмін інформацією, емоціями, ідеями, підтримкою чи конфліктами, які можуть виникати у взаємодії. Вони можуть бути близькими або поверхневими, довгостроковими або короткостроковими, дружніми або професійними [22, с. 3].

Ці взаємозв'язки відіграють важливу роль у формуванні особистості кожної людини, впливають на самооцінку, емоційний добробут та соціальну адаптацію. Вміння ефективно встановлювати та підтримувати здорові

комунікаційні стосунки є ключовою навичкою для успішного життя та професійного розвитку [24, с. 154].

Комунікаційні стосунки можуть бути різноманітними та класифікуються за різними критеріями. Типи комунікаційних відносин:

1. Дружба. Один із найпоширеніших типів стосунків, заснований на взаємній підтримці, довірі, спільних інтересах та повазі. Дружба може бути близькою, поверхневою, довгостроковою або тимчасовою.

2. Сімейні стосунки. Стосунки всередині сім'ї або між родичами, засновані на кривному зв'язку і зазвичай характеризуються ближчою та тривалою взаємодією.

3. Романтичні стосунки. Стосунки між партнерами, засновані на залученні, потягу, сексуальному чи емоційному зв'язку. Вони можуть бути короткостроковими (знайомства) чи довгостроковими (сімейні стосунки).

4. Професійні стосунки. Стосунки на роботі, що ґрунтуються на співпраці, взаємній підтримці, командній роботі та професійній повазі.

5. Колективні стосунки. Стосунки у колективі, включаючи дружбу у громадських групах, клубах, спільнотах та соціальних мережах.

6. Ворожі стосунки. Стосунки, засновані на конфлікті, ворожості, ворожості чи змагальності між людьми чи групами.

7. Поверхневі стосунки. Стосунки, які не мають глибокого емоційного зв'язку чи близькості та обмежуються звичайними соціальними контактами.

8. Інтеркультурні стосунки. Стосунки між людьми з різних культур, що може створювати особливі виклики та переваги, що ґрунтуються на різноманітності та взаємному розумінні [15, с. 5].

Кожен тип стосунків має свої унікальні характеристики та значущість у житті людини, впливаючи на його емоційний стан, психологічний добробут та якість життя.

Озброїти сучасну молодь вміннями правильно формулювати запитання, критично аналізувати їх зміст та відповідати на них, уважно слухати співрозмовника та вступати в дискусії, вільно висловлювати власні думки,

виявляти емпатію до співрозмовника, адаптувати свої висловлювання до можливостей сприйняття іншими є важливими комунікативними здібностями, якими повинні оволодіти люди. Все це інтегрується в понятті «комунікативні здібності», що є однією з ключових для успішної професійної діяльності молоді людини.

Варто зазначити, що це поняття є широко вживаним у науковій літературі, однак, загальноприйнятого визначення цього феномену не існує. Кожен дослідник визначає його по-різному.

Наприклад, українська дослідниця О. Фідкевич визначає поняття «комунікативні здібності» як «здатність швидко орієнтуватись у складному інформаційному просторі і водночас реалізувати особистісні світоглядні стратегії».

У свою чергу українська дослідниця Т. Кохно цю якість визначає як «механізм, що забезпечує спілкування».

С. Омельчук вважає, що комунікативні здібності– це «знання, уміння й навички, необхідні для розуміння чужих і побудови власних програм мовленнєвої поведінки, адекватних цілям, сферам, ситуаціям спілкування» [22, с. 7].

З урахуванням підходів науковців до визначення сутності поняття «комунікативні здібності», у межах нашого дослідження вважаємо доречним під цим поняттям розуміти складну інтегровану якість особистості, відображається в здатності використовувати певні способи й прийоми у ситуаціях спілкування, встановленні та підтримці комунікативної взаємодії з метою досягнення певної мети.

Структурними компонентами комунікативних здібностей є комунікативні знання, вміння та навички.

Під комунікативними вміннями Т. Вольфовська розуміє «вміння, пов'язані з правильним вибудовуванням своєї поведінки, розумінням психології людини: уміння вибрати потрібну інтонацію, жести, уміння розбиратися в інших людях, вміння співпереживати співрозмовникові, поставити себе на його місце, передбачити реакцію співрозмовника, вибрати

по відношенню до кожного зі співрозмовників правильний спосіб звернення» [7, с. 14].

Українські дослідники П. Кліш та А. Хом'як під комунікативними вміннями й навичками пропонують розуміти «інтегровану властивість особистості, як володіння певними способами й прийомами, за допомогою яких партнери входять у ситуацію спілкування, встановлюють і підтримують контакти й цілеспрямовані стосунки, досягають поставленої мети».

Як бачимо, кожен дослідник по-своєму підходить до визначення сутності комунікативних умінь, однак, думки науковців сходяться в тому, що такі уміння пов'язані з низкою психічних та практичних операцій, що уможливають ефективну міжсуб'єктну взаємодію, сприяють моделюванню та регулюванню процесу спілкування, з урахуванням мети та умов його здійснення.

Не можемо не погодитися з думкою П. Кліш про те, що «комунікативні знання, вміння та навички зумовлюють володіння певними методами та прийомами, за допомогою яких партнери входять у ситуацію спілкування, встановлюють і підтримують контакти та цілеспрямовані стосунки, досягають поставленої мети. Вони базуються на раніше набутих знаннях і є інтегрованим надбанням особистості».

Отже, комунікативні здібності є складною інтегрованою якістю особистості, що відображається в здатності використовувати певні способи й прийоми у ситуаціях спілкування, встановленні та підтримці комунікативної взаємодії з метою досягнення певної мети. До вимірюваних результатів оволодіння означеною якістю належать комунікативні знання та вміння, за якими визначаються рівні сформованості комунікативних здібностей.

1.2 Чинники формування організаційних та комунікаційних здібностей особистості

Організаційні здібностей особистості – це наскрізна компетентність, яка формується через конкретний життєвий досвід. Підхід до набуття організаційної компетенції є індуктивним, починаючи з особистого життя, компетенції, сформованої через добровільні вправи, і продовжуючи її

практикуючи та покращуючи під час життя та на роботі через управління організаційними навичками

Нині жодне дослідження не було чітко зосереджено на корелятах, пов'язаних з організаційними здібностями у особистості, кілька досліджень були зосереджені на конкретних неклінічних групах. Огляд літератури, що вивчає важливість організаційних навичок, розділив організаційні навички на дві категорії: самоуправління та управління системами [18].

Комунікаційні стосунки формуються через систему установок, орієнтацій, очікувань та інших диспозицій, які кожна людина несе у контакті коїться з іншими. Ця система включає наступні аспекти, вказані на рис. 1.1.

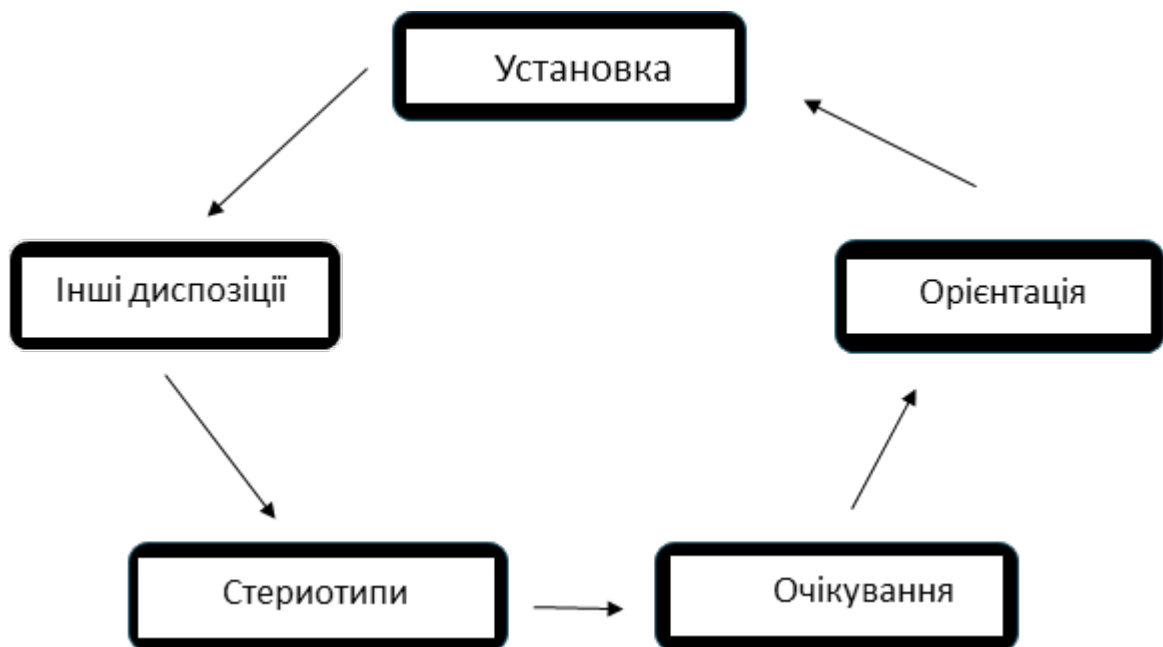


Рисунок 1.1- Системи, через які формуються комунікаційні відносини [17, с. 116].

Установки – це переконання, переваги та норми, які формуються в результаті досвіду та впливають на взаємодію з оточуючими.

Орієнтації – це позиція людини щодо інших людей чи певної ситуації. Наприклад, орієнтація на співпрацю чи конкуренцію.

Очікування – люди очікують певних реакцій чи поведінки від інших, ґрунтуючись на своїх припущеннях чи попередньому досвіді.

Стереотипи – упереджені ставлення до групі людей, засновані з їхньої приналежності до певної категорії (раса, стать, вік тощо.).

Інші диспозиції – це може включати емоції, забобони, способи реагування і стратегії взаємодії [4, с. 50-52].

Ці фактори формують способи взаємодії, впливають на ефективність комунікації, вирішення конфліктів та формування відносин у суспільстві. Вони є ключовими компонентами, що визначають якість та характер комунікаційних зв'язків.

Чинники, які впливають на організаційну комунікацію, включають внутрішні та зовнішні зміни в організації, а саме:

1. вплив комунікації та продуктивності на продуктивність;
2. комунікаційну програмну платформу;
3. організаційну структуру та стратегію;
4. комунікаційну компетентність молоді;
5. планування комунікації;
6. використання неформальних комунікаційних платформ та передача інформації про компанію.

У часи невизначеності та потрясінь такі фактори, як спілкування безпосереднього керівника, особисті повідомлення підтримки, щоденне спілкування та спілкування за допомогою текстових засобів масової інформації, пов'язані з вищим рівнем задоволення спілкуванням. Крім того, стилі спілкування молодих людей можуть мати частковий вплив на організаційні навички.

1.3 Психологічні особливості сучасної молоді

Відносини в сучасної молоді мають низку особливостей.

1. Глибина та довгостроковість. На відміну від стосунків у молодості, комунікаційні зв'язки у дорослому віці часто більш стійкі та мають тенденцію до тривалих та глибоких взаємодій.

2. Сімейні стосунки. Дорослі активно взаємодіють у сімейному середовищі, де можуть спілкуватися з партнерами, дітьми, батьками чи іншими родичами.

3. Професійні зв'язки. Стосунки на роботі стають більш значущими, оскільки дорослі проводять значну кількість часу у робочому середовищі, де можуть розвивати колегіальні стосунки та партнерства.

4. Дружба та соціальні зв'язки. Дорослі часто приділяють увагу підтримці та розвитку дружніх зв'язків, особливо після переходу від широкого кола спілкування в молодості до поглиблених та якісніших стосунків.

5. Самовизначення та особисті цінності. Сучасна молодь частіше визначає свої особисті цінності та орієнтири, що може впливати на вибір оточення та типи комунікаційних відносин.

6. Прийняття та адаптація. Дорослі можуть спокійніше і гнучкіше приймати відмінності в думках та звичках інших людей, що сприяє гармонійній взаємодії.

7. Самосвідомість і емоційна зрілість. Дорослі зазвичай мають більшу емоційну зрілість, що дозволяє їм більш усвідомлено і конструктивно брати участь у комунікаційних відносинах [23, с. 15-17].

Комунікаційні стосунки сучасної молоді часто будуються на глибшому взаєморозумінні, взаємній підтримці та повазі, що дозволяє людям зміцнювати зв'язки та зростати у процесі взаємодії.

Взаємовплив у комунікаційних відносинах може впливати характер і особистісні риси людей.

1. Зміни у поведінці. Люди можуть підлаштовувати свою поведінку під впливом оточуючих, приймаючи їх звички, манеру спілкування чи інтереси.

2. Формування цінностей. Під впливом близьких людей чи значних відносин можуть змінюватись цінності та переконання людини.

3. Розвиток емпатії. Міжособистісна взаємодія сприяє розвитку емпатії та розуміння чужої точки зору, що може змінити характеристики особистості.

4. Самоідентифікація. Людина може змінювати свою самоідентифікацію під впливом навколишнього середовища, що відбивається на формуванні її особи [7, 8].

5. Емоційні зміни. Взаємодія з іншими може впливати на емоційний спектр і рівень емоційної стійкості людини.

6. Розвиток особистісних рис. Комунікаційні відносини можуть сприяти розвитку чи зміні характерних рис особистості, наприклад, розвитку впевненості чи зміні рівня агресивності [8, с. 43-44].

Вплив відносин на особистість може бути різним залежно від типу та якості відносин, а також від індивідуальних особливостей кожної людини. Однак взаємодія з оточуючими людьми часто істотно впливає на еволюцію особистості та формування характеру.

В комплексі негативних психічних станів сучасної молоді головне місце займають емоційні негативні стани, що типові для них, ураховуючи їхні індивідуальні і вікові особливості. Найпоширенішими негативними емоційними станами сучасної молоді, вчені та науковці визначають:

- стрес;
- страх;
- гнів;
- депресія;
- тривога;
- тривожність та психічна напруга;
- пасивність;
- астенія;
- втома;
- перевтома;
- моногонія [1; 2].

Для більш усвідомленого дослідження особливостей прояву негативних психічних станів в сучасної молоді нами було проведено дослідження чинників їхнього розвитку. Усі негативні психічні стани в особистості можуть бути наслідком впливу на організми як особи двадцятирічного віку, так й

тридцятирічного в якості різних соціальних, так й вроджених чинників. Вчені і науковці у сфері психології Залеська О. й Худякова Н. стверджують, що на сьогоднішній день у суспільстві існують негативні тенденції, що утруднюють утворення особистостей сучасної молоді й, перш за все, розвиток їх емоційно-вольових сфер [3, 6].

Аналіз працездатності вказав, що у перші 2 год. продуктивність праці підвищується, досягає максимального рівня, а потім поступово зменшується. Не цікава й монотонна праця спричиняє до того, що стомлення настає раніше, ніж в тих випадках, коли робота зацікавлює певну особу.

Під час перевтомлення період оптимальної працездатності мінімізується, а період нестійкої компенсації зростає. Порушуються й відновні процеси у організмі. Ознаки втоми не зникають допочатку роботи наступного дня. Посилюється роздратованість й реакції є неадекватними.

Під час хронічної перевтоми спостерігається:

- збільшується лабільність показників серцево-судинної системи;
- збільшується сухожилкові рефлекси, а також пітливість;
- знижується продуктивність роботи;
- понижується опір організму до інфекції;
- часто знижується маса тіла;
- підвищується обсяг помилок, брак в роботі.

Перехід від періоду дитинства до дорослості складає основі зміни всіх аспектів розвитку молоді людини, включаючи анатомо-фізіологічну форму, когнітивний та психічний розвиток. Змінам піддається навчальна, трудова діяльність людини.

В цей час серйозно змінюються умови життя та діяльності молоді, що веде до перебудови психіки, ломки старих і формування нових форм взаємовідносин з людьми. У молоді істотно змінюється загальна позиція і становище у колективі.

Нервова система у молодому віці не здатна ще витримувати сильні чи довгі монотонні подразники. При їх дії вона часто переходить у стан гальмування або, навпаки, стан сильного збудження. Наприклад, за наявності

численних вражень або сильного нервового потрясіння, несподіваної радості чи прикрості, частина молоді стає млявою та байдужою, розсіяною. Інші ж виявляють при цьому дратівливість, знервованість, схильність до порушення дисципліни.

У молодому віці на становлення конфліктної поведінки впливають такі фактори, як становище в групі однолітків, навколишнє середовище та особистісні особливості. Розглянемо кожен із них окремо.

Для людини характерне прагнення самоствердитися у своїй компанії, організації зайняти задовільне соціальне становище. Це може штовхнути його на необдумані вчинки – примикання до агресивної компанії, приниження інших, бійки, формування залежностей. Часто саме неможливість досягти бажаного статусу є причиною виникнення неадекватної конфліктної поведінки. Як підкреслює А. Левченко – низький соціометричний статус дитини серед референтної групи сприяє формуванню внутрішньої конфліктності, і навіть негативного само відносини.

Величезне вплив на становлення особистості молоді надає довкілля. Насамперед, це – сім'я. У прояві конфліктності людини не остання роль відводиться особливостям взаємовідносин з близькими, сімейна згуртованість, близькість між дітьми та батьками, братами та сестрами, стиль сімейного виховання. На жаль, середовище більшою мірою робить негативний вплив на людей, ніж позитивний.

Джерелом розвитку особистості, починаючи в молодому віці, є сприйняття нею реакцій на її власні якості значущих для неї людей. Це означає, що молодь іноді сприймає себе опосередковано через точки зору інших людей. Розвиток ставлень молоді відображає її особистісний розвиток, а саме: емоційне ставлення до себе та до інших стає основним показником появи самосвідомість.

На сучасному етапі розвитку освітньої системи велика увага приділяється формуванню гармонійної особистості, яка здатна до самореалізації в суспільстві. Одним з провідних аспектів у цьому процесі є розвиток

самосвідомості, який залежить від різних факторів, що повинні бути враховані при створенні навчально-виховного та розвивального середовища для молоді.

У теоретичному аналізі факторів, які впливають на становлення, розвиток, формування та функціонування самосвідомості, ми базуємось на загальноприйнятій ідеї психології про біологічно-соціальну природу особистості. З цього погляду можна виділити дві основні групи факторів:

Внутрішні фактори, які визначаються біологічною природою організму та проявляються у функціонуванні психічної діяльності людини.

Зовнішні фактори, які виявляються в умовах існування людини, зокрема впливі соціального середовища на формування особистості [21].

Серед внутрішніх факторів розвитку самосвідомості можна виділити два важливі вектори: функціонування психічних явищ та внутрішню діяльність особистості.

Значення функціонування психічних явищ для самосвідомості в молоді вивчали різні вчені, такі як А. Адлер, Л. Бороздіна, Р. Грановська, А. Захарова, І. Кон, О. Леонтьєв, А. Липкіна, А. Маслоу, В. Мерлін, С. Пантілеев, В. Столін, О. Тихомиров, І. Чеснокова, Е. Фром та інші. Із теоретичного аналізу їхніх досліджень видно, що кожне з психічних явищ має своє значення у процесі свідомого сприйняття особистістю себе.

Поряд з цим, існують певні необхідні умови для розвитку самосвідомості в молоді, такі як сприймання, пам'ять та увага. Сприймання, яке проявляється у стійкості образів, забезпечує постійність усвідомлення людиною себе в часі, тобто відображення особистості у минулому, майбутньому та теперішньому. Увага відповідає за вибірковість та стійкість усвідомлення себе. Пам'ять реалізує відчуття безперервності і послідовності самосвідомості навіть при зміні зовнішніх умов та самої особистості. Мислення формує знання про себе, є основою для рефлексії, підтримує внутрішню узгодженість та стійкість Я, впливає на потреби, мотивацію, самосвідомість та самокерування.

Внутрішня діяльність особистості включає такі компоненти, як усвідомлення, рефлексію та саморегуляцію. Усвідомлення полягає в здатності сприймати і осмислювати інформацію про себе та світ навколо, формувати

уявлення про себе і власні можливості. Рефлексія в молодому віці включає процес самоаналізу, самосвідомості та самопізнання, де людина аналізує свої думки, почуття, мотивацію та поведінку, розуміє свої сильні і слабкі сторони, а також виявляє свої цінності і життєві цілі. Саморегуляція передбачає здатність контролювати свої дії, емоції і бажання, встановлювати і досягати поставлені цілі.

Крім того, важливою умовою формування самосвідомості є комунікація з іншими людьми. Взаємодія з іншими допомагає людині сприймати себе як соціальну істоту, відчувати своє місце в соціальній структурі і отримувати зворотний зв'язок про себе. Соціальне оточення, включаючи сім'ю, друзів, колег, впливає на формування і утвердження самосвідомості, допомагаючи визначити роль і статус особистості в суспільстві.

Узагальнюючи, самосвідомість є складним і багатогранним психічним явищем, що включає в себе сприймання, пам'ять, увагу, мислення, мовлення, уяву, емоції, волю та інші психічні процеси. Ці умови і компоненти взаємодіють між собою, формуючи Я-концепцію та регулюючи самосвідомість особистості. Розуміння цих умов і процесів важливо для подальшого дослідження та розвитку самосвідомості, а також для розуміння сутності та особистісного розвитку людини.

Усі означені психічні явища взаємодіють між собою та сприяють формуванню самосвідомості. Самосвідомість в молоді, за Р. Грановською, є вершиною розвитку вищих психічних функцій та забезпечує здатність людини усвідомлювати зовнішній світ, відокремлювати себе з нього та пізнавати, переживати свій внутрішній світ і певним чином ставитись до себе. Я-концепція, як базова складова самосвідомості, формується на основі психічних явищ і в подальшому регулює ними.

У формуванні та функціонуванні Я-концепції також бере участь внутрішня діяльність особистості. В психології існують два підходи до розгляду внутрішньої діяльності особистості: психоаналітичний і когнітивний.

Психоаналітичний підхід, сформований З. Фрейдом і розвинений в роботах А. Фрейд і інших представників психоаналізу, розглядає захисні

механізми як прийоми та способи переробки почуттів і думок через наявність конфлікту в особистості з метою забезпечення регуляції поведінки та збереження цілісності "Я".

Когнітивний підхід базується на теорії когнітивного дисонансу Л. Фестингера, згідно з якою наявність у свідомості двох суперечливих знань є когнітивним дисонансом, що спонукає молодь до пошуків узгодженості або до послаблення неузгодженості.

Отже, в психології визначено, що в основі внутрішньої діяльності особистості лежить прагнення до внутрішньої узгодженості та адаптації до себе. Внаслідок внутрішньої неузгодженості виникає фрустрація особистості, яка визначається як психічний стан, викликаний об'єктивними непереборними труднощами або складнощами, які суб'єктивно сприймаються як непереборні та виявляються у підвищеній внутрішній напрузі. Дія фрустрації полягає у блокаді цілеспрямованих дій та негативному впливі на Я-концепцію особистості і її компоненти.

Я-концепція потребує психологічного захисту, який здійснюється диференційовано, тобто кожна її підструктура захищається специфічними захисними комплексами. Розглянемо захисні механізми різних підструктур Я-концепції.

Захисні механізми самосвідомості, за С. Панталеєвим, створюють внутрішню позитивну оцінку, що здатна нівелювати неприємні реакції оцінювання для суб'єкта. Ці механізми функціонують шляхом програмування іншого на завчасно-очікувану та підготовлену реакцію схвалення, позитивної оцінки або згоди. Вони можуть використовуватись для збереження завищеної самосвідомості в молоді чи для підвищення (або навіть приховування) заниженої. Таким чином, самосвідомість в молоді може бути просто засобом самоствердження та створення приємного враження про себе.

Іншим захисним механізмом є проекція. Проекція є захисним механізмом, який полягає в перенесенні власних неприйнятних або небажаних думок, почуттів, бажань чи рис характеру на інших людей чи зовнішні об'єкти. Це означає, що людина проектує свої внутрішні конфлікти, незадоволення або

небажані аспекти своєї особистості на оточуючих, сприймаючи їх як характеристики саме цих людей чи об'єктів.

Проекція дозволяє особі відокремитись від своїх неприємних аспектів і спрямувати їх на зовнішній світ. Наприклад, молода людина, яка має внутрішній конфлікт стосовно своєї агресії, може проектувати цю агресію на інших, бачати їх як ворогів або загрозу, навіть якщо це необґрунтовано. Цей механізм допомагає зберегти цілісність і позитивне уявлення про себе, адже неприйнятні аспекти особистості відділяються і приписуються зовнішнім факторам.

Ще одним захисним механізмом в молоді, який використовується в контексті Я-концепції, є раціоналізація. Раціоналізація включає пояснення або обґрунтування своїх неприйнятних дій, почуттів або переконань за допомогою логічних аргументів або прийнятних пояснень. Це дозволяє особі зменшити внутрішню напругу, пояснити себе іншим людям або собі самому, і відсторонитись від відчуття провини чи неправильності своїх дій.

Захисні механізми ставлення до себе є вбудованими в людину і гарантують підтримку позитивного ставлення до себе на високому рівні, навіть за умови, коли вона може відчувати антипатію до себе. Ці механізми можуть включати різноманітні стратегії і дії, які допомагають захистити молодь від негативних почуттів і зберегти її самоповагу та істинність "Я-образу".

Деякі з таких захисних механізмів особистості в молодому віці включають ідентифікацію, раціоналізацію, проекцію, інтросекцію, агресію, зворотну реакцію та їх поєднання. Наприклад, в ситуаціях, коли людина відчуває почуття сорому, вона може використовувати механізм зворотної реакції, щоб штучно демонструвати самовпевненість. З часом ця стратегія може стати адаптивною і допомогти особистості впоратися з фруструючими ситуаціями. Таким чином, захисні механізми не тільки служать Я-концепції, але й можуть бути її структурними компонентами [25].

Захисні механізми Я-концепції базуються на декількох положеннях. По-перше, якщо молода людина зазнає фрустрації, коли у неї є чіткий актуалізований Я-образ, інші структури особистості швидко активізуються, а

захисні механізми негайно включаються. По-друге, фрустрація часто призводить до формування чіткого Я-образу, оскільки особистість опиняється в проблемній ситуації.

Психологічний захист Я-концепції здійснюється переважно на рівні свідомості і проявляється у вербальному вираженні Я-концепції. Кожного разу, коли молода людина описує себе і надає оцінку своїм психічним і фізичним характеристикам, вона одночасно застосовує певний психологічний захист, такий як раціоналізація, проекція та їх результати. Таким чином, контроль над актуалізованими ситуативними Я-образами забезпечує психологічний захист особистості на рівні свідомості, а контроль над Я-концепцією здійснюється на підсвідомому рівні.

Захисні механізми можуть мати як сприятливу, так і несприятливу роль у функціонуванні молодшої особистості та формуванні Я-концепції. У сприятливому випадку вони допомагають зберегти, посилити і розширити аспекти самосвідомості, що сприяє адекватній адаптації до фруструючих ситуацій. Однак, в несприятливому випадку вони можуть призвести до неправильної адаптації до самого себе і соціального середовища, що може негативно вплинути на взаємодію з іншими людьми та спричинити формування ілюзорної Я-концепції.

Узагалі, захисні механізми ставлення до себе є складними і багатогранними. Вони відіграють важливу роль у підтримці позитивного ставлення до себе, але також можуть стати перешкодою для самовідчуття і саморозвитку.

Соціальне середовище відіграє важливу роль у формуванні самосвідомості особистості в молодому віці. В процесі соціалізації, який відбувається через інтеріоризацію соціальних норм та цінностей, людина вчиться сприймати себе як індивіда, формувати свою ідентичність та розуміти своє місце у суспільстві.

Механізми ідентифікації, відчуження та порівняння відіграють важливу роль у процесі інтеріоризації соціальних норм. Механізм ідентифікації дозволяє особистості ототожнити себе зі своїм ім'ям, статтю, історією та цінностями

суспільства. Це допомагає особистості розуміти свої права та обов'язки, а також відчувати свою належність до соціального простору.

Відчуження, у свою чергу, сприяє розвитку початкових форм самосвідомості. Цей механізм допомагає особистості відчувати потребу в самостійності та самоцінності, розвивати свою індивідуальність та виражати її в соціальному контексті.

Основним механізмом формування самосвідомості є порівняння. Оцінюючи себе, людина непрямо порівнює себе з іншими людьми і враховує соціальну ситуацію загалом. Це дозволяє особистості отримати уявлення про свої досягнення, можливості та обмеження у порівнянні з оточуючими.

Отже, соціальне середовище грає важливу роль у формуванні самосвідомості особистості через процес інтеріоризації соціальних норм та механізмів ідентифікації самосвідомості, відчуження та порівняння. Ці механізми сприяють формуванню індивідуальної ідентичності, усвідомленню власної унікальності та місця у соціальному оточенні. Таким чином, соціальне середовище є необхідною умовою для розвитку і становлення самосвідомості особистості в молодому віці, оскільки воно надає особистості знання, контекст і взаємодію з іншими людьми, що сприяє формуванню її унікальної ідентичності та свідомого сприйняття себе як окремого індивіда.

Висновки до розділу 1

В результаті виконання даного розділу нами було визначено, що організаторські здібності – це практичні вміння людини, пов'язані із організацією якої-небудь справи чи взаємодії людей при її виконанні.

Організаторські здібності визначаються як навички налагоджування спільної роботи багатьох людей, уміння аналізувати різноманітні ситуації, що формуються під час діяльності, уміння визначати черговість задач, розраховувати термін їх виконання, своєчасно приймати аргументовані рішення, узгоджувати власні задумки із реальними умовами й забезпечувати їх виконання, відстоювати власні цінності у міжгруповому спілкуванні й впливати на формування внутрішньо групових цінностей.

Комунікаційні відносини можуть бути різноманітними та класифікуються за різними критеріями. Типи комунікаційних відносин: дружба. Один із найпоширеніших типів відносин, заснований на взаємній підтримці, довірі, спільних інтересах та повазі. Дружба може бути близькою, поверхневою, довгостроковою або тимчасовою; сімейні відносини. Відносини всередині сім'ї або між родичами, засновані на кривному зв'язку і зазвичай характеризуються ближчою та тривалою взаємодією; романтичні відносини. Відносини між партнерами, засновані на залученні, потягу, сексуальному чи емоційному зв'язку. Вони можуть бути короткостроковими (знайомства) чи довгостроковими (сімейні стосунки); професійні відносини. Відносини на роботі, що ґрунтуються на співпраці, взаємній підтримці, командній роботі та професійній повазі; колективні відносини. Відносини у колективі, включаючи дружбу у громадських групах, клубах, спільнотах та соціальних мережах; ворожі відносини. Відносини, засновані на конфлікті, ворожості, ворожості чи змагальності між людьми чи групами; поверхневі відносини. Відносини, які не мають глибокого емоційного зв'язку чи близькості та обмежуються звичайними соціальними контактами; інтеркультурні відносини. Відносини між людьми з різних культур, що може створювати особливі виклики та переваги, що ґрунтуються на різноманітності та взаємному розумінні .

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ТА КОМУНІКАЦІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

2.1 Організація та методи дослідження особливостей комунікативних та організаторських здібностей молоді

Система комунікативних та організаторських здібностей довгий час сутнісно вислизала з поля зору дослідників і лише порівняно недавно стала предметом вивчення, по двом тісно пов'язаними між собою причинами. По-перше, поза науковим розглядом знаходиться сам предмет дослідження, а саме та соціально-психологічна реальність, яку являють собою комунікаційні взаємини між людьми.

По-друге, вченим були відомі надійні методи вивчення цих відносин. А відсутність відповідних способів дослідження не давала можливості чітко пояснити сам предмет вивчення. Положення істотно змінилося, коли в нас почали широко застосовуватися соціально-психологічні методи дослідження, у тому числі вивчити взаємини в малих групах. Разом з тим наш науковий інтерес становить не тільки вивчення особливості комунікативних та організаторських здібностей, а й вплив емпатії на них.

Методики дослідження:

1. Методика діагностування комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ)(Додаток А);
2. Методика «Дослідження рівня емпатійних тенденцій І. Юсупова»(Додаток Б);
3. Методика «Мотивація афіляції (МАФ)» розроблена А. Меграбяном і модифікована М. Ш. Магомед-Еміновим (Додаток В);
4. Опитувальник потреби в досягненнях Ю. М. Орлова (Додаток Д);
5. Тест Я-лідер А. Лутошкіна.

Охарактеризуємо обрані методики детальніше.

1. Опитувальник «Комунікативні та організаторські здібності» (КОЗ) В. Синявського та В. Федоришина містить 40 запитань та дозволяє виявити особливості комунікативних та організаторських здібностей.

Так, за результатами методики можна виявити домінування у досліджуваних одного з рівнів, а саме: низького, нижче середнього, середнього, високого, дуже високого.

Отже, визначений набір методик та застосування методу статистичної обробки даних (метод рангової кореляції Спірмена) надасть змогу підтвердити

чи спростувати гіпотезу нашого дослідження, а саме: молодь, які відчують стан самотності, стикаються з проблемами та труднощами у міжособистісному спілкуванні.

2. Методика А. Мехрабіана «Мотивація афіліації».

Тест-опитувальник розроблений А. Мехрабіаном та застосований у модифікації М. Магомед-Емінової. Дана методика призначена для діагностики двох стійких мотиваторів, які входять до структури мотивації в афіліації (прагнення бути в товаристві, дружити з кимсь) - прагнення до прийняття (СП) та страху відкидання (СО). Тест складається із 30 тверджень за шкалою СП (прагнення до прийняття) та 30 тверджень за шкалою СО (страху знедоленості), твердження стосуються різних сторін характеру людини, а так само її думок і почуттів у різних життєвих ситуаціях.

3. Вимірювання мотивації афіліації за методикою Мегробяна.

Мотивація афіліації відноситься до соціальних мотивів (відносин між людьми). Це прагнення відчувати симпатію та прихильність, співпрацювати, любити, підтримувати теплі емоційні відносини. Це спілкування, що приносить задоволення обом сторонам взаємодії. Обидва партнери в цьому випадку підтримують почуття власної цінності один до одного.

Тест-опитувальник мотивації афіліації (ТМА) А. Мегробяна (модифікований М. Ш. Магомед-Еміновим) дозволяє виміряти дві мотиваційні тенденції — прагнення до визнання, до встановлення теплих емоційних відносин і страх (чутливість) до відкидання. Реальне поведіння складається із суми цих тенденцій.

Тест складається із 2-х шкал прагнення до прийняття (30 запитань) і страху відкидання (32 запитання).

Мета та задачі:

- методика дозволяє оцінити, наскільки успішними будуть контакти з незнайомими людьми;
- прогнозувати поведінку при зав'язуванні нових знайомств та входженні у новий колектив;

- діагностика двох узагальнених стійких мотивів особистості, що входять до структури мотивації афіліації: прагнення до прийняття і страху відкидання, для виміру інтенсивності цих показників.

4. Методика вимірювання потреби (мотиву) у досягненні розроблена Ю. М. Орловим.

Уявлення про потреби в досягненнях бере свій початок із поняття Ф. Хоппе «Я-рівень», що означає прагнення людини утримувати самосвідомість на максимально високому рівні за допомогою високого особистого стандарту досягнень (рівня домагань). Пізніше це поняття перетворилося в поняття «мотив досягнення», яке визначається Х.Хекхаузенем як прагнення підвищувати свій творчий хист й уміння, підтримувати їх на якомога більш високому рівні у тих видах діяльності, по відношенню до яких досягнення вважаються обов'язковими.

Пропонована методика являє собою тест-опитувальник, який містить 23 положення, із якими досліджуваний погоджується чи ні. Тест спрямований на виявлення ступеня вираженості потреби людини в досягненні успіху в будь-якій діяльності (рівня зарядженості на успіх). По суті, це потреба, що перетворилася на особистісне властивість, установку.

5. Тест «Я – Лідер» (А. Лутошкін). За допомогою цього тесту Ви можете зробити самооцінку своїх лідерських здібностей.

В дослідженні приймали участь 100 респондентів, що були поділені на контрольну і експериментальну групи.

2.2 Аналіз та інтерпретація отриманих даних

Проаналізуємо особливостей комунікативних та організаторських вмінь молоді, отриманих за методикою «Комунікативні та організаторські здібності» (КОЗ) В. Синявського та В. Федоришина (рис. 2.1).

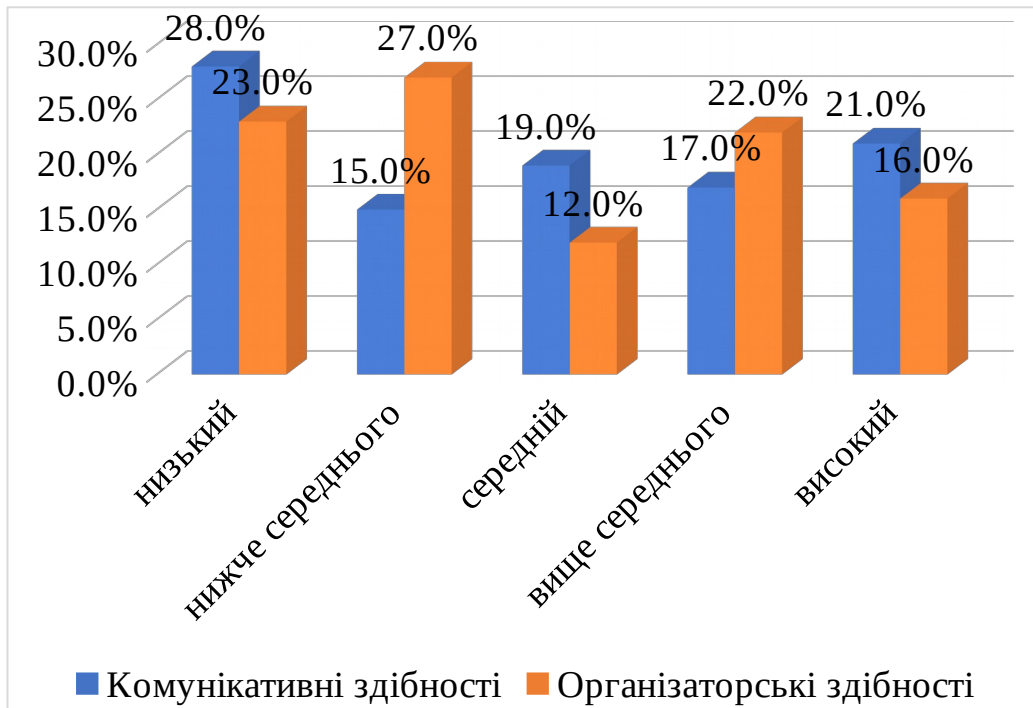


Рисунок 2.1 Особливості комунікативних та організаторських вмінь у молоді.

Отже, за результатами діагностування комунікативних та організаторських вмінь молоді, нами було виявлено, що низький рівень комунікативних здібностей властиві 28%, низький рівень організаторських – 23% досліджуваних осіб. Так, досліджувані з такими результатами за методикою, як правило, не прагнуть до спілкування, почуваються скучно у новій компанії, колективі, частіше проводять час на самоті.

Рівень комунікативних вмінь «нижче середнього» виявлений у 15% опитуваних, рівень організаторських здібностей «нижче середнього» – у 27% молоді. Зазначимо, що молодь з такими результатами за шкалами, як правило, схильні до обмежень у нових знайомствах, відчують труднощі у встановленні контактів з людьми та у виступі перед аудиторією, погано орієнтуються у незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи. У багатьох справах вони схильні уникати проявів самостійних рішень та ініціативи.

Середній рівень прояву комунікативних вмінь властивий 19% молоді, середній рівень прояву організаторських здібностей – 12% респондентів. Так, досліджувані з такими результатами за шкалами схильні прагнути до контактів

з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують свою роботу, проте потенціал їх нахилів не відрізняється високою стійкістю. Зауважимо, що ця група досліджуваних потребує подальшої планомірної роботи з формування та розвитку комунікативних та організаторських здібностей.

Рівень комунікативних вмінь «вище середнього» виявлено у 17%, рівень організаторських здібностей «вище середнього» – у 22% досліджуваних. Опитувані з такими результатами схильні швидко знаходити друзів, прагнуть розширити коло своїх знайомих, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу у спілкуванні, беруть участь в організації громадських заходів, здатні приймати самостійне рішення у скрутній ситуації.

Високий рівень комунікативних вмінь властивий 21% досліджуваних осіб, високий рівень організаторських здібностей – 16% опитуваних респондентів. Так, ці особи схильні відчувати потребу в комунікативній та організаторській діяльності, швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поведуться у новому колективі. Також, досліджувані з високими балами за шкалами методики схильні проявляти ініціативність, прагнуть у важливій справі або у складній ситуації, як правило, приймати самостійні рішення, відстоювати свою думку. Вони люблять організовувати різні заходи, виявляють наполегливість у діяльності, яка їх приваблює і самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікації та організаторській діяльності.

Відповідно до дослідження, по методиці А. Мехрабіана «Мотивація в афіліації», ми виявили, що у 13 осіб - сума балів по шкалі прагнення до прийняття більше, ніж суми балів за шкалою страх знедоленості, що свідчить про виразність прагнення в афіліації. У 17 інших респондентів, сума балів розподілилися протилежно, тобто у випробуваних вираженим є мотив «страху бути відторгнутим». Випробовуваних з однаковою кількістю балів за двома шкалами не виявлено. Таким чином, більшість респондентів все ж таки бояться

бути невизнаними в групі, що може говорити про порушену самооцінку(рис. 2.2).

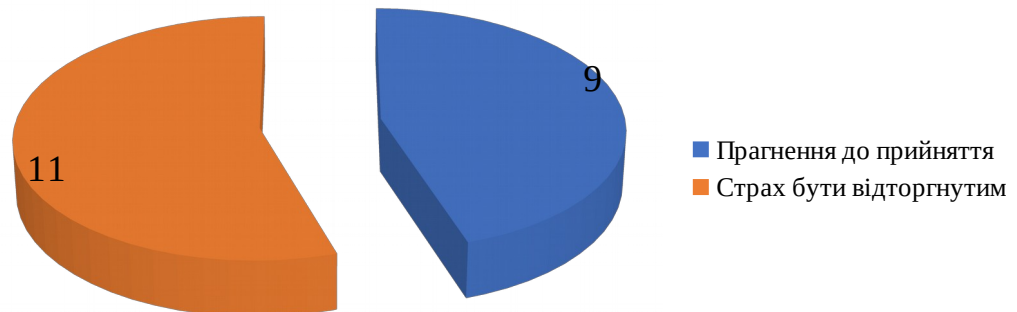


Рисунок 2.2- Мотивація афіліації

За методикою І. Юсупова, молодь з середнім рівнем емпатії зазвичай судять про інших людей за їхніми вчинками, не звертаючи уваги на особисте враження, що склалося про людину, висловлюють свою думку в групі лише тоді, коли впевнені у її прийнятті рештою. Численні дослідження підтверджують той факт, що такі молодь в комунікаційних, дружніх відносинах більш схильні судити про інших щодо їх вчинків, чим довіряти своїм особистим враженням. Їм не чужі емоційні прояви, але здебільшого вони перебувають під самоконтролем. У спілкуванні такі особи уважні, намагаються зрозуміти більше, ніж сказано словами, але при надмірному впливі почуттів співрозмовника втрачають терпіння. Вони вважають за краще делікатно не висловлювати свою точку зору, не будучи впевненим, що її буде прийнято. Важко прогнозувати розвиток їх відносин з людьми, тому, трапляється, що вчинки інших виявляються їм несподіваними. У них немає розкृतості почуттів, і це заважає повноцінному сприйняттю людей.

Низький рівень мають 20% осіб. Для осіб з низьким рівнем розвитку емпатії властиво відчувати труднощі у встановлення контактів з людьми, вони незатишно почуваються у великій компанії.

Емоційні прояви у вчинках з оточуючими часом здаються особам з низьким рівнем емпатійності незрозумілими та позбавленими сенсу. Вони віддають перевагу відокремленим заняттям конкретною справою, а не роботі з людьми. Такі респонденти є прихильниками точних формулювань та раціональних рішень. Як правило, у таких осіб мало друзів, а тих, хто є, вони цінують більше за ділові якості та ясний розум, ніж за чуйність та відданість. Такі особи відчувають свою відчуженість, оточуючі не надто шанують їх увагою.

Високий рівень емпатії мають 15% випробуваних. Такі особи вміють прощати оточуючих, мало конфліктні, намагаються шукати компромісні рішення, адекватно реагують та здатні переносити критику на свою адресу. Крім перерахованих характеристик, високий рівень емпатії передбачає чутливість до потреб та проблем оточуючих, почуття та інтуїція стоять на першому місці. Враховуючи що емпатія передбачає внутрішню дискусію із самим собою, здатність повідомляти про власні переживання, як психічне особистісне утворення, досягнувши своєї виразності в період пубертату, є в подальшому стимулятором просоціальної поведінки та альтруїзму. Такі респонденти з цікавістю ставляться до людей. Їм подобатися «читати» обличчя та «заглядати» у майбутнє, вони емоційно чуйні, товариські, швидко встановлюють контакти з оточуючими та знаходять спільну мову.

Відповідно до результатів методики «Дослідження рівня емпатійних тенденцій І. Юсупова» більшість респондентів мають середній рівень комунікативних здібностей (65%). Графічно результати представлені на рис. 2.3.

Таким чином, аналізуючи результати дослідження та на основі порівняння результатів по кожному респонденту можемо стверджувати, що особи, які мають середній та високий рівень емпатії мають домінуючий стиль поведінки – дружній.

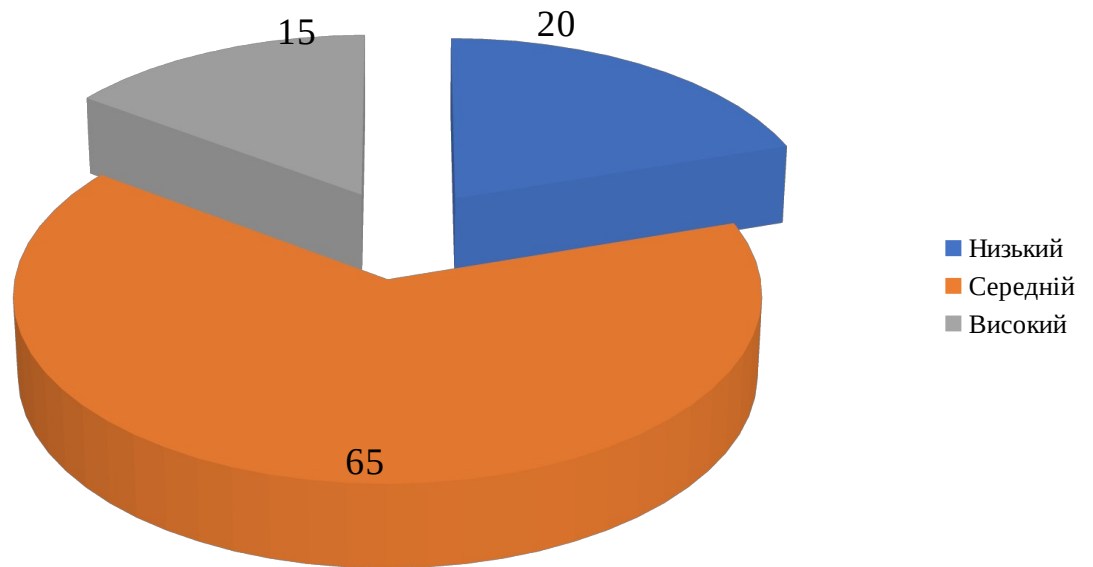


Рисунок 2.3-Графічне наведення розподілу

Перевіримо цю гіпотезу за допомогою кореляційного аналізу Пірсона (таб. 2.3), критичне значення 0,42.

Таблиця 2.1

| | I | I | II | I | V | I | V | I | V | II | V | III | V |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Ем | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| патія | ,02 | ,01 | ,05 | ,03 | ,05 | ,5 | ,05 | ,05 | ,05 | ,05 | ,05 | ,05 | ,05 |

Таблиця 2.1-Кореляційний аналіз даних за методиками визначення типу комунікаційних відносин

Таким чином, статистичне зворотнє значення має лише залежний тип відносин з високим рівнем комунікативних здібностей, тобто особи з даним типом поведінки мають низький рівень емпатії. Більше зв'язків між типами взаємовідносин і рівнем емпатії нами не виявлено.

За тестом «Я – Лідер» (А. Лутошкін) отримані результати наведені на табл. нижче.

Показники розвитку лідерських якостей в молоді досліджуваної групи

| Показник | Відсоток молоді |
|--|-----------------|
| Доведення справ до кінця | 81,25% |
| Інтерес до справ і соціальна взаємодія | 75,05% |
| Активність | 71,9% |

Таким чином, найбільш яскраво вираженими в молоді досліджуваної групи є наступні лідерські якості: доведення справ до кінця (представлені у основному в 81,25 відсотків молоді), інтерес до справ і соціальна взаємодія (відповідно по 75,05 відсотків), активність (71,9 відсотків).

Висновки до розділу 2

В результаті виконання другого розділу нами було визначено, що рівень комунікативних умінь «нижче середнього» виявлений у 15% опитуваних, рівень організаторських здібностей «нижче середнього» – у 27% молоді. Зазначимо, що молодь з такими результатами за шкалами, як правило, схильні до обмежень у нових знайомствах, відчують труднощі у встановленні контактів з людьми та у виступі перед аудиторією, погано орієнтуються у незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи. У багатьох справах вони схильні уникати проявів самостійних рішень та ініціативи.

Середній рівень прояву комунікативних умінь властивий 19% молоді, середній рівень прояву організаторських здібностей – 12% респондентів. Так, досліджувані з такими результатами за шкалами схильні прагнути до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють свою думку, планують свою роботу, проте потенціал їх нахилів не відрізняється високою стійкістю. Зауважимо, що ця група досліджуваних потребує подальшої

планомірної роботи з формування та розвитку комунікативних та організаторських здібностей.

Рівень комунікативних умінь «вище середнього» виявлено у 17%, рівень організаторських здібностей «вище середнього» – у 22% досліджуваних. Опитувані з такими результатами схильні швидко знаходити друзів, прагнуть розширити коло своїх знайомих, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу у спілкуванні, беруть участь в організації громадських заходів, здатні приймати самостійне рішення у скрутній ситуації.

Високий рівень комунікативних умінь властивий 21% досліджуваних осіб, високий рівень організаторських здібностей – 16% опитуваних респондентів. Так, ці особи схильні відчувати потребу в комунікативній та організаторській діяльності, швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поведуться у новому колективі. Також, досліджувані з високими балами за шкалами методики схильні проявляти ініціативність, прагнуть у важливій справі або у складній ситуації, як правило, приймати самостійні рішення, відстоювати свою думку. Вони люблять організовувати різні заходи, виявляють наполегливість у діяльності, яка їх приваблює і самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікації та організаторській діяльності.

РОЗДІЛ 3 ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ ТА КОМУНІКАЦІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

3.1 Умови формування організаторських та комунікаційних здібностей

Організаційні здібності Л. І. Уманський відносить до важливих управлінських якостей. В структурі важливих управлінських якостей він виокремлює:

1. психологічну вибірковість – швидке розуміння психологічних особливостей й стану ін. людей, схильність до психологічного аналізу поведінки й вчинків ін. людей в власних;

2. практичний психологічний розум – здатність мотивувати, зацікавлювати людей, вміння врахувати особливості міжособистісних взаємовідносин для підвищення колективної діяльності;

3. громадську енергійність – здатність лідера заряджати енергією оточуючих, логічно-речовий й практичний вплив через особистий приклад, здатність ризикувати;

4. вимогливість, критичність;

5. схильність до організаторської діяльності як здатності активно включатися у організаторську діяльність, готовність приймати на себе відповідальність за роботу ін. людей, потребу у виконанні організаторської діяльності.

Перераховані організаторські здібності доповнюються й конкретизуються локальними, більш специфічними здібностями, що обумовлюють ефективність виконання управлінських функцій [7]. Важливою якістю хорошого організатора має бути вміння створювати ділову обстановку у колективі, завжди бачити головне в роботі, що виявляється у організованості і зібраності, конкретності і оперативності керівництва, в продуманих указівках й розпорядженнях, деякі

гнучкості і маневреності, умінні швидко реагувати на зміни в виробничих ситуаціях та ін..

Як організатор особа, на думку Н. В. Уйсімбаєвої, має мати деякі такі організаторські риси, як визначення особистих пріоритетів і цілей, що відповідають завданням організації, розумний розподіл свого робочого часу, продуктивна робота із документами, уміння ефективно вирішувати адміністративні питання, уміння опрацьовувати різнопланову інформацію, виділення важливих для діяльності моментів без надлишкової деталізації, здатність працювати у умовах значного фізичного й психологічного навантаження [8].

Комунікативні й організаторські здібності є значним компонентом і передумовою розвитку здібностей у управлінській діяльності. Бажання займатися управлінською діяльністю і спілкуватися із людьми залежить й від змісту відповідних форм активності, й від типологічних особливостей самої особистості [21]. Переважно вони визначаються цінністю й значущістю для людини майбутніх результатів її активності і ставлення до осіб, із якими вона взаємодіє [23]. Досить часто здібності з'являються у ході тих видів діяльності і спілкування, що спочатку людині байдужі, проте у міру включення у них стають значущими.

Тут важливі свої зусилля і подолання комунікативних бар'єрів, що можливі, якщо людина ставить перед собою свідому мету саморозвитку. Н. Б. Завіниченко вважає, що комунікативні здібності сприяють активному і ефективному спілкуванню, передачі інформації і встановленню контактів, розумінню комунікативної ситуації, сформованості комунікативних вмінь і забезпечують взаємодію із ін. людьми [4].

На думку Г. С. Васильєва, особливо важливими елементами комунікативних здібностей є:

- 1.вміння слухати партнерів в процесі спілкування;
- 2.культура мови;
- 3.правдивість й ввічливість;
- 4.вимогливість до членів колективу;

- 5.уміння переконувати;
- 6.психологічний такт;
- 7.дисциплінованість й рішучість та ін. [5].

В структурі комунікативних здібностей на особистісному рівні Н. В. Волошина виокремлює 4 аспекти:

- 1.базу комунікативного потенціалу людини, що охоплює соціальні і соціально-психологічні передумови для спілкування (комунікативні засоби, схеми орієнтації, взаємодії, зовнішність, а також темперамент й інше);
- 2.нижчий рівень виявлення комунікативних здібностей (навички спілкування);
- 3.середній рівень комунікативних здібностей (вміння спілкуватися);
- 4.вищий рівень комунікативних здібностей (форму інтеракційного пристосування та функціональної спрямованості поведінки) [6].

У інформаційному суспільстві особа організатор має працювати як своєрідний процесор: отримувати інформацію про підприємство, її зовнішнє й внутрішнє середовище, аналізувати її, повідомляти оброблену інформацію підлеглим й забезпечувати зворотній зв'язок. Під час цього важливо, щоб комунікація була якісною [36]. Для цього у сучасному світі на передових підприємствах й організаціях впроваджують різноманітні інноваційні форми комунікацій, що забезпечують можливість швидкого реагування, прийняття своєчасного рішення, оперативного упровадження необхідних змін в роботі співробітників, відділів чи організації в цілому.

Для організації ефективної взаємодії молоді дуже важливо, щоб особи, крім достатнього розвитку комунікативних здібностей, володіли також й вираженими організаторськими здібностями, що знаходять власний прояв в розсудливості, підприємливості, твердості характеру, вимогливості, сміливості і схильності до обгрунтованого ризику, стриманості, умінні безпомилково оцінювати людей, вибрати стратегію й тактику діяльності, схильності до високої працездатності й звичці до вольового напруження [41].

Таким чином, ефективність виконання безпосередніх завдань й функцій молоді в колективах вимагає високого рівня управлінської культури,

інтелігентності, таких моральних якостей, як самовладання, витримка, врівноваженість й стриманість, почуття відповідальності, обов'язку, піклування про загальні інтереси, скромність в роботі і особистому житті, уміння логічно й коротко виступати й слухати інших, аргументувати власні розпорядження й завоювати довір'я інших осіб.

На основі аналізу значної кількості наукових праць, присвячених проблемі формування комунікативної компетентності у молоді та з урахуванням результатів проведеного емпіричного дослідження, в межах цього підпункту вважаємо доречним запропонувати деякі рекомендації щодо розвитку комунікативної компетентності у молоді на етапі професійного навчання.

По-перше, слід враховувати, що ефективність процесу формування комунікативних здібностей обумовлена рядом психолого-педагогічних чинників, які можна визначити як істотні обставини, що впливають на успішність розвитку комунікації у молоді. Фактори успіху ґрунтуються на структуру навчальної діяльності, що дає можливість ототожнити їх з її структурними елементами:

- створення умов для розвитку внутрішньої мотивації до спілкування;
- удосконалення навчально-виховної системи шляхом залучення молоді до процесу активного обговорення конкретних ситуацій з практики психологічної діяльності;
- залучення молоді до пошуку, підбору та формування банку психологічних ситуації, які передбачають вибір стилів спілкування в повсякденній професійно-педагогічній діяльності та екстремальних (конфліктних) ситуаціях;
- активізація самооцінки якості комунікативної через порівняльний аналіз зростання власних досягнень.

По-друге, слід пам'ятати, що важливою умовою формування комунікативних умінь молоді є організація процесу становлення вищої освіти на засадах ефективної педагогічної комунікації між людьми. Високий рівень комунікативної компетентності викладача чи керівника організації

безпосередньо впливає на формування цієї якості у здобувачів освіти чи робітників, оскільки спілкування передбачає двосторонній обмін інформацією, результатом якого є взаєморозуміння.

По-третє, слід враховувати, що однією з умов успішного формування комунікативної компетентності у молоді є застосування і використання в процесі навчання таких форм, методів і прийомів навчання молоді, як психологічний тренінг, рольовий тренінг, груповий соціально-психологічний тренінг, практичні заняття з формування комунікативних навичок та навичок професійного спілкування.

Наприклад, використання проектної діяльності в процесі підготовки молоді сприяє:

1) формуванню умінь і навичок роботи у співпраці (колективне планування; взаємодія з будь-яким партнером; взаємодопомога в групі у вирішенні спільних проблем; партнерське спілкування);

2) управління освітою (проектування процесів, планування діяльності, час, ресурси; прийняття рішень та прогнозування їх наслідків, аналіз власної діяльності);

3) налагодження комунікативної діяльності (діалог, дискусія; ставити запитання; відстоювання власну точку зору, пошук компромісу);

4) презентаційна робота (монолог, мовленнєві навички, вміння впевнено говорити та вести себе під час виступу, відповідати на незаплановані питання).

На нашу думку, впроваджуючи проектний метод у підготовку молоді, можна досягти професійного особистісного розвитку кожної людини, і, що характерно, з виникненням інтересу до проектної діяльності – зростає інтерес до вивчення психологічних дисциплін.

Проектний метод органічно поєднується з інтерактивними технологіями навчання, що дає можливість молоді оволодіти невід'ємними складовими співпраці, а саме: позитивними взаємозалежностями; особистісною взаємодією, навичками використання кооперативного навчання; індивідуальною та груповою відповідальністю; навичками міжособистісного спілкування в малих групах тощо.

Завдяки використанню інтерактивних технологій навчання молодь отримує теоретичні знання: міжособистісне пізнання та міжособистісні стосунки; закони логіки і аргументації; професійний етикет, в тому числі мовленнєвий; культура вербальної та невербальної взаємодії.

Застосування проектного методу та технологій інтерактивного навчання в практичних та лабораторних формах навчання сприяють формуванню у молоді таких комунікативних умінь, як уміння висловлювати свої думки, вести діалог, відповідати на незаплановані питання, виступати перед великою кількістю слухачів; працюючи в групі, вирішувати конфлікти, допомагати один одному, налагоджувати емоційні контакти тощо.

Таким чином, проектуючи та організовуючи процес формування комунікативної компетентності молоді, цю категорію слід розглядати як систему, що включає в себе сукупність знань, умінь і навичок і особистісні риси.

Особа-організатор демонструє вищий рівень загальної активності та інтересу до спілкування, роботи та інших видів діяльності, ніж інші. Адже це може бути виражено в тому, що він починає командувати у групі, самостійно роздавати книги, організовувати діяльність таким чином, щоб брати на себе роль ведучого. Інші приймають його як свого лідера і в групі поступово формуються стосунки, в яких встановлюється залежність від нього [22, с. 89].

Безпосередньо робоче місце та навчальний заклад – це час особливої самооцінки, під час якого розвиваються важливі риси особистості, які дозволяють молодим людям зробити крок у доросле життя.

Тому у зв'язку з цим молодь цікавить соціальна спрямованість особистості, проблеми інших, проблеми групи. Соціальна спрямованість молоді вперше виявляється лише в його прагненні до товариства однолітків, у прагненні робити все разом, у бажанні робити те, що роблять інші. Цим пояснюється наслідування.

Адже, щоб організаційні здібності з'явилися і збереглися, необхідно забезпечити єдність обох сторін у зв'язку з подвійною природою організаційних здібностей. З одного боку, потреби молоді спільноти в

різноманітних лідерах, з іншого – особистісні характеристики: нахили, мотиви, особистість, потреба в самоствердженні. Коли вони об'єднуються, у людини формуються організаційні здібності і з'являється ефективний лідер. У разі розбіжностей призначається формальний лідер або система лідерства руйнується.

Наприклад, якщо запитати у молоді: хто є організатором вашої групи? Вони виберуть того, хто завжди цікавиться іншими, хоче брати участь і бути організатором, але не має особливих талантів у сфері освіти, тому можна зробити висновок, що організаторські здібності особистості не завжди ідуть пліч-о-пліч із старанністю. Розумні керівники та педагоги це розуміють, але недосвідчені можуть зарахувати особу до організаторства як хулігана. Крім того, незалежність, властива йому як організатору з'являється, дуже часто, як виклик з боку особи керівнику і не сприяє взаєморозумінню [6, с. 78].

Отож організатора можна охарактеризувати такими ключовими характеристиками:

- членство в групі: особа є членом групи і знаходиться «всередині» групи;
- позиція, яку займає організатор в групі: користується авторитетом;
- норми та цінності лідера та групи узгоджені, а лідер найкраще відображає та представляє інтереси групи;
- здатність лідера впливати на групу: організатор впливає на поведінку та ставлення членів групи [2, с. 40].

Слід зазначити, що джерелом призначення організатора в групу є система особистих взаємин, в яких особа розкриває себе.

Якими якостями повинен володіти організатор? Узагальнені результати пошуку відповіді на це питання фіксуються у такому формулюванні: організація буває фізіологічною, психологічною (емоційною), духовною (інтелектуальною) та особистою (діловою). Однак він може бути організатором у групі та перевершувати інших принаймні в одній із цих навичок. І саме ця якість потрібна в цій ситуації, щоб людина стала своїм і взяв на себе роль організатора.

Наприклад, характеризують організаторські якості з огляду на рухливість керівних посад та розрізняють молодь зі стабільними організаторськими позиціями та молодих людей зі змінними організаторськими позиціями [18, с. 60].

Дійсно, стійка організаторська позиція не піддається ніяким особливим впливам середовища. Основними характеристиками цієї позиції є спостережувана ззовні активність, ініціативність та здатність особи швидко й самостійно приймати рішення.

Безпосередньо зміна керівної позиції залежить від відповідної ситуації. Така особа частіше проявляє себе зовнішнім визнанням (похвала, заохочення), більше потребує підтримки оточення і протидії ситуації, ніж попередній тип. У цьому випадку особливе значення має формування зовнішнього середовища дорослим. Організатор у непевній посаді часто критично оцінює свої здібності, що в деяких ситуаціях призводить до низької самооцінки. У той час як організатор в стабільній позиції може називати себе «господарем ситуації», особа в нестабільній позиції залежить від цих ситуацій і іноді є «жертвою» [10, с. 66].

Адже різні типи людей-організаторів характеризуються тим, що вони за власною ініціативою приймають рішення, які випереджають інших. Це люди, які здатні проявляти ініціативу без сторонньої допомоги. У групах характерно те, що молодим людям часто бракує ініціативи та самостійності прийняття рішень. Для цього є кілька причин. По-перше, особистості юнацького віку дуже сильно керуються поглядами своїх педагогів. По-друге, позитивна ініціатива керівника чи вчителя, страх бути засудженим негативно з боку оточуючих, нездатність здійснити задумане руйнують особисту ініціативу.

Проблема придушення дорослими ініціативи молоді, їх постійної адаптації та неприйняття є особливо серйозною не лише у закладі освіти. Вирішення цієї проблеми визначається двома взаємозалежними процесами: підвищенням професіоналізму викладачів та розвитком лідерських якостей самих молодих людей.

Варто зазначити, що діяльність молоді характеризується наступними критеріями їх організаторської позиції:

- постійно активна, самостійна, особистісно-ініціативна;
- постійно активна, самостійна, особистісно-неініціативною;
- постійно активна, несамотійна, особистісно-неініціативною;
- ситуаційно активна, самостійна, особистісно-ініціативна;
- ситуаційно активна, несамотійна, неініціативною;
- ситуаційно активна, делегованих (несамотійна, неініціативною).

Отож самореалізація у організаторів відбувається дуже по-різному, що пов'язано з особливостями особистості, організацією суспільства (його структури, взаємодії суб'єктів довкілля, зокрема дорослих).

Зазвичай розрізняють різні організаторські ролі в навчальних колективах:

1. організатори (ділові);
2. особи генератори емоційного настрою (емоційні);
3. особи ініціатори;
4. умільці;
5. організатори-ерудити тощо.

За якими критеріями характеризуються ці ролі? Важливу роль у вирішенні поставлених перед групою завдань відіграє діловий організатора при проведенні трудової та виховної діяльності. Роль емоційного організатора в першу чергу стосується поведінки, пов'язаної зі сферою міжособистісного спілкування у групі. Ділові лідери більше обізнані про міжособистісні стосунки своїх однокласників чи в колективі, ніж емоційні організатори.

Це тому, що організатори хочуть добре знати більшість своїх однокласників і можуть відповідно будувати стосунки. Емоційні особи часто не відчують потреби організувати групу, і тому їм не потрібно знати про міжособистісні стосунки.

Адже на етапі мозкового штурму організатори-ініціатори виходять із діяльності, щоб шукати нові сфери діяльності для групи. Організатор-умілець є найбільш підготовленим членом команди до даного виду роботи.

Найбільший вплив на команду мають абсолютні організатори та ділові, оскільки вони можуть визначити статус своїх однолітків. Від емоційного організатора залежить психологічний клімат у групі, самопочуття молоді і прийняті моральні цінності.

Педагогам необхідно пам'ятати, що лідери представлені своєю діяльністю. Завдяки спеціальній організації заходів можна сприяти успіху юнаків та позитивно впливати на їх колектив.

Безпосередньо у міру розвитку групової команди може відбутися зміна лідера залежно від того, яка діяльність найкраще розкриває потенціал команди. Тому в ролі ведучого можуть виступати різні юнаки. Як виявити справжні організаторські якості? Навіть при поверхневому огляді юнака виявляються такі особливості діяльності:

- юнак-організатор діє не в гніві і не під наказ, а обґрунтовуючи необхідність і пояснюючи правила і те, як залучити однолітків до того чи іншого виду діяльності;

- не боїться конфліктів і відповідальності;

- має особливий спосіб мислення, планування і схильний прораховувати різні варіанти;

- самостійний, не чекає, поки дорослий щось вирішить за нього, може сам організувати гру, прибрати приміщення чи зайнятися іншими справами;

- лідери в молодому віці мають тенденцію бути хорошими спостерігачами: вони змалку цікавляться примхами поведінки;

- юнак-організатор бере на себе роль «судді», які часто виступають посередниками у вирішенні різних суперечок.

Власне, питання організації будь-якого процесу слід визнати однією з найважливіших у вивченні колективів у навчальних закладах. Юнаки-організатори іноді формують їхнє життя більше, ніж педагоги. Авторитет і вплив цих молодих людей на своїх однолітків часто переважають вплив дорослих.

Особистості молодого віку керуються думкою керівників і педагогів і не соромляться брати на себе роль організатора, озвучуючи свої ідеї. При цьому

роль організатора в діяльності юнаків здебільшого поділяється на всю групу, що відображає невміння реалістично оцінювати компетенції. Молоді люди зосереджуються на поведінці та діяльності, але низька самооцінка часто призводить до того, що вони не можуть навіть виконати роль лідера. Крім того, велике значення має у молодому віці підготовка до ролі лідера та набуття вміння організовувати діяльність. Усе це має створити умови для того, щоб керівник групи приділяв особі серйозну увагу, показував їй власну діяльність, розвивав її організаційні здібності.

Варто зазначити, що існує тісний взаємозв'язок між самооцінкою та організаторськими здібностями в молодому віці. Адже як особистість оцінює саму себе, свої можливостей та місце серед інших людей, так вони і будуть відноситися в подальшому до неї.

Власне, у спілкуванні юнаків дуже швидко складаються відносини, в яких з'являються однолітки-організатори. Спілкування з однолітками – міцна основа соціальних стосунків. Спілкування навіть з однолітками вимагає високої емоційної напруги. «Для радості спілкування» молоді люди витрачають багато енергії на емоцій, пов'язані з успішною ідентифікацією і стражданнями відчуження.

У молодому віці спостерігається чітка спрямованість свідомості на себе, тобто прояв самооцінки. Впевненість у собі як особистості формується у юнаків насамперед у процесі спілкування з однолітками.

Однолітки – важливі фігури в житті молоді. Зміни у внутрішньому статусі роблять особу недостатньо бути хорошим здобувачем освіти, отримувати хороші оцінки та схвалення педагога. Молодий вік характеризується порівнянням своєї думки з однолітками з метою формування власної думки. Для юнаків цінна участь у реальному процесі спілкування. Власне, у ній молоді люди сприймають себе як особистостей і аналізують себе та навколишній світ.

Залежно від типу організації певного процесу молодіжні групи можуть бути демократичними та авторитарними. У шкільному групі формальний лідер, який виконує роль керівника, не завжди є найавторитетнішою особою в команді. Його часто підтримують більш дорослі, а не лише одногрупники. У

цьому випадку успіх діяльності залежить від встановлення контакту з неформальними лідерами, які з тих чи інших причин не займають офіційних постів, але користуються реальним впливом. У самомотивованій групі, незалежно від того, наскільки сильною є внутрішня конкуренція, організатором може бути лише той, хто має реальну владу [9, с. 83].

Роль організатора дуже важлива в малих групах, оскільки він вирішує головне завдання, поставлене перед групою в тій чи іншій ситуації. Не кожен може бути організатором. Особливість процесу організації полягає в тому, що роль керівника не тільки «дається», але й береться на себе. Іншими словами, організатором може бути той, хто, крім відповідних соціально-психологічних здібностей, має достатню лідерську мотивацію, щоб хотіти грати цю роль у малій групі в даній ситуації.

Прагнення до організації певних процесів є віковою рисою молоді, формою прояву потреби в соціальній свідомості та персоналізації для творчого пристосування до нових ситуацій соціального розвитку. Юнацька мотивація до лідерства залежить від ідентифікації з найважливішими людьми в їхньому найближчому оточенні.

Формальний організатор призначається або обирається і таким чином отримує формальний статус лідера. Неформальний лідер – це член групи, який найкраще відповідає цінностям і кодексу поведінки групи. Він керує групою і надихає на досягнення цілей групи, демонструючи при цьому більш високий рівень активності, ніж решта групи.

Отож є чимало особливостей організаційної діяльності у молодому віці. Визначення організатора групи базується на ситуації, яка виникає і потребує вирішення. Пряме прагнення до лідерства також є важливою як одна з ознак цієї епохи. Тому спілкування з однолітками, групами є важливою складовою молоді, і успіх спілкування залежить саме від рівня самореалізації всередині групи [17, с. 8].

Вивчаючи малі групи в соціальній психології, звертають увагу на такі явища, як організація і комунікація. Організаторські здібності як явище характеризує динамічний процес. Засіб контролю того, як організована група та

хто бере на себе функції організації групи. Дослідження феноменів організаційних здібностей та управління є однією з центральних проблем психології малих груп. Феномен організаційних здібностей невід'ємно пов'язаний з регулюванням неформальних міжособистісних стосунків, при цьому організатори є носіями функцій і підлягають регулюванню формальних і офіційних відносин усередині певної соціальної організації. На відміну від організації, яке є функцією мікросередовища, формальна організація процесу генерується та функціонує відповідно до потреб, завдань і функцій домінуючої соціальної системи відносин у макросередовищі. Практично спонтанно функціонуючим феноменом соціально-психологічного спілкування є організація групової діяльності [13, с. 85].

Організаційні здібності визначаються свідомою і контрольованою дією всієї системи соціальної організації через її інститути. Порівняно з організаційними здібностями воно має більш стабільний характер, оскільки на нього безпосередньо не впливають зміни групових установок і міжособистісних стосунків. Формальні організаційні здібності спираються на певну систему санкцій у відносинах між людьми в групі, які мають не тільки особистий вплив (як керівника), але й формальний статус в організаційній системі. Процес прийняття рішень також відрізняється. Для керівників має більш складний і опосередкований характер. І, нарешті, сфера дії організатора – малі групи, симпатії та антипатії, схвалення та несхвалення всередині групи, підтримка чи несхвалення, а сфера дії організатора – група всередині організації, соціальна система [25, с. 87].

Зокрема, організатор – психологічна особливість поведінки окремих членів групи. Керівник надає більш соціального характеру відносинам у групі, головним чином у зв'язку з розподілом підлеглих ролей і досягненням цілей, поставлених поза групою.

Що стосується феномену організаційних здібностей в молодому віці, то його потреби значною мірою визначаються процесом самоствердження особи в групі однолітків, залежно від ситуації, що виникає, і психологічних особливостей юнака певною мірою визначається роль, яку він виконує.

Процес спілкування задовольняє потребу людини в зборі та обміні новою інформацією. Саме ці процеси передбачають включення людини в певну групу, і в майбутньому необхідно буде якимось чином визначити організатора – людину, на яку можна покласти відповідальність за успішне виконання конкретного завдання перед групою.

Тому феномен організатора є суттєвим не лише для функціонування та розвитку окремої групи, а й для кожної людини [1, с. 44].

Однією з найбільш значущих груп людей є молодь, яка потенційно може безпосередньо і суттєво впливати на характер і спрямованість соціально-економічних і політичних процесів у суспільстві. Університети і підприємства повинні розуміти та нести велику відповідальність не лише за професійну освіту молоді, а й за формування з них свідомих громадян великої країни. В умовах сьогодення необхідно шукати нові ефективні форми організаційної роботи з молоддю в цьому напрямку.

Молода особа як особистість розвивається в складній системі міжособистісних стосунків, і напрям і характер його розвитку безпосередньо залежать від того, яку позицію займає молода людина в різних типах міжособистісних стосунків, яка її внутрішня позиція. Ті, хто завжди на очах інших, у ролі лідера міжособистісної системи, розвивають певні риси особистості, тоді як ті, хто завжди в тіні, невидимі та пасивні, розвивають інші характеристики.

Завданнями молоді є:

- інформаційні, метою діяльності яких є поширення соціально та професійно значущої інформації;
- діяльність, що полягає в активній участі в усіх аспектах життя колективу;
- комунікативна, сприяє формуванню позитивної взаємодії між молоддю та всіма суб'єктами трудового процесу, корпоративної культури.

Як педагогічно організований процес формування організаційних здібностей молоді включає такі складові: мета, цілі, принципи, педагогічні умови, предмети діяльності колективу, основні форми, методи і прийоми,

суб'єкти суспільно значущої діяльності, критерії та показники ефективності. Основою моделі є мета (по вертикалі) і рівні сформованості організаційних здібностей людей (по горизонталі). Модель не повинна бути жорсткою, одноваріантною, вона досить гнучка, оскільки є умовною моделлю об'єкта вивчення і водночас служить засобом для вивчення та вдосконалення практики формування організаторських здібностей молоді.

Врахування моделі розвитку організаційних здібностей молоді в діяльності стало пріоритетним напрямком.

Виділяють наступні етапи формування організаційних здібностей у діяльності молоді.

I етап: мотивація організаційних здібностей. Мета: формування позитивної мотивації участі в діяльності колективу чи групи, досягнення особистого успіху.

II етап: розуміння цінності та розвиток основних компонентів організаційних здібностей – знань, умінь, моделей лідерства. Мета: формування організаційних здібностей на мотиваційному, когнітивному, діяльнісному та емоційному рівнях.

III етап: творча готовність до управління. Мета: творча самореалізація організаційних здібностей у специфічній діяльності групи чи колективу.

Соціально-педагогічні умови дають змогу розвивати організаційні здібності молоді через активну суспільно значущу діяльність. Активна суспільно значуща діяльність уможливорює свідому, цілеспрямовану, орієнтовану на конкретну ситуацію в даний момент дію, яка будується на мотивації власного усвідомленого прийняття рішень і усвідомленні відповідальності за наслідки своїх дій [4].

Виходячи з аналізу соціально-педагогічної літератури, найважливішими функціональними здібностями є:

- Самосвідомість – це здатність розпізнавати і правильно розуміти мотиви своїх дій, способи реагування на певні ситуації. Це здатність розуміти свій настрій та емоції та їхній вплив на інших.

- Системне мислення - здатність комплексного, всебічного бачення ситуації. Організатора відрізняє те, що він постійно виходить «за межі» власної свідомості, розхитує старі стійкі зв'язки, будує нові. Системи, що забезпечують охоплення та розуміння, стають дедалі складнішими та масштабнішими.

- Здатність мати глобальне бачення. Бачення майбутнього, бажання змін, передбачення можливих можливостей, здатність створити спільне бачення майбутнього.

- Уміння командувати. Здатність розвивати навички роботи з людьми, делегувати повноваження. Здатність розвивати стиль командної роботи. Колективне керівництво.

- Харизма. Харизматична людина — ідеальний лідер, за яким йдуть не з почуття обов'язку, а тому, що в нього вірять і довіряють йому.

- Уміння долати стереотипи. Здатність цінувати відмінності.

- Здатність планувати, створювати нові шляхи, методи та механізми пізнання та розвитку світу. У тому числі – ефективні дії.

Згідно з дослідженнями Гур'єва Т.С. та Козлова О.В., більшість спеціальних навичок можна розвинути через участь у громадській діяльності [9]. При цьому Гарольд виділяє такі організаторські навички, як:

1. міжособистісна взаємодія;
2. планування програм;
3. прийняття рішень;
4. вирішення проблем і конфліктів;
5. критичне мислення;
6. постановка цілей;
7. делегування повноважень;
8. управління фінансами;
9. участь у співпраці;
10. здатність до соціальної діяльності.

Важливе місце в зарубіжних концепціях лідерства і організаційних здібностей відводиться такій якості, як успіх. Згідно з дослідженням

дослідників з Інституту Геллапа (США), «формула успіху» складається з наступних параметрів:

- Здоровий глузд: здатність робити оптимальні та точні судження про повсякденні справи; переглядати корінь події; вчитись на своїх і чужих помилках.

- Знання своєї справи: професійні знання; самоосвіта; самовдосконалення; самоактуалізація.

- Впевненість: рішучість здійснити сміливі дії; сила волі; вміння чітко ставити цілі; гордість за свою працю; мужність, витривалість у досягненні мети.

- Високий загальний рівень розвитку: розуміння нових робочих задач, понять, їх чіткий аналіз; багатий словниковий запас; хороші навички читання та письма.

- Здатність доводити справу до кінця: організаторські здібності; хороші навички роботи; ентузіазм.

- Уміння встановити для себе ритм напруженої, важкої роботи.

Управлінська здатність: організовувати діяльність інших (дітей, колег); вести за собою (дітей, колег). Креативність – наявність нетрадиційних, цікавих здібностей, які допомагають «прикрасити» справу та досягти найкращого результату у навчанні та оздоровленні учнів. Відносини з колегами: розуміння; підтримка; стриманість; відповідальність; групова честь, колективна.

Різні підходи до визначення організаційних здібностей дозволяють виділити найважливіші тенденції світового освітнього процесу, які можуть бути використані при розробці моделей сучасного організатора. Данилюк виділяє такі основні компетенції особи-організатора [10]:

- мотивація досягнення (переважання орієнтації на досягнення мети, результату);

- внутрішнє прагнення до самовдосконалення;

- творчість;

- працездатність;

- вміння надихати, заражати ідеями;

- емоційна здатність;
- управлінські здібності (уміння ставити цілі, уміння прогнозувати, планувати, приймати рішення, спонукати інших до дій, контролювати);
- вміння діяти в невизначених ситуаціях. Здатність розумно структурувати хаос, зосереджуючись на головному, а не на другорядному;
- уміння структурувати ситуацію з урахуванням завдань, які вирішуються;
- патріотизм і прийняття соціальної відповідальності;
- знання та навички у спеціальних галузях (управління громадськими організаціями, фандрайзинг, організація та формування команди, бізнес-комунікація, національна соціально-політична система, включаючи розуміння її історії народження, міжнародного контексту та тенденцій розвитку).

Конкурентоспроможна особистість характеризується прагненням і здатністю до високої якості та ефективності діяльності, лідерства з конкурентами та в напруженій боротьбі [27].

Найважливішими вимогами до молоді є вміння працювати в групі, організаторські та комунікативні здібності та навички. Аналіз виявлених потреб показує, що зростає потреба представників сучасного ринку праці в кадрах, які, крім високої професійної освіти, мають також лідерський потенціал.

Організаційні здібності молоді не абсолютні, а відносні, тому що в різних ситуаціях проявляються різні якості особистості.

Таким чином, теоретичний аналіз дозволив виділити такі групи організаційних здібностей молоді:

- Особливості поведінки; цілісність світогляду; націленість на здоровий спосіб життя; соціальне функціонування; демократія; патріотизм; бажання служити громаді; відповідальний; рішучість діяти відповідно до проголошених стандартів; психологічні та ділові звички; критичне мислення; креативність; уміння долати стереотипи; вміння чітко ставити цілі; робити важливі висновки; прагнення досягти якісних результатів своєї діяльності; здатність мислити в глобальних командах; здатність передбачати потенційні можливості; здатність до розробки та реалізації стратегічних планів, здатність

долати перешкоди; темперамент і поведінкові ресурси; енергічність; рішучість; мета використання; боротьба зі стресом; здатність до ризику; успішність; вражаюча харизма; надія, яка існує; самовпевненість; комунікативні якості: комунікабельність, готовність поважати відмінності; здатність вирішувати проблеми та конфлікти, залучати до співпраці; розвинена емпатія (здатність відчувати співрозмовника); адаптивність до змін; вміння створювати короточасні компроміси; володіння ефективними каналами та технікою комунікації; емоційні проблеми; зміст мовлення [31].

- Організаційні характеристики: командний стиль, почуття товаришкості; підготовка до колективного керівництва; делегування повноважень; вміння будувати команду; вміння бути лідером; стійка увага і позитивне ставлення до своєї діяльності; суб'єктивна відповідальність осіб за наслідки своєї діяльності; свобода в прийнятті рішень; здатність до постійного саморозвитку та самоосвіти; здатність до самовизначення; вміння володіти собою; здатність до творчих прозрінь; здатність вимірювати об'єктивну самооцінку; самодисципліна.

Таким чином, модель розвитку організаційних здібностей в молоді у групі чи колективі складається з взаємопов'язаних блоків відкритого підходу, що динамічно розвиваються, гнучко побудованих у контексті ринку праці та національних вимог до підготовки конкурентоспроможних, професійно залучених осіб, які готові продемонструвати свої організаційні здібності у вирішенні проблем, стандартних завдань професійного та особистого життя. Більшість конкретних знань можна отримати через участь у громадській діяльності, особливо в діяльності трудового колективу, можна формувати та розвивати організаційні здібності.

3.2 Тренінг з розвитку комунікаційних та організаторських здібностей сучасної молоді

Враховуючи дані діагностики було розроблено програму розвитку комунікативних та організаторських здібностей для сучасної молоді [18, с. 288-290].

Назва тренінгу – «Розвиток комунікативних та організаторських здібностей».

Мета тренінгу – розвиток комунікативних та організаторських здібностей у дорослому віці, підвищення рівня самооцінки та навичок комунікації.

Вимоги до проведення:

- оптимальна кількість учасників – 25-30 осіб;
- проведення занять з різностатевою групою;
- місце проведення – кімната для групової роботи;
- форми проведення – бесіди, інтерактивні вправи, тренінги, дискусії, лекції, ігри.

Завдання програми:

- розвинути комунікативні та організаторські навички дорослих людей;
- підняти самооцінку;
- знизити тривожність.

Програма складається з 10 занять. Кожне заняття складається з трьох частин:

- 1) вступна частина;
- 2) основна частина;
- 3) підведення підсумків.

Таблиця 3.1

Тематичний план програми «Розвиток комунікативних та організаторських здібностей»

| № п/п | Тема заняття | Мета | Зміст | Обладнання |
|-------|--------------|------|-------|------------|
| п | | | | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|------------------------------------|--|--|--|
| 1 | Тема: «Знайомство» | Мета: знайомство членів групи один з одним, з правилами роботи в групі, з темою занять. | Вправа «Сніжний ком» Вправа «Візитка» Вправа «Трохи про себе» Вправа «Клаптики самохарактеристики». | Картки (прямокутні паперу), аркуші паперу, ручки, шпильки, фломастери. |
| 2 | Тема: «Спілкування» | Мета: розвиток комунікативних навичок учасників. | Вправа «Пум-пум» Вправа «Встановлення контакту» Вправа «Зіпсований телефон» Вправа «Прохання-відмова» Вправа «Подарунок» . | |
| 3 | Тема: «Спілкування, самооцінка, | Мета: розвиток комунікативних навичок | Вправа «Колективний рахунок» | Пов'язка на очі. |

| | | | | |
|---|------------------------|--|--|---|
| | тривожність» | учасників, підвищення їх самооцінки та зниження тривожності. | Вправа «Рукостиска ння» Вправа «Дракон» Вправа «Комплімент и» Вправа «Розмова через скло». | |
| 4 | Тема: «Самооцінка» | Мета: підвищення самооцінки учасників. | Вправа «Букет» Бесіда на тему «Чому людина може бути впевнена у собі?» Вправа «Я перший в ...» Вправа «Я хороший, тому що ...» Вправа «Чарівна рука». | Аркуші паперу, ручки, фломастери, годинник. |
| 5 | Тема: «Тривожність» | Мета: зниження реактивної і особистісної | Вправа «Стресові ситуації» | Аркуші паперу, ручки. |

| | | | | |
|---|-----------------------|--|---|--|
| | | тривожності учасників. | Вправа «Насос і м'яч» Вправа «Два стільця» Вправа «Добре і погано» Вправа «Позитив». | |
| 6 | Тема: «Цінність часу» | Мета: створити портрет сучасної людини, визначити доцільність діяльності молодих людей | Гра «Хто більше?» Вправа «Погоджуюсь, не погоджуюсь» Вправа «Моє відчуття часу» | Ватмани, маркери, вирізки з журналів, газет. |
| 7 | Тема: «Мій графік» | Мета: розвивати вміння контролювати тривалість свого перебування в Інтернет – мережі. | Вправа «Це чудово» Вправа «Домашнє завдання» | Таблиці та ручки. |
| 8 | Тема: «Прощання» | Мета: завершити заняття, отримати зворотній зв'язок | Обговорення минулих занять. Вправа | Аркуші паперу, ручки, фломастери. |

| | | | | |
|--|--|---------------|---|--|
| | | з учасниками. | «Сонце і планети». Вправа «Моє майбутнє». Вправа «Валіза». Вправа «Побажання». | |
|--|--|---------------|---|--|

Цикл занять включає актуальні для сучасної молоді методи та прийоми психологічної роботи, серед яких колективні обговорення проблемних ситуацій, рольові ігри, релаксаційні вправи, самопрезентація тощо.

На першому занятті учасникам слід роз'яснити кілька правил, які вони повинні будуть дотримуватися на заняттях:

1. «Правило піднятої руки». Якщо учасник бажає висловитися або у нього виникли питання, він повинен підняти руку і тільки після цього звернутися до ведучого.

2. Правило «Беруть участь всі». В іграх повинні брати участь і висловлюватися всі, ніхто не повинен залишатися осторонь, за винятком тих ігор, де потрібно один або кілька учасників.

3. Правило «Три бавовни». Якщо ведучий три рази плескає в долоні, всі повинні припинити свої заняття і подивитися на нього.

Правила допоможуть встановити певний порядок на заняттях і організувати продуктивну роботу з групою.

Результатами проведеної роботи повинні стати:

- розвиненість вміння спілкуватися за межами віртуальної реальності;
- зниження тривожності;
- підвищення самооцінки молоді;
- розвиток комунікаційних стосунків.

Дана програма може використовуватися для дорослих людей від 18 років.

3.3 Аналіз ефективності тренінгу комунікативних і організаторських здібностей

За методикою «Вимірювання мотивації афіліації за методикою Мегробяна» нами було отримано такі результати.

Таблиця 3.2

Виміри рівня отриманих знань у експериментальній групі

| № дослід. | ПІБ | Код | ПМ у колективі | | різність | Абсолютне значення різності |
|-----------|-----|-----|----------------|-------|----------|-----------------------------|
| | | | До | Після | | |
| Перша | Л. | К. | 48 | 53 | -5 | 5 |
| Друга | В. | Б. | 48 | 53 | -5 | 5 |
| Третя | О. | М. | 44 | 48 | -4 | 4 |
| Четверта | А. | П. | 42 | 46 | -4 | 4 |
| П'ята | Т. | Ч. | 42 | 46 | -4 | 4 |
| Шоста | В. | О. | 31 | 34 | -3 | 3 |
| Сьома | О. | Б. | 42 | 46 | -4 | 4 |
| Восьма | І. | П. | 51 | 56 | -5 | 5 |
| Дев'ята | Н. | К. | 42 | 46 | -4 | 4 |
| Десята | І. | Т. | 24 | 26 | -2 | 2 |

| | | | | | | |
|----------------------|----|----|----|----|-----|----|
| Одинадцята | В. | О. | 31 | 46 | -15 | 15 |
| Дванадцята | О. | Б. | 42 | 34 | 8 | 8 |
| Тринадцята | І. | П. | 51 | 46 | 5 | 5 |
| Чотирнадцята | Н. | К. | 42 | 56 | -14 | 14 |
| П'ятнадцята | І. | Т. | 24 | 46 | -22 | 22 |
| Шістнадцята | О. | М. | 44 | 48 | -4 | 4 |
| Сімнадцята | А. | П. | 42 | 46 | -4 | 4 |
| Вісімнадцята | Т. | Ч. | 42 | 46 | -4 | 4 |
| Дев'ятнадцята | В. | О. | 31 | 34 | -3 | 3 |
| Двадцята | О. | Б. | 42 | 46 | -4 | 4 |
| Двадцять перша | І. | П. | 51 | 56 | -5 | 5 |
| Двадцять друга | Н. | К. | 42 | 46 | -4 | 4 |
| Двадцять третя | І. | Т. | 24 | 26 | -2 | 2 |
| Двадцять четверта | Т. | Ч. | 42 | 46 | -4 | 4 |
| Двадцять п'ята | В. | О. | 31 | 34 | -3 | 3 |
| Двадцять шоста | Л. | К. | 49 | 54 | -5 | 5 |
| Двадцять сьома | В. | Б. | 47 | 52 | -5 | 5 |
| Двадцять восьма | О. | М. | 44 | 49 | -5 | 5 |

| | | | | | |
|----------------------|----------|----|----|----|---|
| Двадцять дев'ята | П. А. | 42 | 47 | -5 | 5 |
| Тридцять | Ч. Т. | 42 | 47 | -5 | 5 |
| Тридцять перша | О. В. | 31 | 34 | -3 | 3 |
| Тридцять друга | Б. О. | 42 | 47 | -5 | 5 |
| Тридцять третя | П. І. | 51 | 57 | -6 | 6 |
| Тридцять четверта | К. Н. | 42 | 47 | -5 | 5 |
| Тридцять п'ята | Т. І. | 24 | 27 | -3 | 3 |
| Тридцять шоста | Ч. Т. | 42 | 47 | -5 | 5 |
| Тридцять сьома | О. В. | 31 | 34 | -3 | 3 |
| Тридцять восьма | Б. О. | 42 | 47 | -5 | 5 |
| Тридцять дев'ята | П. І. | 51 | 57 | -6 | 6 |
| Сорокова | К. Н. | 42 | 47 | -5 | 5 |
| Сорок перша | М. О. | 44 | 49 | -5 | 5 |
| Сорок друга | П. А. | 42 | 47 | -5 | 5 |
| Сорок третя | Ч. Т. | 42 | 47 | -5 | 5 |
| Сорок четверта | О. В. | 31 | 34 | -3 | 3 |
| Сорок п'ята | Б. О. | 42 | 47 | -5 | 5 |
| Сорок шоста | П. І. | 51 | 57 | -6 | 6 |

| | | | | | | |
|---------------|----|----|----|----|----|---|
| Сорок сьома | Н. | К. | 42 | 47 | -5 | 5 |
| Сорок восьма | І. | Т. | 24 | 27 | -3 | 3 |
| Сорок дев'ята | Т. | Ч. | 42 | 47 | -5 | 5 |
| П'ятдесята | В. | О. | 31 | 34 | -3 | 3 |

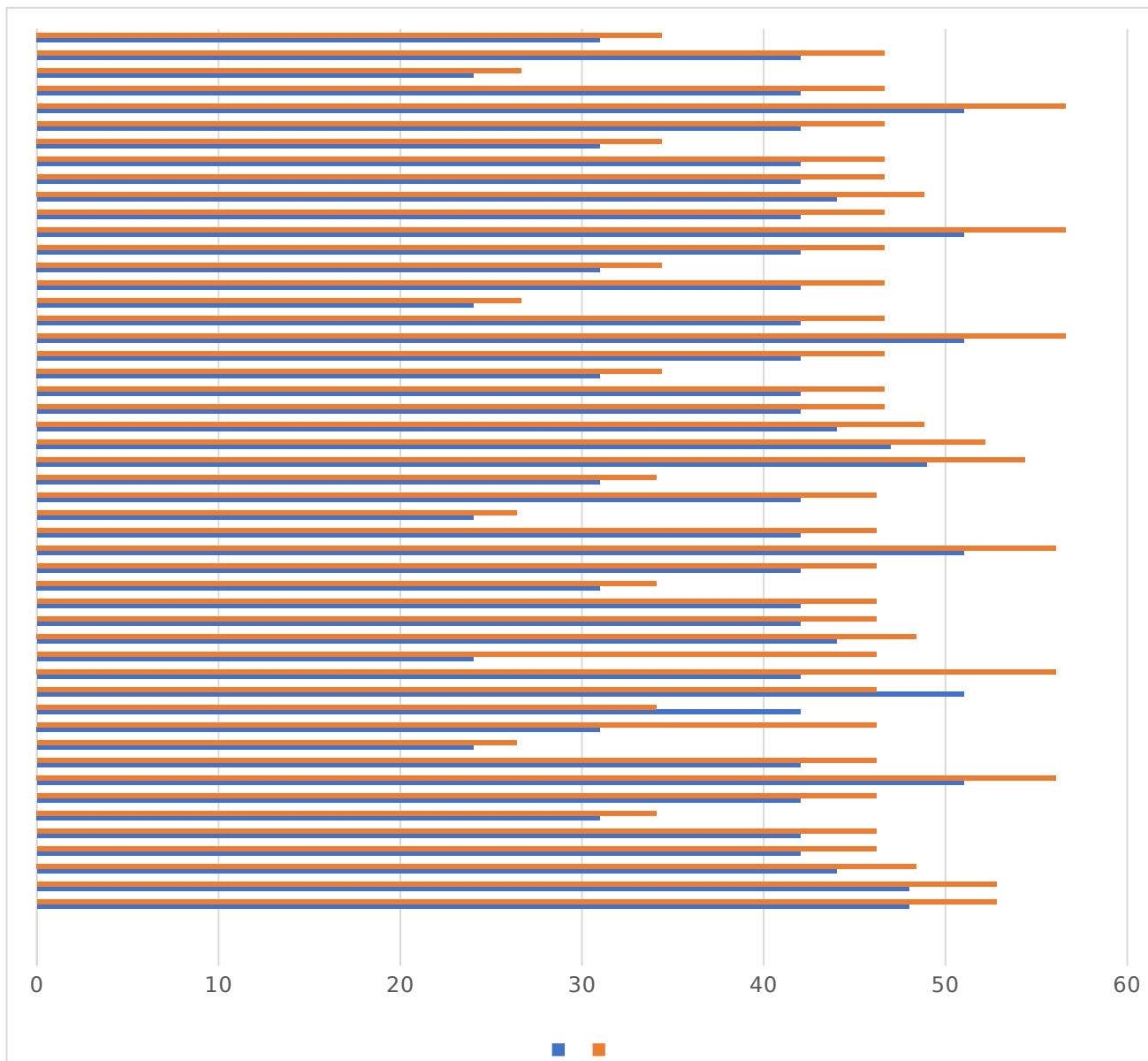


Рисунок 3.1 Виміри рівня отриманих знань у експериментальній групі

Із таблиці 3.1 ми бачимо що Т емпіричне в нашому випадку дорівнює нулю, що свідчить що наші зсуви є типовими.

Зсув наявний, й потрапляє він у зону значення. Перша гіпотеза відхиляється, а друга приймається, що говорить про те, що впровадження тренінгу з розвитку комунікаційних та організаторських здібностей сучасної молоді є ефективним.

Таблиця 3.3

Виміри у контрольній групі

| № дослід. | Код ПБ | ПМ у вибірці | | різність | Абсолютне значення різності |
|------------|-----------|--------------|-------|----------|-----------------------------|
| | | До | Після | | |
| Перша | К . Л. | 7 | 7 | 0 | 0 |
| Друга | Б . В. | 8 | 8 | 0 | 0 |
| Третя | М . О. | 9 | 9 | 0 | 0 |
| Четверта | П . А. | 9 | 9 | 0 | 0 |
| П'ята | Ч . Т. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Шоста | О . В. | 5 | 5 | 0 | 0 |
| Сьома | Б . О. | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Восьма | П . І. | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Дев'ята | К . Н. | 5 | 5 | 0 | 0 |
| Десята | Т . І. | 5 | 5 | 0 | 0 |
| Одинадцята | О . В. | 5 | 5 | 0 | 0 |
| Дванадцята | Б . О. | 1 | 1 | 0 | 0 |

| | | | | | |
|----------------------|-----------|--------|--------|---|---|
| Тринадця та | П . І. | 3 2 | 3 2 | 0 | 0 |
| Чотирнад цята | К . Н. | 3 5 | 3 5 | 0 | 0 |
| П'ятнадц ята | Т . І. | 3 5 | 3 5 | 0 | 0 |
| Шістнадц ята | М . О. | 3 3 | 3 3 | 0 | 0 |
| Сімнадця та | П . А. | 3 2 | 3 2 | 0 | 0 |
| Вісімнадц ята | Ч . Т. | 3 2 | 3 2 | 0 | 0 |
| Дев'ятнад цята | О . В. | 3 1 | 3 1 | 0 | 0 |
| Двадцята | Б . О. | 3 2 | 3 2 | 0 | 0 |
| Двадцять перша | П . І. | 5 1 | 5 0 | 1 | 1 |
| Двадцять друга | К . Н. | 3 2 | 3 2 | 0 | 0 |
| Двадцять третя | Т . І. | 2 3 | 2 3 | 0 | 0 |
| Двадцять четверта | Ч . Т. | 3 2 | 3 2 | 0 | 0 |
| Двадцять п'ята | О . В. | 3 1 | 3 1 | 0 | 0 |
| Двадцять шоста | К . Л. | 3 1 | 3 1 | 0 | 0 |
| Двадцять сьома | Б . В. | 1 7 | 1 7 | 0 | 0 |
| Двадцять восьма | М . О. | 1 8 | 1 8 | 0 | 0 |
| Двадцять дев'ята | П . А. | 1 9 | 1 9 | 0 | 0 |
| Тридцята | Ч . Т. | 1 9 | 1 9 | 0 | 0 |
| Тридцять перша | О . В. | 2 0 | 2 0 | 0 | 0 |
| Тридцять друга | Б . О. | 2 5 | 2 5 | 0 | 0 |
| Тридцять третя | П . І. | 3 1 | 3 1 | 0 | 0 |

| | | | | | |
|----------------------|-----------|--------|--------|---|---|
| Тридцять четверта | К . Н. | 3 2 | 3 2 | 0 | 0 |
| Тридцять п'ята | Т . І. | 1 7 | 1 7 | 0 | 0 |
| Тридцять шоста | Ч . Т. | 4 2 | 4 2 | 0 | 0 |
| Тридцять сьома | О . В. | 3 1 | 3 1 | 0 | 0 |
| Тридцять восьма | Б . О. | 4 2 | 4 2 | 0 | 0 |
| Тридцять дев'ята | П . І. | 5 1 | 5 0 | 1 | 1 |
| Сорокова | К . Н. | 4 2 | 4 2 | 0 | 0 |
| Сорок перша | М . О. | 4 4 | 4 4 | 0 | 0 |
| Сорок друга | П . А. | 4 2 | 4 2 | 0 | 0 |
| Сорок третя | Ч . Т. | 4 2 | 4 2 | 0 | 0 |
| Сорок четверта | О . В. | 3 1 | 3 1 | 0 | 0 |
| Сорок п'ята | Б . О. | 4 2 | 4 2 | 0 | 0 |
| Сорок шоста | П . І. | 5 1 | 5 0 | 1 | 1 |
| Сорок сьома | К . Н. | 4 2 | 4 2 | 0 | 0 |
| Сорок восьма | Т . І. | 2 4 | 2 4 | 0 | 0 |
| Сорок дев'ята | Ч . Т. | 4 2 | 4 2 | 0 | 0 |
| П'ятдесят а | О . В. | 3 1 | 3 1 | 0 | 0 |

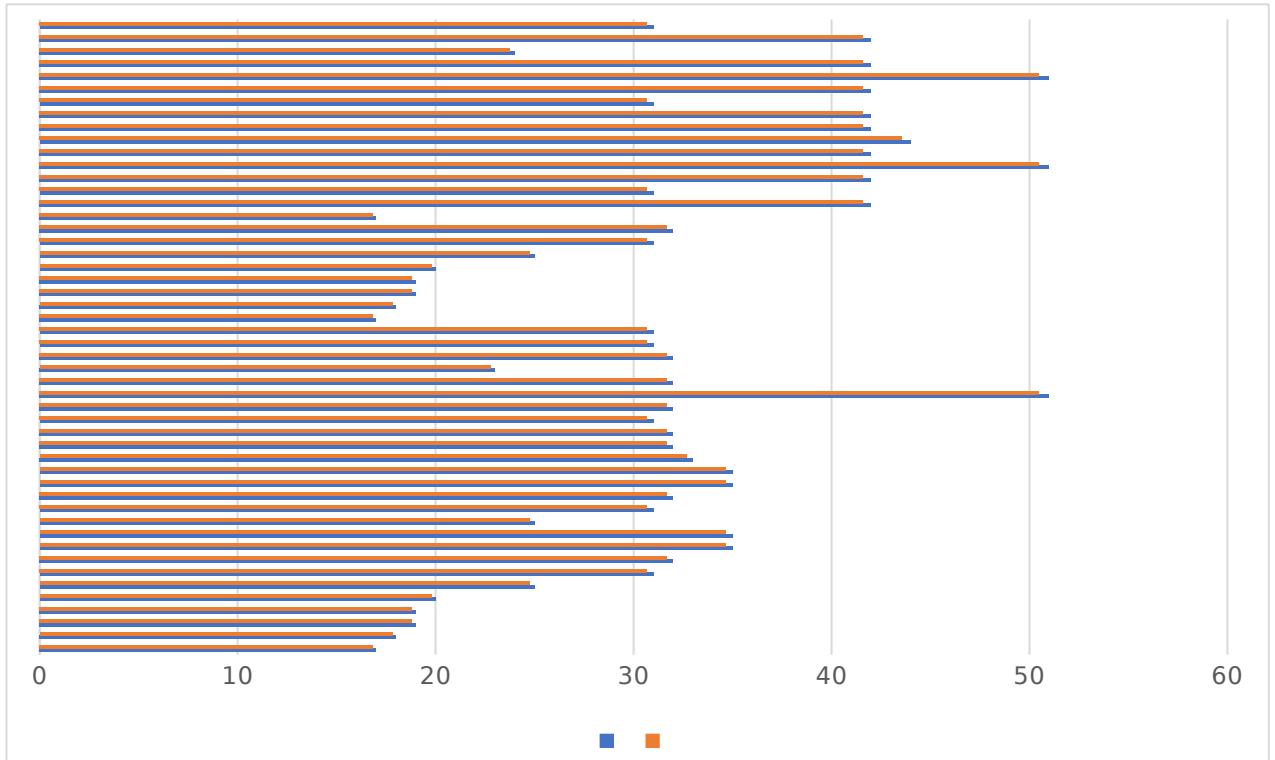


Рисунок 3.2 Вимірів у контрольній групі

Результати за методикою вимірювання потреби (мотиву) у досягненні розроблена Ю. М. Орловим наведено нижче.

Таблиця 3.3

Виміри рівня отриманих знань у експериментальній групі

| № дослід. | ПІБ | ПМ у колективі | | різниця | Абсолютне значення різності |
|-----------|-------|----------------|-------|---------|-----------------------------|
| | | До | Після | | |
| Перша | Л. К. | 62 | 69 | -6 | 6 |
| Друга | В. Б. | 62 | 69 | -6 | 6 |
| Третя | О. М. | 57 | 63 | -6 | 6 |
| Четверта | А. П. | 55 | 60 | -5 | 5 |
| П'ята | Ч. Ч. | 55 | 60 | -5 | 5 |

| | | | | | |
|---------------|----|----|----|-----|----|
| | Т. | | | | |
| | О. | | | | |
| Шоста | В. | 40 | 44 | -4 | 4 |
| | Б. | | | | |
| Сьома | О. | 55 | 60 | -5 | 5 |
| | П. | | | | |
| Восьма | І. | 66 | 73 | -7 | 7 |
| | К. | | | | |
| Дев'ята | Н. | 55 | 60 | -5 | 5 |
| | Т. | | | | |
| Десята | І. | 31 | 34 | -3 | 3 |
| | О. | | | | |
| Одинадцята | В. | 40 | 60 | -20 | 20 |
| | Б. | | | | |
| Дванадцята | О. | 55 | 44 | 10 | 10 |
| | П. | | | | |
| Тринадцята | І. | 66 | 60 | 6 | 6 |
| | К. | | | | |
| Чотирнадцята | Н. | 55 | 73 | -18 | 18 |
| | Т. | | | | |
| П'ятнадцята | І. | 31 | 60 | -29 | 29 |
| | М. | | | | |
| Шістнадцята | О. | 57 | 63 | -6 | 6 |
| | П. | | | | |
| Сімнадцята | А. | 55 | 60 | -5 | 5 |
| | Ч. | | | | |
| Вісімнадцята | Т. | 55 | 60 | -5 | 5 |
| | О. | | | | |
| Дев'ятнадцята | В. | 40 | 44 | -4 | 4 |
| | Б. | | | | |
| Двадцята | О. | 55 | 60 | -5 | 5 |
| | П. | | | | |
| Двадцять | І. | 66 | 73 | -7 | 7 |
| перша | | | | | |
| | К. | | | | |
| Двадцять | Н. | 55 | 60 | -5 | 5 |
| друга | | | | | |
| | Т. | 31 | 34 | -3 | 3 |
| Двадцять | | | | | |

| | | | | | |
|-------------|----|----|----|----|---|
| третя | І. | | | | |
| Двадцять | Ч. | | | | |
| четверта | Т. | 55 | 60 | -5 | 5 |
| Двадцять | О. | | | | |
| п'ята | В. | 40 | 44 | -4 | 4 |
| Двадцять | К. | | | | |
| шоста | Л. | 64 | 71 | -7 | 7 |
| Двадцять | Б. | | | | |
| сьома | В. | 61 | 68 | -7 | 7 |
| Двадцять | М. | | | | |
| восьма | О. | 57 | 63 | -6 | 6 |
| Двадцять | П. | | | | |
| дев'ята | А. | 55 | 61 | -6 | 6 |
| Тридцять | Ч. | | | | |
| | Т. | 55 | 61 | -6 | 6 |
| Тридцять | О. | | | | |
| перша | В. | 40 | 45 | -4 | 4 |
| Тридцять | Б. | | | | |
| друга | О. | 55 | 61 | -6 | 6 |
| Тридцять | П. | | | | |
| третя | І. | 66 | 74 | -7 | 7 |
| Тридцять | К. | | | | |
| четверта | Н. | 55 | 61 | -6 | 6 |
| Тридцять | Т. | | | | |
| п'ята | І. | 31 | 35 | -3 | 3 |
| Тридцять | Ч. | | | | |
| шоста | Т. | 55 | 61 | -6 | 6 |
| Тридцять | О. | | | | |
| сьома | В. | 40 | 45 | -4 | 4 |
| Тридцять | Б. | | | | |
| восьма | О. | 55 | 61 | -6 | 6 |
| Тридцять | П. | | | | |
| дев'ята | І. | 66 | 74 | -7 | 7 |
| Сорокова | К. | | | | |
| | Н. | 55 | 61 | -6 | 6 |
| Сорок перша | М. | 57 | 63 | -6 | 6 |

| | | | | | |
|-------------------|----------|----|----|----|---|
| | О. | | | | |
| Сорок друга | П. А. | 55 | 61 | -6 | 6 |
| Сорок третя | Ч. Т. | 55 | 61 | -6 | 6 |
| Сорок четверта | О. В. | 40 | 45 | -4 | 4 |
| Сорок п'ята | Б. О. | 55 | 61 | -6 | 6 |
| Сорок шоста | П. І. | 66 | 74 | -7 | 7 |
| Сорок сьома | К. Н. | 55 | 61 | -6 | 6 |
| Сорок восьма | Т. І. | 31 | 35 | -3 | 3 |
| Сорок дев'ята | Ч. Т. | 55 | 61 | -6 | 6 |
| П'ятдесята | О. В. | 40 | 45 | -4 | 4 |

Таблиця 3.4

Виміри у контрольній групі

| № дослід. | Код ПІБ | ПМ у вибірці | | різні сть | Абсолют не значення різності |
|-----------|----------|-----------------|--------|--------------|------------------------------------|
| | | До | Після | | |
| Перша | К .Л. | 2 0 | 2 0 | 0 | 0 |
| Друга | Б .В. | 2 2 | 2 1 | 0 | 0 |
| Третя | М .О. | 2 3 | 2 3 | 0 | 0 |
| Четверта | П .А. | 2 3 | 2 3 | 0 | 0 |

| | | | | | | | |
|----------------------|-----------|---|---|---|---|---|---|
| П'ята | Ч . Т. | 4 | 2 | 4 | 2 | 0 | 0 |
| Шоста | О . В. | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 |
| Сьома | Б . О. | 7 | 3 | 7 | 3 | 0 | 0 |
| Восьма | П . І. | 8 | 3 | 8 | 3 | 0 | 0 |
| Дев'ята | К . Н. | 2 | 4 | 2 | 4 | 0 | 0 |
| Десята | Т . І. | 2 | 4 | 2 | 4 | 0 | 0 |
| Одинадц та | О . В. | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 |
| Дванадц та | Б . О. | 7 | 3 | 7 | 3 | 0 | 0 |
| Тринадц та | П . І. | 8 | 3 | 8 | 3 | 0 | 0 |
| Чотирнад цята | К . Н. | 2 | 4 | 2 | 4 | 0 | 0 |
| П'ятнадц ята | Т . І. | 2 | 4 | 2 | 4 | 0 | 0 |
| Шістнадц ята | М . О. | 0 | 4 | 9 | 3 | 0 | 0 |
| Сімнадц та | П . А. | 8 | 3 | 8 | 3 | 0 | 0 |
| Вісімнад цята | Ч . Т. | 8 | 3 | 8 | 3 | 0 | 0 |
| Дев'ятна дцята | О . В. | 7 | 3 | 7 | 3 | 0 | 0 |
| Двадцята | Б . О. | 8 | 3 | 8 | 3 | 0 | 0 |
| Двадцять перша | П . І. | 1 | 6 | 1 | 6 | 1 | 1 |
| Двадцять друга | К . Н. | 8 | 3 | 8 | 3 | 0 | 0 |
| Двадцять третя | Т . І. | 8 | 2 | 7 | 2 | 0 | 0 |
| Двадцять четверта | Ч . Т. | 8 | 3 | 8 | 3 | 0 | 0 |

| | | | | | |
|----------------------|-----------|--------|--------|---|---|
| Двадцять п'ята | О . В. | 3 7 | 3 7 | 0 | 0 |
| Двадцять шоста | К . Л. | 3 7 | 3 7 | 0 | 0 |
| Двадцять сьома | Б . В. | 2 0 | 2 0 | 0 | 0 |
| Двадцять восьма | М . О. | 2 2 | 2 1 | 0 | 0 |
| Двадцять дев'ята | П . А. | 2 3 | 2 3 | 0 | 0 |
| Тридцять | Ч . Т. | 2 3 | 2 3 | 0 | 0 |
| Тридцять перша | О . В. | 2 4 | 2 4 | 0 | 0 |
| Тридцять друга | Б . О. | 3 0 | 3 0 | 0 | 0 |
| Тридцять третя | П . І. | 3 7 | 3 7 | 0 | 0 |
| Тридцять четверта | К . Н. | 3 8 | 3 8 | 0 | 0 |
| Тридцять п'ята | Т . І. | 2 0 | 2 0 | 0 | 0 |
| Тридцять шоста | Ч . Т. | 5 0 | 5 0 | 1 | 1 |
| Тридцять сьома | О . В. | 3 7 | 3 7 | 0 | 0 |
| Тридцять восьма | Б . О. | 5 0 | 5 0 | 1 | 1 |
| Тридцять дев'ята | П . І. | 6 1 | 6 1 | 1 | 1 |
| Сорокова | К . Н. | 5 0 | 5 0 | 1 | 1 |
| Сорок перша | М . О. | 5 3 | 5 2 | 1 | 1 |
| Сорок друга | П . А. | 5 0 | 5 0 | 1 | 1 |
| Сорок третя | Ч . Т. | 5 0 | 5 0 | 1 | 1 |
| Сорок четверта | О . В. | 3 7 | 3 7 | 0 | 0 |
| Сорок п'ята | Б . О. | 5 0 | 5 0 | 1 | 1 |
| Сорок шоста | П . І. | 6 1 | 6 1 | 1 | 1 |

| | | | | | |
|------------------|-----------|--------|--------|---|---|
| Сорок сьома | К . Н. | 5 0 | 5 0 | 1 | 1 |
| Сорок восьма | Т . І. | 2 9 | 2 9 | 0 | 0 |
| Сорок дев'ята | Ч . Т. | 5 0 | 5 0 | 1 | 1 |
| П'ятдесят а | О . В. | 3 7 | 3 7 | 0 | 0 |

Таким чином, нами було визначено, що наведений тренінг є ефективним способом підвищенні комунікативних і організаторських здібностей.

ВИСНОВКИ

Таким чином, в результаті виконання даного дослідження нами було:

1. Визначено сутність поняття організаційні та комунікаційні здібності особистості. Поняття «організаторські здібності» є комплексним, воно включає сукупність окремих здібностей, кожна із яких є самостійним психологічним утворенням [1]. В науковій літературі наявні визначення понять «організаторські здібності» і «організація». Таким чином, в психологічному словнику організаторські здібності – це практичні вміння людини, пов'язані із

організацією якої-небудь справи чи взаємодії людей при її виконанні [2]. Організація — об'єднання людей, що спільно реалізують цілі, програми й взаємодіють на основі певних норм й правил [5]. Також організаторські здібності визначаються як навички налагоджування спільної роботи багатьох людей, вміння аналізувати різноманітні ситуації, що формуються під час діяльності, вміння визначати черговість задач, розраховувати термін їх виконання, своєчасно приймати аргументовані рішення, узгоджувати власні задумки із реальними умовами й забезпечувати їх виконання, відстоювати власні цінності у міжгруповому спілкуванні й впливати на формування внутрішньогрупових цінностей [4].

2. З'ясовано особливості організаційних та комунікаційних здібностей особистості. Організаторські здібності є практичними вміннями людини, пов'язані із організацією якої-небудь справи чи взаємодії людей при її виконанні, вмінням аналізувати різноманітні ситуації, що виникають під час діяльності, вмінням визначати черговість задач, своєчасно приймати аргументовані рішення, узгоджувати власні задумки із реальними умовами й забезпечувати їх виконання. Організаторські здібності сучасної молоді заслуговують на особливу увагу, оскільки, перебуваючи на більшості посад, працівники виконують організаторську діяльність.

Комунікаційні стосунки можуть бути різноманітними: від близьких дружніх зв'язків до професійної взаємодії на роботі. Ключовими елементами цих відносин є взаємна повага, довіра, підтримка, відкритість, здатність до компромісів, вміння слухати та вести діалог.

3. Проаналізовано чинники формування комунікаційних та організаторських здібностей сучасної молоді

4. Здійснено еміричне дослідження психологічних особливостей організаторських та комунікаційних здібностей сучасної молоді. В результаті виконання дослідження нами було визначено, що для осіб експериментальної групи комунікативні та організаторські здібності мають дуже важливе значення в житті. Разом з тим психологічна готовність до комунікації визначається також поведінковим аспектом, а саме провідним стилем міжособистісної взаємодії, що

і досліджувалося нами за методикою діагностики комунікаційних стосунків Т. Лірі.

Високий рівень емпатії мають 15% випробуваних. Такі особи вміють прощати оточуючих, мало конфліктні, намагаються шукати компромісні рішення, адекватно реагують та здатні переносити критику на свою адресу. Крім перерахованих характеристик, високий рівень емпатії передбачає чутливість до потреб та проблем оточуючих, почуття та інтуїція стоять на першому місці. Враховуючи що емпатія передбачає внутрішню дискусію із самим собою, здатність повідомляти про власні переживання, як психічне особистісне утворення, досягнувши своєї виразності в період пубертату, є в подальшому стимулятором соціальної поведінки та альтруїзму. Такі респонденти з цікавістю ставляться до людей. Їм подобатися «читати» обличчя та «заглядати» у майбутнє, вони емоційно чуйні, товариські, швидко встановлюють контакти з оточуючими та знаходять спільну мову.

Таким чином, аналізуючи результати дослідження та на основі порівняння результатів по кожному респонденту можемо стверджувати, що особи, які мають середній та високий рівень емпатії мають домінуючий стиль поведінки – дружній.

Статистичне зворотнє значення має лише залежний тип відносин з високим рівнем комунікативних здібностей, тобто особи з даним типом поведінки мають низький рівень емпатії. Більше зв'язків між типами взаємовідносин і рівнем емпатії нами не виявлено. Проте, враховуючи спеціальність групи, а саме практична психологія, вважаємо за доцільне розробити з подальшим впровадженням програму психологічного сприяння розвитку міжособистісної взаємодії серед молоді, оскільки домінуючий рівень емпатії – середній.

5. Розроблено програму розвитку організаційних та комунікаційних здібностей особистості. Цикл сформованих занять включає актуальні для сучасної молоді методи та прийоми психологічної роботи, серед яких колективні обговорення проблемних ситуацій, рольові ігри, релаксаційні вправи, самопрезентація тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрієті О.А., Сингаївська І.В. Розвиток комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей III Міжнародної конференції (Київ, 02 грудня 2021 р.). К.: Університет "КРОК", 2021. С. 323-327.
2. Балл Г. О. Методологічні засади використання і вдосконалювання людинознавчої термінології. Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти: Зб. наук. праць. Наукові записки Рівненського державного гуманітарного університету. Вип. 38. Рівне: РДГУ, 2007. 4-8 с.
3. Барна М. В. Програма соціально-психологічного тренінгу з розвитку емпатійності майбутніх практичних психологів. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. №12. 50-66 с.
4. Бенера В. Є. Міжособистісна взаємодія педагога і студентів у вищій школі. *Наука і освіта*. 2008. № 3. С.95-100.
5. Березовська Л., Бекар М. Саморегуляція та комунікаційні стосунки в молоді: емпіричний ракурс. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. С. 12–19.
6. Бессонова О. Л. Порівняльний опис гендерних концептів у структурі ціннісної картини світу. Суми : СумДУ, 2002. С. 17-23.
7. Бех І. Д. Групові комунікаційні ситуації у виховному процесі. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2021. Т. 101, № 2(Ч.1). С. 33-45.
8. Бойченко Г. В. Комунікаційні конфлікти працівників в сфері послуг: психологічний аспект : *master's thesis*. 2021.
9. Бужинська С., Губанова О. Сімейні конфлікти: причини виникнення та засоби психологічної допомоги. *Theoretical and empirical scientific research: concept and trends*. 2020.

10. Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Київ, Ірпінь: ВТФ «Перун», 2003. 1440 с.
11. Бутенко Н. Ю. Комунікативні процеси у навчанні: Підручник. Київ : КНЕУ, 2006. 384 с.
12. Василюшина Т. В. Емпатія як фактор ефективності педагогічного спілкування: автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.07. Київ , 2000. 20 с.
13. Васильченко К. І., Тодорова І. С. Деструктивні комунікаційні стосунки : 2021.
14. Васильченко К. І., Тодорова І. С. Деструктивні комунікаційні стосунки : 2021.
15. Вовк А. Вплив характеру особистості на її здатність будувати гармонійні сімейні стосунки. *Перспективи та інновації науки*. 2022. № 12(17).
16. Вовкун С. В. Куліш П.О. Про міжконфесійні стосунки. *Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв*. 2014. № 3. С. 113-116.
17. Воронова А. В. Гендерна психологія як новий напрямок науки. Харків. 2014, № 1. С. 288-292.
18. Годованець В. І. Особливості комунікаційних стосунків сиблінгів у дорослому віці. *Молодий вчений*. 2016. № 12. С. 228-231.
19. Гольдштейн А. Тренінг умінь спілкування: як допомогти проблемним підліткам. Київ, 2003. 520 с.
20. Горностай П.П. Особистість та роль: Рольовий підхід у соціальній психології особистості. Київ: Інтерпрес ЛТД, 2007. 312 с.
21. Гребеннікова Н. В., Сич Н. О. Гендерні стосунки у сучасній українській сім'ї : 2019.
22. Дудар О. В. Динаміка міжособистісної перцепції старшокласників : автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2008. 20 с.
23. Журавльова Л. П. Діагностика емпатії та її форм у підлітковому та юнацькому віці. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки*:

- збірник. Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. № 31. С. 154-161.
24. Журавльова Л. П. Емпатійні ставлення та їх. Житомир, 2008. №5 С. 39-46.
25. Журавльова Л. П. Психологія емпатії: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. 328с.
26. Зіненко Ю. В. Сімейні конфлікти. 2013.
27. Зіненко Ю. В. Сімейні конфлікти. 2013.
28. Іванова Т.В., Кривопишина О.А., Сахно П.І. Психологія: навчальний посібник. Суми: Сумський державний університет, 2011. 331-338 с.
29. Кайдалова Л. Г. Психологія спілкування : навчальний посібник. Харків: НФаУ, 2011. 132 с.
30. Комісар М. О., Сингаївська І. В. Дослідження лідерських якостей підлітків у футбольних командах. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей III Міжнародної конференції (Київ, 02 грудня 2021 р.). К.: Університет "КРОК", 2021.
31. Кайріс О. Д. Розвиток емпатії у професійному становленні студентів вищих навчальних закладів: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2002. 19 с.
32. Клименко М.А. Гендерні особливості встановлення комунікаційних стосунків у ранньому дорослому віці. Дипломна робота на здобуття ступеня магістра спеціальності "Психологія". Національний авіаційний університет. Київ, 2021. 68 с.
33. Коваленко О. Г. Історія вивчення комунікаційних стосунків. Зб. наук. праць ХДПУ. №13. Харків: ХДПУ, 2000. С. 39-45.
34. Ковальчук Л. Формування емпатійної культури студентів у процесі вивчення педагогічних дисциплін в класичному університеті. Вісник Львівського університету: *Серія педагогічна*. 2006. №. 21, ч. 2. С. 82-91.

35. Новак І. Сімейні стосунки. *Mountain School of Ukrainian Carpaty*. 2018. Т. 18, № 1.
36. Пашукова Т. І., Теракопова, А. С. Теоретичний аналіз становлення понять гендера та гендерної ідентичності в психології. *Вісник МДЛУ*. 2012, № 7. С. 122-132.
37. Петришина К. В. Комунікаційні стосунки в трудовому колективі як чинник підвищення ефективності роботи підприємства (на матеріалах ТОВ «ІНГРЕСС СЕРВІС КО»). 2021.
38. Сингаївська І.В., Архипчук І.В. Особливості дослідження взаємодії та ділового спілкування в колективі фінансової служби організації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2022. № 3-4 (27). С. 142–148.
-
39. Сингаївська І. В., Осауленко Н. В. Особливості комунікативних проблем в шлюбних партнерських стосунках переселенців під час війни. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2023. № 3 (71). С. 125–134.
40. Сорока Ірина, Сингаївська Ірина. Управління міжособистісними конфліктами у студентському середовищі: результати впровадження навчального курсу. *Psychological journal*, 2022. Т. 8. Вип. 1 (57). С. 18–31.
41. Телетов О. С. Партнерські стосунки як відповідь сучасним викликам до економічного розвитку. 2012.
42. Хамітов Н. В. Філософія та психологія статі. Київ: Ніка-Центр, 2001. 222 с.
43. Шишлова Є. Е. Гендер як інноваційний дискурс. *Вісник МДІМВ*, 2013. С. 148-152.
44. Драган А.О. Розвиток міжособистісних відносин. *Науковий вісник МНУ ім. В.О. Сухомлинського. Педагогічні науки*. 2015. № 1. 117–120 с.
45. Amron, Manajemen Pemasaran. The influence of brand image, brand trust, product quality, and price on the consumer's buying decision of MPV cars. *European Scientific Journal* 14. 2018. 228–39 p.

46. Ananiadou, Katerina, and Magdalen Claro. 21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries. OECD Education Working Papers, No. 41. Paris: OECD Publishing. 2009.
47. Bandyopadhyay, Subir, and Jana Szostek. Thinking Critically about Critical Thinking: Assessing Critical Thinking of Business Students Using Multiple Measures. *Journal of Education for Business*. 2009. 259–70.
48. Bradberry T. & Greaves J. *The Emotional Intelligence Quick Book*. New York: Simon and Schuster, 2009.
49. Donald Grant and Edwin Harari. Empathy in Psychoanalytic Theory and Practice. *Psychoanalytic Inquiry*, 31, 2011. 3-16 p.
50. Curtis, J. Randall, Anthony L. Back, Dee W. Ford, Lois Downey, Sarah E. Shannon, Ardith Z. Doorenbos, Erin K. Kross, Lynn F. Reinke, Laura C. Feemster, Barbara Edlund, and et al. 310: 2003. 2271 p.
51. D'Alimonte, Laura, Elizabeth McLaney, and Lisa Di Prospero. Best Practices on Team Communication: Interprofessional Practice in Oncology. *Current Opinion in Supportive and Palliative Care* №13. 2019. P. 69–74.
52. Evans, Carla. *Measuring Student Success Skills: A Review of the Literature on Collaboration*. Dover: National Center for the Improvement of Educational Assessment. Facione, Peter Arthur. *The California Critical Thinking Skills Test—College Level*. 2020.
53. Grassmann, Susanne. The pragmatics of word learning. In *Pragmatic Development in First Language Acquisition*. Edited by Danielle Matthews. Amsterdam: John Benjamins Publishing Company, 2014. 139–60 p.
54. Hager, Keri, Catherine St Hill, Jacob Prunuske, Michael Swanoski, Grant Anderson, and May Nawal Lutfiyya. Development of an Interprofessional and Interdisciplinary Collaborative Research Practice for Clinical Faculty. *Journal of Interprofessional Care* 30. 2016. 265–67 p.
55. Halpern, Diane F. Teaching Critical Thinking for Transfer across Domains: Disposition, Skills, Structure Training, and Metacognitive Monitoring. *The American Psychologist* 53. 1998. 449–55 p.

56. Halpern, Diane F., and Dana S. Dunn. Critical Thinking: A Model of Intelligence for Solving Real-World Problems. *Journal of Intelligence* 9. 2021. 22 p.
57. Hanover Research. A Crosswalk of 21st Century Skills. 2012. 5 p.
58. Hathaway, Julia R., Beth A. Tarini, Sushmita Banerjee, Caroline O. Smolkin, Jessica A. Koos, and Susmita Pati. Healthcare Team Communication Training in the United States: A Scoping Review. *Health Communication*. 2022. 1–26 p.
59. Hesse, Friedrich, Esther Care, Juergen Buder, Kai Sassenberg, and Patrick Griffin. A Framework for Teachable Collaborative Problem Solving Skills. In *Assessment and Teaching of 21st Century Skills*. Edited by Patrick Griffin and Esther Care. Dordrecht: Springer Netherlands, 2015. 37–56 p.
60. Hitchcock, David. Critical Thinking. In *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Fall 2020 Edition). *Edited by Nouri Zalta Edward*. Stanford: Stanford University. Houdé, Olivier. №15. 2020. P. 63–73.
61. Houdé, Olivier, and Grégoire Borst. Measuring inhibitory control in children and adults: Brain imaging and mental chronometry. *Frontiers in Psychology* 5. 2014. 616 p.
62. Huber, Christopher R., and Nathan R. Kuncel. Does College Teach Critical Thinking? 2016. 431–68 p.
63. Huizinga, Johan. *Homo Ludens: A Study of the Play-Elements in Culture*. London: Routledge. Humphrey, Neil, Andrew Curran, Elisabeth Morris, Peter Farrell, and Kevin Woods. Emotional Intelligence and Education: A Critical Review. *Educational Psychology* №27. 2007. P. 235–54.
64. International Institute for Competency Development. Jackson, Denise. Business Graduate Performance in Oral Communication Skills and Strategies for Improvement. *The International Journal of Management Education* 12. 2014. 22–34 p.
65. Jahn, Gabriele, Matthias Schramm, and Achim Spiller. The Reliability of Certification: *Quality Labels as a Consumer Policy Tool*. *Journal of Consumer Policy* №28. 2005. P. 53–73.

66. Jauk, Emanuel, Mathias Benedek, and Aljoscha C. Neubauer. *The Road to Creative Achievement: A Latent Variable Model of Ability and Personality Predictors*. *European Journal of Personality* №28. 2014. P. 95–105.
67. Joie-La Marle, Chantal, François Parmentier, Morgane Coltel, Todd Lubart, and Xavier Borteyrou. A Systematic Review of Soft Skills Taxonomies.
68. Jones, Stanley E., and Curtis D. LeBaron. Research on the Relationship between Verbal and Nonverbal Communication: Emerging Integrations. 2002. 499–521 p.
69. Kaendler, Celia, Michael Wiedmann, Timo Leuders, Nikol Rummel, and Hans Spada. Monitoring Student Interaction during Collaborative Learning: Design and Evaluation of a Training Program for Pre-Service Teachers. *Psychology Learning & Teaching* 15. 2016. 44–64 p.
70. Kahneman, Daniel. A Perspective on Judgment and Choice: Mapping Bounded Rationality. *The American Psychologist* 58. 2003. 697–720 p.
71. Kahneman, Daniel. *Thinking, Fast and Slow*. New York: Macmillan, 2011. 11 p.
72. Karl, Katherine A., Joy V. Peluchette, and Navid Aghakhani. Virtual Work Meetings during the COVID-19 Pandemic: The Good, Bad, and Ugly. *Small Group Research* 53. 2022. 343–65 p.
73. Malaby, Thomas M. *Beyond Play: A New Approach to Games*. *Games and Culture* 2. 2007. 95–113 p.
74. Marin, Lisa M., and Diane F. Halpern. Pedagogy for developing critical thinking in adolescents: Explicit instruction produces greatest gains. *Thinking Skills and Creativity* 6. 2011. 1–13 p.
75. Synhaivska, I., Gulko, G. The Impact of the Pandemic on the Level of Students Anxiety. *Proceedings of the International Conference on Economics, Law and Education Research (ELER 2021)* (Kyiv, 10-11 March 2021). K.: Atlantis press, 2021. Vol. 1. Pp. 75–79.
76. Soroka I., Synhaivska I. The research on peculiarities of emotional intelligence of indian students. *Правничий вісник Університету "КРОК"*. 2019. Вип. 36/37. С. 100–103.

ДОДАТКИ

Додаток А

Діагностика комунікативних та організаторських здібностей допоможе особистості самостійно оцінити наявний рівень розвитку цих здібностей та, за потреби, продумати шлях їхнього подальшого розвитку.

Питання тесту "Діагностика комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2)"

1. Чи є у вас прагнення до вивчення людей і знайомств з різними людьми?
2. Чи подобається вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго вас турбує почуття образи, завданої вам ким-небудь з ваших товаришів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?
5. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтесь?
6. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?
7. Чи вірно, що вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли перешкоди у здійсненні ваших намірів, чи легко вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які старші за вас за віком?
10. Чи любите ви придумувати або організовувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?
11. Чи важко вам включатися в нові для вас компанії (колективи)?
12. Чи часто ви відкладаєте на потім справи, які потрібно виконати сьогодні?
13. Чи легко вам вдається встановлювати контакти та спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете ви домогтися того, щоб ваші товариші діяли відповідно до вашої думки?
15. Чи важко ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи правда, що у вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?

18. Чи часто при вирішенні важливих справ ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують вас навколишні люди та чи хочеться вам побути на самоті?
20. Чи правда, що ви погано орієнтуєтесь в незнайомій для вас обстановці?
21. Чи подобається вам постійно знаходитися серед людей?
22. Чи виникає у вас роздратування, якщо вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте ви незадоволення, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що ви втомлюєтесь від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси ваших товаришів?
27. Чи правда, що ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте ви, що вам не становить особливих труднощів внести пожвавлення в малознайому групу?
30. Чи приймаєте ви участь у громадській роботі в школі (у навчальному закладі, на виробництві)?
31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих?
32. Чи вірно, що ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не відразу було прийнято товаришами?
33. Чи відчуваєте ви себе невимушено, потрапивши в незнайомий колектив?
34. Чи охоче ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто ви спізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у вас багато друзів?
38. Чи часто ви опиняєтесь в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто ви стривожені і відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?

40. Чи правда, що ви не дуже впевнено відчуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

Додаток Б

Дослідження рівня емпатійних тенденцій (За методикою І. Юсупова)

Питання тесту

1. Мені більше подобаються книжки про подорожі, ніж книжки із серії «Життя видатних людей».
2. Дорослих дітей дратує піклування батьків.
3. Мені подобається розмірковувати про причини успіхів і невдач інших людей.
4. Серед музичних передач віддаю перевагу передачам про сучасну музику.
5. Надмірне роздратування та несправедливі нарікання хворого необхідно терпіти, навіть якщо вони продовжуються роками.
6. Хворій людині можна допомогти навіть словом.
7. Стороннім людям не слід втручатися в конфлікт між двома особами.
8. Старі люди, як правило, ображаються без причини.
9. Коли в дитинстві слухав сумну історію, на моїх очах самі по собі з'являлися сльози.
10. Роздратованість моїх батьків впливає на мій настрій.
11. Я байдуже ставлюсь до критики на мою адресу.
12. Мені більше подобається розглядати портрети, ніж картини з пейзажами.
13. Я завжди прощав усе своїм батькам, навіть коли вони були неправі.
14. Якщо кінь погано тягне, його слід шмагати.
15. Коли я читаю про драматичні події в житті людей, то відчуваю, що це нібито відбувається зі мною.
16. Батьки ставляться до своїх дітей справедливо.
17. Я завжди втручаюсь, коли бачу, що підлітки або дорослі сваряться.
18. Я не звертаю увагу на погані настрої моїх батьків.
19. Я довго спостерігаю за поведінкою тварин, відкладаючи інші справи.
20. Фільми та книги можуть викликати сльози тільки в несерйозних людей.
21. Мені подобається спостерігати за виразом обличчя та поведінкою незнайомих людей.
22. У дитинстві я приводив додому кішок і собак.
23. Усі люди необгрунтовано озлоблені.
24. Дивлячись на сторонню людину, мені хочеться вгадати, як складеться її життя.
25. У дитинстві молодші від мене за віком ходили за мною по п'ятах.
26. Коли я бачу покалічену тварину, я намагаюсь їй чимось допомогти.
27. Людині стане легше, якщо уважно вислухати її скарги.
28. Побачивши вуличну подію, я намагаюсь не потрапити в число свідків.

29. Молодшим за мене подобається, коли я пропоную їм свою ідею, справу або розвагу.
30. Люди перебільшують здатність тварин відчувати настрої своїх хазяїв.
31. скрутної конфліктної ситуації людина має виходити самотійно.
32. Якщо дитина плаче, на це є свої причини.
33. Молодь має задовольняти будь-які прохання та чудацтва старих.
34. Мені хотілося зрозуміти, чому деякі мої однокласники інколи були замислені.
35. Безпритульних домашніх тварин слід відловлювати та знищувати.
36. Якщо мої друзі починають обговорювати зі мною свої особисті проблеми, я намагаюсь перевести розмову на іншу тему

Додаток В

Методика «Мотивація афіляції (МАФ)» розроблена А. Меграбяном і модифікована М.Ш. Магомед-Еміновим

Бланк опитувальника

Прізвище, ім'я

Дата

Клас__

Інструкція. Заповніть паспортну частину бланку. Уважно читайте запитання анкети. Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використайте наступну шкалу: +3 — цілком згодний; +2 — згодний;

+ 1 — швидше згодний, ніж не згодний; 0 — нейтральний; —1 — швидше незгодний, ніж згодний; —2 — не згодний; -3 — цілком не згодний.

Варіанти відповідей відмічайте зручним для вас способом у відповідній графі.

| № | Запитання шкали ПП | + | + | + | 0 | - | - | - |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 3 | 2 | 1 | | 1 | 2 | 3 |
| 1 | Я легко сходжуся з людьми | | | | | | | |
| 2 | Коли я в розпачі, то волію бути на людях, ніж залишатися один | | | | | | | |
| 3 | Якби я повинен був вибирати, то zvoliv би, щоб мене вважали здібним і кмітливим, ніж товариським і дружелюбним | | | | | | | |
| 4 | Я маю потребу в близьких друзях менше, ніж більшість людей | | | | | | | |
| 5 | Я говорю людям про свої переживання скоріше часто й охоче, ніж роблю це рідко й лише в особливих випадках | | | | | | | |
| 6 | Від гарного фільму я одержую більше задоволення, ніж від великої компанії | | | | | | | |
| № | Запитання шкали ПП | + | + | + | 0 | - | - | - |
| | | 3 | 2 | 1 | | 1 | 2 | 3 |
| 7 | Мені подобається заводити якнайбільше друзів | | | | | | | |
| 8 | Я скоріше zvoliv би провести свій відпочинок у віддаленні від людей, ніж на жвавому курорті | | | | | | | |
| 9 | Я думаю, що більшість людей славу й пошану цінують вище за дружбу | | | | | | | |
| 10 | Я віддав би перевагу самостійній роботі, а не колективній | | | | | | | |
| 11 | Зайва відвертість із друзями може зашкодити | | | | | | | |
| 12 | Коли я зустрічаю на вулиці знайомого, я скоріше намагаюся перекинутися з ним хоча б парою слів, ніж пройти, просто привітавшись | | | | | | | |
| 13 | Незалежність і волю від прихильностей я ціную більше, ніж міцні дружні зв'язки | | | | | | | |
| 14 | Я відвідаю компанії й вечірки тому, що це гарний спосіб завести друзів | | | | | | | |
| 15 | Якщо мені потрібно прийняти важливе рішення, то я скоріше пораджуся з друзями, ніж стану обмірковувати його один | | | | | | | |
| 16 | Я не довіряю занадто відкритому прояву дружніх почуттів | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|-------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| . | | | | | | | | | |
| 1 7 . | У мене дуже багато близьких друзів | | | | | | | | |
| 1 8 . | Коли я перебуваю з незнайомими людьми, мені зовсім неважливо, подобаюся я їм чи ні | | | | | | | | |
| 1 9 . | Індивідуальні ігри й розваги мене більше цікавлять, ніж | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|-------------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | колективні | | | | | | | | |
| 2 0 . | Відкриті емоційні люди приваблюють мене більше, ніж серйозні, зосереджені | | | | | | | | |
| 2 1 . | Я скоріше прочитаю цікаву книгу або сходжу в кіно, ніж проведу час на вечірці | | | | | | | | |
| 2 2 . | Подорожуючи, я більше люблю спілкуватися з людьми, ніж просто насолоджуватися краєвидами або одному відвідувати визначні пам'ятки | | | | | | | | |
| 2 3 . | Мені легше вирішити важку проблему, коли я обмірковую її один, ніж коли обговорюю її з іншими | | | | | | | | |
| 2 4 . | Я вважаю, що у важких життєвих ситуаціях скоріше потрібно розраховувати тільки на свої сили, ніж сподіватися на порятунок | | | | | | | | |
| 2 5 . | Навіть у колективі мені важко повністю відволіктися від турбот і термінових справ | | | | | | | | |
| 2 6 . | Опинившись у новому місці, я швидко здобуваю широке коло знайомих | | | | | | | | |
| 2 7 . | Вечір, проведений за улюбленим заняттям, тішить мене більше, ніж жвава вечірка | | | | | | | | |
| 2 8 . | Я уникаю занадто близьких відносин із людьми, щоб не втратити особисту волю | | | | | | | | |
| 2 | Коли в мене поганий настрій, я скоріше | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 9 | намагаюся не показувати своїх почуттів, ніж прагну з ким-небудь поділитися | | | | | | | |
| 30 | Я люблю бувати в товаристві та завжди радий провести час V веселій компанії | | | | | | | |
| № | Запитання шкали СВ | + | + | + | 0 | - | - | - |
| | | 3 | 2 | 1 | | 1 | 2 | 3 |
| 1 | Я соромлюся йти в малознайому компанію | | | | | | | |
| 2 | Якщо вечірка мені не подобається, я однаково не піду першим | | | | | | | |
| 3 | Мене б дуже зачепило, якби мій друг став би суперечити мені при сторонніх (людях) | | | | | | | |
| 4 | Я намагаюся менше спілкуватися з людьми критичного складу | | | | | | | |
| 5 | Звичайно я легко спілкуюся з незнайомими людьми | | | | | | | |
| № | Запитання шкали СВ | + | + | + | 0 | - | - | - |
| | | 3 | 2 | 1 | | 1 | 2 | 3 |
| 6 | Я не відмовлюся піти в гості через те, що там будуть люди, які мене не люблять | | | | | | | |
| 7 | Коли двоє моїх друзів сперечаються, я волію не втручатися в їхню суперечку, навіть якщо з кимось із них не згодний | | | | | | | |
| 8 | Якщо я попрошу когось піти із мною, і він мені відмовлять, то я не зважуся попросити його знову | | | | | | | |
| 9 | Я обережний у висловленні своїх думок, поки добре не пізнаю людини | | | | | | | |
| 10 | Якщо під час розмови я чогось не зрозумів, то краще я це пропущу, ніж перерву співбесідника й попрошу повторити | | | | | | | |
| 11 | Я відкрито критикую людей і очікую від них того ж | | | | | | | |
| 12 | Мені важко говорити людям «ні» | | | | | | | |
| 1 | Я все-таки можу одержати задоволення від вечірки, навіть | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|-------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 3 . | якщо бачу, що одягнений не так, як треба | | | | | | | | |
| 1 4 . | Я болісно сприймаю критику на свою адресу | | | | | | | | |
| 1 5 . | Якщо я не подобаюся комусь, то намагаюся уникати цієї людини | | | | | | | | |
| 1 6 . | Я рідко соромлюся звертатися до людей за допомогою | | | | | | | | |
| 1 7 . | Я рідко суперечу людям з остраху їх зачепити | | | | | | | | |
| 1 8 . | Мені часто здається, що незнайомі люди дивляться на мене критично | | | | | | | | |
| 1 9 . | Щоразу, коли я йду в незнайоме товариство, я волію брати із собою друга | | | | | | | | |
| 2 0 . | Я часто говорю те, що думаю, навіть якщо це неприємно співрозмовникові | | | | | | | | |
| 2 1 . | Я легко адаптуюся у новому колективі | | | | | | | | |
| 2 2 . | Часом я впевнений, що нікому не потрібний | | | | | | | | |
| 2 3 . | Я довго переживаю, якщо стороння людина несхвально висловила на мою адресу | | | | | | | | |
| 2 4 . | Я ніколи не почуваю себе самотнім у компанії | | | | | | | | |
| 2 5 . | Мене дуже легко зачепити, навіть якщо це не помітно з боку | | | | | | | | |
| 2 6 . | Після зустрічі з новою людиною мене звичайно мало хвилює, чи правильно я поведився | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|-------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| . | | | | | | | | | |
| 2 7 . | Коли я повинен за чим-небудь звернутися до офіційної особи, я майже завжди чекаю, що мені відмовлять | | | | | | | | |
| 2 8 . | Коли потрібно попросити продавця показати річ, що сподобалася мені, я почуваю себе невпевнено | | | | | | | | |
| 2 9 . | Якщо я незадоволений тим, як поводить ся мій знайомий, я звичайно прямо вказую йому на це | | | | | | | | |
| 3 0 . | Якщо в транспорті я сиджу, мені здається, що люди дивляться на мене з докором | | | | | | | | |
| 3 1 . | Виявившись у незнайомій компанії, я скоріше активно включаюся в бесіду, ніж тримаюся осторонь | | | | | | | | |
| 3 2 . | Я соромлюся просити, щоб повернули мою книгу або якусь іншу річ, взяту в мене на деякий час | | | | | | | | |

Обробка та інтерпретація результатів По кожній зі шкал підраховується сумарний бал. При цьому відповідям випробуваного на прямі пункти опитувальника (відзначені знаком «+» у ключі) приписуються бали на основі прямого співвідношення. Відповідям випробуваного на зворотні пункти опитувальника відзначені знаком «—» у ключі) приписуються бали на основі зворотного співвідношення.

Ключ до шкали ПП: +1, +2, -3, -4, +5, -6, +7, -8, -9, -10, -11, +12, -13, +14, +15, -16, -17, -18, -19, +20, -21, +22, -23, -24, -25, +26, -27, -28, -29, +30.

Ключ до шкали СВ: +1, +2, +3, +4, -5, -6, +7, +8, +9, +10, -11, +12, -13, +14, +15, -16, +17, +18, +19, -20, -21, +22, +23, -24, +25, -26, +27, +28, -29, +30, -31, +32.

На основі двох індексів ПП і З виділяються чотири типи мотивів. Для цього сумарні бали всієї вибірки випробуваних ранжуються як по шкалі для ПП, так і по шкалі для СВ. Далі виділяються чотири підгрупи випробуваних: *високий-низький* (ПП вище медіани, а СВ нижче медіани), *низький-низький* (ПП нижче медіани, СВ вище медіани), *високий-високий* (ПП вище медіани, СВ вище медіани), *низький-високий* (ПП нижче медіани, З вище медіани).

Для випробуваних групи «високий-низький» характерний мотив

«прагнення до прийняття», а для випробуваних групи «низький-високий» — мотив «страх відкидання». У випробуваних двох інших груп

інтенсивність цих мотивів приблизно однакова. При цьому в однієї з них («високий-високий») інтенсивність обох мотивів висока, а в іншої — низька.

Мотивація афіліації найбільш виражена у дівчат (жінок). Для чоловіків однакове значення мають як мотивація афіліації, так і мотивація досягнення успіху.

Додаток Д

**Тест для визначення потреби у досягненнях (пд) (Ю.М.Орлов,
В.І.Шкуркін, Л.П.Орлова, 1974)**

1. Думаю, що успіх у житті залежить радше від випадку, ніж розрахунку.
2. Якщо я втрачу улюблене заняття, життя для мене втратить сенс.
3. Для мене в будь-якій справі важливіший процес її виконання, ніж кінцевий результат.
4. Вважаю, що люди більше страждають від невдач на роботі, ніж від поганих взаємин із близькими.
5. На мою думку, більшість людей живе віддаленими цілями, а не близькими.
6. У моєму житті було більше успіхів, ніж невдач.
7. Емоційні люди мені подобаються більше, ніж діяльні.
8. Навіть у звичайній роботі я намагаюся удосконалити деякі її елементи.
9. Захоплений думками про успіх, я можу забути про пересторогу.
10. Мої батьки вважали мене лінивою дитиною.
11. Думаю, що причина моїх невдач — обставини, а не я сам.
12. Мої батьки дуже суворо контролювали мене.
13. Терпіння у мене більше, ніж здібностей.
14. Лінощі, а не сумніви щодо успіху змушують мене часто відмовлятися від своїх намірів.
15. Думаю, що впевнена в собі людина — це я.
16. Заради успіху я можу ризикувати, якщо навіть шанси не на мою користь.
17. Я не сумлінна людина.
18. Коли все йде добре, моя енергія підсилюється.
19. Якби я був журналістом, писав би рідше про оригінальні винаходи, ніж про пригоди.
20. Мої родичі часто не поділяють моїх планів.
21. Рівень моїх вимог до життя нижчий, ніж у моїх друзів.
22. Мені здається, що наполегливості в мене більше, ніж здібностей.

Декларація про академічну доброчесність

Моя кваліфікаційна робота була написана мною у моєму власному викладенні, за виключенням цитат з опублікованих та неопублікованих джерел, які чітко ідентифіковані в роботах і визнані як такі.

Я усвідомлюю, що використання матеріалів з інших робіт чи парафраз таких матеріалів без вказання авторства будуть розтлумачені як плагіат. Джерело кожного рисунку, схеми чи іншої ілюстрації відповідно ідентифікується, а також джерела матеріалів, опублікованих чи неопублікованих, які не є результатом моїх власних досліджень, експериментів чи спостережень.