

Міністерство освіти і науки України
Національний авіаційний університет
ФАКУЛЬТЕТ ЛІНГВІСТИКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА АВІАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Методичні рекомендації з підготовки студентів до практичних занять
з дисципліни «Експериментальна психологія»
за спеціальністю 053 «Психологія»

Укладач:
доцент кафедри авіаційної психології
Ічанська О.М.

Методичні рекомендації розглянуті та схвалені на засіданні кафедри авіаційної психології

Протокол № 14 від 17.1.2021р.

Завідувач кафедри

Л.В.Помиткіна

Тема 2. Напрямки проведення психологічної експертизи в підприємницькій діяльності

Експертиза відрізняється від наукового дослідження тим, що має дати результат (експертний висновок), корисний не “взагалі”, в невизначеному майбутньому, а такий, що мінімізує ризик прийняття хибного рішення в певній ситуації і в певний час. Тому експерт має підготувати і подати особі, яка приймає рішення (ОПР), до визначеного терміну матеріал з інформацією, яку ця особа, як правило, самостійно отримати не може.

Експерт – це:

1) функція, яку виконує висококваліфікований спеціаліст, залучений до процесу прийняття відповідального рішення, і який здійснює його методичне і наукове забезпечення за своїм фахом;

2) функція, яку людина може виконувати завдяки значному досвіду зіткнення з певним класом проблем і розвиненій на цій основі інтуїції;

3) функція, яку людина виконує як носій певного виду інтересів.

Об’єкт ПЕ: підприємська діяльність.

Предмет ПЕ: професійно важливі характеристики та компетенції підприємця або найманого персоналу; види професійної взаємодії підприємця та персоналу, персоналу в межах організації.

Мета ПЕ: встановити наявність/ відсутність або відповідність/невідповідність досліджуваного психічного явища у відповідності до експертного критерію.

Основні напрямки проведення ПЕ підприємницької діяльності:

1. ПЕ професійних важливих характеристик та компетенцій підприємця
2. ПЕ професійних важливих характеристик та компетенцій найманого персоналу
3. ПЕ професійної взаємодії підприємця та персоналу, персоналу в межах організації

Тема 3. Психологічна експертиза професійної компетентності персоналу

1. Компетентність становить систему професійних компетенцій відповідно до повноважень, передбачених посадою.

Компетенції- це особисті риси людини, які зумовлюють рівень знань і вмінь, котрі персонал може ефективно використовувати та адаптувати в різних ситуаціях та умовах праці.

Аналіз компетентності персоналу – це процес порівняння потреб підприємства (необхідного кількісного та якісного складу персоналу відповідно до обраної стратегії розвитку) з наявними ресурсами (працівниками з досягнутими рівнями компетенції) та вибір форм впливу для приведення їх у відповідність. Результатом такого порівняння потреб і ресурсів підприємства можуть бути: перестановка, пересування, набір, навчання, підвищення кваліфікації, оволодіння другою вищою освітою та професією.

Прогнозування компетентності персоналу полягає у визначенні на певний термін необхідної кількості персоналу та рівня його компетенцій для підприємства відповідно до стратегічної мети й оперативних цілей його діяльності.

Детальніше у статті:

Варганова О.В. ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ: СУЧАСНІ ВИМОГИ ТА ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ// Проблеми системного підходу в економіці.-2017-№ 5(61).-С.97-102.

У статті концептуалізовано професійну компетентність персоналу з урахуванням сучасних трендів її змінення під впливом чинників бізнес-середовища. Визначено сучасні тенденції розвитку професійної компетентності персоналу в умовах динамічних змін бізнес-середовища. Надано визначення професійної компетентності персоналу. Наголошено на

тому, що вимоги до професійної компетентності персоналу підприємств постійно трансформуються, що зумовлено зміною характеристик та тенденцій розвитку бізнес-середовища. Наведено перелік бізнес-компетенцій персоналу, які, згідно з прогнозами, будуть визначальними у 2020 р. Представлено приклад поведінкових індикаторів, які дадуть змогу вимірювати професійну компетентність персоналу. Запропоновано ієрархію професійних компетенцій персоналу. Представлено сучасні тренди розвитку професійної компетентності персоналу. Побудовано когнітивну схему формування професійної компетентності персоналу.

Тексти лекцій з дисципліни «Професійно- комунікативна компетентність» (для студентів 5 курсу всіх форм навчання напряму підготовки «Туризм», спеціальностей 7.050401 – «Туризм», 7.050402 – «Готельне господарство») / Укл.: Александрова С.А –Харків: ХНАМГ, 2008 р. – 40 с.

Саух І.В. Моделі професійної компетентності менеджера туристичної індустрії як основа конкурентоспроможності галузі// Економіка. Управління. Інновації. - 2010. - №2 (4).

Тема 4.Психологічна експертиза інноваційного потенціалу працівника

Поняття «потенціал» походить від франц. *potentiel* «що може бути», запозиченого в ХІХ столітті і що мав за джерело лат. *potential* «сила, міць» й означає сукупність усіх наявних можливостей у будь-якій сфері. Сьогодні термін «потенціал» отримав поширення у різних сферах. так визначають: територіальний, регіональний, господарський, економічний, промисловий, технічний, науковий, організаційний, фінансовий, інноваційний, потенціал підприємства.

Інноваційний потенціал персоналу можна розглядати як поєднання інноваційного та кадрового потенціалів у межах здійснення інноваційної діяльності. Зважаючи на це необхідно узагальнити сутність кадрового потенціалу підприємства та розглянути його структуру.

1.Власенко Юлія Олександрівна. Психологічний аналіз інноваційного потенціалу особистості: дисертація канд. психол. наук: 19.00.01 / Одеський національний ун-т ім. І.І.Мечникова. - О., 2003.

2.О. А. Пурденко, В. В. Мельник ОЦІНКА ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ //Ефективна економіка, 2019.-№4.-С.

3. Перегудова Т.В., Бистров А.Г., Оцінювання інноваційного потенціалу працівників при впровадженні інновацій: теоретико-методичний аспект / Український соціум. Економіка, 2014. №3 (50) - С.78-88

Тема 5.Психологічна експертиза професійної діяльності персоналу

ПЕ мотивації та мотивів працівника.

Проведені нами в кінці 1980-х рр. дослідження дозволили розробити класифікацію мотивів, найбільш придатну для вирішення практичних завдань управління персоналом: *мотиви придбання* вибір способу діяльності в цілях отримання матеріальних, соціальних і психологічних винагород за її результати;

мотиви задоволення - вибір способу діяльності в цілях отримання позитивних емоцій від процесу і (або) результату праці;

мотиви безпеки - вибір способу діяльності, орієнтований на уникнення небажаних санкцій за її неналежні результати;

мотиви підпорядкування - вибір способу діяльності у відповідності з груповими нормами і рольовими приписами;

мотиви енергозбереження - вибір способу діяльності, максимізуючого співвідношення очікуваного результату і витрат на його отримання.

Всі групи мотивів впливають на працівника одночасно. Характер і способи прогнозування наслідків цього впливу можна досить точно визначити виходячи з нашої "теорії мотиваційного комплексу".

Мотиваційний комплекс трудової діяльності персоналу організації - це порівняно нове для організаційного поведінки поняття, вперше введене авторами в теорію менеджменту в 1992 р. як самостійна теорія мотивації. Під ним слід розуміти цілісну систему, елементами якої служать мотиви придбання, задоволення, безпеки, підпорядкування та енергозбереження.

Окремі групи мотивів розглядаються в рамках даної теорії мотивації не ізольовано, а як взаємозалежні складові частини єдиного цілого. Між окремими групами мотивів, що складають мотиваційний комплекс трудової діяльності персоналу організації, існують три групи зв'язків.

ПЕ професійних деформацій персоналу.

Професійна деформація - це зміни в структурі діяльності та особистості, які негативно впливають на продуктивність праці та взаємодію з іншими учасниками цього процесу. Професійні деформації порушують цілісність особистості, знижують її адаптивність, справляють негативний вплив на ділове спілкування та ефективність службової діяльності в цілому. Тому успішне вирішення даної проблеми і пов'язаних з нею труднощів у подальшому призводить до професійного розвитку особистості та підвищення ефективності роботи.

1. Психологія професійної безпеки: технології конструктивного самозбереження особистості: кол. моногр./ О.Лазорко, Ж.Вірна, Л.Акімова [та ін.]; за заг. ред. Ж.Вірної. – Луцьк : Вежа-Друк, 2015. – 588с

ПЕ професійних криз особистості.

Е. Зеєр і Е. Симанюк під кризами професійного становлення розуміють нетривалі за часом періоди (до 1 року) кардинальної перебудови професійної свідомості, діяльності та поведінки особистості, зміну вектора її професійного розвитку. Ці кризи призводять до переорієнтації на нові цілі, до корекції та ревізії соціально-професійної позиції, обумовлюють зміну практик професійної діяльності й взаємин з оточуючими [1]. Періодична зміна стабільних і критичних періодів взаємодії фахівця з професією та конструктивне проходження ним через кризи свідчить про якісну перебудову психіки людини, появу новоутворень, зміну «сміслових структур професійної свідомості», а отже, перехід на більш високий рівень професійного розвитку. Негативний результат професійної кризи є свідченням розгортання професійних деструкцій і подальшої «негативізації» професійної ідентичності

1. Гиниатуллина Е. И. Профессиональная идентичность на этапе кризиса становления молодого специалиста: автореф. дис. ... канд. психол. наук:

19.00.03. М., 2012. 27 с

Тема 6. Психологічна експертиза професійної компетентності керівника

Наведемо приклади моделей компетенцій світових стандартів (базові типи компетенцій)

Модель SHL (міжнародні стандарти керування – фахівець, менеджер, керівник групи) виділяє наступні типи компетенцій:

- підприємницькі якості (бізнес, творчий підхід, рішучість, стратегія);
- якості керівника (лідерство, планування й організація, орієнтація на якість, переконливість);
- професійні якості (спеціальні знання, аналіз і вирішення проблем, усна й письмова комунікація);

- особисті якості (міжособистісне розуміння, гнучкість, стабільність, особиста мотивація).

Модель S. Whiddett & S. Hooleyforde виділяє такі типи компетенцій: розвиток бізнесу (особистий розвиток, генерування й обґрунтування ідей); досягнення результатів (планування, чіткість менеджменту, постановка цілей); аналіз – робота з інформацією (аналіз і прийняття рішень); люди (робота в команді, вплив, керування відносинами).

Модель Society for Human Resource Management (модель для керування колективом) виділяє наступні типи компетенцій: знання бізнесу; персональна дієздатність; стратегічний внесок; практичні навички та володіння технологіями менеджменту.

Модель "Корпоративні фінансові технології" виділяє такі типи компетенцій: системне мислення; прийняття рішень; орієнтація на результат; аналітичні здатності; креативність; гнучкість, швидка й адекватна реакція; здатності до навчання; організаторські здібності; делегування повноважень; вміння планувати час; управляти проектами; працювати в команді; переконувати, відстоювати думку; вміння слухати інших, підтримувати зворотний зв'язок; навички проведення презентацій і переговорів; здатність ретранслювати знання й навички.

Тема 7. Психологічна експертиза професійної взаємодії персоналу

Психологічну сутність взаємодії персоналу організації можна представити у вигляді трикомпонентної структури, в якій нами виокремлюються когнітивно-комунікативний, емоційно-оцінний, поведінковий компоненти.

Когнітивно-комунікативний компонент взаємодії персоналу організації визначає цінності, ідеї, переконання, співпадіння або неспівпадіння особистісних і професійних інтересів, засоби та стиль мовлення і комунікації.

Емоційно-оцінний компонент взаємодії персоналу організації характеризує емоційно-пофарбовану оцінку цієї взаємодії, ставлення суб'єктів взаємодії один до одного, визначає корисність або марність взаємодії

Поведінковий компонент взаємодії персоналу організації визначає поведінкові патерни взаємодії в організації, їх динаміку та інтенсивність.

Кожушко С. П. Професійна взаємодія та її характеристики // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. - 2013. - № 38-39. - С. 247-252. - Режим доступу:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo_2013_38-39_39