

Когнітивний компонент психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально- економічних змін

У статті досліджується рівень розвитку когнітивного компонента психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін. За допомогою розробленої анкети визначаються складові когнітивного компонента психологічної готовності: поняття змін, види соціально-економічних змін, етапи введення змін, чинники впливу на діяльність у нових умовах, поняття готовності персоналу до діяльності в умовах соціально-економічних змін.

Ключові слова: психологічна готовність, когнітивний компонент, персонал, вища школа.

В статье исследуется уровень развития когнитивного компонента психологической готовности персонала высшей школы к деятельности в условиях социально-экономических изменений. С помощью разработанной анкеты определяются составляющие когнитивного компонента психологической готовности: понятие изменений, виды социально-экономических изменений, этапы введения изменений, факторы влияния на деятельность в новых условиях, понятие готовности персонала к деятельности в условиях социально-экономических изменений.

Ключевые слова: психологическая готовность, когнитивный компонент, персонал, высшая школа.

У наукових розробках багатьох учених зазначається набір різноманітних знань, які повинні бути наявними у персоналу вищої школи задля забезпечення ефективності педагогічної діяльності. Загалом можна виокремити знання щодо психологічних та педагогічних особливостей діяльності, управління вищою школою, сутності процесів навчання і виховання, форм та методів наукових досліджень, діяльності в умовах змін.

Однак сукупність знань ще остаточно не вирішує будь-яких професійних задач. Працівник повинен володіти особливою готовністю до актуалізації знань, до застосування їх в умовах обмеженого часу тощо [6]. Особливо це стосується діяльності персоналу вищої школи в період змін, під час якого необхідно застосувати увесь свій інтелектуальний потенціал, виявити здібності до нових видів роботи, сприйняти нову інформацію.

Вагомим постає накопичення знань персоналом вищої школи та формування їх системи. Адже саме системні знання дають можливість ефективно працювати. У нашому випадку, коли працівник вищої школи знає теорію управління змінами, етапи введення змін, форми опору персоналу в умовах змін, мотиви діяльності в час змін тощо.

Саме тому, на нашу думку, когнітивний компонент психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах змін повинен містити знання щодо сутності змін, особливостей введення змін, етапів введення змін, рівень розуміння працівниками психологічної готовності до діяльності в умовах змін.

До знань щодо сутності змін можна віднести знання самих змін, видів змін у соціумі та вищій школі. Знання особливостей введення змін спрямовані на розуміння персоналом вищої школи етапів введення змін. Розуміння поняття психологічної готовності персоналом вищої школи до діяльності в умовах змін дасть змогу науково-педагогічним працівникам якісніше підготуватися до виконання новітньої діяльності, бути обізнаними щодо компонентів готовності та здійснення їх аналізу.

Загалом, когнітивний компонент як складова психологічної готовності персоналу вищої школи до професійної діяльності в умовах змін розглядається як сукупність спеціальних знань, практичного досвіду, які необхідні працівникам задля виконання ефективної діяльності.

Дослідження когнітивного компонента психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін здійснювалося за допомогою розробленої нами “Анкети дослідження професійних знань працівників вищої школи з проблематики соціально-економічних змін”. У ній було запропоновано науково-педагогічним працівникам відповісти на запитання, які стосувалися їх знань щодо поняття змін, видів соціально-економічних змін, етапів введення змін, чинників впливу на діяльність у нових умовах та розуміння поняття готовності персоналу до діяльності в умовах соціально-економічних змін.

Базуючись на розробках Л.М. Карамушки [5], нами було застосовано таку шкалу показників з метою визначення рівня знань персоналу вищої школи щодо процесів введення змін.

1. *“Повністю правильні знання”* – повне та найбільш раціональне розкриття ознак поняття (вказуються майже всі ознаки).

2. *“Частково правильні знання”* – часткове розкриття окремих ознак та можливе включення додаткових ознак.

3. “Неправильні знання” – неправильно визначено сутність поняття.

4. “Відсутність знань” – відсутність відповіді.

Далі, з метою зведення отриманих даних до єдиних показників, нами було переведено результати обробки у високий, середній та низький рівні.

Високий рівень – наявний у персоналу з ґрунтовними теоретичними знаннями з проблематики змін. У працівників виявляється високий рівень розумових здібностей, аналітичності мислення. Вони достатньою мірою володіють знаннями щодо сутності змін, етапів і процесів введення змін та готовності персоналу до забезпечення цих змін.

Середній рівень – працівники з таким рівнем не мають достатніх знань щодо проблематики введення змін. Вони володіють, проте не у повному обсязі, знаннями щодо забезпечення процесів введення змін у вищій школі, не достатньо обізнані із поняттями готовності до діяльності.

Низький рівень – у такого персоналу відзначається відсутність знань із проблематики соціально-економічних змін або ж працівниками були дані некоректні чи неправильні відповіді.

Емпіричні результати дослідження когнітивного компонента психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін подано у табл. 1.

Таблиця 1

Рівні сформованості складових когнітивного компонента психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін (у % від загальної кількості опитаних)

Складові когнітивного компонента	Рівні сформованості		
	Низький	Середній	Високий
Розуміння поняття змін	14,6	79,2	6,3
Розуміння видів соціально-економічних змін	31,3	62,5	6,3
Знання змін, що відбуваються у вищій школі	27,1	61,8	11,1
Знання етапів введення змін	52,1	41,7	6,3
Знання чинників, що впливають на діяльність персоналу в умовах соціально-економічних змін	24,3	61,1	14,6
Розуміння готовності персоналу до діяльності в умовах соціально-економічних змін	45,1	49,3	5,6

З метою дослідження рівня розвитку когнітивного компонента нами було визначено рівень знань персоналу вищої школи із

основних понять теорії управління змінами: “зміни”, “види соціально-економічних змін”, “зміни у вищій школі”, “етапи введення змін”, “чинники впливу на діяльність персоналу в умовах змін”, “готовність персоналу до діяльності в умовах змін”.

Згідно з даними табл. 1, можна стверджувати, що розуміння поняття “зміни” знаходиться у науково-педагогічних працівників на середньому рівні (79,2 %). Це вказує на те, що існують, проте неповні, знання сутності змін у соціумі персоналом вищої школи. Водночас, лише 6,3 % працівників вищих навчальних закладів повністю правильно визначили поняття “змін”. Наприклад, можна зазначити такі означення поняття змін. “Зміни” – це “трансформації, що відбуваються у внутрішньому середовищі організацій і спрямовуються на їх взаємодію із соціальним оточенням”, “покращення функціонування чогось існуючого”, “перетворення, заміна старого відмінним від попереднього новим”, “перехід на інший рівень в позитивну або негативну сторону” та ін. Наявність малої кількості правильно вказаних відповідей пояснюється тим, що персонал вищої школи, хоча й досить часто останнім часом зустрічається з різноманітними змінами, проте вагомого значення самому поняттю не надає, а тому й не достатньо розуміє саму суть означення змін.

Низький рівень сформованості розуміння поняття “змін” встановлено у 14,6 % працівників вищої школи. У цьому випадку науково-педагогічні працівники або взагалі не означали дане поняття або ж зазначали його з вагомими неточностями. Зокрема, окремими педагогами визначено, що “зміни” – це “щось гарне і тепле у моєму житті, але якщо зміни гарні”, “добрі можливості”, “можливість виправити помилки”, “готовність особистості до поставлених реалій” та ін. Тобто зміни здебільшого пояснювалися можливостями реалізації власних задумів, приємними почуттями, навіть, готовністю особистості. Усе це вказує, на нашу думку, на те, що персонал вищої школи не ознайомлений із поняттями теорії управління змінами. Хоча й має загальний високий рівень знань, однак важко орієнтується у особливостях поняття “змін”. Також можна пояснити дану ситуацію невмінням окремих науково-педагогічних працівників формулювати ґрунтовне й цілісне визначення раніше невідомого поняття.

Результати проведеного опитування показали, що зовсім незначна частина працівників вищої школи (6,3 %) має високий рівень знань щодо розуміння видів соціально-економічних змін. Загалом нами було відзначено перелік змін, пов’язаних зі сферою діяльності та змін, пов’язаних із самим процесом введення змін.

Працівники з високим рівнем знань видів соціально-економічних змін вказали зміни з обох зазначених переліків. Можна назвати такі правильні відповіді: “технічна революція, зміна заробітної плати, реформи, інфляція”, “соціальні, політичні, економічні, негативні та позитивні” та ін.

Водночас третина опитаних працівників (31,3 %) взагалі не назвала змін, що останнім часом відбулися у соціумі. Це говорить про певну обмеженість у поглядах деяких науково-педагогічних працівників з таким рівнем знань, неможливість виокремити зміни у соціумі. Також, можливо, багатьма працівниками у сучасних мінливих умовах самі зміни й не сприймаються як певні перетворення, а лише як необхідні заходи із удосконалення діяльності, життя тощо.

Не кращою виявилася ситуація і зі знаннями щодо змін, які відбулися останнім часом у вищій школі. 27,1 % науково-педагогічних працівників не зазначили цих змін. Знову ж таки можна констатувати, що частина персоналу вищої школи не розуміє, які зміни відбуваються в освітніх організаціях.

Дещо більша, ніж у попередньому випадку, частина працівників вищої школи (11,1 %) має високий рівень знань щодо видів змін у освітніх організаціях. Працівники такими змінами вказали “підвищення заробітної плати, стипендії, скорочення працівників, запровадження європейських стандартів освіти”, “впровадження прогресивних технологій, підвищення рівня знань студентів, підвищення профорієнтації робітників”, “інформаційні, технологічні, політичні зміни, перехід до болонської системи, новітня виховна діяльність, зміни в організаційній культурі”, “кредитно-модульна система, нові підрозділи, ріст заробітної плати” та ін.

Найгіршою виявилася ситуація щодо знання етапів введення змін персоналом вищої школи. Зокрема, лише 6,3 % опитаних працівників їх правильно вказали. Можна назвати такі відповіді: “початковий, стабілізаційний і кінцевий”, “розморожування, дія, заморожування”, “планування, введення, закріплення”, “підготовка, зміни, закріплення” та ін. Цікавим є той факт, що окремим працівникам відома теорія К. Левіна щодо процесів введення змін. Також варто зазначити, що основна частина працівників вищої школи етапи введення змін відзначила за допомогою тривимірної моделі.

Працівників із низьким рівнем знань етапів введення змін виявилось 52,1 %. Деякі з них взагалі не давали відповіді на дане запитання, а окремі хоча й називали етапи введення змін, проте їх відповіді були не правильними, зокрема, “посилення вимог

зовнішнього та внутрішнього середовища організацій, формування команди, створення новітньої мети діяльності, оголошення та доведення цієї мети персоналу”, “нововведення (інновації), трансформація, циклічність”, “чіткість поставленої мети, розподіл обов’язків, ефективність, професіоналізм” та ін. Це вказує на те, що достатньо велика частина науково-педагогічних працівників не володіє знаннями щодо етапів введення змін у організаціях, називаючи особистісні якості; слова, які вживаються як синоніми поняття змін тощо. Це, на наш погляд, може вказувати на те, що більшість працівників не займалася розробкою змін у вищій школі, не були залучені до цілісного етапу їх забезпечення, а лише в окремих випадках допомагали їх впроваджувати.

Наше дослідження встановило, що 14,6 % працівників вищої школи обізнані із чинниками, що мають вплив на діяльність в умовах змін. Ними були зазначені такі: “професійний рівень, комунікабельність у роботі, повага до персоналу”, “поведінка керівників, високий рівень прагнення до досягнень, мотивація діяльності”, “готовність до змін, якість організації, планування, контроль діяльності персоналу, ефективність управління, професіоналізм”, “мікроклімат у колективі, організація навчального процесу, стиль керівництва” та ін. Водночас, ці відповіді вказують на те, що персоналом вищої школи більшою мірою зазначаються особистісні чинники, які впливають на введення змін. Варто зазначити, що 24,3 % персоналу вищої школи не змогли назвати чинники, які впливають на діяльність в умовах соціально-економічних змін. І це є надзвичайно поганим результатом, оскільки, не знаючи, що може перешкоджати діяльності в умовах змін, досить важко ефективно забезпечувати самий процес діяльності.

Останньою складовою у дослідженні когнітивного компонента було встановлення рівня розуміння готовності персоналу до діяльності в умовах соціально-економічних змін. У цьому випадку 5,6 % працівників вищої школи могли правильно тлумачити дане поняття, вони правильно відповіли на нього. Зокрема, готовність – це “готовність, яка містить операційну, мотиваційну, особистісну та когнітивну складові”, “розуміння проблеми та зменшення стресових ситуацій у зв’язку зі змінами, формування знань, умінь та навичок стосовно ситуативної зміни”, “високий рівень підготовки (моральної, інтелектуальної, психологічної) до діяльності в умовах соціально-економічних змін” та ін. Відрадно, що окремі працівники ознайомлені із науковими підходами до розуміння психологічної готовності. Водночас, 45,1 % працівників не змогли дати або дали неправильну відповідь на це питання. Для прикладу можна назвати

такі відповіді: готовність – це “готовність діяти в тих чи інших соціально-економічних умовах”, “вміння залишатися професіоналом в новій ситуації”, “рівень ефективного включення у професійну діяльність”, “працювати за мізерну платню”, “оптимізм”, “наміри до адаптації” та ін. Можна стверджувати, що досить велика кількість працівників вищої школи не орієнтується у понятті готовності до діяльності. Окремі відповіді стосувалися самої діяльності, намірів працівників, їх поглядів, але ніяк не відображали суті поняття готовності. Це може вказувати на недостатню психологічну підготовку персоналу вищої школи до забезпечення діяльності в умовах соціально-економічних змін.

Встановлення рівня розуміння персоналом вищої школи сутності поняття змін, етапів введення змін, готовності до введення змін дещо корелює із дослідженням В.М. Івкіна. Дослідником також встановлено певну нечіткість у відповідях менеджерів середньої освіти щодо особливостей введення змін [1]. Це вказує на деяке системне нерозуміння поняття змін та сутності психологічної готовності до їх введення у сфері освіти як на середньому, так і на вищому рівнях.

Отже, можна зробити висновок, що рівень розвитку когнітивного компонента психологічної готовності до діяльності в умовах соціально-економічних змін знаходиться у персоналу вищої школи здебільшого на низькому на середньому рівнях. Це вказує на важливість проведення подальших наукових досліджень та розробки системи тренінгових занять з метою формування високого рівня знань у працівників вищої школи для забезпечення діяльності в умовах соціально-економічних змін.

Список використаних джерел

1. Івкін В.М. Формування психологічної готовності менеджерів середньої освіти до управління змінами в освітніх організаціях: автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.10 “Організаційна психологія, економічна психологія” / В.М. Івкін. – К., 2010. – 20 с.
2. Карамушка Л.М. Психологічне забезпечення управління змінами в організації: огляд зарубіжних джерел / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Том I.: Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія: [збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України; За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М.]. – К.: Міленіум, 2006. – Ч. 18. – С. 3-10.
3. Карамушка Л.М. Психологічні особливості введення змін в освітніх організаціях / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Том I.: Організаційна психологія.

- Економічна психологія. Соціальна психологія: [збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України; За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки]. – К.: Міленіум, 2005. – Ч. 16. – С. 43-49.
4. Карамушка Л.М. Психологічні проблеми управління змінами в організації: аналіз основних підходів в західній психології / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Том I.: Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія: [збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України; За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки]. – К.: Міленіум, 2006. – Ч. 17. – С. 3-11.
 5. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: [монографія] / Людмила Миколаївна Карамушка. – К.: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
 6. Коновалова В.Б. Чинники успішності професійної діяльності викладача вищого навчального закладу / В.Б. Коновалова // Педагогіка та психологія: [збірник наукових праць]. – Харків: ХДПУ, 2001. – С. 49-54.
 7. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій): [навчальний посібник] / [Л.М. Карамушка, Г.Л. Федосова, О.А. Філь та ін.; за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Науковий світ, 2008. – 230 с.
 8. Толков О.С. Основні підходи до вивчення сутності змін у вітчизняній та зарубіжній літературі / О.С. Толков // Актуальні проблеми психології. – Т.1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / [За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки]. – К.: Науковий світ, 2008. – Ч. 21-22. – С. 36-39.
 9. Толков О.С. Психологічна готовність персоналу вищої школи до діяльності в умовах змін / О.С. Толков // Науковий вісник Чернівецького університету: [збірник наукових праць]. – Вип. 556: Педагогіка та психологія. – Чернівці: Чернівецький національний університет, 2011. – С. 135-142.
 10. Том Н. Управление изменениями / Н. Том // Управление изменением. – 2000. – № 7. – С. 39-47.
 11. Хмель Н.М. Аналіз основних підходів до розуміння сутності проблеми соціально-економічних змін / Н.М. Хмель // Актуальні проблеми психології. – Т.1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія; [За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки]. – К.: Науковий світ, 2007. – Ч. 19. – С. 37-40.

12. Хмель Н.М. Аналіз ситуацій введення змін в освітніх організаціях та їх наслідків / Н.М. Хмель // Психологічні та соціально-економічні основи забезпечення організаційного розвитку освітніх організацій : [тези наук.-практ. конф. (22–23 травня 2008 р., м. Біла Церква); за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Н.І. Клокар]. – К. : Науковий світ, 2008. – С. 65-66.
13. Cameron E. Making sense of change management / E. Cameron, M. Green. – London: Kogan Page, 2004. – 288 p.
14. Green M. Change management masterclass / Mike Green. – London: Kogan Page, 2007. – 278 p.

In the article the level of development of cognitive component of psychological readiness of personnel of higher school is probed to activity in the conditions of socio-economic changes. By the developed questionnaire the constituents of cognitive component of psychological readiness are determined: a concept of changes, types of socio-economic changes, stages of introduction of changes, factors of influence on activity in new terms, concept of readiness of personnel, is to activity in the conditions of socio-economic changes.

Key words: psychological readiness, cognitive component, personnel, higher school.

Отримано: 6.11.2011 р.

УДК 316.62:347.163

Уршуля Груца-Мьонсік

Морально–суспільна проблематика опіки у виборі вільної людини

Опікування однієї людини іншою в принципі є обов'язком, однак складно сформулювати цю проблему саме так. Більш точним твердженням буде визнання, що догляд за іншою людиною є вибором кожної вільної особи, яка усвідомлює, що повинна у відповідності з принципами свого виховання – часто пов'язаними з моральними аспектами людської свободи – допомагати іншим. Така діяльність є наслідком того, що заклик “Возлюби ближнього свого, як самого себе” є одним з основоположних принципів сучасності. У статті порушено проблему морального вибору