

УДК 159.9 і 005.71

В.Т. Грубляк, А.В. Кузьмін

ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГО-УПРАВЛІНСЬКОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ КЕРІВНОГО СКЛАДУ В ЇХНІЙ ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Проведено аналіз зарубіжної та вітчизняної літератури, що розкриває специфіку психологічного консультування керівного складу промислового підприємства з проблем формування психологічної готовності до управління.

Ключові слова: 1) актуальність дослідження, 2) психологічне консультування, психологічна готовність до управління.

Проведен анализ зарубежной и отечественной литературы, раскрывающей специфику психологического консультирования руководящего состава промышленного предприятия по проблемам формирования психологической готовности к управлению.

Ключевые слова: 1) актуальность исследования, 2) психологическое консультирование, психологическая готовность к управлению.

Сьогодні в Україні існує проблема наявності нових, підготовлених і освічених керівниках організацій та підприємств, а також потреба у психологах, які можуть надавати управлінцям кваліфіковану допомогу.

Основним видом такої допомоги є психологічне консультування. Проблеми психологічного консультування як виду психологічної допомоги, присвячена велика кількість праць зарубіжних і вітчизняних авторів.

Щодо проблеми психологічного консультування керівників організацій та підприємств з проблеми управління, то останнім часом з'являються роботи, де висвітлюються деякі питання цієї проблеми і аспекти, що пов'язані з нею, це роботи, присвячені діагностиці, впровадженню активних технологій навчання керівників, здійсненню корекції якостей керівника, реалізації консультування.

Але фундаментальних розробок саме із проблеми

психологічного консультування керівників промислових підприємств і організацій, їх управління, в тому числі і формування в них психологічної готовності до управління, у вітчизняній літературі поки що недостатньо.

Метою нашого дослідження є проведення аналізу зарубіжної та вітчизняної літератури, де автори провели відповідні дослідження з вивчення теорії управління та психологічного консультування керівного складу підприємств та організації.

Об'єкт і методи дослідження. У сучасній світовій теорії управління та психологічного консультування існує два основних напрямки досліджень щодо визначення змісту та основних завдань психологічного консультування керівників з проблем. На погляд Л.М. Карамушки, яка дослідила дане питання (2000, 2003), ці напрямки можна назвати як **управлінсько-консультативний та психолого-консультативний.**

Психологічне консультування керівників з проблем управління у рамках першого напрямку досліджень розглядається як один із видів управлінського консультування (а більш ширше – як один із методів удосконалення практики управління), у рамках другого напрямку – як один із видів психологічного консультування (а більш ширше – як один із видів психологічної допомоги особистості, групі, організації). Проаналізуємо особливості кожного із напрямків дослідження.

Зазначимо, що на думку Л.М. Карамушки (2003), в зарубіжній теорії управління та консультування „управлінсько-консультативний” підхід найповніше представлений у книзі „Управлінське консультування” (Management Consulting), підготовку та видавництво якої було здійснено Міжнародною організацією праці (International Labor Organization) у 1976 році у Женеві. Ця книжка, авторами якої є відомі фахівці даної галузі консультування Д. Дей, Дж. Канавті, М. Кубр, Ф. Латам, Ф. Нек, Д. Роулінсон, Д.І. Елліота, А. Гладстоун, К. Гутрі, А.С. Попхам, Е.Х. Шейн та інші, після першого видання англійською мовою була перевидана більше десяти разів різними мовами світу, і зокрема у 1992 році вийшла у вигляді двотомника російською мовою.

Ця праця, яка власне була першим повним дослідженням із зазначеної проблеми, на сьогодні є одним із найвідоміших у світі підручників з управлінського консультування, а підходи, відображені в ній, досить повно відтворюють суть та призначення даного виду консультування і широко використовуються консультантами в усьому світі.

Оскільки згадані підходи є повною мірою фундаментальними

щодо розуміння суті управлінського консультування, то розглянемо їх детальніше, формулювання такого найважливішого, на думку Л.М. Карамушки (2003), положення, що певним чином уточнюють і конкретизують їх.

1. Управлінське консультування є похідним від „консультування” – більш загального виду діяльності, під яким розуміють надання допомоги у будь-якій формі щодо змісту, процесу виконання або структури завдання чи серії завдань, за якого консультант сам не відповідає за виконання завдання, але допомагає людям, які несуть таку відповідальність.

2. Консультування (як метод удосконалення соціальної практики та вид професійної діяльності) може здійснюватися з різних питань і, відповідно, можна виділити такі основні види консультування в організаціях: юридичне; економічне (бухгалтерське); інженерно-технічне; управлінське; інші види.

3. Управлінське консультування слід розуміти як метод удосконалення практики управління, який може використовуватися різними організаціями (приватною фірмою, державною організацією, інститутом підготовки керівників тощо) та їх керівниками. Основне призначення такого методу полягає в забезпеченні допомоги організаціям та керівним працівникам у процесі вдосконалення практики управління, підвищення індивідуальної продуктивності і ефективності діяльності організації в цілому.

4. Управлінське консультування є також професією, різновидом професійної діяльності, що здійснюється окремими особами та консультаційними фірмами і вимагає спеціальної глибокої та серйозної підготовки від фахівців, які проводять це консультування.

5. Управлінське консультування може здійснюватися з метою оптимізації управління найрізноманітнішими соціальними сферами. Вперше застосоване у сфері приватного бізнесу, сьогодні управлінське консультування дедалі більшу роль відіграє в державному секторі (у процесі діяльності центральних та місцевих органів влади, лікарень та клінік, університетів, шкіл, агентств із соціального страхування, профспілок тощо). Таким чином, можна говорити про консультування з проблем управління малими підприємствами, державними установами, освітою тощо.

6. Управлінське консультування може застосовуватися в найрізноманітніших сферах управління діяльністю будь-якої організації. Відповідно до них виділяються такі типи консультування:

- консультування із загальних питань управління (визначення стратегії розвитку організації, основних етапів розвитку, формування організаційної культури тощо);

- консультування з проблем управління фінансовою діяльністю (формування фінансової структури організації, аналізу проектів капітальних вкладень, інвестування тощо);

- консультування з проблем управління маркетингом (визначення стратегії маркетингу, вибору й обґрунтування заходів щодо здійснення маркетингу тощо);

- консультування з питань застосування ЕОМ в управлінні (визначення галузей використання ЕОМ, навчання користувачів ЕОМ, використання ЕОМ в управлінських системах тощо);

- консультування з проблем управління людськими ресурсами та їх розвитку (управління кадрами тощо).

7. Консультування з проблем управління людськими ресурсами та їх розвитку як один із видів управлінського консультування передбачає надання консультаційних послуг керівникам у процесі вирішення таких питань: планування людських ресурсів; комплектування штатів та їх підбір; пошук керівних працівників; забезпечення позитивної мотивації працівників та впровадження системи винагород; розвиток кадрового потенціалу (забезпечення кар'єрного росту працівників та розвиток організації); регулювання трудових відносин між адміністрацією та працівником тощо.

Отже, підсумовуючи викладені вище особливості управлінського консультування, можна, на думку Л.М. Карамушки, позицію якої ми поділяємо і дотримуємось в даній роботі, зробити такі висновки:

1. Управлінське консультування стосується оптимізації діяльності організаційних систем (організацій), які є одним із різновидів соціальних систем.

2. Спираючись на результатів аналізу основних підсистем організації (2003), можна говорити про те, що управлінське консультування може проявлятися у наданні консультантом допомоги щодо забезпечення функціонування всіх основних структурних підсистем, які прийнято виділяти в організації:

а) цілей та завдань організації; б) структури організації;

в) людей (персоналу і керівництва); г) технологій та методів діяльності організації.

3. Основні види управлінського консультування можна розподілити, на наш погляд, на дві основні групи. Першу групу складають види управлінського консультування, які стосуються

діяльності організації в цілому.

Саме про цю групу видів консультування доцільно говорити як про організаційне консультування. До неї належать види консультування, які стосуються:

- а) визначення цілей та завдань організації, стратегії її розвитку;
- б) обґрунтування та оптимізації структури організації;
- в) вибору технологій та методів діяльності організації.

До другої групи належить консультування з проблем управління людськими ресурсами. Цей вид консультування доцільно визначати як консультування з проблем управління персоналом (або власне психолого-управлінське консультування).

4. Найбільш „психологічним” за своєю сутністю, або власне психолого – управлінським консультуванням, є, на наш погляд, консультування з проблем управління людськими ресурсами та їх розвитку (консультування, яке стосується такої структурної підсистеми організації, як люди). Це обумовлене такими причинами:

а) основним об'єктом аналізу та впливу у процесі здійснення цього консультування виступає не технічний аспект роботи і відповідні матеріально-економічні ресурси, як це спостерігається здебільшого у разі застосування інших видів консультування, а „людський фактор”, тобто конкретні люди або групи людей, що характеризуються неповторними індивідуально-психологічними особливостями, які значною мірою впливають на ефективність управління;

б) методи впливу, які використовує консультант під час здійснення цього виду консультування, також мають специфічний характер: пов'язані з дією, насамперед, на психіку людей (їхні потреби, мотиви, цінності, здібності, особливості характеру та темпераменту тощо), а не з виконанням технічних завдань, на відміну від методів, які стосуються збільшення обсягу економічних ресурсів, запровадження нових виробничих фондів;

в) здійснювати такий вид консультування мають спеціально підготовлені фахівці – психологи-консультанти.

5. Слід враховувати, що певне „психологічне навантаження” несуть й інші види управлінського консультування, які стосуються функціонування інших структурних підсистем діяльності організації: цілей та завдань організації (оскільки вони можуть бути нерозривно пов'язані з потребами та мотивами діяльності окремих особистостей, передусім керівництва); структури організації (оскільки вона теж може стосуватися спрямованості особистості

керівників); технології та методів (оскільки серед методів, що забезпечують функціонування та розвиток організації, значне місце відводиться методам управління, які є „психологічними” за своєю сутністю).

Але водночас не можна не погодитися з тим, що найбільш „рельєфно” психологічний зріз управлінського консультування простежується на рівні консультування, яке стосується провідної системи будь-якої організації – людей.

Отже, можна стверджувати, що в системі різних видів управлінського консультування існує спеціальний вид консультування, основна мета якого полягає в сприянні з боку психолога-консультанта розв'язанню керівником психологічних проблем (пов'язаних із функціонуванням та розвитком власної психіки і психіки працівників), що впливає на ефективність управління.

Управлінське консультування зародилось під час промислової революції, коли з'явилися сучасні фабрики, що зумовило певні інституціональні та суспільні перетворення (2003). Управлінське консультування має спільні корені з управлінням, як окремою галуззю діяльності людини. Разом з розвитком управління, менеджменту, управлінське консультування пройшло кілька етапів свого становлення з певними особливостями на кожному з них.

Щодо сьогоденного стану управлінського консультування, слід зазначити, що даний вид консультування на Заході досить часто відомий під назвою консультування з проблем розвитку організацій – Organizational Development (O.D.), хоча, як вважає Л.М. Карамушка (2003), така назва відображає лише один із наведених вище напрямків управлінського консультування – із загальних проблем управління (організацією в цілому). Сьогодні у більшості країн Західної Європи існують професійні асоціації консультантів з питань управління, а в США таких об'єднань більше десяти. Подібні об'єднання управлінських консультантів існують також в окремих країнах Азії, Африки, Латинської Америки. Основне призначення таких асоціацій – забезпечення підвищення професійного рівня та сприяння професійному росту, обміну досвідом, захисту професійних прав тощо.

З початку 90-х років ХХ століття організаційне консультування через об'єктивні причини, пов'язані з трансформацією авторитарного суспільства у демократичне, переходу до ринкових відносин, почало розвиватись і в країнах колишнього СРСР.

Найбільш активно цей процес проходить у Росії та країнах

Прибалтики, де активно працюють професійні об'єднання управлінських консультантів, видаються фахові журнали, з кожним роком росте кількість консалтингових компаній.

Щодо фахового складу, то слід зазначити, що управлінське консультування в Росії здійснюється, здебільше, економістами, соціологами, спеціалістами у сфері соціальних конфліктів.

На наш погляд, впровадження управлінського консультування в Україні проходить значно повільніше, проте і в нас вже є певний досвід створення і діяльності консультативних фірм з управлінських проблем.

Проведений нами аналіз літератури з проблем управлінського консультування дає підстави для деяких висновків. У західній літературі є багато наукових та практичних джерел з менеджменту, в яких різною мірою висвітлені проблеми управлінського консультування. Цьому напрямку приділяють увагу М.Армстронг (1998), Ф.Бурнард (2002), К.Вудкок (1991), Л.Джуелл (2001), П.Ф. Драккер (1993), Р.Камерон, Р.Куїні (2001), Б.Карлофф (1991), С.Стаут (2002), Б.Швальбе (1995) та інші.

Питання управлінського консультування розглядають і російські автори А.Н.Занковський (2002), П.Капустін (2002), М.В.Кларін (2000) С.И.Макшанов (1997), Т.О.Соломанідіна (2003), В.А.Чикер (2003) В.В.Щербина (1996) та інші.

Останнім часом з'явилося декілька праць з проблем управлінського консультування українських авторів, насамперед, В.А.Верби, Т.І.Решетняк (2000), Ю.В.Чернова (2003), Г.В.Щокіна (2002) та інші. Але глибоких аналітичних публікацій, в яких був би висвітлений накопичений досвід, а також особливості управлінського консультування в Україні, поки замало.

Як стверджує Л.М.Карамушка (2003), немає також і спеціальних наукових підрозділів, які фахово досліджували б цю проблему, та ВНЗ, де готували б фахівців у сфері управлінського консультування. Таким чином, можна говорити про актуальність та недостатню опрацьованість проблем управлінського консультування у вітчизняній управлінській літературі та консультативній практиці.

Щодо другого напрямку досліджень, психолого-консультативного, то в його рамках, як було зазначено, консультування керівників організацій розглядається як один із видів психологічного консультування, або як одна з галузей застосування психологічної допомоги. Започаткований у 70-ті роки 20 ст., до сьогодні цей вид соціально-психологічної допомоги має ширший спектр можливостей, що містять допомогу в прийнятті

управлінських рішень, комунікативних вмінь, відстежування та розв'язання конфліктів, роботу з персоналом та інше.

Консультативна робота з керівниками організацій в рамках психолого-консультативного напрямку досліджень проводиться практичними психологами і полягає в наданні допомоги керівникам з питань здійснення ефективного управління організацією (добору кадрів, оцінки їх професійної придатності, визначення шляхів оптимізації управлінської взаємодії тощо). Аналіз різних видів психологічної допомоги керівникам організацій показує, що у процесі „взаємодії” практичних психологів з конкретними психолого-управлінськими проблемами (аналіз запиту керівника, визначення психологічної проблеми, вибір адекватної технології розв'язання проблеми тощо) психологічне консультування керівників часто виступає як один із найбільш універсальних видів психологічної допомоги здоровим людям, який включає в себе інші типи психологічної допомоги.

Що ж стосується стану розвитку даного виду консультування в зарубіжній психології управління та теорії психологічного консультування, то необхідно сказати, що цей напрямок консультування сьогодні досить успішно реалізується на Заході, в основному в США та Західній Європі, але разом з тим починає поступово розгортатися і в країнах третього світу, і, зокрема в пострадянських країнах.

Із зарубіжних джерел, за оцінкою Л.М.Карамушки (2000), найбільш повно зміст цього напрямку досліджень представлений у російському перекладі книги Л.Тобіаса „Психологічне консультування і менеджмент: погляд клініциста”.

Щодо розробки проблем даного виду консультування в пострадянських країнах, то слід зазначити, що останнім часом російськими вченими підготовлено рід праць з цієї проблеми.

Так, М.К.Тутушкіна (1994), дослідила актуальність психологічного консультування у сфері управління, визначила його зміст, завдання та види, обґрунтувала основні напрямки психологічної допомоги в сфері управління (індивідуальна, групова, самостійна психологічна допомога).

Т.Ю.Базаров визначив основні підходи до роботи з персоналом в організації – зміст і призначення такого виду консультування, основні парадигми та етапи роботи, актуальні проблеми; наводить конкретні приклади кадрового консультування в різних організаціях.

Також позначені деякі практичні напрямки психолого-управлінського консультування у роботах А.А.Бодальова (2001),

А.Я.Кібанова (2003), А.Огнева (2003), М.Ю.Шейніса (2003), С.В.Шекшні (1997), В.М.Шепеля (1992) та інших. Але на думку Л.М.Карамушки, (2002), спільне для цих праць полягає в тому, що більшість з них, роблячи певний внесок в розвиток психолого-управлінського консультування у вітчизняних організаціях, все ж здебільшого базуються на вихідних позиціях, започаткованих на Заході, в них не обґрунтовуються оригінальні ідеї та підходи. Такі підходи можуть з'явитися лише тоді, коли буде накопичено великий досвід консультування у сфері менеджменту і виокремлено його особливості з урахуванням соціокультурних і національних особливостей пострадянських країн.

В Україні в останні роки багато уваги дослідженню проблем психолого-управлінського консультування приділяє Л.М. Карамушка (2000,2003). Висвітлюються ці питання у роботах О.В.Винославської (2002), М.В.Войтович, (2002,2007), Н.Л.Коломінського (2002, М.І.Пірен (2000). Але в цих роботах, в основному аналізуються заклади освіти, тоді як дослідження питання психолого-управлінського консультування у других важливих сферах, особливо у виробничій, потребує подальшого вивчення.

Висновки. Вивчення літературними джерелами досліджень, проведених зарубіжними та вітчизняними вченими, відносно особливостей психолого-управлінського консультування керівного складу промислового підприємства розкриває основні теоретичні положення, які стосуються змісту та завдань психологічного консультування. Проаналізовано зміст, структуру, характеристику основних компонентів психологічної готовності до управління керівного складу промислового підприємства, розкрито специфіку психологічного консультування керівного складу промислового підприємства з проблеми формування психологічної готовності до управління, що дає можливість використовувати дані дослідження в практичній діяльності.

Список використаних джерел

1. Армстронг Р. Основы менеджмента: Как стать лучшим руководителем. – Ростов-на-Дону, 1998. –512с.
2. Базаров Т.Ю. Практика работы с персоналом в организациях // Введение в практическую социальную психологию / Под ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской, О.В. Соловьевой. – М.: Смысл.1996. – С. 68-86.
3. Бондарчук О.І. Експериментальна психологія: Курс лекцій. –К.: МАУП, 2003. –120 с.

4. Бурнард Ф. Тренинг навчових консультироваия. - СПб.:Питер.2002. –256 с.
5. Вербa В.А, Решетняк Т.І. Організація консалтингової діяльності: Навч. посіб. –К.: КНЕУ, 2009. –244 с.
6. Винославська О.В. Основні запити управлінського персоналу комерційних організацій щодо психологічної допомоги з проблем управління //Актуальні проблеми психології. – Том1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України, 2002. Частина 6. – С.182-186.
7. Войтович М.В. Особливості конструювання технологій психологічної допомоги в організаціях //Актуальні проблеми психології. –Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України, 2002. – Частина 6, - С. 259-254.
8. Вудкок К., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика Пер. с англ. – М.: Дело, 1991. –320 с.
9. Джуэлл Л. Индустиально-организационная психология: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.
10. Драккер Питер Ф. Управление, нацеленное на результаты: Пер. с англ. – М.: Технологическая школа бизнеса, 1992. – 192 с.
11. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебн. пособ. для вузов. – 2-е изд. – М.Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с.
12. К.Камерон, Р. Куинн. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ.– СПб.: Питер, 2001.–320 с.
13. Капустин П. Управленческое консультирование для руководителей. – СПб.: Издательский дом «Бизнес-пресса», 2000. - 160с.
14. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навч. посіб. - К.:Міленіум.2003. –344 с.
15. Карамушка Л. М. Філь О. А. Формування конкурентоздатної управлінської команди освітньої організації як інноваційний напрям практичної психології управління. – К.: Міленіум, 2003. – 40 с.
16. Карамушка Л.М. Дослідження актуальних проблем психології управління та організаційної психології у період трансформаційних процесів в Україні (до 10-річчя лабораторії психології управління) // Актуальні проблеми психології. – Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д. – К.: Міленіум,

2003. – Частина 9. – С. 91-100.

17. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. – К.: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.

18. Карамушка Л.М., Войтович М.В. Особливості здійснення психолого-управлінського консультування в ситуації організаційного конфлікту // Актуальні проблеми психології. – Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. Максименка С.Д. – К.: Міленіум, 2002. – Частина 8. – С. 258-263.

19. Кларин М. В. Корпоративный тренинг от А до Я: Науч.-практ. пособие. – М: Дело, 2000. – 224 с.

20. Карлофф Б. Деловая стратегия, концепция, содержание, символы: Пер. с англ. - М: Экономика, 1991. – 239 с.

21. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально- психологічний аспект): Монографія. – К.: МАУП, 2000. – 288 с.

22. Макшанов С.И. Психология тренинга. – СПб, 1997. – 205 с.

23. Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг. – СПб.: Речь. 2003. – 192 с.

24. Освітній менеджмент: Навчальний посібник / За ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К.: Шкільний світ. 2003. – 400 с.

25. Основи психолого-управлінського консультування: Навч. посіб./Л.М.Карамушка, Н. Л. Коломінський, М. В. Войтович та ін.: За наук, ред Л. М. Карамушки. –К.: МАУП. 2002. –138 с.

26. Основи психолого-управлінського консультування: Навчальна програма. / Укл. Карамушка Л. М. – К.: Міленіум, 2003. – 48 с.

27. Пірен М.І. Конфлікт і управлінські ролі: соціопсихологічний аналіз: Навчально- практичний посібник. – К.: УАДУ. 2000. – 200 с.

28. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под. ред.

А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Д.Л. Лаптева. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2001. – 640 с.

29. Советы психолога менеджеру: Учебное пособие / Под ред. М.К.Тутушкиной. – СПб: СПб ГАСУ. 1994. – 195 с.

30. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании. - М.: ООО «Журнал «Управление персоналом»», 2003. – 456 с.

31. Стаут С. Управленческий тренинг. – СПб.: Питер.

2002. – 256 с.

32. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд. доп. и перераб. – М.: ИНФРА - М, 2003. – 638 с.

33. Управленческое консультирование / Под ред. М.Кубра; Пер. с англ. 2-е.

34. Чернов Ю.В., Фомишин С.В., Тищенко А.И. Управленческое консультирование: Учеб. пособ. – Херсон: ОЛДИ-плюс, 2003 – 272 с.

35. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. – СПб.: Речь. 2003. –176 с.

36. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех: Психология бизнеса Пер. с нем. – М: Прогресс 1993. – С. 156-173.

37. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практич. пособ. – М.: ЗАО „Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. –336 с.

38. Шепель В.М. Настольная книга бизнесмена и менеджера. (Управленческая гуманитарология). – М.: Финансы и статистика, 1992. –240 с.

The analysis of foreign and domestic literature is conducted where authors rotined in the researches the specific of the psychological advising of leading composition of industrial enterprise from the problem of forming of psychological readiness to the management.

Keywords: 1) research actuality, 2) psychological advising, psychological readiness to the management.

Отримано 07.04.2009

УДК 614.7:613:312.6(477)

***В.Т. Грубляк,
А.В. Михальський,
В.В. Грубляк***

ЕКОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАХВОРЮВАНOSTІ СТУДЕНТІВ

Вивчено стан захворюваності студентів за період 2005-2007 років та дію екологічних факторів на рівень захворюваності.