

Специфіка психологічних та соціально-психологічних відносин у структурному підрозділі вищого навчального закладу

І.П.Андрійчук. Специфіка психологічних та соціально-психологічних відносин у структурному підрозділі вищого навчального закладу. У статті проаналізовано особливості психологічних та соціально-психологічних відносин у колективі. Розглянуто специфіку психологічних та соціально-психологічних відносин у структурному підрозділі вищого навчального закладу. Охарактеризовано фактори, що визначають цю специфіку для виявлення сильних і слабких сторін підрозділу в наявних умовах. Доведено, що навчальний заклад формує своє власне освітнє середовище й організаційну культуру. Виявлено два різновиди взаємодії – міжособистісну і міжгрупову. Управління персоналом здійснюється в межах організаційних структур, через які реалізується планомірний і систематичний вплив на поведінку членів колективу організації та відносини між ними.

Ключові слова: психологічні відносини, соціально-психологічні відносини, міжособистісна взаємодія, міжгрупова взаємодія, організаційна культура.

И.П.Андрейчук. Специфика психологических и социально-психологических отношений в структурном подразделении высшего учебного заведения. В статье проанализированы особенности психологических и социально-психологических отношений в коллективе. Рассмотрена специфика психологических и социально-психологических отношений в структурном подразделении вуза. Охарактеризованы факторы, определяющие эту специфику для выявления сильных и слабых сторон подразделения в имеющихся условиях. Доказано, что учебное заведение формирует свое собственное образовательную среду и культуру. Управление персоналом осуществляется в пределах организационных структур, через которые реализуется планомерное и систематическое влияние на поведение членов коллектива организации и отношения между ними.

Ключевые слова: психологические отношения, социально-психологические отношения, межличностное взаимодействие, межгрупповое взаимодействие, организационная культура.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими практичними завданнями. В умовах становлення та розвитку в Україні ринкової економіки дедалі більшого значен-

ня для науки набуває проблема професіоналізації управлінської діяльності, особливо – її особистісний аспект. Це зумовлено суттєвими загальними тенденціями демократизації та гуманізації вітчизняного суспільства, змінами, що відбуваються в освітній системі України.

Потреба в професіоналізації управлінської діяльності у сфері освіти в останнє десятиріччя відчувається особливо гостро, що й зумовлює актуальність дослідження діючих технологій управління соціально-психологічною підсистемою структурного підрозділу вищого навчального закладу (ВНЗ).

Одну з найважливіших ролей у формуванні, розвитку й реалізації інтелектуального капіталу відіграє вищий навчальний заклад, який безпосередньо формує людський капітал суспільства. Його головне завдання – підготувати фахівців, здатних і бажаючих створювати й сприймати зміни та нововведення [1]. Саме здатність ефективно продукувати нові найсучасніші знання і доносити їх до споживачів (студентів та слухачів), формувати нові генерації висококваліфікованих фахівців і адаптувати їх до мінливих вимог ринку визначають конкурентоспроможність національної системи освіти і конкретних вищих навчальних закладів.

У динамічному світі, що пред'являє неабиякі вимоги до сучасних освітніх закладів, з'являється немало педагогічних управлінських інновацій, що створюють можливості для якісних перетворень в їх діяльності. Водночас ускладнюються завдання управління і вимагають нових, науково обґрунтованих способів їх рішення.

Аналіз останніх досліджень. Як показав аналіз літератури, ідеї про системний підхід до дослідження проблем управління в освіті знайшли своє обґрунтування і розвиток в психолого-педагогічних працях В.У. Агеєвца, О.С. Анісімова, Д.М. Гвішиані, В.С. Лазарева, М.М. Поташника та ін.

Велике коло різноманітних питань управління навчальними закладами різних типів та функціонування їхніх підрозділів та різних ланок добре висвітлено в працях вітчизняних дослідників: О.І.Бугайова, П.І.Дробязко, Л.І.Калініної, Л.М.Карамушки, М.П.Легкого, В.М.Мадзігона, В.І.Маслова, В.В.Олійника, В.М.Оржеховської, В.Ф.Паламарчук, В.В.Сгадової, М.Д.Ярмаченка та багатьох інших учених і практиків України.

Аналіз психолого-управлінської літератури свідчить, що проблема організаційної культури знайшла досить широке відображення в роботах західних вчених, присвячених дослідженню

змісту та структури організаційної культури, її ролі в діяльності корпоративних об'єднань, підприємств та компаній (С. Девіс, А. Петтігрю, Т. Пітерс, В. Сате, Г. Сміт, Р. Уотерман, П. Харріс, Е. Шейн та ін.). Деякі соціально-психологічні чинники формування організаційної культури вивчали західні вчені Д. Болінже, Дж. Дістефано, Г. Лейн, У. Оучі, Дж. Хофштеде та ін.

Окремі аспекти організаційної культури, зокрема, в бізнесових та освітніх організаціях, вивчалися російськими (С. Ліпатов, В. Томілов, С. Роцин, В. Снетков та ін.) та українськими (В. Лозниця, Л. Орбан-Лембрик, І. Савка, Ж.Серкіс, О. Францев та ін.) вченими.

Проблеми керування вищим навчальним закладом припускають наявність у ньому менеджменту на всіх рівнях. Аналіз літератури останнього десятиліття показує, що підходи, традиційні для радянської системи утворення, вимагають їхнього перегляду та відходу від традиційних принципів і поглядів на сутність утворення й керування освітніми установами. Спроби пристосування традиційних принципів до нових потреб суспільства не можуть забезпечити дієвості старих принципів і методів, характерних для радянської школи. Аналізуючи теоретичні роботи, спрямовані на рішення проблем вищого утворення, можна відзначити, що «стратегія розвитку утворення будується з урахуванням концепцій стійкого розвитку, безупинного утворення, глобалізації знань, безперервності процесу реформ права» [2]. Стратегією встановлюються планування, визначення і здійснення діяльності в довгостроковому розвитку.

Постановка завдання. У цих умовах актуальним є аналіз стану і перспектив посилення факторів, що визначають специфіку психологічних та соціально-психологічних відносин у структурному підрозділі ВНЗ для виявлення його сильних і слабких сторін у наявних умовах становлення економіки (з урахуванням перспектив його розвитку) з метою розроблення дієвих рекомендацій для посилення конкурентних позицій ВНЗ на ринку освітніх послуг.

Виклад основного матеріалу дослідження. Місією Тернопільського національного педагогічного університету імені В.Гнатюка загалом, та структурних підрозділів вишу, зокрема, є вирішення соціальних проблем підвищення освітнього рівня населення шляхом надання та реалізації освітніх послуг з метою оволодіння ними сучасними педагогічними та інформаційними технологіями, засобами та методами, що дозволить підвищити якість початкової, середньої та вищої освіти, підготувати висо-

кокваліфікованих спеціалістів, молодих, освічених людей, які в умовах бурхливого розвитку науки потрібні суспільству.

Одним із найважливіших стратегічних завдань вузу є забезпечення якості підготовки фахівців на рівні міжнародних вимог. Тому діяльність адміністрації університету, підпорядкована якісній підготовці випускників, які могли б бути конкурентоздатні на ринку освітніх послуг відповідно до стандартів європейського простору вищої освіти. Крім того, навчальний заклад формує своє власне освітнє середовище й культуру організації навчання та оцінювання навчальних досягнень студентів.

Університет дає можливість фахового оволодіння спеціальностями та спеціалізаціями, що дозволяє випускникам впевненіше почувати себе на ринку праці, створює умови для оволодіння інноваційними педагогічними та інформаційними технологіями.

Організація переслідує декілька предметних і формальних цілей. Предметна ціль – здійснити визначене державною політикою на практиці – якомога краще реалізувати організаційні цілі – забезпечувати зміст і якість послуг та швидкість і надійність їх надання. Формальні цілі – постійно тримати в полі зору запити, інтереси споживачів послуг в якісному, кількісному, просторовому і часовому відношенні; сприяти тому, щоб працівники, не дивлячись на нормативну регламентацію, мали можливість для самореалізації в процесі своєї діяльності.

Управління персоналом здійснюється в межах організаційних структур, через які реалізується планомірний і систематичний вплив на поведінку членів колективу організації та відносини між ними. Ці структури мають сприяти цілеспрямованому й ефективному управлінню персоналом і всією організацією через механізм взаємодії принципів і засобів управління. Вибір управлінського стилю і методів менеджменту зумовлює певні організаційні структури та форми, а організаційна форма, у свою чергу, впливає на формування організаційної поведінки членів колективу.

Колектив вищого навчального закладу об'єднує всіх студентів, педагогів, працівників. Помилково думати, що особовий склад ВНЗ треба розглядати як окремі колективи: студентський, викладацький, навчально-допоміжний, технічний персонал. Лише у спільній діяльності колектив може діяти як ефективне соціальне об'єднання.

У сучасному вищому навчальному закладі, як правило, навчаються тисячі студентів, працюють сотні педагогів і стільки

ж обслуговуючого персоналу. Говорити в такому разі про колектив ВНЗ як дієвий виховний чинник не варто. У навчальних закладах, які об'єднують понад 1500 осіб, студент фактично не є членом колективу. Він є анонімною особою, що лише епізодично, умовно, штучно прилучає себе до загального колективу через свою діяльність у первинному колективі. Та щодо якісної сторони, такі умовно названі колективи мають значні утруднення у своєму розвитку: в них переважають або представники жіночої статі (наприклад, ВНЗ педагогічного профілю), або чоловічої (ВНЗ військового профілю). Тому виховні функції повинні брати на себе первинні колективи (групи, курси) і колективи відділення, факультету. При всіх відмінностях між системами, загальним для них є факт присутності людини в процесі управління. Особистісний чинник є тією психологічною компонентою, що вносить індивідуальне забарвлення у діяльність.

Зміни в управлінні обумовили зміни нормативних вимог до керівників ВНЗ, до їх технічної компетентності, здатності орієнтуватися у зростаючих інформаційних потоках, вміння використовувати засоби ділового спілкування, створювати працездатні колективи з людей, що дотримуються різних принципів і цінностей. Керівник розглядається як особистість, яка повинна впливати на ефективність використання всіх природних і суспільних ресурсів, здійснювати перспективне і поточне планування, підвищувати культуру праці, регулювати взаємовідносини в колективі та багато іншого.

Ефективність роботи вищого навчального закладу залежить від рішення багатьох задач, значимість і рівень складності яких різні. Сукупність таких задач і їхнє рішення складають систему, що забезпечує розвиток і динаміку ВНЗ. Якість рішень, оптимальність будь-яких видів витрат, результативність забезпечуються врахуванням усіх складових, котрі, у свою чергу, дозволяють дати об'єктивну оцінку діяльності ВНЗ, педагогічного колективу, наукової діяльності, якості підготовки студентів. Всі елементи складають комплексність методів керування, що забезпечують охоплення всіх сторін діяльності вищого навчального закладу по досягненню ефективності.

В контексті проблеми, що аналізується, доцільно звернутись до досліджень О. Шморгун, який зазначає, що організація не складається з окремих індивідів, а виявляє суму тих зв'язків і відносин, у яких ці індивіди перебувають один стосовно одного. Основу цих зв'язків і відносин формують дії людей та їх взаємовплив, що отримали назву взаємодії. Взаємодія – це процес

безпосереднього чи опосередкованого впливу об'єктів (суб'єктів) один на одного, що породжує їх взаємні зумовленість і зв'язок [5].

Взаємодія є систематичним і постійним учиненням дій, спрямованих на те, щоб викликати відповідну реакцію з боку інших людей. Спільне життя і діяльність людей як у суспільстві, так і в організації на відміну від індивідуального, має більш жорсткі обмеження будь-яких виявів активності чи пасивності. В процесі реальної взаємодії формуються також адекватні уявлення працівника про себе та інших людей. Взаємодія людей – провідний фактор у регуляції їх самооцінок і поведінки в суспільстві.

В досліджуваній організації спостерігаються два різновиди взаємодії – міжособистісна і міжгрупова, які здійснюються в системі міжособистісних відносин і спілкування.

Як показало спостереження, міжособистісна взаємодія у ВНЗ – це тривалі чи короточасні, вербальні або невербальні контакти між працівниками всередині груп, відділів, кафедр, команд, які викликають взаємні зміни їх поведінки, діяльності, відносин і настанов. Чим більше контактів відбувається між їх учасниками і чим більше часу вони проводять разом, тим узгодженішою є робота всіх підрозділів навчального закладу в цілому.

Міжгрупова взаємодія – процес безпосередньої чи опосередкованої дії множини суб'єктів (об'єктів) один на одного, що породжує їх взаємозумовленість і своєрідний характер відносин. Вона у ТНПУ наявна між цілими групами організації (а також їх частинами) і є інтегруючим її фактором.

Міжособистісні відносини (взаємовідносини) – це взаємозв'язки між людьми, що суб'єктивно переживаються і в яких виявляється система їх міжособистісних настанов, орієнтацій, очікувань, сподівань, котрі визначаються змістом спільної діяльності [3]. В університеті вони виникають і розвиваються у процесі спільної діяльності та спілкування.

Філософія організації невіддільно пов'язана з уявленнями про моральні цінності (етика організації). Для індивідуумів та їхніх спільнот моральна цінність є характеристичною концепцією бажань, на які впливають дії, засоби і мета, що є в їхньому розпорядженні. Етика організації дає відповідь на головне питання: як працівники мають чинити? Вона базується на основних принципах поведінки працівників організації і вказує на ступінь реалізації загальноприйнятих законів та суспільних норм [4].

Як показали спостереження, етичними цінностями досліджуваної організації щодо працівників є: увага до індивідуаль-

них особливостей особистості працівників, створення сприятливого середовища для вільного розкриття індивідуальності, гарантія прав працівників, відсутність дискримінації, створення сфер персональної відповідальності тощо.

Нами проаналізовано, що вплив організаційної культури на ефективність діяльності університету значною мірою залежить від того, наскільки організаційна культура є привабливою для працівників ВНЗ, тобто наскільки її зміст відповідає їх основним потребам та інтересам (в особистісному та організаційному розвитку, матеріально-фінансовому забезпеченні, соціальній захищеності тощо). Це є один із факторів, який позитивно чи негативно впливає на специфіку психологічних та соціально-психологічних відносин у структурному підрозділі ВНЗ.

Як показали наші власні спостереження, менеджмент освіти висуває три положення, що стосуються організаційної культури:

1. Організаційна культура пластична, піддається маніпуляції і може проектуватися і формуватися керівництвом в сфері ВНЗ.

2. Вона є об'єднуючою силою.

3. Через мотивацію працівників організаційна культура пов'язана з організаційною ефективністю і успішністю навчально-виховного процесу.

В літературі зазначається, що керівникам вищої ланки слід створювати «сильні» організаційні структури. Останнє сприяє виникненню у працівників почуття належності до організації, яка є також соціальною спільністю з єдиними цінностями і в якій відсутній конфлікт інтересів. Організаційні культури сприяють позитивній ідентифікації працівників з цілями ВНЗ, підрозділів і, отже, ефективної роботи при незначному формальному контролі. Результатом такої культури є інтернаціоналізація видів поведінки, бажаних для вищого керівництва, яка, в свою чергу, дозволяє скоротити кількість організаційних правил та інтенсивність моніторингу дій працівників. Якщо використати мову теорії організації, ефективні організаційні культури сприяють тому, що організації стають більш «органічними». Так, успіх японських компаній часто пов'язується з сильними організаційними культурами.

Частіше всього культура розглядається як колективний досвід певної групи, що включає поведінковий, емоційний, когнітивний, психологічний елементи. Основна мета організаційної культури ВНЗ та структурних підрозділів, зокрема, в забезпеченні можливості усвідомлення самими працівниками організа-

ції тих уявлень, які сприяють досягненню високих організаційних цілей.

Аналізуючи особливості управлінської взаємодії ТНПУ, слід відмітити, що дуже багато залежить від керівників підрозділів. Адже керівництво організацією є істотним компонентом ефективності її управління. Управлінська взаємодія по вертикалі і по горизонталі є більш результативною за умов згоди і взаємопідтримки, а не відносин панування і підпорядкування.

Весь організаційний цикл процесу управління структурним підрозділом ВНЗ спрямований на реалізацію системи функцій керівництва університетом з метою досягнення запланованих результатів навчально-виховної діяльності.

Цикл управління включає розподіл конкретних завдань на окремих стадіях навчально-виховної діяльності та встановлення календарних термінів та графіків роботи. Далі здійснюються різноманітні операції, пов'язані з організацією праці, інструктажем і поточним керівництвом процесом виконання відповідних завдань, а також із розстановкою виконавців на робочі місця, їхнім навчанням, стимулюванням. Сюди входить і широкий комплекс організаційних процедур із забезпечення безперебійної роботи, починаючи з одержання необхідної інформації та закінчуючи контролем графіків та якості роботи в усіх напрямках роботи.

Отже, специфіка психологічних та соціально-психологічних відносин у структурному підрозділі ВНЗ, логіка взаємодії функцій управління колективом ґрунтується на послідовності операцій у часі й просторі, коли функції немовби продовжують одна одну у вигляді послідовних етапів управлінської діяльності. Тривалість циклу управління складається з часу на збір, передачу й опрацювання інформації; розроблення і прийняття рішень; організацію виконання рішень. В управлінській діяльності керівник постійно прагне скоротити час на виконання всіх без винятку операцій, спростити організаційні й документальні процедури, використовуючи новітні технічні засоби.

В узагальненому вигляді керівництво людьми зводиться до таких аспектів: видача директив стосовно того, що потрібно зробити; налагодження співробітництва між людьми; забезпечення необхідними ресурсами; досягнення поставленої мети. Мета керівництва – спонукати людей працювати ефективно і з бажанням. Це і є один із факторів, що визначає позитивну специфіку відносин у структурному підрозділі ВНЗ.

Практика навчально-виховної діяльності свідчить, що керівник повинен постійно адаптувати, раціоналізувати і пе-

реорієнтовувати організацію відповідно до вимог зовнішніх умов. Керівництво – це комбінація переконання, примусу і прикладу, здатна змусити людей виконувати те, що від них вимагається. Іншими словами, керівництво – це здатність спрямовувати ентузіазм підлеглих на досягнення поставленої мети. Дієвість керівництва виявляється в спроможності переконувати інших знаходити ефективні рішення поставлених завдань. Це певний людський фактор, що об'єднує трудовий колектив у єдине ціле й мотивує його до досягнення поточної і довгострокової мети.

Управлінська підсистема ТНПУ представлена спільною діяльністю великої групи ієрархічно взаємопов'язаних керівників. Ефективність спільної взаємодії знаходиться під впливом різних чинників: правових повноважень керівників, особливостей стимулювання праці, статевовікових відмінностей, особистісних взаємостосунків та інше. Недосконалість механізмів взаємозв'язку проявляє себе в різних формах, конфліктах, психологічних бар'єрах тощо.

Сутність управління, його функції і специфіка визначаються, з одного боку, завданнями, які воно розв'язує, з іншого – змістом «простих» факторів процесу навчально-виховної діяльності, тобто її предметом, засобами і самою працею.

Структура інформаційного забезпечення, яким користуються керівники підрозділів, постійно змінюється залежно від того, про яку інформацію йде мова і з ким вони мають справу. Керівники часто переконують інших і втягуються в конфлікти між співробітниками, внаслідок чого їм залишається мало часу для того, щоб присвятити себе конкретній фаховій діяльності, складанню систематичних планів. Чимало часу керівник витрачає на звіти або пояснення того, що він робить, аналіз великої кількості варіантів рішень, які було прийнято раніше.

Збільшення масштабів університету об'єктивно привело до відокремлення окремих видів управлінської праці в самостійні сфери трудової діяльності різних груп працівників управління. Спеціалізація в сфері управління сприяє підвищенню якості роботи керівного апарату ТНПУ.

Основна мета управління як такого – створення необхідних умов (організаційних, технічних, соціальних, психологічних і т. ін.) для реалізації завдань організації, забезпечення послідовності між індивідуальними трудовими процесами, координація й узгодження спільної діяльності працівників заради досягнення конкретних запланованих результатів. Отже, управління – це

насамперед робота з людьми, навчально-виховна, наукова діяльність яких є об'єктом управлінського впливу.

Досягнення мети керівництва здійснюється шляхом вибору і реалізації сукупності управлінських впливів. Управлінський вплив на колективи людей, на їхню діяльність – це і є специфічний продукт управлінської праці.

Отже, конструктивна взаємодія керівника на різних рівнях і ланках діяльності надзвичайно важлива в контексті виконання поставлених задач.

В інших випадках, коли учасники взаємодії через певні особистісні характеристики не можуть пристосуватись один до одного, дійти згоди, подолати перешкоди чи зберегти внаслідок певних причин ефективність уже досягнутої рівноваги і довіри, встановлюється непродуктивний стиль взаємодії. Реальним виявом непродуктивності стилю взаємодії стає ситуація, що сприймається людиною як «конфліктна» або як ситуація «безвиході».

Для ТНПУ та більшості структурних підрозділів, зокрема, притаманним на сьогоднішній день є стиль організаційної взаємодії, який характеризується продуктивним стилем, де за результати діяльності відповідальні всі учасники взаємодії, у характері відносин панує доброзичливість та довіра, працівники спільно розробляють як близькі, так і далекі цілі.

Висновки і перспективи подальших розвідок. Концепція управління персоналом ТНПУ – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації, а також керівників і спеціалістів підрозділів системи управління персоналом, що включає розробку і стратегії кадрової політики та методів управління персоналом. Ця діяльність полягає у формуванні системи управління персоналом, планування кадрової роботи, проведення маркетингу персоналу, визначення кадрового потенціалу і потреби університету в персоналі. Вона передбачає інформаційне, технічне, нормативно-методичне, правове, документознавче забезпечення системи управління персоналом. Керівники і працівники підрозділів системи управління персоналом організації також вирішують питання оцінки діяльності підрозділів системи управління організації, оцінки економічної та соціальної ефективності удосконалення управління персоналом.

Якою би простою і відкритою не вважалася організація, усередині неї, в розмаїтості складових, зв'язків та їхніх конфігураціях, завжди формуються і розвиваються організаційні ресурси, цілеспрямована і своєчасна мобілізація яких може дати необхідний імпульс підвищенню рівня розвитку організації. Таким

стратегічним ресурсом організації, як вже зазначалось раніше, є корпоративна культура.

Тому ТНПУ, як і кожна інша організація, стоїть перед необхідністю формування власної корпоративної культури – визначення своїх цілей і цінностей, стратегії, якості продукції, послуг, цивілізованих правил поведінки та моральних принципів працівників, підтримання високої репутації організації. В організації, що характеризується сприятливим морально-психологічним кліматом, працівники можуть вважати, що її керівники дійсно довіряють людям і успіх організації базується на їх ставленні до працівників, студентів. На зміну старим цінностям – жорсткій дисципліні, ієрархії, централізації, отриманні результату будь-якою ціною – приходять інші цінності – самовизначення, орієнтація на потреби, самореалізація особистості, творчість, компетентність, децентралізація. Корпоративна культура здатна надати сенс діяльності людей, наповнити її змістом, стимулювати активність і новаторство.

Список використаних джерел

1. Антощак О. Психологічні аспекти моніторингу плинності кадрів у закладах освіти / О. Антощак // Психолог. Шкільний світ. – 2008. – №20. – С. 9-17.
2. Дафт Р.Л. Менеджмент / Р.Л. Дафт. – СПб.: Питер, 2002. – С. 245-248.
3. Ильин Е. П. Психология общения и межличностных отношений / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2010. – 576 с.
4. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / М.І.Мурашко. – К.: Знання, 2008. – 435 с.
5. Шморгун Л.Г. Менеджмент організацій: навч. посіб. / Л.Г. Шморгун. – К.: Знання, 2010. – 452 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Antosshak O. Psihologichni aspekti monitoringu plinnosti kadriv u zakladah osviti / O. Antosshak // Psiholog. Shkil'nij svit. – 2008. – №20. – S. 9-17.
2. Daft R.L. Menedzhment / R.L. Daft. – SPb.: Piter, 2002. – S. 245-248.
3. Il'in E. P. Psihologija obshhenija i mezhlichnostnyh otnoshenij / E. P. Il'in. – SPb. : Piter, 2010. – 576 s.
4. Murashko M.I. Menedzhment personalu: navch. posib. / M.I.Murashko. – K.: Znannja, 2008. – 435 s.
5. Shmorgun L.G. Menedzhment organizacij: navch. posib. / L.G. Shmorgun. – K.: Znannja, 2010. – 452 s.

Andriichuk I.P. The specificity of psychological and socio-psychological relationships in the structural units of higher education. In the article the characteristics of psychological and socio-psychological relations in a collective body are analysed. One of the most important roles in the formation, development and implementation of intellectual capital is determined to play an institution of higher education, which directly generates human capital of the society. The specificity of psychological and socio-psychological relationships in the structural unit of higher education is considered. We characterize the determinants of this specificity to identify strengths and weaknesses in existing subdivision conditions. The school is proved to create its own learning environment and organizational culture. The ethical values of the studied organization's employees were found to be: attention to individual personality traits of employees, creating an enabling environment for free disclosure of identity, guarantee workers' rights, non-discrimination, creating areas of personal responsibility, etc. Two types of interaction are revealed, they are: interpersonal and intergroup. The impact of organizational culture on the effectiveness of the university is proved to depend largely on how organizational culture is attractive to employees of the university, i.e. how its content meets their basic needs and interests. Corporate culture can give meaning to human activity, fill it with content, stimulate activity and innovation.

Key words: psychological relations, social and psychological relations, interpersonal interaction, intergroup interaction, organizational culture.

Отримано: 18.07.2013 р.

УДК 159.92

О.М.Боровицька

До питання про глибинні передумови творчого світосприймання

О.М.Боровицька. До питання про глибинні передумови творчого світосприймання. Творче світосприймання розглядається як процес, що ґрунтується на стратегіальній організації та регуляції. Вихідною позицією наших міркувань бачиться стратегіальний підхід В.О. Моляко щодо розуміння феномена творчого світосприймання. Творче світосприймання досліджується крізь призму концепції глибинних праобразних передумов його організації, де праобрази слугують психічними детермінантами перцептивного конструювання образу світу. Творче світосприймання, засноване на інтерсуб'єктивних засадах конструювання