5. Український державний центр міжнародної освіти Міністерства освіти і науки України. URL: http://intered.com.ua/

Г. Б. Черушева,
кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри філософії, права та соціально-гуманітарних дисциплін;
В. В. Пархоменко,
кандидат економічних наук,
декан фінансово-економічного факультету;
Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ

ГРУПОВА ВЗАЄМОДІЯ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ КОМАНДНОЇ РОБОТИ

Розвиток професійних та особистісних якостей майбутніх керівних кадрів у системі вищої освіти за умов використання інтерактивних методів навчання базуються на особистісно-діяльнісному підході. Завдяки активізації практичної підготовки здобувачі освіти можуть самостійно продукувати інформацію, аналізувати актуальні проблеми управлінської діяльності та знаходити шляхи їх розв'язання, застосовувати отримані теоретичні знання на практиці, створювати зворотні зв'язки. Інтерактивних методів навчання спонукають їх до активної розумової та практичної діяльності в процесі засвоєння матеріалу.

Професійна підготовка фахівців потребує постійної актуалізації змісту та методики викладання в рамках освітніх компонентів ОПП «Міжнародний менеджмент» та «Публічне управління та адміністрування», що сприятиме розвитку гнучких soft skills відповідно до сучасних викликів.

Досвід Національної академії статистики обліку та аудиту дозволяє зробити висновки, що науково-педагогічним персоналом розроблений й використовується широкий арсенал інтерактивних методів, а саме:

- ✓ ***організація командної роботи*** (ділові, імітаційні та рольові ігри, аналіз ситуацій та розв'язання проблем, моделювання конкретних ситуацій, дискусії, мозковий штурм як елемент командної роботи, ігрове проектування, підготовка творчих презентацій тощо);
- ✓ ***психологічні ігрові вправи***; ***виступи в ролі ведучого*** при проведенні круглих столів, семінарів дискусій, публічних виступах;
- ✓ ***аналіз професійних та соціально-психологічних ситуацій*** тощо.

Особливо ефективним виявилась командна робота в основі якої групова взаємодії, що передбачає всі види колективної творчої співпраці, забезпечує згуртованість, прийняття рішення на основі комунікації всіх членів групи між собою. Така групова взаємодія виступає як фактор розвитку індивідуально-особистісної та колективної активності.

Слід зазначити, що вибір інтерактивних методів навчання залежить від змісту, мети й завдань обраної теми в рамках конкретної освітньої компоненти.

Прикладом даного підходу є навчальна дисципліна «Психологія управління» в процесі професійної підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня спеціальностей «Міжнародний менеджмент» й «Публічне управління та адміністрування».

Так, вивчення теми «Формування управлінської команди: оцінка і підбір персоналу» передбачало комплексний підхід теоретичної та практичної підготовки: лекційне заняття (гостьова лекція) та практичне заняття, яке проходило у три етапи.

Професійно значущою була гостьова лекція, проведена доктором психологічних наук, професоркою, керівником відділу соціальної психології особистості Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, членом Виконавчої Дирекції Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці (УАОППП), експертом галузі О. Креденцер на тему: «Формування управлінської команди: психологічний підхід». Спікером піднімалися ключові питання командної роботи, рольової структури та функцій лідера, особливостей стилю управління. На прикладах роботи різних організацій розкрито основні підходи та структурні складові процесу командоутворення (Team building), зокрема: формування і розвиток навичок командної роботи (team skills), як основи командного менеджменту; формування командного духу (team spirit); проаналізовано формування команди (teambuilding) – механічні дії по підбору, оптимізації структури команди та функціонально-рольового розподілу. Здобувачі освіти познайомились з процесом підбору кадрів у діяльності адміністративної ланки управління, технологіями пошуку та підбору кадрів, такі як аутсорсинг, рекрутинг, скринінг, хедхантинг, дослідили роль сучасного методу гейміфікації у підборі кадрів.

Продовження вивчення теми відбулося на практичному занятті, яке проходило у три етапи на основі групової взаємодії із виконанням різнопланових завдань.

➢ **І етап** – командна робота, яка включала підготовку інформації для пошуку кандидатів на вакансії із визначенням:

- *кого потрібно шукати (на яку вакансію);*
- *визначення вимог до вакансії, опис вакансії,* а саме: Яку проблему має вирішувати фахівець? Визначити конкретні очікування від кандидата. Які професійні вимоги в роботі до потенційного кандидата? Які якості потрібні кандидату, щоб виконувати свою роботу?*);*
- *де шукати* (визначити які ресурси задіяти для розміщення інформації, щоб зацікавити потенційних кандидатів, розміщення вакансій від імені компанії на різних онлайн- або офлайн-платформах);
- *визначити, якими методами можна перевірити компетенції кандидата (*інтерв'ю, співбесіда, метод «незалежних суддів», метод оцінки на основі моделей компетентності та інші*);*
- *визначити на підставі чого буде прийматися остаточне рішення.*

➢ **ІІ етап** – розробка моделей компетентності **(**командна робота на практичному занятті):

✓ на занятті здобувачі освіти знайомляться з методиками діагностики компетенцій потенційних кандидатів, технікою проведення інтерв'ю, методом оцінки на основі моделей компетентності та іншими.

✓ *виконання практичних завдань:*

- розробка моделі компетентності безпосередньо для конкретної посади (вакансії) із визначенням поведінкових індикаторів. Компетенції складаються за трьома видами: ***корпоративні, управлінські, функціональні***;
- презентація моделей компетентностей кожною командою з послідуючим аналізом та обговоренням в групі;
- апробація Теста Белбіна з метою визначення ***типології ролей в команді*** та виявлення потенційних можливостей на ту чи іншу посаду керівника: *спеціаліст, виконавець, дослідник, дипломат, експерт, генератор ідей, творець, координатор, реалізатор*;

Використання та засвоєння тестів та опитувальників, дозволяють реалізувати декілька педагогічних завдань. *У здобувачів формуються навички їх використання відповідно до потреб в системі управління:*

- проведення діагностики психологічних властивостей та особистісних якостей самих студентів для їх подальшого розвитку й підвищення кваліфікації;
- визначення різноманітних показників та потенційних можливостей персоналу для кар'єрного зростання та просування на вищу керівну посаду;
- під час найму в процесі підбору кадрів в організацію.

Цими методами мають володіти всі HR (эйчар) спеціалісти в сфері управління персоналом (менеджери з персоналу, рекрутери, які займаються підбором персоналу, бізнес-тренери).

➢ **ІІІ етап –** моделювання ситуації **(**проведення інтерв'ю: біографічне, поведінкове, ситуаційне, стресове, за компетенціями).

Попередньо здобувачі розробляють питання для проведення інтерв'ю. Групова взаємодія здійснюється між групами кандидатів на вакансії та групами експертів (групи по черзі змінюють соціальні ролі).

При підведенні підсумків заняття було визначено, що засвоєні в процесі навчання різні методики, в професійній діяльності можна застосовувати для оцінки персоналу компанії та під час найму кандидатів посаду.

Прі вивченні теми «Психологія професійного стресу та вигорання» попередньо проведений семінар у форматі «круглий стіл», на якому професійне вигорання розглядалось як психологічна проблема.

В процесі ведення круглого столу ключовим питанням обговорення було *«Звідки береться професійне вигорання у керівних кадрів і як воно проявляється*?» Комплексно проаналізовано вигорання як наслідок впливу стресогенних чинників.

Магістранти, спираючись на теоретичні знання та практичний досвід наводили приклади й розкривали організаційні (об'єктивні) фактори впливу, такі як: умови праці, перевантаження на роботі, дефіцит робочого часу, рівень відповідальності, соціально-психологічний клімат в колективі тощо. Для компаній, які функціонально забезпечують обслуговування клієнтів,

показниками є також їх чисельність, частота контакту з ними, характер та складність вирішення проблеми.

Особливу увагу студенти зосередили на індивідуально-психологічних характеристиках управлінських кадрів, тобто суб'єктивних факторах. Було визначено, що на стресостійкість значною мірою впливають особистісні якості, рівень самооцінки, самоконтролю та витривалість, екстраверсивність, ступінь нейротизму тощо.

За результатами дискусії магістрантами зроблені висновки, що професійне вигорання – це результат емоційного виснаження, що виникає на фоні професійного стресу, результат професійної кризи і водночас – «особливий вид психологічного захисту, який супроводжується змінами в таких сферах особистості, як емоційна, поведінкова та когнітивна, причиною яких є виконання професійних обов'язків» [3].

На практичному занятті здобувачі освіти мали опанувати методи психологічної діагностики (тести, опитувальники), як інструмент психотренінгу. На основі проведення діагностичних тестів, зокрема Теста К. Маслач и С. Джексона «Емоційне вигорання» та Теста Спілбергера («Шкала Спілбергера – Ханіна») здобувачі визначали рівень емоційної стабільності, стресостійкості, ступеню «вигорання», особливості тривожних станів (ситуативної та особистої тривожності).

Таким чином можна зробити висновки, що використання в навчальному процесі інтерактивних форм і методів сприяє:

- розвитку психологічних якостей майбутніх управлінців, необхідних для роботи з людьми;
- розвитку навичок роботи в команді, групової співпраці та ефективної взаємодії;
- розвитку культури спілкування, зокрема вміння вести аргументовану дискусію;
- формуванню вміння слухати співрозмовника, вести діалог, доводити власну думку;
- формуванню лідерських якостей та демонструвати їх в процесі командної роботи;
- розвитку здатності використовувати психологічні технології роботи з персоналом.

Список використаних джерел

1. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. Кам'янець-Подільський : Медобори, 2015. 250 с.

2. Сагер Л.Ю., Сігіда Л.О., Колесник А.А. Інтерактивні методи навчання як інструмент маркетингу освітніх послуг. *Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка»*. 2018. № 4. С.13-24

3. Freudenberger H. J. Staff burn–out. Journal of Social Issues. 1974. № 30. P. 159–166.