

Значні уливання ліквідності в серпні-вересні 2011 року сприяли зростанню євро проти швейцарського франка майже на 20%, а також зниженню безпосереднього тиску валюти на експортерів Швейцарії. Розв'язок Швейцарського національного банку знизити ринкові курси й зробити депозити у франках менш привабливими не приносить успіху, оскільки в дозволі європейської боргової кризи як і раніше практично не спостерігається реального прогресу, а ризики дефолту залишаються високими, для світового інвестиційного співтовариства є усе більше причин шукати пристановище у валютах-притулках, таких як франк. Це стало підтвердженням того, що економіка Швейцарії як і раніше залишається набагато привлекательнішою економікою інших країн Великої десятки, які дотепер загрузили в боргах і дефіциті. Тому що в найближчій перспективі не очікується подій, здатних змінити настрою на ринку, ці позитивні для франка потоки капіталу, імовірно, лише підсиляться. Це зробить для Швейцарського національного банку ще більш складним запобігання чергового падіння євро до нового рекордного мінімуму, який був досягнутий на початку вересня, коли пари євро/франк торгувалася по 1,0075.

Швейцарський національний банк у вересні пішов на радикальний захід проти згубної сили швейцарського франка, заявивши, що він встановлює граничний рівень франка проти євро - 1,2 франка за євро. Нинішня надмірна переоціненість франка являє гостру загрозу для економіки Швейцарії й створює ризик дефляції, - говориться в заяві центрального банку. - Тому Швейцарський національний банк ставить своєю метою істотно й стійке ослаблення швейцарського франка. Будучи готовим до негайних дій, він більш не потерпить курсу пари євро/франк нижче мінімального рівня 1,20.

Останнім часом боргова криза єврозони тільки набирала обороти й зараз загрожує не тільки європейським банкам, але й світовій банківській системі в цілому. Підсилюють негативні настрої побоювання щодо того, що якщо в Греції або іншій периферійній країні-боржнику відбудеться дефолт, то боргові проблеми поширяться на весь євროзону.

Єврокомісія, виконавчий орган ЄС, у своєму піврічному прогнозі відзначила, що економіка зустрічається зі слабкою довірою, фінансовою нестабільністю, заходами строгої економії урядів і вповільненням зростання економіки найбільших торговельних партнерів Європи. На думку Єврокомісії, ВВП ЄС в 2012 році з урахуванням корекції на інфляцію виросте лише на 0,6% - що значно нижче зробленого в першому півріччі 2011 року прогнозу, згідно з яким ВВП повинен був вирости на 1,9%. Описані бюджетні проблеми, а також слабкість ознак економічного відновлення в Європі змушує без ентузіазму оцінювати перспективи євро в найближчій перспективі.

РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрены практические аспекты функционирования мирового валютного рынка в аспекте соотношения евро и главных мировых валют.

Ключевые слова: мировой валютный рынок, мировые валюты, дефолт

РЕЗЮМЕ

У статті розглянуто практичні аспекти функціонування світового валютного ринку в аспекті співвідношення євро і головних світових валют.

Ключові слова: світовий валютний ринок, світова валюта, дефолт

SUMMARY

The practical aspects of functioning of the world currency market in aspect of a parity of the euro and main world currency are considered in this article.

Keywords: global foreign exchange market, the world currency, default

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Мелих О. Валютно-курсовая политика та її вплив на фінансову безпеку держави / О. Мелих // Вісник Національного банку України. – 2008. -№8. – С. 19-23
2. Миркин Я.М. Рынок ценных бумаг России: воздействие фундаментальных факторов, прогноз и политика развития / Я.М. Миркин. — М.: Альпина Паблишер, 2002. – 467 с.
3. Мировой валютный рынок [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.grandars.ru/student/finansy/valyutnyy-rynok.html>.
4. Деньги не пахнут [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://vdollarah.ru/category/bankovskaya-sistema/>
5. Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації: Монографія / За ред. д-ра екон. наук, проф. Д.Г.Лук'яненка. - К.: КНЕУ, 2001.
6. <http://www.world.bank.com>
7. <http://news.finance.ua/>
8. <http://www.google.com/finance>
9. <http://www.ifc-forex.com/>

УДК 331.109:159.9.07

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДОВ ПСИХОДИАГНОСТИКИ ДЛЯ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Бунтовская Л.Л., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого национального университета

Постановка проблемы. Обеспечение конкурентоспособности отечественных предприятий в условиях рыночных отношений невозможно без учета человеческого фактора. Однако персонал организации является не только главным ресурсом повышения конкурентоспособности на рынке, но и самой большой опасностью для ее сохранения [1].

Реализация поведенческого подхода в сфере управления персоналом связана с пониманием менеджерами необходимости поддержания трудового коллектива в рабочем состоянии, что обеспечивается знанием психологических механизмов, гибкими подходами к каждому работнику с учетом его психоэмоциональной и мотивационной сфер, предрасположенности к конфликтному или лояльному поведению, особенностей характера и темперамента.

Повышенная конфликтность организаций, препятствующая достижению высоких трудовых показателей, нередко является следствием невнимания руководителей к субъективным факторам развития социальных процессов и к отдельной личности работника. Личностно-ориентированные подходы к управлению персоналом снижают вероятность возникновения конфликтов, способствуют сохранению стабильной рабочей обстановки и повышению эффективности трудовой деятельности организации.

Как показывает практика, конфликты легче предупреждать, чем разрешать, и поэтому важными направлениями управленческой работы в современных условиях являются прогнозирование, предупреждение и профилактика конфликтов. Обоснованное предположение о возможном возникновении «опасных зон» должно вытекать из анализа всех назревающих противоречий, в том числе, связанных с личностной компонентой потенциальных участников конфликта. В связи с этим в настоящее время существенно возрастает роль психологической диагностики при отборе и подборе кандидатов на вакантные места, формировании высокоэффективного кадрового состава, оценке персонала, должностных перемещениях, создании рабочих групп и команд.

Изучение личностных особенностей работников с помощью методов психодиагностики не является новым направлением ни в психологии, ни в сфере управления персоналом. Однако всплеск интереса к практическому использованию психодиагностического инструментария в трудовых коллективах в 90-е гг. XX в. сменился некоторым охлаждением по следующим причинам: трудоемкость психодиагностических процедур, отсутствие высококвалифицированных специалистов, негативное отношение персонала к тестированию, «копирование» западных методик без соответствующей адаптации к отечественным условиям и т.д. [2].

Перечисленные выше проблемы, безусловно, затрудняют полноценное внедрение психодиагностического направления исследования персонала, но не являются, на наш взгляд, непреодолимым препятствием для использования методов психодиагностики в практике управления трудовыми конфликтами в комплексе с другими оценочными процедурами.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы использования психодиагностических подходов в управленческой практике рассматриваются в работах таких специалистов как А. Деркач, В. Зазыкин, О. Кирьянова, В. Козлов, В. Лозница, Г. Мануйлов, Д. Мякушкин, Д. Райгородский, И. Соломин, Н. Фетискин, А. Черных, А. Шмелев, Ю. Швалб и др. В трудах названных авторов особое внимание уделяется обоснованию необходимости применения комплексного подхода к психологической диагностике работников, включающей разнообразные методы и техники исследования (тесты, деловые игры, ассесмент-центр и др); предлагают критерии оценки персонала с точки зрения выявления личностных характеристик, отвечающих требованиям профессии и потребностям коммуникационного взаимодействия в коллективе; разрабатывают принципы использования психодиагностического инструментария в управлении персоналом.

В то же время проблема своевременного выявления конфликтологических качеств личности при приеме на работу, формировании проектных групп и трудовых коллективов, оценке персонала, карьерных перемещениях до сих пор является не до конца изученной и требует дальнейшей разработки.

Цель статьи – рассмотреть особенности использования психодиагностических технологий в практике управления персоналом и обосновать новые методические подходы к усовершенствованию процедуры конфликтологической оценки личности работника.

Изложение основного материала исследования. Психодиагностика как конструирование и практическое использование методов измерения и оценки личностных, социально-психологических и профессиональных особенностей работника представляет значительный интерес для современного менеджмента с точки зрения возможности повышения эффективности использования кадровых ресурсов и снижения конфликтогенности трудовых коллективов.

Использование психодиагностических подходов при приеме на работу позволяет вовремя определить личности, склонные к конфликтному поведению и вовремя их отсеять, если работа связана с необходимостью постоянных коммуникативных взаимодействий (например, с клиентами, покупателями), или провести психокоррекцию с целью предотвращения конфликтных взаимоотношений с сотрудниками.

Прием на работу личностей с заведомо «трудным» характером может представлять угрозу для взаимоотношений между коллегами. В специальной литературе выделяют различные типы «трудных» людей, среди которых наиболее часто встречаются следующие [3, 4]:

«паровой каток» – это грубый, бесцеремонный человек, предпочитающий стратегию подавления окружающих;
«скрытый агрессор» («снайпер») - старается причинить другим неприятности, используя «закулисные» мероприятия, колкости и другие скрытые проявления агрессии;

«разгневанный ребенок» - человек холерического склада, имеющий взрывной, но отходчивый характер;

«молчун-тихоня» – чрезвычайно замкнутый и скрытный человек;

«сверхпокладистый» - необязательный, много обещающий, но не выполняющий свои обещания;

«демонстративный» – стремится всегда быть в центре внимания.

«неуправляемый» – его поведение импульсивно, непродуктивно, непредсказуемо, отличается отсутствием самоконтроля;

«ригидный» – негибкий. Обычно отличается завышенной самооценкой, нежеланием считаться с мнением окружающих.

«Трудные» люди чаще всего сами являются источниками конфликтов, независимо от внешних обстоятельств. В связи с этим прогнозирование их поведения в сложных ситуациях является особенно необходимым при принятии управленческих решений, при переходе на новые схемы работы, при внедрении инноваций. «Трудные» люди могут во многом осложнять процессы развития производства, ухудшая психологический климат в коллективе. Являясь хорошими специалистами, они, в то же время, снижают трудовой потенциал команды (группы, коллектива) из-за создания нездоровой атмосферы и провоцирования конфликтов. В связи с этим руководителю требуется особый такт, терпение и гибкость, умение идти на компромиссы и способность предвидеть возможные «горячие точки». Разумеется, такой стиль поведения по отношению к «трудным» работникам будет оправдан только в случае их высокой квалификации и необходимости сохранения их как специалистов в данном трудовом коллективе. При приеме на работу результаты психодиагностического тестирования могут показать возможные «конфликтологические зоны», которые HR-менеджер должен оценить с точки их допустимости в конкретных рабочих условиях.

В последнее время все большее внимание специалистов привлекает проблема моббинга персонала, т.е. притеснения, психологического прессинга работников на рабочем месте. Среди разнообразных причин, провоцирующих эти конфликты, не последнее место занимают личностные особенности «агрессоров», которые можно выявить при осуществлении психологической диагностики.

Феномен моббинга персонала, привлекая к себе внимание отечественных специалистов в последние годы, достаточно хорошо изучен в развитых зарубежных странах. Исследования, проведенные в США специализированной организацией The Workplace Bullying & Trauma Institute (WBTI) в 2003 г. показали, насколько серьезно это явление. В частности, результаты исследования свидетельствуют, что каждый четвертый, попадая в ситуацию моббинга в качестве жертвы, подумывал о самоубийстве либо о совершении насилия в отношении других лиц, а наиболее распространенными реакциями, сопутствующими прессингу, являются стресс (76%), головные боли (55%), чувство отстраненности (41%) и чувство вины (38%) [5]. Прямым следствием моббинга является снижение эффективности трудовой деятельности не только конкретных работников, но и всего трудового коллектива из-за ухудшения морально-психологического климата.

Своевременная психологическая диагностика, проведенная при приеме на работу или в ходе оценивания персонала, позволит руководителю получить информацию, которая будет способствовать пониманию конфликтологических особенностей конкретной личности и проведению профилактических мероприятий, предупреждающих возникновение возможных конфликтных взаимодействий, в частности феномена моббинга.

Психодиагностика персонала, широко используемая в зарубежных странах и достаточно осторожно применяемая в отечественной практике управления, имеет свои истоки в Древнем Вавилоне и Египте, где еще в III в. до н.э. проводились испытания жрецов и профессионально подготовленных писцов. В Древнем Китае диагностировались способности и лояльность к власти правительственных чиновников. Испытаниям тестового характера подвергались и чиновники средневекового Вьетнама. Первым в XIX в. применил различные оценочные шкалы и тест свободных ассоциаций один из основателей психодиагностики как науки английский биолог Ф. Гальтон. Значительный вклад в развитие психодиагностики внесли Дж. Кэттел (США), Э. Крепелин (Германия), А. Бине и Т. Симон (Франция).

В настоящее время в практике психодиагностики широко применяются такие диагностические процедуры как личностные опросники, тесты интеллекта и достижений, проективные методы и др. [6]. Личностные опросники (типа опросников ММРІ, 16PF, ПДО) формируются из набора вопросов, позволяющих оценить степень выраженности исследуемых признаков. Тесты интеллекта (Амтхауэра, Векслера, Равенна и др.) представляют собой задания, выполнение которых не требует определенных навыков и умений, но позволяет оценить уровень интеллекта личности. Тесты достижений нацелены на исследование уровня овладения определенным видом деятельности. Проективные методы основаны на том, что испытуемый проектирует, то есть отражает на неструктурированный стимульный материал

(цвета, пятна и т.п.) свои неосознаваемые или скрываемые психологические переживания, потребности и мотивы (тест Роршаха, метод рисуночной фрустрации Розенцвейга и др.).

Индивидуально-психологические особенности субъекта профессиональной деятельности и трудовых отношений изучаются специалистами в рамках *кадровой психодиагностики* – направления, обеспечивающего разработку и реализацию методов анализа профессиональной успешности, развития и эффективного межличностного взаимодействия работников. Как отмечает российский специалист Д. Мякушкин, «смысл индивидуальной психодиагностики состоит в том, чтобы не только дать оценку основным психическим свойствам конкретного работника, но и на основе полученных данных сформировать прогноз о степени эффективности этого работника в будущей профессии» [7].

Диагностические методики, используемые для этой цели, включают несколько вариантов, объединяемых по определенному признаку. Первый вариант позволяет определить, к какому классу принадлежит данный работник в соответствии со своим типом темперамента, особенностями эмоциональной, интеллектуальной, волевой и других сфер. Второй вариант методик включает в себя корреляционные, факторные и регрессионные методы и модели, методы многомерного шкалирования и др. Третий вариант предполагает соотнесение полученных результатов с неким эталонным реальным или идеальным объектом.

Профессиональная успешность личности и формирование стабильной рабочей обстановки обеспечивается совпадением компетентностных и личностных характеристик работников с требованиями, предъявляемыми к данной профессии.

С целью определения этих требований и отражения объема и структуры профессиональных и социально-психологических качеств, знаний и умений психологами или HR-специалистами разрабатывается модель личности работника, включающая в себя следующие блоки: профессиограмму (комплексное описание профессиональной деятельности), профессионально-должностные требования (описание конкретного содержания деятельности специалиста) и квалификационный профиль (виды профессиональной деятельности, необходимая степень квалификации для выполнения этой деятельности и квалификационные разряды для оплаты).

Составной частью профессиограммы является психологический профиль профессии, (характеристика конкретных требований, предъявляемых к профессионально важным психологическим функциям работника), который может быть представлен графически в виде психограммы. Важными составляющими психологического профиля работника являются описание особенностей профессионального общения и требования к коммуникативным чертам личности.

Для оценки соответствия индивидуальных психофизиологических особенностей конкретного человека требованиям выбираемой им профессии осуществляют психодиагностическое исследование, на основании которого составляется психологический профиль (портрет) работника, который также можно изобразить графически в виде психограммы личности. Психологический портрет включает описание характера, темперамента, способностей, направленности, интеллекта, эмоциональности, волевых качеств, коммуникативных умений, самооценки, уровня самоконтроля и способности к групповому взаимодействию. Ряд характеристик психологического портрета работника может дать информацию о степени конфликтности личности, что немаловажно для прогнозирования и профилактики конфликтов в трудовых коллективах.

Помимо классических приемов, при построении психологического портрета могут применяться и нетрадиционные подходы, связанные с использованием методов томотологии (науки о внутреннем мире человека и потенциале его развития, единстве сознательного и подсознательного) и экрального анализа. Исследование динамики эмоций работника за конкретный временной период, производимое в рамках экрального анализа, позволяет определять, какие стрессы пережил человек, к чему он стремится в настоящее время, и это позволяет прогнозировать действия участников конкретной ситуации.

Развитием профессиографического подхода является разработка акмеограмм, включающих в себя систему требований, условий и факторов, способствующих продуктивному личностно-профессиональному развитию до высшего уровня профессионализма - акме.

Акмеология (от др.-греч. *акме* – вершина) как наука о закономерностях и механизмах, обеспечивающих возможность достижения высшей степени индивидуального развития человека достаточно интенсивно развивается на постсоветском пространстве, в частности в России, где еще в 90-е гг. XX вв. была зарегистрирована научно-общественная организация «Академия акмеологических наук», созданы Санкт-Петербургская акмеологическая академия (ныне – Санкт-Петербургский институт психологии и акмеологии) и начали функционировать первые психолого-акмеологические службы.

Психолого-акмеологическая служба представляет собой структурную систему, обеспечивающую с помощью психологических и акмеологических средств продуктивное использование кадрового потенциала организации, успешность профессиональной деятельности и прогрессивное личностно- профессиональное развитие кадров, повышение эффективности работы самой организации, ее развитие и повышение конкурентоспособности [8, с. 209]. Частной задачей такой службы является выявление и преодоление психологических затруднений, барьеров и ограничений у работников и руководителей организации, препятствующих раскрытию их потенциала, а иногда и провоцирующих межличностные и внутриличностные конфликты. К таким ограничениям относят, к примеру, высокий уровень тревожности и напряженности личности, низкий уровень самоконтроля, отрицательные психологические установки.

Разнообразные методы психодиагностики, в частности, психологическое тестирование, экспертные опросы и оценки, анализ документов, акмеологическая экспертиза и др., позволяющие определять интеллектуальный, психический, характерологический, творческий потенциал личности, а также потенциал ее направленности, используются для составления акмеограмм и решения других акмеологических задач, связанных с достижением работником его «акме». Применение данных, полученных в результате работы акмеологов, возможно и при подборе, отборе, аттестации и ротации кадров, оптимизации условий профессиональной деятельности. В то же время вопросы профилактики и управления трудовыми конфликтами рассматриваются акмеологами только как сопутствующие проблеме достижения вершины развития личности, но не являющиеся основными для данного научно-практического направления.

С целью психодиагностического изучения личности работника, помимо указанных выше методов и подходов, достаточно широко используются также игровые методы (деловая игра, метод групповых дискуссий, групподинамические упражнения, ролевая игра, метод конкретных ситуаций и др.), в ходе которых можно определить наличие или отсутствие определенных качеств, характерных черт и образцов поведения у конкретного человека, в том числе, склонности к конфликтному поведению.

В последнее время в рамках игровой модели диагностики профессиональных и личностных качеств персонала достаточно успешно применяют *PLAY-тренинг*, который представляет собой ролевою игру, длящуюся непрерывно в течение 24-48 часов. Для ее проведения организуют выезд участников с целью проведения корпоративного мероприятия, которое совмещают с игровыми событиями, в которые включают реальные трудовые ситуации. Такой тренинг предполагает непрерывное наблюдение за его участниками, постоянно включенными в определенный жизненный сюжет. В завершении *PLAY-тренинга* составляется психологический портрет каждого участника, отражающий ключевые качества его личности, значимые для выполнения конкретной трудовой деятельности и осуществления конструктивного коммуникативного взаимодействия с людьми.

Хорошие результаты с точки зрения психологической оценки работников дает анализ их поведения при проигрывании бизнес-кейсов (смоделированных бизнес-ситуаций). Информация, получаемая при наблюдении за участниками этих ситуаций, позволяет делать выводы о моделях поведения, образе мышления, выраженности профессиональных качеств и личностных особенностях работников, в том числе, об их коммуникативных навыках и предрасположенности к конфликтному поведению, что немаловажно для профилактики конфликтов в трудовых коллективах.

Психодиагностические процедуры широко используются также в ассесмент-центре – одном из методов комплексной оценки персонала, основанном на использовании взаимодополняющих методик, ориентированных на выявление реальных качеств и потенциальных возможностей работников. Метод ассесмент-центра, возникший в годы Второй мировой войны для подбора младших офицеров и разведчиков, начал широко применяться в зарубежных бизнес-организациями в XX в., и в настоящее время начинает

завоевывать популярность на постсоветском пространстве. В состав процедур ассесмент-центров входят деловые игры, интервью с экспертом, психологические и профессиональные тесты, индивидуальный анализ конкретных ситуаций, экспертное наблюдение. Результаты прохождения работниками процедур ассесмент-центра являются основанием для принятия конкретных управленческих решений, связанных с отбором персонала, должностными перемещениями, формированием проектных групп и команд, разработкой мероприятий по профилактике конфликтов в трудовых коллективах.

Одним из новых способов психодиагностики персонала является методика психосемантической диагностики скрытой мотивации (ПДСМ), представляющий собой способ компьютерного психоанализа, который позволяет получить математическую модель сознательной и бессознательной сферы человека и представить ее в виде графических изображений [9]. С помощью этого метода можно определять осознанные и неосознаваемые человеком отношения к себе, другим людям и сферам деятельности, в том числе, отношение к профессии, работе в фирме, руководству, коллективу. Анализ результатов подобных исследований помогает выявлять не столько устойчивые поведенческие черты личности, сколько скрытые (иногда даже для самого человека) отношения, а значит, определять непроявленные зоны возможного конфликта. Метод ПДСМ прекрасно дополняет классические психодиагностические подходы, и его результаты могут послужить хорошим основанием для проведения управленческих тренингов, тренингов формирования команды и других мероприятий, направленных на профилактику конфликтных взаимоотношений в коллективе и улучшение качества общения.

Рассмотренные выше психодиагностические направления имеют свои конкретные цели и задачи, связанные с изучением определенных качеств личности работника в соответствии с этапами его профессионального развития, поставленными перед ним производственными задачами, коммуникационными аспектами общения и т.п. Однако используемые до настоящего времени методические подходы в рамках указанных направлений позволяют лишь фрагментарно отследить конфликтогенные особенности личности. Реалии сегодняшнего дня требуют формирования нового направления, обеспечивающего комплексное и систематическое исследование персонала с точки зрения конфликтогенных качеств, влияющих как на взаимоотношения в коллективе, так и на результаты трудовой деятельности. Решению этой задачи может способствовать разработанная автором статьи «Методика оценки психологических особенностей личности (для диагностики предрасположенности работника к конфликтному поведению в коллективе)». Исследования, проводимые в соответствии с этой Методикой, позволяют обеспечить прогнозирование вероятности конфликтных проявлений личности в стабильной и стрессовой ситуациях; предотвращение конфликтных взаимодействий в коллективе с учетом психологических особенностей потенциальных участников столкновений; решение вопросов отбора, ротации, профессионально-должностного продвижения персонала, делегирования полномочий; формирование команд с учетом совместимости работников; создание информационного банка данных о сотрудниках.

Оценка личностных характеристик персонала на базе применения данной Методики может проводиться при приеме на работу и должностных перемещениях, в период проведения очередной аттестации персонала, по истечении испытательного срока. Методика оценки конфликтологических особенностей личности позволяет на основе использования таких методов исследования, как тестирование, графический и логический методы, дать оценку поведенческих качеств работника по следующим направлениям:

особенности темперамента (подвижность нервных процессов, сила процессов возбуждения и торможения, формула темперамента) и характера (конфликтность, стрессоустойчивость, особенности реагирования на критику, толерантность (терпимость) и агрессивность);
эмоциональная сфера личности;
мотивационные характеристики работника;
диагностика межличностных отношений и лидерства.

Темперамент как совокупность свойств, характеризующих динамические особенности протекания психических процессов, их силу, скорость, возникновение, прекращение и изменение, является основой поведения человека. Зная особенности темперамента конкретного работника, в большинстве случаев можно предсказать его возможные реакции в условиях стабильной работы, в стрессовых или конфликтных ситуациях. Диагностику особенностей темперамента, в соответствии с данной Методикой, рекомендуется проводить с использованием опросников А. Белова и Я. Стреляу.

Характер как совокупность устойчивых черт личности, определяющих отношение человека к людям и выполняемой работе, требует его оценки с точки зрения определенных качеств работника, способствующих или препятствующих созданию благоприятной атмосферы в коллективе. Трудовые конфликты, возникающие на рабочих местах, нередко обуславливаются неготовностью людей идти на компромиссы, агрессивностью поведения, желанием настоять на своем, чрезмерным честолюбием, самолюбием и амбициями. Те или иные схемы поведения, проявляемые при общении в трудовых коллективах, во многом определены отдельными качествами характера или их совокупностью, составляющей устойчивую структуру личности.

Диагностика характерологических особенностей работников дает основание для прогнозирования особенностей их поведения в сложных ситуациях, что позволяет своевременно предпринимать конкретные меры управленческого воздействия для предотвращения конфликтов в трудовых коллективах.

Поводом для возникновения конфликта в трудовом коллективе может стать и эмоционально нестабильное состояние его участников, вызванное переутомлением, проблемами в личной жизни, реакцией на события, не связанные с конкретной ситуацией на работе и т.п. Если посторонние эмоции накладываются на рабочие проблемы, а работник не умеет управлять своими нервно-эмоциональными реакциями, то вероятность возникновения конфликтов повышается.

В том случае, когда человек имеет неуравновешенную нервную систему (прежде всего, это касается ярко выраженных холериков и меланхоликов), низкую толерантность и несдержанный характер, в сложных ситуациях он обычно проявляет высокую степень эмоциональности, что провоцирует развитие нежелательных для межличностных отношений последствий.

Умение контролировать свои эмоции особенно важно для специалистов, работающих в системе «человек-человек», в частности, для менеджеров по персоналу, управленцев всех уровней, в задачи которых входит предупреждение и конструктивное разрешение трудовых конфликтов.

В том случае, если человек сильно переутомлен, у него могут возникать крайние реакции – от сильных эмоциональных вспышек до полного равнодушия к жизни и профессии, что определяется специалистами как «синдром эмоционального выгорания», наличие или отсутствие которого может быть установлено в рамках данной Методики с использованием теста В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания».

В специальной литературе выделяют несколько моделей «психического выгорания», наиболее известной из которых является трехкомпонентная модель синдрома «выгорания» американских исследователей К. Маслач и С. Джексон. В соответствии с данной моделью, «выгорание» понимается как синдром эмоционального истощения, деперсонализации и редукции личных достижений. Эмоциональное истощение проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении. Деперсонализация проявляется в деформации отношений с другими людьми (повышении негативизма, циничности, зависимости и др.). Редукция личных достижений может проявляться в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов, негативизме, в ограничении своих возможностей и обязанностей по отношению к другим.

Оценка результатов тестирования по предложенной Методике позволяет сделать вывод о наличии у работника симптомов «эмоционального выгорания», степени доминирования отдельных симптомов, а также рассчитать итоговый показатель «выгорания». Получаемая объемная характеристика личности обеспечивает возможность психокоррекции конкретного работника и профилактики негативных явлений в трудовом коллективе.

Разработанная Методика позволяет также диагностировать мотивационную сферу личности. Мотивация работника к трудовой деятельности предопределяет не только возможность его высокоэффективного труда, но и лояльность к предприятию, коллегам и руководству. Человек, заинтересованный в процессе и результатах своей работы, в обеспечении конкурентоспособности своего

предприятия, настроен на выстраивание гармоничных межличностных отношений в трудовом коллективе, что способствует формированию благоприятного морально-психологического климата и повышению эффективности трудовой деятельности.

Знание особенностей мотивированности персонала позволяет руководителю предприятия или конкретного подразделения сделать акценты на тех аспектах трудовой жизни, которые являются наиболее значимыми для работников. Обеспечение персонала надлежащими условиями трудовой деятельности, формирование конструктивных межличностных отношений понимается специалистами как обязательное и необходимое звено в системе управления человеческими ресурсами. В то же время, отсутствие удовлетворения этими сторонами трудовой жизни приводит к снижению мотивированности и лояльности персонала, создает предпосылки для возникновения напряженности и конфликтных ситуаций в организациях.

Оценка степени мотивированности работников в конкретный период времени и мониторинг мотивации персонала (отслеживание этого процесса в динамике) должны проводиться комплексно, с использованием различных методов и подходов, в том числе, с применением психологического тестирования. Тесты, приведенные в данной Методике, позволяют сделать конкретные выводы о мотивации персонала с целью прогнозирования, своевременного предупреждения возможных трудовых конфликтов или конструктивного разрешения уже возникших разногласий.

Одним из разделов предлагаемой Методики является диагностирование состояния морального климата в коллективе, взаимоотношений между работниками по горизонтали и вертикали, особенностей функционирования малых групп, выявление неформальных лидеров, для чего используются соответствующие тесты. Трудовой коллектив – это организм, функционирующий по собственным законам в рамках установленных принципов и правил. В каждом коллективе складываются свои отношения между руководителями и подчиненными, между ведущими (лидерами) и ведомыми, между различными формальными и неформальными группами, между отдельными работниками. Эти отношения не всегда развиваются гармонично, что приводит к возникновению трудовых споров и конфликтов. Информация, полученная в результате тестирования, позволяет руководителям контролировать вектор развития всей организации и принимать своевременные управленческие решения для прогнозирования и профилактики трудовых конфликтов.

Оценка работника в соответствии с предложенным методическим подходом завершается построением конфликтологического портрета личности, который может быть представлен графически в виде конфликтограммы. Конфликтологический портрет работника представляет собой описание качеств, свойств и особенностей личности, имеющих отношение к реакциям человека в конфликтных ситуациях, позволяющих понять принципы его взаимодействия с другими людьми и схемы поведения при разрешении трудовых противоречий. Конфликтологический портрет работника дает возможность определить его сильные и слабые стороны при ведении переговоров, налаживании контактов с деловыми партнерами, решении производственных задач, требующих участия в командной работе. Разработанные специалистами конфликтологический профиль и конфликтограмма могут быть полезны как самому работнику для корректировки собственного поведения, так и руководителю – для принятия решений о должностных перемещениях, для создания команд с учетом совместимости работников и участия в разрешении трудовых конфликтов с учетом конфликтологических особенностей персонала.

Выводы из проведенного исследования. Исходя из выше изложенного, следует заключить, что использование методов психодиагностики для прогнозирования, предупреждения и профилактики конфликтов является перспективным направлением развития системы управления персоналом в современных отечественных организациях. Психодиагностические исследования, проводимые компетентными специалистами, позволяют снижать уровень конфликтности в трудовых коллективах за счет повышения качества комплектования кадрового состава, своевременного распознавания людей с низким уровнем коммуникативной толерантности, индивидуальной работы с «трудными» людьми, учета психологической совместимости работников при формировании команд и проектных групп.

Своевременно проведенная психологическая диагностика способствует снижению факторов риска при приеме на работу сотрудников, обладающих качествами, несовместимыми с данной профессией (к примеру, высокая конфликтность и низкая коммуникабельность при работе с клиентами).

Проведение психодиагностических исследований требует высокого уровня квалификации специалистов, применяющих конкретные методики, и комплексного подхода к изучению работников, что предопределяет необходимость дополнения применяемых в рамках психодиагностики приемов и способов оценки личности другими методами анализа.

РЕЗЮМЕ

У статті розглянуто проблему використання психодіагностичних методів для профілактики конфліктів у трудових колективах, обґрунтовано нові методичні підходи до оцінки психологічних особливостей особистості для діагностики схильності працівника до конфліктної поведінки.

Ключові слова: personnel psychological diagnostics, labour conflicts, the mobbing, acmeology, assessment center, professional diagram, psychological peculiarities of the personality.

РЕЗЮМЕ

В статье рассматривается проблема использования психодиагностических методов для профилактики конфликтов в трудовых коллективах, обоснованы новые методические подходы к оценке психологических особенностей личности для диагностики предрасположенности работника к конфликтному поведению.

Ключевые слова: кадровая психологическая диагностика, трудовые конфликты, моббинг, акмеология, ассесмент-центр, профессиограмма, психологические особенности личности.

SUMMARY

The article deals with the problem of psychodiagnostic methods for the prevention of conflicts in the workplace, validated new methodological approaches to the assessment of psychological peculiarities of a person for the diagnosis of predisposition of the employee to a contentious behavior.

Keywords: психологічна діагностика персоналу, трудові конфлікти, мобінг, акмеологія, ассесмент-центр, професіограма, психологічні особливості особистості, кадрова психодіагностика.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Черных А.Б. Технология социально-психологической диагностики персонала. [Электронный ресурс] / А.Б. Черных. – Режим доступа: <http://www.hr-technologies.ru/?p=126>. – Загл. с экрана.
2. Кирянова О.В. Особливості застосування психодіагностичного інструментарію в управлінні персоналом / О.В. Кирянова // Формування ринкової економіки. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: в 2 т. / КНЕУ. – Київ, 2012. – Т. 1. – С. 520-528.
3. Конфліктологія: навч. посіб. / Л. М. Ємельяненко, В. М.Петюх, Л. В. Торгова, А. М. Гриненко; за заг. ред. В. М. Петюха, Л. В. Торгової. – К.: КНЕУ, 2005. – 315 с.
4. Прикладная конфликтология: хрестоматия / сост. К. В. Сельченко. – Мн.: Хорвест, 1999. – 624 с.
5. Скавитин А. Моббинг персонала: опыт зарубежных исследований. [Электронный ресурс] / А. Скавитин. - Режим доступа: <http://www.rhr.ru/index/jobmarket/foreign/foreignarh/8079.html>. – Загл. с экрана.
6. Психология личности: тесты, опросники, методики /Авторы-сост. Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова. – М.: Геликон, 1995. – 220 с.
7. Мяхушкин Д. К вопросу о применимости методов психодиагностики в кадровой работе [Электронный ресурс] / Д. Мяхушкин. - Режим доступа: <http://myakushkin.ru/content/view/78/58/>. – Загл. с экрана.

8. Деркач А., Зазыкин В. Акмеология: учеб. пособие / А. Деркач, В. Зазыкин. – СПб: Питер, 2003. – 256 с.

9. Соломин И.Д. Психосемантическая диагностика трудовой мотивации и управления персоналом. [Электронный ресурс] / И.Д. Соломин. – Режим доступа: <http://www.roman.by/r-72030.html>. – Загл. с экрана.

УДК 339.944.009.12:001.11

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ КОСМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ

Джур О.Е., докторант кафедры международных финансов Днепропетровского национального университета имени Олеся Гончара

Постановка проблемы. Формирование рынка космической продукции и услуг в XX ст. начале XXI ст. происходило параллельно с процессами заострения социально-экономических и политических противоречий среди стран, которые принадлежали разным политическим и экономическим объединениям. Эволюция развития мирового хозяйства существенно повлияла на формы и методы функционирования высокотехнологических предприятий этого сектора экономики, сформировала специфические условия обеспечения конкурентоспособности и развития предприятий космической отрасли. Невзирая на большое количество научных трудов и значительные достижения в области обоснования теоретических основ развития предприятия на основе стратегии обеспечения высокой конкурентоспособности предприятия, классификации видовых проявлений развития на уровне предприятия не существует общего концептуального подхода, который составил бы основу методологической базы модели управления конкурентоспособностью современного предприятия космической отрасли. Такая методологическая база, инструментарий является важной не только для целей внутреннего анализа, анализа внешней среды предприятия (то есть при исследовании конкурентоспособности предприятия), но и для определения перспектив дальнейшего развития предприятия, как целостного организма.

Анализ последних научных исследований и публикаций. Проблема конкурентоспособности и развития предприятия исследуется в работах как отечественных, так и зарубежных ученых, а именно: Ансоффа И., Афанасьева Н.В., Балабановой Л.В., Богатырёва И.А., Бермана Ф., Василенко В.О., Винтера В., Кононенко И.В., Коно Т., Масленниковой Н.П., Пономаренко В.С., Раевневой Е.В., Тридида О.М., Томпсона А., Дж. Еванса, Кизима М.О., Портера М., Пушкаря О.И., Сумец О.М., Сомова О.Е., Пелихова Е.Ф., Поддубной Л.И., Пономаренко В.С., Тодаро М.П., Фатхутдинова Р.А., Щиборщ К.В., Юданова А.Ю. и др. В связи с активным участие большинства развитых и развивающихся стран в международной экономической деятельности, расширением традиционных и созданием новых рынков сбыта, изменением их качественных и количественных характеристик возникла необходимость построения и качественного обновления теории международной конкурентоспособности предприятия. Среди работ последних лет здесь следует отметить концепцию предметно-методологического обновления и развития теории международной конкурентоспособности предприятия Л.И. Поддубной.

Целью данной работы являются исследования взаимосвязи категорий конкурентоспособности и развития предприятия, раскрытия сущности данных категорий, взаимосвязи макроэкономических изменений и их влияние на микроуровень в направлении исследования самодостаточности развития предприятий и их конкурентоспособности на примере наиболее влиятельных объединений стран-производителей космической продукции и услуг, разработка концептуальных положений модели управления конкурентоспособностью высокотехнологичным предприятием космической отрасли. Методологическую основу исследования сформировали труды отечественных и зарубежных учёных, информационные материалы предприятий космической отрасли. Для достижения цели использовались методы исторического и логического подхода, диалектического развития, лингвистический уровень описания систем, как наиболее высокий уровень абстрагирования.

Результаты исследования. На протяжении всех лет независимости Украины космическая отрасль, как и все другие отрасли нашей страны испытала серьёзные изменения. Эти изменения носили как управляемый так и неуправляемый характер под воздействием реформирования общественно-экономических отношений в стране, однако отрасль развивалась и не потеряла своего научного и производственного потенциала. Сегодня развитие космической отрасли осуществляется на основе Общенациональной целевой научно-технической космической программы Украины на 2008 - 2012 года по таким направлениями, как 1) научные космические исследования; 2) дистанционное зондирование Земли 3) спутниковые системы телекоммуникаций; 4) развитие наземной инфраструктуры; 5) космические комплексы; 6) развитие базовых элементов и прогрессивных технологий космической техники; 7) развитие опытно-экспериментальной и производственной базы отрасли. Кроме того сформирована концепция реализации государственной политики Украины в сфере космической деятельности на период до 2030 года. Согласно статистическим данным, предприятиями отрасли выработано и реализовано продукции в 1 полугодии 2011 г. на сумму почти 1,7 млрд. грн. (приблизительно в 2,3 раза больше, чем в 2010 году). В бюджеты всех уровней предприятиями отрасли выплачено около 154,0 млн. грн., (в том числе в госбюджет - 61,2 млн. грн.), среднемесячная заработная плата с начала года увеличилась на 14,0% [1]. Все эти факты свидетельствуют о реализации политики развития отрасли посредством обоснованного нормативно-правового сопровождения и действенную политику руководства предприятий на местах.

Принятая в 2004 г. Стратегия экономического и социального развития Украины «Путем европейской интеграции» предусматривает переход от экстенсивных методов в экономике к инвестиционному обновлению и росту. Для космической отрасли Украины это требует решения таких заданий как 1) рост производительности труда; 2) увеличение инвестиций в основной капитал; 3) внедрение инновационных технологий и продукции.

Ядром современной индустрии Европы выступает группа отраслей машиностроения. В середине машиностроительного комплекса большую роль играет авиационно-космическое производство. Стратегическая важность и выгодность отрасли для всей планеты подтверждается мнением ученых, которые называют космическую отрасль «главным двигателем экономического и социального развития, а космические инвестиции - инвестициями в будущее».

НАСА - это национальное агентство США по аэронавтике и исследованию космического пространства, наибольшая в мире правительственная организация со штаб-квартирой в Вашингтоне, который владеет всем необходимым научным и экономическим потенциалом. Серьезные изменения были внесены в деятельность НАСА президентом США Б. Обамой, который подписал закон о деятельности НАСА. По словам представителя НАСА Ч. Болдена новое «законодательство поддерживает амбициозный план президента, согласно которому НАСА должна стать пионером на новом рубеже инноваций и открытий» [2].

Динамичная конкурентная среда на внутреннем и внешнем рынке засвидетельствовала, что оптимальным процессом, который направлен на выживание и стабильное функционирование предприятия в таких условиях является развитие. Развитие - это необратимое, направленное, закономерное изменение материи и сознания. Различают две формы развития [3]: эволюционную, связанную с постепенными количественными и качественными изменениями (изменение сознания совмещается с изменениями материи); революционную, такую, которая характеризуется: а) скачкообразным неосознанным переходом от одного состояния материи к другому; б) скачкообразным изменением сознания без соответствующего изменения базиса. Выделяют прогрессивное и регрессивное развитие. Прогрессивное развитие - это переход от более низкого к более высокому, от менее совершенного к более совершенному. Регрессивное развитие - это деградация, понижение уровня знаний и отношений, переход к формам и структурам, которые изжили или уже пройденные. Прогресс и регресс тесно связаны между собой и составляют диалектическое единство. Без регресса нет прогресса, и наоборот.

Другими словами, нужно определить состояние процессов и составляющих по таким стадиям, как: наращивание энергии -