

ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ім. Г.С. КОСТЮКА АПН УКРАЇНИ

# АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ

---

## ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

ІНСТИТУТУ ПСИХОЛОГІЇ ім. Г.С. КОСТЮКА АПН УКРАЇНИ

Том 7. Випуск 13

Екологічна психологія



# **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ**

Збірник наукових праць  
Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України

Том 7

## **ЕКОЛОГІЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

Випуск 13

*За редакцією академіка Максименка С.Д.*

Київ – 2007

# **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ**

Збірник наукових праць  
Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України

Том 7

## **ЕКОЛОГІЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

Випуск 13

*За редакцією академіка Максименка С.Д.*

Київ – 2007

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ.** Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. / за ред. Максименка С.Д. – К.: “Логос”, 2007. – т.7, вип.13 – 345 с.

У збірці висвітлюються актуальні проблеми екологічної психології. Збірка адресована як фахівцям, так і тим, хто цікавиться сучасним станом психологічної науки.

**Редакційна колегія:**

*Максименко С.Д.* дійсний член АПН України, докт.психол.наук, професор  
*Чепелева Н.В.* член-кор. АПН України, докт.психол.наук, професор  
*Балл Г.О.* член-кор. АПН України, доктор психол.наук, професор  
*Карамушка Л.М.* доктор психол.наук, професор  
*Машибиць Ю.І.* доктор психол.наук  
*Смульсон М.Л.* доктор психол.наук  
*Титаренко Т.М.* доктор психол.наук, професор  
*Шеалб Ю.М.* доктор психол.наук, професор  
*Яковенко С.І.* доктор психол.наук, професор  
*Андрієвська В.В.* кандидат психол.наук, професор  
*Тищенко С.П.* кандидат психол.наук, професор

*Наукове видання*

Друкується за ухвалою Вченої ради Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України.  
Зареєстровано постановою президії ВАК України (№ 01-05/9 від 08.09.1999 р.)

ISBN 978-966-581-932-5

© Інститут психології ім. Г.С.Костюка, 2007  
<http://www.psy-scince.kiev.ua>, <http://www.ecopsy.com.ua>

Частина 1. Еколого-психологічні проблеми освітнього простору.....	6
<i>Альперіна В.Ю.</i> Психологічні засади утворення мовного простору при підготовці акторів.....	7
<i>Апішева А.Ш.</i> Психолого-педагогічна культура кафедри технічного університету як провідна складова організаційної культури (рос.).....	11
<i>Бондар Л.В.</i> Система розвивального навчання, її значення у соціалізації особистості.....	17
<i>Венгер О.П.</i> Мотивація навчання у студентів як психологічна проблема.....	22
<i>Вовк В.П.</i> Психолого-педагогічні підходи до вивчення учнів з девіантною поведінкою.....	27
<i>Гапоненко Л.О.</i> Впровадження теоретичного дослідження рефлексивного спілкування у процес підготовки майбутнього психолога до професійної взаємодії.....	33
<i>Грінцова О.М.</i> Особливості формування професійних здібностей майбутніх учителів з додатковою спеціалізацією 'Практична психологія' в процесі фахової підготовки.....	38
<i>Грицина О.М.</i> Теоретико-методологічні засади дослідження саморегуляції психічної стійкості особистості в особливих умовах діяльності.....	45
<i>Дригус М.Т.</i> Система організації освітнього простору у науковій спадщині М.І. Демкова.....	49
<i>Іванцова Н.Б.</i> Становлення особистісно-професійних якостей майбутніх психологів у процесі навчання.....	55
<i>Ковальчук С.Ю.</i> Основні напрямки удосконалення підготовки персоналу підрозділів прикордонного контролю.....	61
<i>Коломієць О.В.</i> Психолого-педагогічні підходи до розробки проблеми стилів педагогічного спілкування.....	66
<i>Корнієнко С.В.</i> Експериментальна перевірка здібностей і вмінь майбутніх вчителів розв'язувати типові професійно-психологічні задачі.....	70
<i>Лефтеров В.О.</i> Основні методи проведення тренінгу.....	76
<i>Любчук О.К.</i> Творча активність як психологічна детермінанта творчого розвитку суб'єкта учіння.....	81
<i>Мерзлякова О.Л.</i> Взаємодія психологічних чинників саморозвитку старшокласників в процесі організованого психологічного навчання.....	88
<i>Мушегова Н.І.</i> Тривожність як емоційна складова образу 'Я' молодших школярів з різним рівнем навчальних досягнень.....	96
<i>Олександренко К.В., Баранов О.М.</i> Про закономірності розвитку іншомовної комунікативної компетентності майбутнього фахівця.....	101
<i>Олександренко К.В., Боднар Ж.М.</i> Психологічний аналіз комунікативної компетентності педагога у професійному спілкуванні.....	105
<i>Онуфрієва Л.А.</i> Розвиток особистості учня / студента засобами іноземної мови.....	110
<i>Острова В.Д.</i> Особливості полімотиваційних тенденцій в.....	113
<i>Панок В.Г.</i> Психологічна служба у вищому навчальному закладі.....	119
<i>Помиткіна Л.В.</i> Психологічні особливості підготовки менеджерів до діяльності в надзвичайних ситуаціях.....	124
<i>Саврасов М.В.</i> Статеві-фахові вербальні детермінанти дидактичного процесу.....	129
<i>Скляр П.П.</i> Психологічне забезпечення гуманізації інженерної освіти: пошук шляхів.....	134

5. Основи практичної психології.: Підручник для ВНЗ./ В.Панок, Т.Титаренко, Н.Чепелева та ін. –К.: Либідь, 2006. – 536 с.
6. Панок В.Г., Цушко І.І. Стратегія розвитку психологічної служби системи освіти України. - К.: Ніка-Центр, 2004. – 128 с.
7. Панок В.Г., Рудь Г.В. Психологія життєвого шляху особистості: Монографія. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 280 с.
8. Панок В.Г. Теоретичні здобутки педології і сучасна практична психологія./ Наукові записки Інституту психології ім. Г.С.Костюка. вип. 32. – К.: Міленіум, 2007, С. 250 – 260.
9. Рибалка В.В. Психологія розвитку творчої особистості. – К.: ІЗМН, 1996. – 204 с.
10. Сироватко О.М. Професійний розвиток особистості практичного психолога. / У кн. Науково-методичні засади діяльності психологічної служби: Навчально-методичний посібник; В 2-х т. / За ред. В.Г. Панка, І.І. Цушка. – К.: Ніка-Центр, 2005, Т. 2, С. 276 – 283.
11. Н.В. Чепелева Особистісна підготовка практикуючого психолога. // У кн. Основи практичної психології/ В.Г. Панок, Т.М. Титаренко, Н.В. Чепелева та ін.: Підручник. – К.: Либідь, 1999, С. 242 – 249.

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

*Помиткіна Любов Віталіївна*

канд. психол. наук, доцент кафедри авіаційної психології Гуманітарного інституту Національного авіаційного університету, м. Київ

У статті розкриваються особливості підготовки фахівців-управлінців до роботи в екстремальних ситуаціях, обґрунтовується необхідність введення та дається навчальна програма курсу "Психологічні особливості духовної самореалізації у професійному середовищі"

**Ключові слова:** професійне середовище, екстремальна ситуація, психодинамічна неконгруентність особистості, конфлікт

### Постановка проблеми

Процес професійної підготовки майбутніх менеджерів має спиратись на психологічні закономірності становлення особистості та враховувати специфіку поведінки і діяльності людини. Однак особливі вимоги повинні висуватися до професійної підготовки менеджерів, які готуються до роботи в надзвичайних ситуаціях.

### Аналіз досліджень і публікацій

Проблемами управління та особливостями підготовки майбутніх фахівців-управлінців займалися як зарубіжні (Анрі Файоль, Ліндалл Урвік, Елтон Мейо, Мері Паркер Фоллетт, Дуглас Мак Грегор, Ренсіс Лайкерт, Портер-Лоулер, А.Маслоу) так і вітчизняні дослідники, такі як: Бандурка А.М., Бочарова С.П., Двинин А.П., Землянська Е.В., Жариков Е.С., Ладанов І.Д., Лозниця В., Чернишев В.Н., та ін. Однак, залишається не достатньо розробленою

проблема підготовки управлінців до діяльності в надзвичайних ситуаціях.

### Постановка завдання

Метою даної статті є висвітлення ряду психологічних аспектів щодо розробки програми формування знань, вмінь та професійних якостей майбутнього управлінця-професіонала до діяльності в надзвичайних ситуаціях.

### Виклад основного матеріалу

На наш погляд, організація праці в надзвичайних ситуаціях вимагає від керівних кадрів, окрім необхідних знань з управління організаціями, знання особливостей впливу на особистість психогенних факторів, які виникають в означених умовах. Як відомо, на діяльність особистості в надзвичайних умовах впливають психотравмуючі фактори (монотонність, десинхроноз, зміна сприйняття, обмеження інформації, загроза для життя та ін.), які можуть призводити

до психогенних станів та психічних захо-рювань.

Перш за все, які ж умови відносять до надзвичайних? Надзвичайними вважаються особливі, екстремальні та субекстремальні умови діяльності.

Особливими називають такі умови, коли діяльність спеціалістів пов'язана з епізодичною, непостійною дією екстремальних факторів, або високою усвідомлюваністю ймовірності їх появи, при цьому екстремальні фактори не мають великої сили чи інтенсивності, а виникаючі негативні функціональні стани виражені помірно. В особливих умовах діяльності мобілізуються резервні можливості компенсаторного типу. Після роботи в таких умовах необхідним є відпочинок.

Екстремальні умови діяльності характеризуються постійною дією інтенсивних екстремальних факторів, які можуть представляти потенційну загрозу, при цьому негативні функціональні стани виражені сильно, діяльність здійснюється з підключенням резервних буферних можливостей. Робота в них потребує відновлення.

Субекстремальні умови діяльності характеризуються постійною дією екстремальних факторів, які мають високу інтенсивність і представляють реальну загрозу. Функціональні стани, які виникають, мають крайню ступінь вираженості, включаються аварійні резервні можливості. Після такої діяльності необхідна обов'язкова реабілітація.

Функціональні стани, які виникають у суб'єктів праці в обтяжливих умовах діяльності, відносяться до виду функціональних станів динамічної неузгодженості. Такі стани характеризуються порушенням адекватних фізіологічних і поведінкових реакцій, невідповідно високою психофізіологічною «ціною» діяльності і призводять до порушення структури діяльності, зниженню її ефективності та надійності.

Отже, розглянемо етапи підготовки сучасних менеджерів та підкреслимо необхідність введення особливих психологічних аспектів, пов'язаних із діяльністю в надзвичайних ситуаціях.

На сучасному етапі розвитку економіки людський фактор досягає найбільшого значення. Перехід від “наукового менеджменту” до “менеджменту людських ресурсів” створює необхідність формування керівника нової якості, керівника-менеджера, який активізує працівників своєю довірою, консультаціями з персоналом, залученням виконавців у процес прийняття рішень.

Менеджер у широкому розумінні – висококваліфікований спеціаліст, який володіє знаннями щодо механізмів самоорганізації суспільства та його осередків, які приводяться в дію людьми, працює за допомогою людей і здобуває результат в інтересах людей. Менеджер – людина, яка професійно здійснює функцію управління в ринковій системі відносин.

Як відомо, методика підготовки менеджерів повинна включати економіку, менеджмент, маркетинг, інформаційну технологію та спеціальні психологічні дисципліни, такі як психологія управління, психологія праці, конфліктологія тощо. Крім того, сучасний менеджер повинен оволодіти психологічними закономірностями створення іміджу, знати типологію особистості і правила спілкування, специфіку взаємодії особистості і групи в системах управління, класифікувати фактори ефективності професійної діяльності, виділяти психологічні особливості стратегії розвитку підприємства, здійснювати психологічний аналіз управлінської діяльності, розробляти методи удосконалення систем управління.

Також менеджери повинні володіти здібностями до інновацій, конструктивного мислення, багатого уяви, створення оригінальних проєктів, вміти навчати і розвивати підлеглих, а також формувати і створювати нові робочі місця.

Важливим на наш погляд є знайомство майбутніх фахівців з основами екологічних знань, так як менеджери повинні володіти прийомами виявлення причин екологічних порушень, особливо пов'язаних з діяльністю людини. У процесі діяльності необхідно вміти конкретизувати екологічні питання з врахуванням діяльності свого виробництва, розвивати екологічну культуру.

Майбутньому менеджеру необхідні знання про психологічну сумісність у колективі. Психологічна сумісність – це такий ефект поєднання людей, який дає максимальний результат діяльності при мінімальних психологічних витратах осіб, які взаємодіють. Протилежним до психологічної сумісності є психологічна несумісність, тобто нездатність узгодити свої дії, що перешкоджає спільній діяльності, не сприйняття одними людьми інших. Суперечності, у яких сходяться найсуттєвіші потреби, прагнення, інтереси, цілі людей, виникають зазіхання на соціальний статус, престиж особистості, переростають у конфлікт.

Детальне знання конфліктології забезпечить майбутньому управлінцю можливість уникнення складних конфліктних ситуацій. Конфлікт – зіткнення поглядів, інтересів і дій окремих людей та груп. Під час конфліктів змінюється система відносин і цінностей, сприймання реальності, відбувається різкий викид негативних емоцій. Його учасники виявляють підвищену підозрливість, знервованість, вдаються до невластивих собі дій. Зволікання з розв'язанням конфлікту, некваліфіковані дії керівництва щодо нейтралізації його можуть спричинити неврози, хворобливі стани, розлад стосунків між людьми.

Для управління конфліктною ситуацією майбутній керівник повинен знати психологічний механізм, джерела і причини виникнення, динаміку розвитку конфліктів, передбачати його розгортання і поведінку учасників, вміло обирати стратегію і тактику своєї поведінки.

Спроба уникнути конфлікту може спричинити зниження ефективності праці, погіршення морально-психологічного клімату в колективі, а часом і деструктивні зміни, якщо сутністю його є боротьба прогресивного з різними пережитками, несправедливими діями.

Розв'язання конфліктів в управлінні є складним процесом, який вимагає від майбутнього керівника відповідних знань і творчого підходу. Вирішувати цю проблему потрібно буде на соціальному, міжособистісному, особистісно-психологічному рівнях.

Для того, щоб сформувати позитивний психологічний клімат на підприємстві необхідно, щоб керівник підприємства безпосередньо мав добрі та позитивні відносини з кожним підлеглим. Потім, враховуючи думку кожного працівника та збір усіх побажань в одне ціле, формувати позитивний клімат на підприємстві. Психологічний клімат – це емоційно-психологічний настрій колективу, в якому на емоційному рівні відображаються особисті і ділові взаємостосунки членів колективу, які визначаються моральними нормами та інтересами. Основними характеристиками психологічного клімату є задоволеність членів колективу взаємостосунками, процесом праці, керівництвом, т. і.

Управлінська діяльність керівника відбувається у просторі й часі, враховує культурний контекст. Тому культура управління є одним із вирішальних чинників впливу на свідомість, вчинки, поведінку і бажання підлеглих. Її рівень зумовлюють усі аспекти управлінського процесу, передусім знання національно-психологічних особливостей його учасників.

Особливо важливими для майбутнього фахівця менеджера будуть знання психологічних технологій оцінки та розвитку персоналу, практики розстановки працівників по посадах та ділянках роботи з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей, а також психології управління бізнесом в умовах ринкової економіки. Як показує міжнародна практика, однією з найбільш ефективних концепцій, яка інтегрувала в собі класичні схеми підходів до менеджменту, є Performance Management System (PMS).

PMS – це систематизована концепція управління, заснована на різних факторах. Концепція розвивалася еволюційно і ввібрала в себе найкращі досягнення різних областей менеджменту. PM система дозволяє інтегрувати управління персоналом із існуючими в організації цільовими установками, фінансовим менеджментом, традиційними системами контролю і т.і. Але створює стійку стратегічну перевагу компанії саме за рахунок якості роботи управлінців, а не фокусує їх увагу на короткострокових фінансових результатах. Саме



декомпозиція цілей в РМ служить максимальній узгодженості дій різних елементів організації. Основним принципом РМ є орієнтація на результат та узгодженість усіх ресурсів і систем, які використовуються. Це є також однією із головних переваг, які дає впровадження системи РМ. Тому, одним із важливих вимог до менеджера у такій системі є його здібність управління різними ресурсами, а особливо управління персоналом.

Важливою функцією майбутнього керівника є формування навичок прийняття управлінських рішень і доведення їх до виконавців. Від правильності та своєчасності управлінських рішень залежить ефективність діяльності всього колективу. На стиль ухвалення рішення впливає особистість керівника. Процес ухвалення управлінського рішення починається з виникнення проблемної ситуації і закінчується вибором рішення. Підготовка й ухвалення рішення – психологічний процес, який включає як інтуїтивний так і раціональний підхід. У процесі роботи керівник прагне сформувати у своїх підлеглих позитивне ставлення до виконуваного завдання. Ефективність праці та позитивна мотивація між собою тісно пов'язані. Участь підлеглих у прийнятті рішень є важливим мотиваційним фактором, оскільки завдяки особистій участі працівники краще розуміють плани, зростає бажання реалізувати їх.

Щоб впливати на підлеглих у потрібному напрямі, керівник зобов'язаний дотримуватися цілої низки умов. Щоб оволодіти цим складним процесом необхідно дати студентам знання певного накопиченого управлінського досвіду, який враховує аналіз переваг, недоліків та альтернатив на різних етапах прийняття управлінських рішень, а також психологію діяльності та стилів поведінки керівника.

Майбутні управлінці також повинні опанувати основи управлінської діяльності в екстремальних ситуаціях. Даючи характеристику таких ситуацій, дослідники вказують на такі признаки, як складні, важкі, особливі, емоційногенні, критичні, аварійні, екстремальні і т.і.

Одним із важливих факторів екстремальності є час. Вважають, що цей фактор

може істотно визначати екстремальність дії і ступінь напруженості, а також її ефект. Це пояснюється тим, що доступний людині оптимальний темп діяльності у різних особистостей неоднаковий і перехід за індивідуальну межу цього темпу призводить до виникнення психічної напруженості, до виникнення психосоматичних розладів і, як наслідок, до психодинамічної неконгруентності (про яку буде далі).

В останній час поняття “екстремальність” стало вживатися досить широко, як умова, яка породжує емоційний стрес. Екстремальні ситуації можуть бути небезпечні для життя, здоров'я, окремих груп людей або значної частини населення. Управлінська діяльність в екстремальних ситуаціях різко підвищує вимоги до інтелектуальної, особливо емоційно-вольової сфери особистості керівника.

Крім того, праця в складних, відповідальних і непередбачених ситуаціях вимагає присутності у керівника високорозвиненого самоволодіння, самоменеджменту, вміння не піддаватися діям об'єктивних і суб'єктивних стрес-факторів, вміння в короткий час відшукати шляхи їх знешкодження чи зниження їх дії, своєчасно прийняти рішення і впевнено, без коливань, адекватно реалізувати його за допомогою певної системи і, нарешті, кваліфіковано проконтролювати ефективність прийнятих заходів.

Звертаємо увагу на той факт, що ефективність засвоєння такої кількості необхідних знань людиною залежить від усвідомлення нею їх необхідності. Процес навчання повинен стати для майбутнього менеджера внутрішньою потребою і підкріплюватися позитивною мотивацією. Такими мотивами можуть стати пізнання себе, пізнання інших, регуляція поведінки, розкриття свого творчого потенціалу, прагнення до самовдосконалення та самореалізації, до гармонійності.

Одним із основних показників гармонійності особистості є взаємовідповідність, конгруентність її якостей, яку з різних позицій досліджували В.М.Бехтерев, О.Ф.Лазурський, Л.С.Виготський, К. Роджерс, Г.С.Костюк, П.В.Лушин та інші психологи. Конгруентна особистість (в дослід-

вному перекладі – “відповідна”, “узгоджена”) єдина і цілісна у своїх почуттях, їх сприйнятті та висловлюванні про них, не має психологічних “захистів” і може бути такою, якою в глибині душі вона є.

У дослідженнях В.В.Рибалки була виділена психолого-типологічна або психодинамічна неконгруентність особистості - невідповідність у психодинамічному плані базових якостей особистості підструктурі психофізіологічних властивостей, зокрема, темпераменту як фундаменту особистості. Наявність цього виду неконгруентності може призводити до гострих особистісних проблем, патогенних тенденцій, психосоматичних та патопсихологічних відхилень ще у підлітковому віці.

Зважаючи на це, майбутні лідери – висококваліфіковані управлінці - повинні знати методи конгруентного способу життя та шляхи подолання особистісної неконгруентності.

Також, актуальною залишається проблема особистісної та професійної самореалізації сучасних менеджерів. У зв'язку з цим, у процесі професійної підготовки слід зважати як на розвиток особистісної конгруентності студентської молоді так і на формування психологічної культури, створювати умови реалізації духовного потенціалу майбутніх фахівців. З огляду на це, доцільним бачиться введення в навчальний процес курсу “Психологічні особливості духовної самореалізації у професійному середовищі”.

Основна мета курсу “Психологічні особливості духовної самореалізації у професійному середовищі” полягає у формуванні уявлень студентів про психологічні аспекти духовності, духовні смисли, цінності, розкритті філософсько-психологічних закономірностей процесу духовного зростання особистості, оволодінні слухачами психолого-педагогічною технологією, спрямованою на забезпечення процесу духовного розвитку особистості студента в умовах вищого навчального закладу.

Шляхи реалізації програми курсу складаються в систему науково-обґрунтованих теоретичних та практичних заходів, які сприяють формуванню та розвитку уявлень слухачів щодо процесу духовного

зростання особистості. В ході лекційних та практичних занять слухачі приймають участь у самодіагностиці показників особистісного і, зокрема, духовного розвитку, рольових іграх, комунікативних тренінгах, семінарах, залучаються до створення творчих проєктів, театралізованих свят.

Ефективність впровадження спецкурсу певною мірою залежить від особистості викладача, його духовного потенціалу та професійної обізнаності, а також матеріально-технічного забезпечення закладу, зокрема, можливості перегляду тематичних відеоматеріалів, прослуховування аудіозаписів тощо.

Програма курсу “Психологічні особливості духовної самореалізації у професійному середовищі” розрахована на 50 годин. Її апробація здійснювалася в Інституті післядипломної освіти педагогічних кадрів м.Києва. Слухачі курсів підвищення кваліфікації (керівні педагогічні кадри, методисти та вчителі) схвально оцінили курс. У своїх відгуках вони відмітили, що його вивчення сприяло розкриттю нових можливостей забезпечення процесу духовного розвитку особистості та висловили своє бажання впровадити його елементи на практиці у навчальних закладах своїх регіонів.

Також означений спецкурс буде впровадженом у наступному навчальному році в Гуманітарному інституті Національного авіаційного університету на факультеті психології та соціології. Результати впровадження будуть висвітлені нами у подальших дослідженнях.

### Висновки

Отже, програма підготовки майбутнього управлінця-професіонала до діяльності в надзвичайних ситуаціях повинна включати: економіку, менеджмент, маркетинг; інформаційну технологію та спеціальні психологічні дисципліни, такі як психологія управління, психологія праці, конфліктологія тощо; знання особливостей впливу на особистість психогенних факторів; методики проведення консультацій з персоналом, залучення виконавців у процес прийняття рішень; знання психологічних закономірностей створення іміджу, психологічних особливостей стратегії розвитку під-

приємства; психологічний аналіз управлінської діяльності; розвиток екологічної культури; пропагування конгруентного способу життя особистості; вивчення закономірностей духовного розвитку та самореалізації особистості у професійному середовищі тощо.

Саме реалізація духовних цілей може стати ключовим резервом життєвих сил у діяльності в надзвичайних ситуаціях.

Узагальнюючи вищесказане, бачиться необхідним готувати розгорнуту програму підготовки менеджера до діяльності в надзвичайних ситуаціях, яка включала б означені вище аспекти багатопланової діяльності сучасного керівника високої кваліфікації.

### Література

1. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков: ООО «Фортуна-пресс», 1998 р. – 464 с.
2. Зимбардо Ф., Ляйпте М. Социальное влияние – СПб.: Питер, 2001. – 448 с.
3. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР. – 2002 р.
4. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И.В.Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
5. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: Преобразующее лидерство. - М.: УЦ “Перспектива”, 1997. - 288 с.
6. Лозниця В. Психология менеджменту. Навчальний посібник. – К.: КНЕУ. – 1997 р. – 248 с.
7. Орбан-Лембрик Л.Е. Психология управління. – К.: Академвидав. – 2003 р.
8. Чернышев В.Н., Двинин А.П. Человек и персонал в управлении. – СПб.: “Энергоатомиздат”, 1997. – 568 с.
9. Цуканов Б.Й. Час у психіці людини: Монографія. – Одеса: Астропринт, 2000. – 220 с.