

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАКОНОМІРНОСТІ ТА
ОСОБЛИВОСТІ КОМАНДОУТВОРЕННЯ В
ОРГАНІЗАЦІЇ

Студентки 4 курсу 6 групи
спеціальності 053 психологія
спеціалізації психологія

Мищикова Аліна
В'ячеславівна

Науковий консультант:
канд. психол. Наук.

Скрипкін Олег
Григорович

КИЇВ 2023

ЗМІСТ

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА.....1

Вступ.....3

Розділ 1. Наукові підходи та принципи які застосовуються при формуванні організації та їх проблеми.....7

1.1. Формування команди з урахуванням особистих якостей.....7

1.2. Наукові підходи до принципів та змісту професійного психологічного відбору в цілому.....12

1.3. Етапи формування команди в організації.....15

Висновки до першого розділу.....21

Розділ 2 Створення мережі організацій та інструментів для дослідження професійно важливих якостей.....22

2.1. Фактори та їх вплив на роботу в команді.....22

2.2. Психологічне дослідження професій за допомогою методик.....24

2.3. Психологічне дослідження професій за допомогою методик.....28

Висновки до другого розділу.....34

Розділ 3 Визначення критеріїв професійного психологічного добору працівників гуманітарної організації за результатами емпіричного дослідження.....36

3.1. Експертне оцінювання професійно важливих якостей за О.Ліпмана та Т.Елерса.....36

Висновок до третього розділу.....47

Практичні рекомендації.....48

Висновки.....50

Список використаних джерел.....52

Додатки.....56

Вступ

Мета дослідження психологічних особливостей формування управлінської команди в гуманітарній організації полягає в розумінні процесів, які сприяють ефективному створенню та функціонуванню команди, що здатна досягати поставлених цілей гуманітарної організації. Дослідження спрямоване на виявлення ключових психологічних аспектів, які впливають на роботу команди, а також розробку стратегій і практичних рекомендацій щодо оптимізації процесу формування та розвитку управлінської команди.

Об'єкт психологічних особливостей формування управлінської команди в гуманітарній організації. Об'єкт дослідження визначає сферу або явище, на якому спрямоване дослідження. У такому випадку, об'єктом дослідження є сам процес формування управлінської команди в контексті гуманітарної організації.

Дослідження зосереджується на розумінні та вивченні психологічних аспектів, що впливають на формування команди, таких як взаємодія між членами команди, комунікація, співпраця, лідерство та інші фактори, які впливають на ефективність командної роботи.

Предмет дослідження є психологічні особливості формування управлінської команди в гуманітарних організаціях. Предмет дослідження визначає конкретні аспекти, аспекти, які підлягають аналізу та вивченню в рамках дослідження. У такому випадку, предметом дослідження є психологічні фактори, які впливають на формування та розвиток управлінської команди в гуманітарних організаціях.

Дослідження предмета психологічних особливостей формування управлінської команди в гуманітарних організаціях сприятиме розумінню та вдосконаленню цього процесу, а також розробці рекомендацій для підвищення ефективності роботи команди в гуманітарній сфері.

Незалежно від різних систем управління, в них постійно присутня людина, яка дарує діяльності індивідуальний підтекст. Це потребує від керівників підвищення технічної компетентності й вміння адаптуватися до зростаючих інформаційних потоків, здатності створювати працездатні колективи з людей різних принципів і цінностей. Керівник – це особистість, що повинна впливати на ефективне використання всіх природних і суспільних ресурсів, планувати на майбутнє і поточне, підвищувати культуру праці й регулювати взаємовідносини в колективі.

Розвиток психології управління був зумовлений особливостями, які були висвітлені різними вченими. За першим підходом до психології управління розуміння інженерної психології став ширшим завдяки застосуванню соціотехнічних систем. Цей підхід припускав, що діяльність оператора та керівника не мають принципових відмінностей, тому була відхилена якісна особливість особистості та групи людей як об'єктів управління. У психології управління були включені такі аспекти: психологічні особливості процесів переробки та генерування інформації, структури та елементи управлінської діяльності, організації управлінської праці.

З позиції соціально-психологічного підходу до психології управління, предметом дослідження є аналіз психологічних характеристик керівника, які виявляються в способах його взаємодії з підлеглими й формування стійких психологічних рис керівництва, що впливає на ефективність управління. Однак, ця проблематика не охоплює загальні закономірності управлінської діяльності як такої.

На поточному етапі розвитку суспільства і психології управління необхідно отримати більш детальне розуміння предмета психології управління. Цей наукових дисциплін цілком присвячений організованій діяльності людей, які у своїй роботі використовують різні економічні, соціальні, правові, технологічні та корпоративні норми та правила.

Психологія управління глибоко зацікавлена в дослідженні психологічних особливостей діяльності керівника, формуванні програми діяльності його підлеглих і зміни станів того, що керується.

Психологія управління включає різні соціально-психологічні аспекти, які взаємодіють з моральною, матеріальною, психологічною та правовою відповідальністю. Вона надає необхідні психологічні знання для розробки психологічних аспектів управління і охоплює наступні проблеми та завдання:

Функціональний зміст управлінської діяльності: Психологія управління досліджує різні аспекти роботи керівників, включаючи планування, організацію, контроль та координацію. Вона вивчає, як психологічні процеси впливають на результативність управлінської діяльності.

Мотивація управлінської праці: Психологія управління вивчає мотиваційні чинники, які стимулюють керівників до досягнення цілей та високої продуктивності. Вона досліджує різні теорії мотивації та способи їх практичного застосування в управлінні.

Психологічні особливості управління в різних сферах: Психологія управління аналізує специфічні вимоги та особливості управлінської роботи в різних галузях, таких як бізнес, громадська сфера, освіта тощо. Вона враховує контекстуальні фактори, які впливають на ефективність управління в конкретних областях.

Стилі управління: Психологія управління вивчає різні стилі управління, такі як авторитарний, демократичний, трансформаційний тощо. Вона досліджує, які впливають на комунікацію, мотивацію та результативність підлеглих.

Психологічні якості керівника: Психологія управління вивчає важливі психологічні якості, які необхідні для успішного керівника, такі як лідерство, емоційний інтелект, комунікативність, спроможність до адаптації тощо.

Добір та навчання управлінських кадрів: Психологія управління досліджує методи добору та розвитку управлінських кадрів. Вона аналізує психологічні характеристики та компетенції, які необхідні для успішної управлінської ролі.

Психологія прийняття рішень: Психологія управління вивчає психологічні процеси та фактори, які впливають на процес прийняття рішень керівниками. Вона розглядає раціональні та емоційні аспекти рішень, а також методи оптимізації цього процесу.

Створення іміджу організації та керівника: Психологія управління досліджує психологічні аспекти створення позитивного іміджу організації та керівника. Вона розглядає вплив комунікації, лідерства та взаємодії зі стейкхолдерами на сприйняття та оцінку організації.

Усі ці аспекти враховуються в психології управління з метою розуміння та оптимізації психологічних факторів, що впливають на ефективність управлінської діяльності та досягнення

В сучасному світі вимагається поглиблене поняття психології управління, з акцентом на умови та фактори, потужність сил, що визначають розвиток персоналу як суб'єкту управління. Зацікавлені проблеми психології мотивації керівників, а також дослідження стартових умов їх розвитку, адаптації до мікросоціальних процесів, різних типів керівників та стилів керівництва. Окремо висвітлюється поняття дослідження персоналу як об'єкту управління, відкриваються такі питання, як психологічна культура управління співробітників, психологія ділового спілкування, психологічні механізми впливу та методи боротьби з міжособистісними конфліктами, а також етнопсихологічні особливості спілкування в міжнародній сфері.

Розділ 1. Наукові підходи та принципи які застосовуються при формуванні організації та їх проблеми

1.1. Формування команди з урахуванням особистих якостей

У психології управління досліджуються соціально-психологічні аспекти, що стосуються влади, лідерства, особливостей керівництва, ділового спілкування, вміння вирішувати управлінські завдання та конфліктні ситуації. Ці процеси мають корені в природних та соціальних аспектах життя людини. Комунікативне спілкування є необхідною складовою прямого керівництва людьми в управлінні. Керівник повинен вміти спілкуватися під час нарад, співбесід, ділових переговорів та вирішування конфліктів. Без співпраці, діалогу, взаємодії та взаємного сприйняття між людьми неможливо здійснювати управлінську діяльність.

Важливість комунікації в людських взаємодіях, особливо в лідерських ролях, таких як телефонні дзвінки, зустрічі, співбесіди, переговори та вирішення конфліктів, полягає в необхідності співпраці, діалогу, взаємодії та взаєморозуміння між людьми для ефективного керівництва. Успіх у будь-якій ситуації залежить від якості комунікації, від уміння слухати та передавати інформацію, а також від здатності зрозуміти співрозмовника. Лідер повинен мати широкий спектр знань, умінь та навичок, необхідних для ефективного управління. Управлінська комунікація передбачає взаємний обмін інформацією, організацію взаємодії та взаєморозуміння між керівником та співрозмовником. Це можливо лише завдяки взаємному сприйняттю та міжособистісній взаємодії.

Ефективне управління передбачає використання комунікації як ключового інструменту в організації, мотивації, плануванні та контролі. Комунікація в управлінні виконує не лише функцію передачі інформації, але є інтегруючим елементом, що поєднує ролі управління та спілкування. Вона сприяє побудові взаємодії, розумінню, вирішенню конфліктів та формуванню спільної бачення та цілей.

Оскільки управління має соціальну природу та враховує психологічні особливості учасників організації, воно може бути розглянуте як соціально-психологічна діяльність. Управлінська комунікація включає в себе не лише передачу інформації, але й врахування психологічних аспектів спілкування, встановлення емоційної підтримки, мотивацію та розвиток взаєморозуміння.

Підтримувати ефективну комунікацію в управлінні означає налагоджувати чітку та відкриту взаємодію між керівниками та співробітниками, сприяти взаєморозумінню та створювати сприятливий клімат для обміну ідеями та думками. Комунікація має бути двосторонньою, де керівники слухають уважно своїх співробітників і висловлюють свої думки та ідеї з повагою до інших.

Правильно налаштована комунікація сприяє побудові командного духу, розвитку взаємодопомоги та довіри в колективі. Вона сприяє включенню співробітників у прийняття рішень, стимулює інновації та творчість, що сприяє розвитку організації.

Комунікація в управлінні виконує ключову роль як соціально-психологічного феномену. Врахування психологічних аспектів спілкування, побудова взаємодії та вирішення конфліктів сприяє успішному управлінню, ефективному співробітництву та досягненню організаційних цілей.

Також передбачає соціально-психологічний аспект, оскільки без взаємодії та здійснення діалогу з учасниками не можна досягти успіху у виконанні управлінських завдань, професійного розвитку керівництва та його команди. Уміння встановлювати зв'язки на основі взаєморозуміння та діалогу є ключовим для успішного управління та може сприяти розвитку потенціалу учасників управлінської взаємодії.

Управління має розглядатися з урахуванням соціально-психологічного контексту організації, включаючи такі фактори, як задоволеність роботою та приналежність до групи, авторитет керівника та самооцінка керівництва. За

поглядом соціальної психології, успішне управління передбачає взаємодію та комунікацію між учасниками, передачу досвіду та знань, а також налагодження відносин на різних рівнях, таких як "керівник-підлеглий", "керівник-група", "керівник-інші керівники" тощо.

Проблема організації роботи управлінських команд та їх психологічних особливостей залишається важливим завданням психології управління. Для досягнення успіху в управлінні необхідно мати кваліфікованих спеціалістів, які здатні до лідерства та оптимізації службових та міжособистісних взаємовідносин. Крім того, важливо розробляти наукові рекомендації щодо підвищення ефективності управлінської діяльності.

Одним із ключових аспектів є оптимізація методів підготовки та перепідготовки управлінського персоналу. Необхідно розвивати програми, які дозволяють підготувати майбутніх керівників, надаючи їм необхідні навички та знання для ефективного керування. Також важливо забезпечити пошук та активізацію людського потенціалу організації, щоб залучити талановитих та мотивованих спеціалістів, які внесуть свій внесок у розвиток організації.

Формування у керівників здатності планувати й прогнозувати діяльність організації є ще одним важливим аспектом. Крім того, керівники повинні бути здатними об'єктивно оцінювати власну діяльність та дії підлеглих, щоб виявляти потенційні проблеми та можливості для поліпшення. Також вони повинні прагнути постійному самовдосконаленню, підвищувати свою кваліфікацію і майстерність, щоб відповідати потребам дня та очікуваним змінам у майбутньому.

Загалом, забезпечення ефективності управлінської діяльності вимагає комплексного підходу, який враховує психологічні особливості управлінських команд, розробку наукових рекомендацій, оптимізацію методів підготовки персоналу та активізацію людського потенціалу. Тільки

таким чином організація зможе досягти успіху, створити ефективну робочу атмосферу та досягти поставлених цілей.

Інтегральні завдання психології управління полягають у дослідженні та вдосконаленні взаємодії між людьми і управлінськими процесами з метою досягнення кінцевих цілей організації. Це включає ряд специфічних завдань, які спрямовані на підвищення ефективності та задоволеності працівників, оптимізацію робочих процесів та досягнення успіху в організації.

Ці завдання включають відбір та підбір персоналу, дослідження факторів мотивації та задоволеності працівників, розвиток та управління командою, розвиток навичок управління, покращення ефективності та опти1.1.Формування команди з урахуванням особистих якостей

мізація робочих процесів, а також розвиток організаційної культури.

Кожне з цих завдань спрямоване на забезпечення ефективності, задоволеності працівників, оптимального використання ресурсів та позитивного робочого середовища.

Розробка методів і методик теоретико-прикладних досліджень для потреб психології управління, аналіз та вивчення методологічних та теоретичних основ психології управління, а також адаптація та застосування методів і методик, що розроблені в інших науках.

Дослідження структурних елементів управління: особистість керівника, його управлінську діяльність, особистість підлеглого, психологічні особливості їх взаємодії у процесі управління, виявлено і досліджено.

Дослідження акмеологічних, соціокультурних, етнопсихологічних та соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності та вивчення міждисциплінарних зв'язків психології та управління - це предмет досліджень.

Всі ці інтегральні завдання психології управління мають одну спільну мету - створення успішної організації, де працівники працюють продуктивно, задоволено та сприяють досягненню організаційних цілей.



1.2. Наукові підходи до принципів та змісту професійного психологічного відбору в цілому.

Наукові підходи до принципів та змісту професійного психологічного відбору базуються на розумінні важливості відповідності між характеристиками особистості та вимогами робочої посади. Ці підходи включають в себе розробку теорій, методик та практик, спрямованих на визначення ключових факторів, що впливають на успішність в роботі та прогнозування професійного успіху.

Одним з найважливіших наукових підходів є підхід, заснований на теорії особистості і індивідуальних різниць. Він визначає, що успішність працівника залежить від його особистісних характеристик, мотивації, інтересів та цінностей. Цей підхід передбачає використання психометричних тестів, опитувальників та інших інструментів для оцінки цих характеристик працівників.

Інший науковий підхід - це підхід, заснований на дослідженнях робочої поведінки та компетентності. Цей підхід ставить за мету визначити ключові компетенції, необхідні для ефективної роботи на конкретній посаді, і розробити методи оцінки цих компетенцій у кандидатів. Дослідження в цій області зазвичай включають розробку структурованих інтерв'ю, центрованих на вміннях, та ситуаційних вправ, щоб оцінити, наскільки кандидати володіють необхідними навичками та знаннями.

Також існують підходи, які базуються на теорії організаційної поведінки та культури організації. Вони визначають, що принципи та цінності організації мають важливе значення для відбору працівників, оскільки вони впливають на взаємодію та адаптацію працівника в колективі. Ці підходи покладають акцент на оцінку культурної відповідності, комунікативних навичок та співпрацівників.

Узагальнюючи, наукові підходи до професійного психологічного відбору спрямовані на використання наукових теорій, методик та інструментів для оцінки та вибору кандидатів, які найкращим чином відповідають вимогам робочої посади та організаційних цілей. Ці підходи сприяють покращенню ефективності та успішності управлінського процесу шляхом забезпечення відповідності між особистістю працівника та вимогами роботи.

Професійний психологічний відбір стає все важливішим для підвищення конкурентоспроможності підприємства та досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку.

Одним з ключових елементів успішного функціонування компанії є професійний психологічний відбір кандидатів, який забезпечується не лише матеріальними, але й людськими ресурсами. Такий процес може бути досить трудомістким, відповідальним та тривалим, і в ньому можуть мати місце проблеми суб'єктивності в оцінці кандидата. Попередній (медичний, освітній, соціально-психологічний). Також враховуються психологічні особливості кожного співробітника

Кінцевий відбір, що включає в себе всі форми оцінки, такі як психологічна, психофізіологічна, медична, освітня, фізичний розвиток та професійна компетентність. Прогноз навчання і діяльності; Психологічна підтримка під час навчання (чи іншої діяльності)

Одним з етапів професійної психологічної підготовки є систематичне проведення психологічних оцінок та корекцій навчання та поведінки, оцінка рівня професійної готовності, а також атестація (сертифікація) фахівця. Важливо забезпечувати психологічну підтримку протягом навчання та інших дійств, для того, щоб забезпечити максимально ефективний розвиток та роботу фахівця. Щоб покращити управлінську діяльність, ділове

спілкування, ефективно вирішувати управлінські завдання та інше, потрібно провести розробку практичних рекомендацій для керівників.

Навчальна дисципліна "Психологія управління" та супутні курси, наукові семінари та інші тематичні заходи підтримуються теоретико-методично.

Для досягнення прогресу в психології управління можна використовувати різні підходи. По-перше, важливо активно розвивати теоретико-методологічну базу цієї галузі знань. Це означає вдосконалення і розширення теоретичних моделей, понять і підходів до аналізу і дослідження управлінської діяльності з психологічного погляду. Запровадження нових теорій та концепцій, а також вдосконалення існуючих допоможе розкрити нові аспекти управлінської практики.

По-друге, проведення наукових досліджень має велике значення для розуміння психологічних особливостей практичної управлінської діяльності. Це може включати спостереження, анкетування, експерименти, вивчення випадків і багато інших методів дослідження. Шляхом науково-дослідної роботи можна отримати об'єктивні дані про різні аспекти управління, такі як стилі управління, мотивація, комунікація, конфлікти, прийняття рішень тощо.

По-третє, варто використовувати знання з інших галузей психології, які мають міждисциплінарний зв'язок з психологією управління. Наприклад, соціальна психологія, організаційна психологія, психологія мотивації та інші розділи психології можуть надати цінні інсайти та інструменти для розуміння і вдосконалення управлінської практики. Взаємодія з іншими галузями психології може сприяти розширенню наукового поля психології управління та збагаченню його теоретичної та прикладної бази.

Загалом, поєднання розвитку теоретичних основ, проведення наукових досліджень та використання інших галузей психології можуть сприяти

подальшому розвитку психології управління та покращенню ефективності управлінської діяльності.



1.3. Етапи формування команди в організації

Основні етапи формування команди з урахуванням психологічних особливостей :

Починаючи процес створення нової організації або підрозділу, важливо спочатку спланувати організаційну структуру, вирішити, який тип структури буде використовуватися, і встановити первинні відносини між організацією та її співробітниками.

На етапі планування створення організації дуже важливо визначити цілі організації, її взаємодію із зовнішнім середовищем, а також розділити процеси та згрупувати функції. Крім того, важливо визначити критерії об'єднання окремих етапів роботи в більш комплексні ланцюжки й на цій основі сформувати конкретні підрозділи та робочі групи організації. Проводиться загальна оцінка потреби в співробітниках. Процес пошуку та організації кандидатів завершено.

Процес роботи з самими кандидатами передбачає різні етапи, які включають, але не обмежуються проведенням первинних співбесід, збором даних про кандидатів, створенням списку потенційних кандидатів на відкриті вакансії, збором попередньої інформації від кандидатів, перевіркою отриманих від них даних, проведенням тестів за необхідності, проведенням медичного огляду за необхідності, проведенням серії подальших співбесід з експертами організації, і, в кінцевому підсумку, прийняттям остаточного рішення про те, чи буде кандидат найнятий на роботу.

Безумовно, ці кроки є універсальними. Однак кожна організація розробляє власну систему експертної психологічної оцінки, враховуючи численні фактори, такі як глобальна та локальна етнічна приналежність, політичні, соціальні та економічні міркування, і, звичайно ж, керуючись принципами компанії.

Щодо методів підбору персоналу на основі кроскультурних критеріїв, Недашківський виділяє кілька варіантів:

Серед них - британський підхід, до формування команди відображає особливості традицій та підходів, характерних для британської культури та бізнес-середовища. Цей підхід може включати такі складові:

Ролі та ієрархія: Британський підхід акцентує на визначенні чітких ролей та ієрархії в команді. Кожен член команди має свої відповідальності та функції, і їхні обов'язки чітко визначені.

Колективність та співпраця: Британці приділяють велику увагу співпраці та колективному розв'язанню проблем. Формування команди базується на здатності працювати разом, ділитися ідеями та знаходити спільні рішення.

Ефективне комунікування: В команді, сформованій за британським підходом, велика увага приділяється ефективному комунікуванню. Це означає чітке висловлювання своїх думок, активне слухання інших та вміння конструктивно обговорювати питання.

Дотримання професійних стандартів: Британський підхід вимагає дотримання професійних стандартів та етичних норм. Команда має працювати відповідно до законів та правил, а також дотримуватися принципів справедливості та рівності.

Розвиток навичок та навчання: Британський підхід сприяє постійному розвитку навичок та навчанню. Команда повинна мати можливість здобувати нові знання та вдосконалювати свої навички для підвищення ефективності та досягнення успіху.

Ці складові британського підходу до формування команди спрямовані на створення згуртованої та високофункціональної команди, яка спроможна досягти поставлених цілей та забезпечити успіх у роботі.

В американському методі Американський метод підбору команди відображає особливості традицій та підходів, характерних для американської культури та бізнес-середовища. Основні принципи американського методу підбору команди включають:

Результативність та конкурентоспроможність: Американський підхід акцентує на досягненні результатів та конкурентоспроможності. Команди формуються з фахівців, які володіють необхідними навичками та досвідом для досягнення поставлених цілей.

Індивідуалізм та самостійність: Американський метод підбору команди наголошує на індивідуалізмі та самостійності. Кожен член команди має можливість вносити власний внесок, бути креативним та приймати самостійні рішення.

Лідерство та ініціатива: В американському підході приділяється значна увага лідерству та ініціативі. Команди формуються з людей, які мають лідерські якості та здатні приймати ініціативу у досягненні цілей.

Розвиток та управління талантами: Американський метод підбору команди сприяє розвитку та управлінню талантами. Команди формуються з фахівців, які мають потенціал для росту та розвитку, а також забезпечуються можливості для навчання та професійного зростання.

Комунікація та співпраця: Американський підхід підкреслює важливість ефективної комунікації та співпраці в команді. Члени команди мають бути здатними ефективно спілкуватися, обмінюватися ідеями та працювати разом для досягнення спільних цілей.

Різноманітність та інклюзивність: Американський метод підбору команди підтримує різноманітність та інклюзивність. Команди формуються з представників різних культур, досвіду та перспектив, що сприяє творчому мисленню та інноваціям.

Використання американського методу підбору команди спрямоване на створення ефективних, різноманітних та результативних команд, які можуть досягати успіху в роботі та виконанні поставлених завдань.

Нарешті, Китайський метод підбору команди відображає особливості культури та традицій Китаю і має свої власні принципи та підходи. Основні риси китайського методу підбору команди включають:

Коллективізм та групова спрямованість: Китайська культура віддає перевагу колективному підходу та спрямованості на досягнення спільних цілей. Китайський метод підбору команди ставить акцент на здатність працювати в команді, співпрацю та згуртованість.

Довіра та взаємодопомога: Китайський підхід підбору команди покладає великий акцент на довіру та взаємодопомогу. Важливо формувати команди, в яких члени вірять один в одного та готові надавати підтримку та допомогу одне одному.

Гармонія та баланс: Китайська культура підкреслює важливість гармонії та балансу. Китайський метод підбору команди враховує гармонію внутрішніх взаємин команди, забезпечуючи взаємозв'язок та співвідношення між різними членами команди.

Експертність та досвід: Китайський підхід підбору команди приділяє велику увагу експертній кваліфікації та досвіду. Команди формуються з особистостей, які володіють необхідними знаннями, вміннями та досвідом у відповідній сфері.

Довгостроковість та стабільність: Китайський метод підбору команди орієнтований на довгострокову перспективу та стабільність. Важливо створити команди, які можуть працювати разом на тривалий період та досягати планованих результатів.

Ці принципи та підходи використовуються в китайському методі підбору команди з метою створення співпрацюючих, гармонійних та ефективних команд, які можуть досягати успіху у виконанні завдань.

Однак важливо визнати, що психологічний відбір має важливе значення в гуманітарній сфері й при виборі відповідного методу необхідно враховувати складність психічних якостей і характеристик кандидата. Вченими виокремлюються такі основні особливості психологічного портрета кандидатів при формуванні команд: Розуміння цілей та завдань, Диверсифікація компетенцій, Злагожденість та комунікація, Лідерство та розподіл ролей.

Загалом, психологічні особливості є важливим аспектом професійного формування команди. Він складається з різних заходів, які забезпечують відповідність кандидатів конкретним професіям і відповідність їхніх особистісних якостей вимогам професійної діяльності. Важливо зазначити, що для того, щоб професійний відбір був ефективним і об'єктивним, більшість експертів вважають, що він повинен ґрунтуватися на фундаментальних принципах, таких як наукова обґрунтованість, пролонгованість, комплексність, педагогічна і практична цінність, серед інших.

Для того, щоб забезпечити систематичний та адаптивний процес формування команди, включає кілька етапів. До них відносяться планування структури підрозділу, оцінка потреб у персоналі, а також підбір та організація кандидатів. Це передбачає створення бази даних претендентів, підготовку списку потенційних кандидатів, збір попередньої інформації від кандидатів, перевірку інформації про кандидатів, проведення тестів і, можливо, медичне обстеження. Професійні профілі використовуються для об'єктивної оцінки та визначення придатності кандидатів на конкретні посади. Опис роботи повинен містити детальний опис професійних вимог, включаючи мету роботи, умови праці, обов'язки та права, потенційну кваліфікацію, потенційні негативні

аспекти роботи, а також важливі особисті якості, необхідні для досягнення успіху на посаді.



Висновки до першого розділу

Проведено аналіз загальнонаукових підходів та принципів професійного формування команди, з урахуванням психологічних особливостей фахівців.

За основу організаційних принципів професійного підбору покладено етапність, що включає попередній відбір при формуванні команди: Диверсифікація компетенцій, злагодженість та комунікація, лідерство та розподіл ролей. Остаточний відбір, психологічний супровід навчання та діяльності, відбір у процесі діяльності та атестацію. Організаційна структура системи професійного підбору включає науково-методичне забезпечення, управління, кадрове та матеріально-технічне забезпечення.

За дослідженнями, психологічні особливості враховані в формуванні команди. Цей процес включає комплекс заходів, що допомагають розподілити кандидатів за спеціальностями та переконатись у відповідності особистісних властивостей фахівців вимогам професійної діяльності.

Розділ 2 Створення мережі організацій та інструментів для дослідження професійно важливих якостей.

2.1 Психологічного урахування особливостей працівників

Важливим завданням професійного психологічного урахування особливостей працівників гуманітарної сфери є визначення професійно важливих якостей та особистісних властивостей кандидата, які необхідні для успішного виконання роботи та навчання відповідної спеціальності. Крім того, після аналізу кандидатів, професійний психолог повинен зробити висновок про їх придатність до практичної діяльності чи навчання відповідно до спеціальності. Відбір кандидатів є важливим етапом, оскільки від якості виконаних робіт залежить імідж, та можливість отримувати кошти від донорів, тому працівники ГО несуть велику відповідальність за успіх організації на ринку.

З урахуванням вищезазначеного, система психологічного формування повинна включати діагностичні методики, які є інформативними та експериментально перевіреними, необхідні технічні засоби та стандартизовану процедуру обстеження. Також потрібні прийоми узагальнення, інтерпретації початкової діагностичної інформації та складання прогнозів, показники професійної ефективності та критерії оцінки успішності діяльності.

Для ефективного використання систем формування важливо провести діагностику провідних та стійких компонентів досліджуваних здібностей, їх структурного та функціонального взаємозв'язку. Діагностика полягає у зборі психодіагностичної інформації, яка охоплює ціннісні орієнтації, мотивацію вибору професії, особистісні риси та життєвий досвід. Це дозволяє розширити можливості аналізу і забезпечити більш надійне та точне прогнозування результатів.

Для досягнення цього, використовуються як існуючі діагностичні методики, так і розробляються нові. Існуючі методики, такі як методика О. Ліпмана, Т. Елерса та інші, забезпечують засоби для оцінки різних психологічних характеристик та здібностей людини. Нові методики розробляються з урахуванням специфіки певних професій та контексту в якому вони застосовуються.

Важливим аспектом є поєднання різних діагностичних підходів та методик, що дозволяє отримати більш повну та збалансовану картину особистості та її здібностей. Комбінація кількох методик дозволяє зменшити можливі помилки та врахувати широкий спектр показників, які впливають на професійну успішність та задоволення роботою.

Таким чином, діагностика психологічних здібностей та характеристик включає в себе як використання існуючих методик, так і розробку нових, з метою отримання більш повної та точної інформації для прогнозування результатів та відповідного формування команди.

2.2 Фактори та їх вплив на роботу в команді

Ефективність психологічного формування залежить від наступних факторів: розумного соціально-економічного обґрунтування; існування перевіреної системи відбору; підготовки кваліфікованих фахівців, які мають досвід у проведенні відбору кандидатів на певну посаду.

Для здійснення професійного психологічного формування команди працівників у некомерційній сфері необхідно розробити чітку систему підготовки до безпосереднього відбору:

Необхідно на першому етапі проаналізувати загальнонаукові підходи та принципи психологічних особливостей для фахівців, визначити організаційні засади та належним чином обґрунтувати інструментарій для дослідження професійно важливих якостей працівників ГО в рамках системи професійного психологічного відбору.

На другому етапі потрібно встановити професійні якості, що мають значення, та визначити критерії для формування команди кваліфікованих працівників в гуманітарну сферу.

Необхідно проаналізувати та узагальнити отримані дані, щоб розробити практичні рекомендації щодо критеріїв професійних психологічних особливостей працівників гуманітарної сфери. Це становить третій етап дослідження.

Один з найбільш поширених методів психодіагностичного обстеження, який використовується під час оцінки психологічних особливостей - тестування.

Психодіагностичні методики поділяються на об'єктивні, стандартизовані (тести) та на суб'єктивні, інтерпретаційні та клінічні методи

(особистісні опитувальники, проєктивні методики тощо), залежно від того, як отримується психологічна інформація.

Експертні методи іноді використовуються в професійній психологічній оцінці через їхню складність і вимагають високої кваліфікації. Ці методики відрізняються підходами до опису та виміру психічної реальності. Кількісний підхід, що використовує жорстко фіксовані емпіричні ознаки та процедури для виявлення визначеної психічної якості, використовується в одному випадку. В іншому випадку, якісний підхід, що допускає використання різних ознак та процедур для виявлення тієї самої якості, є що домінує.

Щоб забезпечити комплексний та системний підхід до урахування психологічних особливостей, необхідно використовувати як об'єктивні, так і суб'єктивні методики.

Ми вважаємо, що раціональним буде використання методу експертних оцінок для визначення ключових психологічних якостей, необхідних для успішної роботи в гуманітарній галузі. На основі результатів експертної оцінки можна обрати методики, які допоможуть виявити наявність таких якостей у кандидатів на посаду "працівник гуманітарної сфери", що свідчить про їх психологічну відповідність даній професії. Такий підхід дозволить здійснити комплексний та систематичний відбір кандидатів, використовуючи як об'єктивні, так і суб'єктивні методи психодіагностики.

Щоб забезпечити інформативність та надійність використання психодіагностичного інструментарію в процесі професійного психологічного обстеження працівників гуманітарної сфери. Ми вивчали, чи присутні в цій професії певні психологічні якості, які були виділені експертами.

Дослідження проводилося організаційно у трьох етапах: теоретичному, організаційно-емпіричному та підсумковому. Для дослідження було взято вибірку з 20 працівників гуманітарної сфери, віком від 25 до 45 років, які

працюють у гуманітарній сфері від трьох до п'яти років і більше. Дослідницька частина роботи проводилась в організації «Імтар» м. Київ.

Отже, враховуючи важливість та відповідальність професійної діяльності працівників гуманітарної сфери, необхідно використовувати інформативний психодіагностичний інструментарій для формування особливостей команди, які мають відповідні професійні якості для успішної діяльності з урахуванням оцінки психологічних особливостей кандидатів на посаду працівників гуманітарної сфери повинна включати кілька етапів: аналіз професійної діяльності в цій галузі, використовуючи метод професіографії; виокремлення властивостей особистості, пов'язаних з психологічними та фізіологічними особливостями робочого процесу; відбір методів відбору; аналіз результатів відбору та корекція критеріїв та методів.

Для ефективного урахування психологічних особливостей кандидатів на посади в некомерційній організації, використання надійного та валідного психодіагностичного інструментарію є ключовим. Цей інструментарій спрямований на виявлення необхідних професійних та особистісних якостей, які відповідають вимогам та цілям організації.

У нашому дослідженні ми запропонували використовувати метод експертної оцінки з використанням "Опитувального листа О. Ліпмана", методику Р. та Т. Елерса. Кожна з цих методик має свої особливості та спрямована на вимірювання різних психологічних характеристик та здібностей кандидатів.

"Опитувальний лист О. Ліпмана" дозволяє визначити комунікативні та міжособистісні навички кандидатів, їх вміння спілкуватися та вирішувати конфлікти. Методика Р. фокусується на вимірюванні особистісних рис, таких як інтелектуальність, емоційна стабільність, соціальність тощо. Т. Елерс пропонує використовувати методику оцінки комунікативної компетентності та емоційного інтелекту кандидатів.

Комбінація цих методик дозволяє отримати більш повну та комплексну оцінку кандидатів, їх професійної придатності та відповідності вимогам організації. Завдяки цьому підходу можна забезпечити більш об'єктивні результати при відборі та формуванні команди некомерційної організації.



2.3. Психологічне дослідження професій за допомогою методик

Під час оцінки психологічної характеристики професійної діяльності та визначення професійно важливих якостей, які необхідні для успішної виконавчої діяльності, можна використовувати методики, засновані на опитуванні, такі як методика характеристики діяльності, розроблена американським психологом.

Для психологічного дослідження професій, що передбачають виконання завдань розумового характеру, застосовується перший варіант опитувальника О. Ліпмана. Другий варіант, натомість, використовується для вивчення професій, що передбачають виконання завдань сенсорного характеру.

Суть методології та її проведення полягає у наступному: групі експертів, які мають глибокі знання про специфіку діяльності, подається опитувальний лист О. Ліпмана, що містить перелік з 85 якостей, які є необхідними для різних видів діяльності.

При аналізі листа експерти повинні порівняти кожен з наведених якостей з особливостями діяльності, що досліджується, та оцінити наявність та значення кожної з цих властивостей для своєї професійної діяльності на десятибальній шкалі.

Якщо для характеристики спеціальності необхідно згадати про якості, що не наведені в листі, пропонується зробити це в кінці списку питань.

Методика, яку надається, дозволяє здійснити оцінку психологічної структури діяльності та визначити головні показники, за думкою експертів. Отто Ліпман запропонував визначати показники психологічної структури за кількома групами: атенційні, спостережливість, мнемічні, моторні, сенсорні, імажетивні, інтелектуальні, емоційні, вольові, мовні та комунікативні. Також можна додати будь-які додаткові показники, які не вказані у цьому списку.

Ці питання формують базу для всебічного аналізу професійної діяльності та її особливостей. Вони становлять загальну схему для створення комплексної професійної характеристики професії.

Після аналізу результатів дослідження за допомогою дешифратора, середня оцінка кожної психологічної властивості по всій групі обстежуваних спеціалістів вираховується. Далі, обчислюється середній бал за кожною групою властивостей, вписуються властивості, визнані спеціалістами як необхідні, встановлюється ієрархія якостей, і виділені ПВЯ порівнюються з професійними завданнями.

Завдяки методу експертних оцінок та використанню "Опитувального листа О. Ліпмана" ми змогли встановити, що для працівників гуманітарної сфери основними блоками ПВЯ є імажитивні, інтелектуальні, мовні, емоційні та мотиваційні якості. На основі цих даних був розроблений комплекс методик, який допомагає діагностувати наявність цих якостей у кандидатів на посаду "працівник міжнародної гуманітарної організації".

Ми пропонуємо підтвердити ефективність нашого інструментарію шляхом проведення кореляційного аналізу між експертами ПВЯ та психологічними особливостями, які ми визначили у працівників гуманітарної організації за допомогою тестових методик. Це дозволить перевірити наявність зв'язку та підтвердити інформативність нашого інструментарію.

Хоча психологічні якості є важливими для успішної професійної діяльності працівників гуманітарної сфери, варто зазначити, що мотивація грає особливу роль у їхній роботі. Оскільки успіх у роботі та заробіток прямо залежать від результату зусиль працівників, таких як угоди та збільшення донорів, мотивація на досягнення успіху є однією з найважливіших ПВЯ. Мотивація допомагає працівникам зрушити гори, компенсуючи недостатній розвиток інших психологічних якостей. Для діагностики мотивів особистості

працівників ГО ми використовували методику Т. Елерса, що діагностує мотивацію до успіху.

Елерс використовував свій метод діагностики мотивації до успіху, де особистість, що має сильну мотивацію до успіху, часто уникає високого ризику та вважає за краще середній або низький рівень ризику. Це може призвести до скромних результатів, але такі люди наполегливо працюють, щоб досягти успіху та мають високу мотивацію до досягнення результатів.

Згідно з інструкцією, опитувані можуть відповідати на 41 запитання, використовуючи лише «Так» або «Ні». Результати обробляються за допомогою ключа.

Т. Елерс визначає чотири рівні мотивації досягнення успіху: низький, середній, помірковано високий та занадто високий рівень.

Дослідження вказують на те, що люди з помірною мотивацією до успіху, вважають середній рівень ризику найбільш оптимальним. Тим, хто боїться невдач, більше до вподоби ризик на низькому рівні або, навпаки, на занадто високому. Зауважимо, що чим вищий рівень мотивації людини до досягнення успіху, тим менше готовності до ризику вона має. Крім того, мотивація до успіху має вплив на надії на успіх: люди з високою мотивацією до успіху, як правило, мають скромні сподівання на успіх, в порівнянні з тими, хто має слабку мотивацію до успіху.

Люди, які бажають успіху та мають високі очікування, зазвичай уникають ризиків. Ті, хто мають високу мотивацію на успіх та готовість до ризику, рідше потрапляють у небезпечні ситуації, ніж ті, хто мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач. Натомість, висока мотивація до уникнення невдач може перешкоджати досягненню успіху. Люди з низьким рівнем мотивації на успіх не мають бажання перемагати, не проявляють ініціативи та пасивно ставляться до життя.

Тому, для успішної професійної діяльності працівникам гуманітарної сфери необхідно дотримуватися «правила золоті середини»: бути мотивованими на досягнення успіху, активно долати перепони, але йти лише на зважений ризик, що дозволить отримати прогнозований прибуток і не завдасть збитків для компанії як економічних, так і іміджевих.

Отже, для оцінки професійних якостей працівників гуманітарної сфери пропонується використовувати метод експертної оцінки на основі "Опитувального листа О. Ліпмана". Цей метод дозволяє оцінити важливість професійних якостей відповідно до різних блоків якостей, таких як комунікативні, імажитивні, інтелектуальні, сенсорні, моторні, емоційні, атенційні, спостережливість, мнемічні, вольові та мовні. Такий підхід дозволяє аналізувати професійну діяльність фахівця з різних точок зору та здійснювати комплексну оцінку їх професійних якостей на основі думки успішних представників цієї професії.

На основі результатів, отриманих за допомогою методики "Опитувальний лист О. Ліпмана", ми вибрали психодіагностичний інструментарій, який дозволяє визначати наявність ПВЯ у працівників Неприбуткового сектору. При формуванні батареї методик, нам було важливо максимально використовувати переваги методів. Тому ми вибрали метод тестування, який має такі переваги, як оперативність, економічність, зручність у використанні, можливість комп'ютеризації та надійність.

Треба враховувати, що для проведення науково обґрунтованого дослідження тестові методи повинні відповідати критеріям валідності, надійності, точності та однозначності.

Висновки до другого розділу

Отже, підбиваючи підсумки другого розділу моєї дипломної роботи, можна зрозуміти, що визначено важливість врахування особливостей професійних вимог та роботодавців до працівників при виборі конкретних методів психодіагностики. Для досягнення цієї мети необхідно мати достатні дані про особливості професії та цінність діагностичних методик, що дозволяють вивчати та оцінювати важливі професійні якості.

Аналізуючи посадові інструкції, виявлено, що співробітники гуманітарних організацій, що взаємодіють з вразливими категоріями населення, мають завдання здійснювати професійний вплив на ці вразливі групи, забезпечуючи чутливий підхід до них. Отже, такі фахівці повинні мати особливі психологічні якості, які дозволяють їм оцінити конкретну ситуацію взаємодії, встановлювати і підтримувати безконфліктні відносини з потребуючими верствами населення.

Ці психологічні якості включають емпатію, розуміння та толерантність.

Фахівці повинні бути здатні до аналізу і сприйнятливості до потреб і проблем, з якими стикаються вразливі групи населення, а також до встановлення ефективного комунікаційного зв'язку з ними. Вони повинні мати навички вирішення конфліктів, уміння працювати в емоційно напружених ситуаціях та зберігати професійну етику.

Таким чином, врахування психологічних особливостей і формування необхідних психологічних якостей в співробітниках гуманітарних

організації допоможе забезпечити чуйний та ефективний підхід до вразливих категорій населення та покращити результати їх професійної роботи.



Розділ 3 Визначення критеріїв професійного психологічного добору працівників гуманітарної організації за результатами емпіричного дослідження.

3.1. Експертне оцінювання професійно важливих якостей за О.Ліпмана та Т.Елерса

Результати аналізу емпіричного дослідження, яке було зроблено на мотиваційному, комунікативному, емоційно-вольовому і індивідуально-психологічному рівнях, і визначення його результатів.

Визначення необхідних для успішної професійної діяльності фахівця ПВЯ проводилось нами за допомогою експертного оцінювання із використанням «Опитувального листа О. Ліпмана». За результатами опитування було сформовано зведену таблицю.

Саме за допомогою даної методики експерти визначили блоки якостей, які, на їх думку, необхідні для успішного здійснення професійної діяльності працівниками гуманітарних організацій.

Методика "Професіографічний опитувальник О. Ліпмана" є ефективним засобом для швидкого виявлення ключових професійно важливих якостей у роботі. Кожен учасник дослідження отримує індивідуальний текст опитувальника та бланк для відповідей з нумерацією тверджень, яка відповідає тексту опитувальника. Методика містить 85 ділових якостей та навичок. Учасник повинен оцінити кожен навичку (якість) за 10-бальною шкалою і поставити свою оцінку поряд з твердженням:

1-2 бали - якщо дана властивість не є особливо важливою для даної професії;
3-4 бали - якщо дана властивість має деяке значення; 5-6 балів - якщо дана властивість є бажаною; 7-8 балів - якщо властивість є необхідною для успішної роботи; 9-10 балів - якщо властивість є надзвичайно важливою для вашої роботи.

Ключ опитувальника розподіляє 11 груп психологічних властивостей, а саме: увага, спостережливість, пам'ять, рухові навички, органи почуттів, уява, розумові здібності, емоційна стійкість, вольовість, мовні навички та комунікативність. Для узагальнення результатів підраховується середнє арифметичне (з точністю до десятих) для кожної групи психологічно важливих професійних якостей.

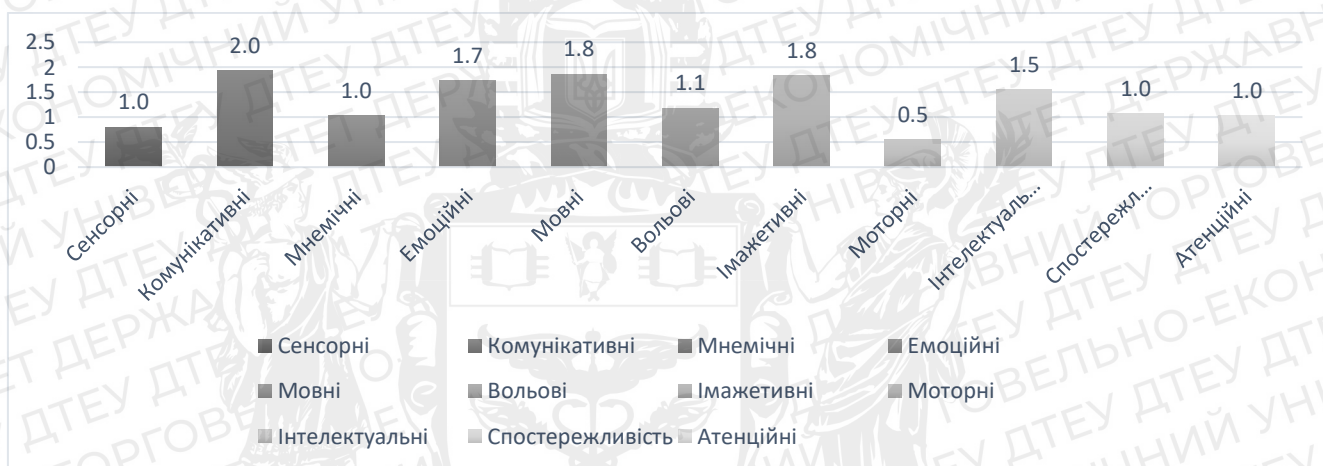


Рис.1 Результати експертного оцінювання професійно важливих якостей О.Ліпмана

Проаналізувавши дані, отримані шляхом експертної оцінки, і виявили 6 груп з високим рівнем продуктивності (групи, де коефіцієнт навантаження на групу перевищує 1,0). Показники навантаження на групу у цих групах були відсортовані в порядку спадання в таблиці 1, починаючи з найвищого значення і закінчуючи найнижчим.

Група якостей	Показник середнього навантаження	Ранг
Комунікативні	2.0	1
Мовні	1,80	2
Імажетивні	1.8	3
Емоційні	1,7	4
Інтелектуальні	1,5	5
Вольові	1,1	6
Мнемічні	1,0	7
Атенційні	1,0	
Спостережливість	1,0	
Сенсорні	1,0	
Моторні	0.5	8

«Ранжування груп ПВЯ працівників гуманітарної сфери О.Ліпмана»

Таблиця 1

Таким чином, найбільшого значення експерти надали комунікативним якостям (середнє навантаження – 2.0), серед яких виділили:

Вміння ефективно передавати свої думки та наміри слухачам.

Здатність адаптувати тон та форму комунікації відповідно до психологічного стану та індивідуальних особливостей співрозмовника.

Легкість встановлення зв'язку з новими людьми.

Здатність привертати увагу та викликати довіру у інших людей.

Об'єктивна оцінка дій інших людей.

Здатність розумно поєднувати професійні та особисті взаємини з оточуючими людьми.

Впливовість на інших людей.

Згідно з експертами, наступною за важливістю виявилася мовна компетентність (з середнім навантаженням 1,8). Ця компетентність дозволяє фахівцеві вести професійні бесіди, переговори, розуміти підтекстові повідомлення, а також аргументувати і вести обґрунтування своїх позицій. Згідно з експертами, у гуманітарній організації імажетивні якості (з середнім навантаженням 1,8) мають важливу роль для працівників. Ці якості включають вміння розглядати кілька можливих шляхів вирішення проблеми та здатність знаходити нові та незвичні рішення.

Також експерти вбачають велику важливість емоційних якостей (з середнім навантаженням 1,7) для працівників гуманітарної сфери. Ці якості включають здатність передавати свій настрій та емоційний стан іншим людям, а також відчувати емоційний стан співрозмовника.

У гуманітарному секторі також важливими є інтелектуальні якості (з середнім навантаженням 1,5) працівників. Експерти вважають, що ці якості полягають у здатності розглядати проблему з різних точок зору, відкидати стандартні методи і рішення, які не є ефективними, і шукати нові та оригінальні підходи.

Натомість, меншу значущість серед професійно важливих якостей для працівників гуманітарної сфери експерти приділяють Вольовим (1.1); Мнемічним (1.0); Атенційним (1.0); Спостережливості (1.0); Сенсорним (1.0); Моторним (0.5) якостям.

Разом з тим, відзначається, що 9 експертів, що складають 70% опитаних, зазначають, що мотивація є основним фактором, що впливає на успішність

професійної діяльності працівників гуманітарних організацій. Таким чином, був введений ще один компонент - мотиваційний аспект, зокрема досягнення успіху.

Мотивацію, спрямовану на досягнення успіху, можна визначити як сукупність психологічних процесів, які спонукають людину до досягнення результату, визначають активність особистості та її прагнення подолати перешкоди на шляху до поставленої мети .

Працівники, які мають мотивацію досягнення успіху, надають перевагу завданням середньої або вище середньої складності. Вони вірять у свою здатність досягти успіху у запланованому завданні, володіють рішучістю в невизначених ситуаціях, готові ризикувати розумно, приймати відповідальність, проявляти наполегливість у досягненні мети. Вони мають адекватний рівень очікувань, який підвищується після успіху та знижується після невдачі. У виборі завдань середньої складності успіх і невдача стають майже рівноімовними, і результат від завдання стає максимально залежним від особистого зусилля суб'єкта.

Люди з мотивацією досягнення успіху в ситуації вибору між негайною винагородою або більшою, але відстроченою у часі, вибирають останню. Крім того, такі люди приписують свої досягнення внутрішнім факторам, таким як здібності та старання, тоді як невдачу вони пов'язують зовнішніми факторами, такими як складність завдання чи удача. Люди з вираженим мотивом уникнення невдачі часто недооцінюють свої можливості, швидко збентежуються при невдачах та знижують свою самооцінку. З іншого боку, ті, хто орієнтований на успіх, реагують протилежним чином: вони адекватно оцінюють свої здібності, мобілізуються при невдачах та продовжують рухатися вперед, не занадто замислюючись над невдачами.

Відповідно до визначених професійно важливих якостей, ми розробили психодіагностичний інструментарій для виявлення цих якостей та провели

тестування експертів. Результати всіх методик представлені у зведеній таблиці.



На кожен з нижчезазначених питань відповідайте "Так" або "Ні".

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу па всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає діла, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Але відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, ніж інші.
9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, то йотом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребуую невеликих паузах для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.

19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Треба покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені треба буде виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я розташований до роботи, я роблю се краще і кваліфікованішими, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.
31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає великі результати, ніж роботи інших.

38. Багато чого, за що я беруся, що не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.
41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.

Ключ. Ви отримали по 1 балу за відповіді "Так" на наступні питання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9,10, 14,15, 16,17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41. Ви також отримали по 1 балу за відповіді "Ні" на питання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Підрахуйте суму набраних балів.

Результат:

- Від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху;
- Від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації до успіху;
- Від 17 до 20 балів: помірковано високий рівень мотивації;
- Понад 21 бал: занадто високий рівень мотивації до успіху.

Згідно з результатами "Методики мотивації до успіху" Т. Елерса , працівники гуманітарної сфери проявляють помірно високий рівень мотивації з середнім показником 19 балів. Варто відзначити, що жодна з груп не має низького або високого рівня мотивації, а 18,6% респондентів мають середній рівень.

Мотивація до успіху дозволяє людям використовувати свої ресурси, зосереджувати увагу та забезпечувати собі дисципліну. Люди з такою мотивацією мають позитивну життєву позицію і, передусім, спрямовані на досягнення успіху, виявлення своєї індивідуальності у проектах та досягнення бажаних результатів. Вони можуть розумно ризикувати і враховувати

потенційні наслідки своїх рішень. Ця якість є особливо корисною для працівників некомерційних організацій, оскільки допомагає їм приймати обґрунтовані рішення, що сприяють досягненню бажаних результатів для компанії.

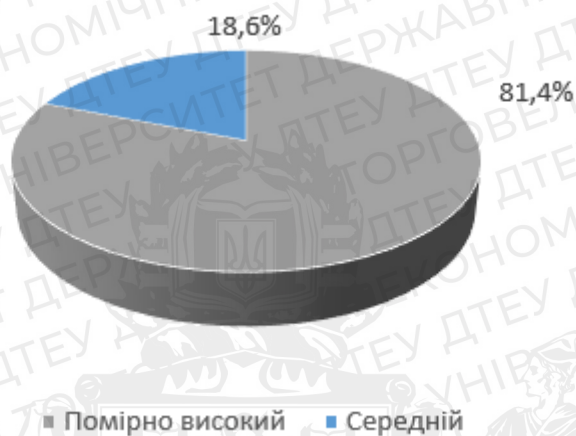


Рис. 4. Виявлення домінуючого рівня мотивації за методикою Т. Елєрса

Після аналізу середніх балів, отриманих за різними тестовими методиками, які використовувалися для вимірювання психологічних характеристик працівників неприбуткового сектору, наступним кроком було вивчення взаємозв'язку між результатами експертного опитування щодо якості життя на робочому місці (ПВЯ) та результатами цих тестових методик.

В результаті було встановлено прямі кореляційні зв'язки, що підтверджують, що високий рівень вираженості вищезазначених психологічних якостей пов'язаний з визначеною експертом групою якостей на високому рівні. Іншими словами, присутня значима залежність між рівнем якостей, виявлених експертом, та рівнем вираженості психологічних якостей:

Високий рівень вираженості мовних якостей пов'язаний зі значним вираженням наступних показників:

Методика "Діагностика особистості на мотивацію до успіху" Т. Елєра показує помірно високий рівень мотивації. Мовна група професіоналів з комунікативними якостями включає такі навички, як швидке встановлення

контакту з різними людьми, широке коло знайомств, вміння впливати на інших, тактовність у спілкуванні, розуміння мотивів і потреб інших людей, знаходження оптимального способу спілкування. Більш високий рівень розвитку комунікативних навичок супроводжується збільшеною мотивацією до досягнення успіху. Високий рівень когнітивних навичок у гуманітарній галузі супроводжується збільшенням показника фактору В що свідчить про здатність працівників до вивчення нових методів діяльності та розгляду проблем з різних точок зору. Крім того, високий показник цього фактора свідчить про їх здатність до критичного мислення, яке включає ухвалення обґрунтованих та незалежних рішень. Це передбачає свідомість і прагнення до самовдосконалення.

Ці показники свідчать про те, що працівники в гуманітарній сфері є відкритими до нового, здатними бачити кілька шляхів розв'язання проблем. Вони можуть відкидати застарілі та неефективні методи роботи, знаходити нові, нестандартні підходи та діяти відповідно до найбільш ефективних.

Показник фактора І (емоційна чутливість) підвищується разом із високим рівнем значущості емоційних якостей. Це означає, що працівники в гуманітарній сфері вміють розуміти почуття та емоції інших людей, їх потреби та мотиви. Ця здатність дозволяє їм оцінювати людей, які зазнали лиха, та підібрати вірні методи для успішної допомоги.

Отже, було встановлено, що існує позитивний зв'язок між методом експертної оцінки ПВЯ та якостями, які дійсно виявляються у працівників гуманітарної організації та характеризують відповідну групу якостей.

У опитувальнику Ліпмана мовні якості включають такі фактори, як "А-товариськість", "N-дипломатичність" та "Е-домінантність", тоді як у багатофакторному опитувальнику ці якості виражаються через "N-дипломатичність", "А-товариськість" та "Е-домінантність".

Комунікативні якості, визначені у "Опитувальнику Ліпмана", включають такі фактори, як "А-товариськість", "Н-соціальна рішучість", "N-дипломатичність" та "Е-домінантність". Також, "Мотивація на досягнення успіху", визначена у "Діагностиці особистості на мотивацію до успіху" Т. Елерса, також відноситься до комунікативних якостей.

Імажинативні якості, визначені у "Опитувальнику Ліпмана", включають такі фактори, як "М-рййливість", "Q1-радикалізм" та "В-абстрактне мислення".

Інтелектуальні якості, визначені у "Опитувальнику Ліпмана", включають фактор "В-абстрактне мислення".

Емоційні якості, визначені у "Опитувальнику Ліпмана", включають фактор "І-емоційна чутливість".

Отже, розроблений нами психодіагностичний інструментарій дозволяє ефективно діагностувати відповідні психологічні вміння та якості (ПВЯ). Завдяки цьому інструментарію ми можемо оцінити рівень розвиненості конкретних ПВЯ у досліджуваних осіб або групах. Це дозволяє здійснити об'єктивний аналіз та порівняння психологічних компетенцій, які впливають на результативність та успішність в різних сферах діяльності.

Наш психодіагностичний інструментарій базується на теоретичних основах і практичних дослідженнях з області психології та психодіагностики. Він складається зі спеціально розроблених методик, тестів, анкет і запитанників, які спрямовані на вимірювання різних аспектів ПВЯ, таких як креативність, комунікативні навички, лідерські якості, адаптивність до змін тощо.

Цей інструментарій надає нам можливість отримувати конкретну інформацію про рівень розвитку кожного ПВЯ, його сильні та слабкі сторони. Це допомагає нам зрозуміти, які аспекти потребують покращення та

подальшого розвитку, а також виявити потенціал для успішного виконання конкретних завдань і ролей.

Застосування розробленого психодіагностичного інструментарію дозволяє нам ефективно оцінити психологічні компетенції, виявити резерви для розвитку особистості та покращення результатів у різних сферах професійної діяльності. Використання цього інструментарію допомагає підвищити ефективність управлінської діяльності, формувати ефективні команди та розвивати потенціал керівників та співробітників.



Висновок до третього розділу

Отже, провівши ряд досліджень за методиками О. Ліпмана та Т. Елерса, я прийшла до висновку, що для успішної роботи в гуманітарній сфері особливо важливі комунікативні якості. Ці якості передбачають здатність до повного розуміння та усвідомлення цілісної картини ситуації, що є важливим для надання допомоги постраждалому населенню та забезпечення їх необхідними матеріалами.

У гуманітарній кризі, де негативні наслідки можуть бути широко масштабними та тривалими, важливо мати команду фахівців, які володіють високим рівнем комунікативних навичок. Це включає вміння ефективно спілкуватися з постраждалими, збирати та аналізувати інформацію, координувати дії та співпрацювати з іншими гуманітарними організаціями та урядовими структурами.

Крім того, комунікативні якості сприяють встановленню ефективних зв'язків з місцевим населенням та партнерами, що є важливим для отримання доступу до постраждалих та вирішення гуманітарних проблем. Також, здатність до емпатії та вміння вислуховувати та розуміти потреби та переживання людей, що постраждали, є важливими складовими комунікативних якостей у гуманітарній сфері.

Тож, комунікативні якості є ключовими для успішної допомоги постраждалому населенню в гуманітарних кризах, а також для забезпечення їхніх потреб та відновлення стабільності. Знання та використання методик, які допомагають оцінити комунікативні якості фахівців, можуть бути цінним інструментом для відбору та формування команди, яка має високий потенціал вирішення гуманітарних проблем та подолання їх наслідків.

Практичні рекомендації

Перш за все, налаштуйте комунікацію з колегами, слухайте уважно і висловлюйте свої думки і ідеї з повагою до інших. Зберігайте взаємну відкритість та готовність до змін. Для ефективної комунікації в колективі, важливо враховувати наступні аспекти:

Налаштуйте комунікацію з колегами: Встановіть відкритий та доброзичливий тон спілкування зі своїми колегами. Покажіть інтерес до їхніх думок, виявляйте зацікавленість у спільних проектах та завданнях.

Слухайте уважно: Будьте уважними до того, що говорять ваші колеги. Зосередьтеся на їхніх ідеях та поглядах, проявляйте інтерес до їхніх переживань і думок. Активно слухайте, без перебивання, і ставте запитання для кращого розуміння.

Висловлюйте свої думки і ідеї з повагою до інших: Коли ви маєте щось сказати, висловлюйте свої думки та ідеї з повагою до інших. Враховуйте різні погляди і переконання. Ставтеся до думок колег конструктивно, шануйте їхні права на власну думку.

Зберігайте взаємну відкритість та готовність до змін: Будьте відкриті до нових ідей та змін. Розглядайте спільні варіанти та альтернативи, і враховуйте різноманітність підходів. Готовність до змін та відкритість до інших думок сприяють розвитку інноваційного середовища.

Розвивайте емпатію: Виявляйте співчуття та розуміння до думок та переживань колег. Приймайте різноманітність поглядів і дотримуйтесь толерантності. Застосовуйте емпатію під час спілкування та прийняття рішень.

Загальною метою цих підходів є створення сприятливого та конструктивного комунікаційного середовища, де кожен працівник може відчувати себе поважним, слуханим та заохоченим до висловлювання своїх

думок та ідей. Таке середовище сприяє покращенню колективної співпраці, вирішенню проблем та досягненню спільних цілей.

Співпраця та командний дух є ключовими факторами успіху в колективі. Щоб розвивати ці якості, варто звернути увагу на такі аспекти:

Розуміння важливості спільної роботи і співпраці: Усвідомлюйте, що спільні зусилля і співпраця дозволяють досягати кращих результатів.

Підтримуйте та допомагайте один одному, спільно вирішуйте завдання та проблеми.

Розвиток взаємодопомоги та довіри: Створіть атмосферу взаємопідтримки, де кожен може розраховувати на допомогу колег.

Розвивайте взаємодовіру, довіряйте один одному і виявляйте високу оцінку досягнень і успіхів команди.

Конструктивне вирішення конфліктів: Розглядайте конфлікти як можливість для особистого і командного зростання. Навчіться слухати точки зору інших, шукати компромісні рішення та розв'язувати розбіжності з розумінням та взаємовиручкою.

Залучення всіх до процесу прийняття рішень: Використовуйте демократичний підхід до прийняття рішень, де кожен член команди має можливість висловити свою думку. Це сприяє почуттю власної важливості та залученості до загальних цілей, а також сприяє зміцненню командного духу.

Врахування цих аспектів сприятиме побудові сильної команди, яка здатна досягати високих результатів та працювати ефективно навіть у складних ситуаціях.

Висновки

В дослідницькій роботі на тему "Психологічні закономірності та особливості формування управлінської команди в гуманітарній організації" було проведено дослідження, щоб з'ясувати ключові аспекти, які впливають на формування ефективної управлінської команди в гуманітарному секторі. Загальні висновки дослідження включають наступне:

Дослідження виявило, що процес формування управлінської команди в гуманітарній організації підпорядковується ряду психологічних закономірностей. Ці закономірності засвідчують, що ефективне формування команди вимагає взаємодії та взаємодоповнення різних особистісних характеристик, навичок і досвіду командних членів, а також сприяє розвитку взаємного довір'я між ними.

По-перше, взаємодія між членами команди є ключовим аспектом формування командної структури. Різні особистісні характеристики, такі як лідерські якості, творчий потенціал, організаційні навички та емоційний інтелект, взаємодоповнюються та стимулюють спільну роботу команди. Наприклад, наявність лідера, який здатен мотивувати та координувати роботу команди, є важливою для забезпечення взаємодії та досягнення спільних цілей.

По-друге, навички та досвід командних членів впливають на ефективність команди в гуманітарній організації. Різноманітні професійні компетенції, такі як знання міжнародного права, гуманітарних наук, навички проектного менеджменту та вміння працювати в міжкультурному середовищі, доповнюються та сприяють здійсненню ефективних гуманітарних дій.

По-третє, формування взаємного довір'я між членами команди є необхідним елементом успішної командної роботи. Відчуття взаємного довір'я сприяє створенню сприятливого робочого середовища, де члени команди відкрито спілкуються, діляться ідеями та розробляють стратегії спільної

роботи. Розуміння та прийняття індивідуальних різниць, розвиток комунікаційних навичок та сприяння колективному вирішенню проблем є важливими елементами побудови довір'я у команді.

Отже, дослідження підкреслює, що формування управлінської команди в гуманітарній організації вимагає розуміння та врахування психологічних закономірностей. Взаємодія та взаємодоповнення особистісних характеристик, навичок та досвіду команди, а також створення взаємного довір'я між її членами, сприяють створенню ефективної командної динамік

Важливість психологічних аспектів: Дослідження підкреслює значення психологічних аспектів при формуванні управлінської команди в гуманітарній організації. Це означає, що розуміння і врахування індивідуальних особливостей, мотивації, комунікаційних стилів та вмінь співробітників є критичним для побудови успішної командної динаміки.

Вплив лідера: Результати дослідження підтверджують, що роль лідера має вирішальне значення у формуванні ефективної управлінської команди в гуманітарній організації. Лідер повинен мати не лише фахові знання і навички, але й вміння мотивувати, комунікувати та створювати сприятливу робочу атмосферу для співробітників.

Взаємодія та комунікація: Успішне формування управлінської команди в гуманітарній організації передбачає ефективну взаємодію та комунікацію між членами команди. Взаєморозуміння, відкритість до ідей та співпраця сприяють створенню сильної командної динаміки.

Загалом, результати дослідження підкреслюють важливість розуміння психологічних аспектів при формуванні управлінської команди в гуманітарній організації. Це дозволяє краще використовувати ресурси та досягати поставлених цілей, забезпечуючи успішну реалізацію проектів гуманітарної допомоги.

Список використаних джерел

1. Виноградський М. Д. Управління персоналом: навч. посібник для студентів вищ. навч. закладів / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська. - К.: ЦУЛ, 2009. - 500 с.
- 1 Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник для студентів ВНЗ. - 2-ге вид., перероб. і доп. Затверджено МОН. - К., 2008. - 655 с.
- 2 Галян І.М. Психодіагностика: Навчальний посібник / І.М. Галян. - К.: "Академвидав", 2009. - 464 с.
- 3 Демб А. Корпоративне управління: Віч-на-віч з парадоксами / А. Демб, Ф. Ф. Нойбауер : [пер. з англ.]. - К.: Основи, 1997. - 302 с.
- 4 Дерлоу Дес. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень / Дерлоу Дес : [пер. з англ.]. - К.: Наукова думка, 2001. - 242 с.
- 5 Дороніна М. С. Психологія управління: навч. посібник у 2 ч. / М. С. Дороніна. – Х.: ХДЕУ, 2000. – Ч. 2. – 96 с. (17)
- 6 Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. закладів / Корольчук М.С. – К.: Ельга; Ніка-Центр, 2010. – 400 с. (36)
- 7 Афанасьєва Т.О. Психологічний супровід професійного розвитку майбутнього психолога у вищому навчальному закладі: автор. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психолог. наук: спец. 19.00.07 "педагогічна та вікова психологія" / Т.О. Афанасьєва. – Запоріжжя, 2011. – 20 с.
- 8 Корольчук М.С., Корольчук В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк – К.: Ніка-Центр, 2009. – 580 с.
- 9 Корольчук М.С., Корольчук В.М., Миронець С.М., Тімченко О.В., Осьодло В.І., Ржевський Г.М., Максименко К.С. Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах: навчальний посібник для студентів ВНЗ. – К.: Київ.нац.торг.ун-т, 2014. – 523 с.

- 10 Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ніка-Центр, 2010. – 536 с.
- 11 Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу: навч. посібник. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2004. – 592 с.
- 12 Мазаракі А.А., Максименко С.Д., Кулаківська Л.П., Кулаківський Т.Ю. «Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти»: навч. посібник / А.А. Мазаракі, С.Д. Максименко, Л.П. Кулаківська, Т.Ю. Кулаківський. – К.: Київ. нац. торг. – економ. ун-т, 2012. – 720 с.
- 13 Сковорода Григорій. Повна академічна збірка творів / Григорій Сковорода; за ред. проф. Леоніда Ушкалова. — 2-ге вид., стер. — Харків: Видавець Савчук О.О., 2016. — 1400 с.
- 14 Маргерисон Ч.Дж. «Колесо» командного управління: Путь к успеху через систему управления командой / Пер. з англ. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2004. – 208 с.
- 15 Скуратівський В., Трощинський В., Чукут С. Гуманітарна політика в Україні: Навч. посібник. — К.: Вид-во УАДУ; Вид-во "Міленіум", 2002. — 262 с.
- 16 Мурашко Н.І. Управління персоналом організації. – К.: ЦСП «Компас», 1997. – 330 с.
- 17 Недашківський М.М., Євтушенко Г.І., Гацька Л.П., Барабанова Н.І. Менеджмент персоналу в органах ДПС України: Навч.-метод. посібник для самот. вивч. диск. – Ірпінь: Академія ДПС України, 2001. – 252 с.
- 18 Савицька О.В. Психологічний супровід професійного відбору майбутніх психологів / О.В. Савицька // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць.
- 19 Закон України "Про концепцію державної політики в галузі культури на 2005-2007 роки" // Урядовий кур'єр. — 2005. — 19 квітня.
- 20 Осьодло В.І. Діагностика, формування і розвиток психологічної готовності до професійної діяльності: методичні аспекти / В.І. Осьодло //

Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Військово-спеціальні науки. - 2015. – с. 30-32.

- 21 Закон України "Про концепцію державної політики в галузі культури на 2005-2007 роки" // Урядовий кур'єр. — 2005. — 19 квітня.
- 22 Толочко В. М., Галій Л. В., Медведєва Ю. П. Уповноважена особа: проблеми та перспективи професійної діяльності / В. М. Толочко, Л. В. Галій, Ю. П. Медведєва // Провизор. — 2008. — № 3. — С. 4-6.
- 23 Трофімов Ю.Л. Інженерна психологія: Підручник. — К.: Либідь, 2002. — 264 с.
- 24 Цимбалюк І. М. Психологія торгівлі: Навч. посібник / І. М. Цимбалюк. — К.: Професіонал, 2007. — 362 с
- 25 Закон України "Про освіту" від 23 травня 1991 р. № 1060-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 34. — Ст. 451; 1993. — № 1С. — Ст. 76; № 26. — Ст. 277; 1994. — № 29. — Ст. 258; № 45. — Ст. 404; 1996. — № 21. — Ст. 84.
- 26 Щокін Г.В. Практична психологія менеджменту. — К.: Україна, 1994. — 399 с.
- 27 Щокін Г.В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту: Наук.-практ. Посібник. — К.: МАУП, 1999. — 400 с.
- 28 Adjikovic D. Sources of helpers' professional stress and burnout // Mental health care of helpers. – Zagreb, 2002. – Pp. 33–40.
- 29 Burke R. J., Richardsen A. M. Stress, burnout and health. London: CRC Press, 1999. Pp. 121–145.
- 30 Kemeny M. E. The psychobiology of stress // Current Directions in Psychological Science. — 2003. — Vol. 12. — № 4. — P. 124–129.
- 31 Lumley M. A., Provenzano K. M. Stress management through written emotional disclosure improves academic performance among college students with physical symptoms // Journal of Educational Psychology. — 2003. — Vol. 95. — № 3. — P. 641–649.

- 32 Makikangas, A., Kinnunen U. Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample // Personality and Individual Differences. – 2003. – Vol. 35. – № 3. – P. 537–557.
- 33 Seger J., Stubblefield J. W. Optimization and Adaptation // Adaptation / ed. By M. R. Rose, G. V. Lauder. – San Diego: Academic Press, 1996. – P. 93–123.
- 34 Belbin, R. M. (2010). Management Teams: Why They Succeed or Fail. Routledge.
- 35 Hackman, J. R. (2002). Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances. Harvard Business Review Press.
- 36 Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2015). The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization. Harvard Business Review Press.
- 37 Larson, C. E., & LaFasto, F. M. (1989). Teamwork: What Must Go Right/What Can Go Wrong. Sage Publications.
- 38 Lencioni, P. (2002). The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable. Jossey-Bass.
- 39 Salas, E., Dickinson, T. L., Converse, S. A., & Tannenbaum, S. I. (1992).

Додатки

Посадові інструкції

Менеджер по соціальній роботі:

Відповідь на телефонні дзвінки та допомога груп населення, що потребують допомоги;

Надання консультацій;

Забезпечення зв'язку між різними відділами організації;

Прийом заявок від донорів та передача їх відповідним співробітникам .

Менеджер з моніторингу та оцінки:

Обробка та зберігання даних;

Проведення діагностики та оцінки;

Надання інформації про постраждалих осіб ;

Навігація по територіям де відбувається благодійна допомога;

Бронювання готелів, замовлення транспорту, та організація зустрічей;

Замовлення необхідних інструментів для вирішення задач ;

Допомога директору фонду.

Офіс-менеджер:

Управління офісними процесами

Управління комунікаціями

Координація адміністративних процесів

HR – менеджер

Рекрутинг та набір персоналу

Онбординг

Управління та розвиток персоналу

Компенсації та винагороди

Управління трудовими відносинами

Система оцінки продуктивності

Управління конфліктами

Збереження персоналу

Забезпечення дотримання правил та політик

