

Проте наявність кореляційного зв'язку між психопізнавальною депривацією людини і її психоекономічною депривацією є недостатнім доказом впливу першої на другу. Для того, щоб перевірити вплив психопізнавальної депривації людини на її психоекономічну депривацію, нами здійснений багатофакторний регресивний аналіз, який показав наявність такого впливу на основі обчислення квадрату коефіцієнта багатофакторної кореляції (R^2) з достовірністю ($\rho \leq 0,05$). Для факторів психопізнавальної депривації людини $R^2=0,133$, що вказує на залежність зміни психоекономічної депривації людини від них на 13%.

Отже, психопізнавальна депривація людини може спричинити деструктивний процес економічного мислення, оскільки заперечення або утвердження будь-якого факту, зв'язку чи відношення в економічній сфері ґрунтується на знанні сутності й змісту цих явищ, їх багатогранних властивостях і якостях, а їх відсутність призводить до неадекватного пізнання, викривленого або спотвореного судження, а значить і до неадекватної економічної діяльності та поведінки.

Терлюк Орія Іванівна

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКТОР У РОЗВИТКУ БІЗНЕС-КОМПАНІЇ

Одним із найважливіших аспектів управління бізнесу вважають корпоративну культуру компанії. Адже саме вона виступає посередником між загальною стратегією розвитку компанії та системою організації діяльності працівників. Оскільки корпоративна культура сьогодні – ключовий чинник ефективності роботи бізнес-компаній, то це сприяє широкому зацікавленню цією проблемою у наукових колах. Зокрема, соціально-психологічний феномен корпоративної культури описаний в працях американських науковців – Д. Елдріджа, А. Кромбі, Г. Моргана, Е. Шейна та ін. Так, за Е. Шейном, «корпоративна культура – це, перш за все, система базових уявлень, тобто таких подань, які не просто описані і зафіксовані в документах і яких дотримується група, але таких, які існують у головах людей і відповідно до яких здійснюється їх діяльність в конкретній організації» [1]. Знання, вміння, навички в організації взаємодії людей, а саме: взаємодії в діловій сфері, дозволяють установлювати психологічний контакт, досягати розуміння в процесі спілкування. В основі корпоративної культури лежать загальноприйняті потреби до спілкування, нерозривно пов'язані з визнанням неповторності, цінності кожної особистості (ввічливість, коректність, тактовність, скромність).

Нам близькі погляди вітчизняних вчених А. Гриненко та М. Іщанової, які розглядають корпоративну культуру як систему, що уклалася чи не у кожній бізнес-компанії, і складається з:

- ціннісно-нормативної структури, заснованої на філософії цілей компанії;
- організаційної структури;
- структури комунікацій;
- структури соціально-психологічних відносин;
- ігрової структури (міфів, легенд, звичаїв, традицій);
- структури зовнішньої ідентифікації компанії [2, с. 11-17].

Разом з тим, вважаємо, що важливою складовою корпоративної бізнес-культури є виокремлення корпоративних цінностей компанії, подальший розвиток яких зумовлює необхідність мобілізації психологічних чинників: ціннісно-світоглядних, поведінкових, освітньо-традиційних та інноваційних підходів, що виступають змістовними компонентами корпоративної культури і є її функціональними складовими. Відтак, за своїми завданнями вони виступають психологічними умовами розвитку корпоративної культури бізнес-компанії.

Корпоративна культура бізнес-компанії проявляється також через систему соціально-психологічних відносин, а саме через ставлення працівників до своєї професійно-трудової діяльності та їх ставлення до компанії як до об'єкта здійснення трудової діяльності.

Розрізняють позитивну та негативну корпоративну культуру в компанії за своїм характером:

- позитивна фіксує значимість і важливість професійної діяльності для працівників;
- негативна – відображає ситуацію, коли становище у конкретній компанії в цілому є позитивним, а для окремого співробітника – невідповідним.

Позитивна корпоративна культура в компанії характеризується сприйняттям співробітником себе, як особистості, професійно-трудова діяльність якого впливає на результативність діяльності підприємства та визначає стратегію його розвитку, усвідомленим прийняттям особистої відповідальності за продукт спільної діяльності. Це відповідно породжує сумлінне ставлення до своїх обов'язків як норму поведінки працівника, регульовану суспільною думкою, а також формує у працівників відчуття відповідальності за якість власної діяльності та породжує зацікавленість у самовдосконаленні, підвищує ефективність ділової взаємодії, що є об'єктивною умовою встановлення доброзичливих міжособистісних відносин у колективі [3, с. 105-106]. Ці фактори у свою чергу значно підвищують ефективність та успішність компанії, її конкурентоспроможність на ринку.

Водночас, можна виокремити вплив корпоративної культури не лише на зовнішні, але й внутрішні процеси компанії. Так, корпоративна культура впливає на поведінку, думки та дії людей в організації та визначає, як працівники й менеджери підходять до розв'язання завдань, конфліктів у колективі, ведуть справи із клієнтами компанії, реагують на конкурентів та як вони в цілому здійснюють свою діяльність. Вона дає можливість вивчити окремо взяту бізнес-компанію та надати їй певної унікальності завдяки правилам поведінки, які поєднують усіх працівників компанії.

Висновки. Одним з основних чинників розвитку та конкурентних переваг компанії є кваліфікована команда її працівників. А відтак, щоб бути успішною, будь-яка бізнес-компанія міжнародного стандарту має турбуватися про власний колектив задля вироблення розвиненої корпоративної культури компанії – головного психологічного фактора її розвитку.

Література:

1. Shein E.H. *Organizational Culture and Leadership: A dynamic view.* – San Fransisco. CA.: Jossey-Bass Inc., 1985. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.3930240312>
2. Гриненко А., Іщанова М. Корпоративна культура соціально-відповідального банку [Електронний ресурс] // Україна: аспекти праці. 2015. № 2. С. 11–17. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2015_2_4.
3. Мальська М.П., Мандюк Н.Л., Занько Ю.С. *Корпоративне управління: теорія та практика: [підручник].* К.: Центр учбової літератури, 2012. 360 с.

Тези надіслані 12 лютого 2019 р.

Толочко Соломія Петрівна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ ЩАСТЯ У СЕРЕДОВИЩІ СУЧАСНОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Ставлення до проблеми щастя та його переживання викликає зацікавлення фактично у кожної людини будь-якого віку та соціального становища. Дана проблема здавна була і залишається предметом філософських роздумів, чисельних досліджень у різних галузях науки щодо пошуку шляхів для благополучного життя особистості.

Фізіологами робились спроби пошуку так званих «гормонів щастя», мозкових структур, що відповідають за їх продукцію та регуляцію відповідного емоційного стану.