



Kherson National
Technical University

**«СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ
УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ
В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ»**

**«CURRENT PROBLEMS
OF BUSINESS MANAGEMENT IN THE CONTEXT
OF GLOBALIZATION AND INTERNATIONALIZATION»**

ТОМ 2

**МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВО-
ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР**

**Херсон - Вроцлав
4-10 травня 2014**

**ХЕРСОНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (УКРАЇНА)**

АСОЦІАЦІЯ ЛАНЦУХІВ (ПОЛЬЩА)

**МІЖНАРОДНИЙ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР**

**СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ
УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ
В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА
ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ**

ТОМ 2

**Херсон-Вроцлав
4-10 травня 2014**

ЗМІСТ

Bagatyuk Olga CORPORATE CULTURE	6
Bantos D., Cherniy G. PUBLIC DEBT AND ITS IMPACT ON MACROECONOMICS PROCESSES	8
Bilyk A., Kalinichenko A. THE EUROPEAN CHARTER IN THE CONTEXT OF FINANCIAL PROVISION OF LOCAL SELF-GOVERNMENT	11
Cherniy G. PROFESSIONAL COMMUNICATION AS AN INTERGRAL PART OF CORPORATE CULTURE OF TOURISM BUSINESSES	15
Derbina Y., Khomenko T. ADVERTISING IN A MARKETING COMMUNICATION MIX OF AN ENTERPRISE	19
Haluzynska V., Kalinichenko A. PRESENT-DAY STATUS AND PROSPECTS OF SOCIAL POLICIES IN UKRAINE.....	21
Hryhorieva O., Kalinichenko A. FEATURES OF ENVIRONMENTAL INSURANCE IN FRANCE	24
Korcheva O., Kalinichenko A. LOCAL GOVERNMENT AND ITS ROLE IN SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT	27
Koreniuk D., Dalevska T.A. THE PERSONAL INCOME TAX AS A POTENTIAL OF THE FINANCIAL SUPPORT FOR LOCAL GOVERNMENTS	30
Krapivina K., Kalinichenko A. PRESENT- DAY LABOUR MARKET AND UNEMPLOYMENT.....	33
Yatsyshin O. IMPLICATIONS FOR DEVELOPING AND APPLYING THE COMPETENCY-BASED APPROACH IN AN ORGANISATION.....	35
Yatsyshina V. SIGNIFICANCE OF YOUTH IN PROMOTING ALL- EUROPEAN INTEGRATION PROCESSES	38
Zotko Y., Kalinichenko A. COMPETITIVENESS OF UKRAINE'S ECONOMY AT THE PRESENT STAGE	40
Ананічева А., Кокорева О.В. РОЛЬ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ В ТУРИСТИЧНОМУ БІЗНЕСІ	43

Герасимова Ю.О., Фролова Н.Є. ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА	49
Гришасва Ю.Г., Боднар Т.М. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МОЛОЧНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В УКРАЇНІ	55
Гришасва Ю.Г., Буряк Ю.І. ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ НЕЙРОЛІНГВІСТИЧНОГО ПРОГРАМУВАННЯ У РЕКЛАМІ	62
Гришасва Ю.Г., Геєр А.В. РОЛЬ ІННОВАЦІЙНОГО МАРКЕТИНГУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	68
Гришасва Ю.Г., Лелеко А.М. ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ІНДУСТРІЇ ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ	74
Жовтоштан І.О., Набока Р.М. ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ МАЛОГО БІЗНЕСУ В ХЕРСОНЬСЬКОМУ РЕГІОНІ	80
Лісна О.В., Шандова Н.В. АНАЛІЗ І ЗІСТАВЛЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ В ОБЛАСТІ ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ.....	85
Носова І.О., Чепок В.І. ПРОЦЕСИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ.....	91
Петлюченко В.В., Огородник Р.М. АНАЛІЗ НАЯВНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ВИРОБНИЦТВА ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ХЕРСОНЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	100
Росляков А.В. АНАЛІЗ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ МЕНЕДЖМЕНТУ Й МАРКЕТИНГУ В ЕКОЛОГІЇ Й ПРИРОДОКОРИСТУВАННІ НА ПРИКЛАДІ НІМЕЧЧИНИ.....	106
Салов Р. Ю., Набока Р.М. ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕМОГРАФІЧНИХ ПЕРЕДУМОВ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ХЕРСОНЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ	113
Сольська І., Калініченко А.І. СУЧАСНІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ БАГАТОФУНКЦІОНАЛЬНИМ ТУРИСТИЧНО-ГОТЕЛЬНИМ КОМПЛЕКСОМ	119
Софієнко А.В., Зарюта Н.М. БЕНЧМАРКІНГ ЯК ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ - ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ	122

Топька Н.Ю., Шандова Н.В. ПЕРЕДУМОВИ СТАНОВЛЕННЯ Й РОЗВИТКУ ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	129
Третяков Д.С. РОЛЬ ЕКОЛОГІЧНОЇ ОСВИТИ Й ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В РОЗВИТКУ Й ПОШИРЕННІ СИСТЕМИ ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	135
Трухачова К.В., Садокіна О. ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИЗАЦІЇ ТУРИСТИЧНИХ КЛАСТЕРІВ.....	141
Ушкаренко Ю.В. ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	147
Федченко А.В. БЕНЧМАРКИНГ КАК ИСКУССТВО ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ	152
Фролова Н.С., Присяжнюк О.В. РИНОК СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	158
Харів І.Я., Овчинникова М.О. ВІПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ЗАКЛАДАХ ОСВИТИ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЕКОЛОГІЧНОГО ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА.....	166
Цапенко М. ПСИХОЛОГІЯ І ПЕДАГОГІКА ВИЩОЇ ШКОЛИ: ПРЕДМЕТ, ЗАВДАННЯ, МЕТОДИ	171
Черненко К.В., Плаксієнко В.Я. НАУКОВІ ЗАСАДИ УПРАЛІННЯ ТРАНСАКЦІЙНИМИ ВИТРАТАМИ В УМОВАХ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИХ ЗМІН В АГРОПРОДОВОЛЬЧІЙ СФЕРІ	175
Чукурна О. П. СПЕЦІФІКА ЦІНОУТВОРЕННЯ В МАШИНОБУДУВАННІ	180
Шукліна В.В. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА	186

5. Про стандарти, технічні регламенти та процедури оцінки відповідності: Закон України від 1 грудня 2005 р. № 3164-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 12. – с. 101.
6. Про охорону навколишнього природного середовища: Закон України від 25 червня 1991 р. № 1264-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 41. – с. 546.
7. Про екологічну експертизу: Закон України від 9 лютого 1995 р. № 45/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 8. – с. 54.
8. Про екологічний аудит: Закон України від 24 червня 2004 р. № 1862-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 45. – с. 500.
9. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18-22. – с. 144.
10. Федулова А.І. Менеджмент організацій – 2004.
11. Економіко-правові проблеми впровадження систем екологічного управління / Овчаренко Р.В. [Електронний ресурс]

Носова Ірина Олександрівна
Херсонський державний університет
завідувач кафедри готельно-ресторанної справи,
доцент, канд.пед.наук.

Чепок Володимир Іванович
Херсонський державний університет
професор кафедри готельно-ресторанної справи,
канд.пед.наук.

ПРОЦЕСИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ

Постановка проблеми. Публікації з корпоративної культури (у подальшому - КК) виділяють широке коло питань: діагностика КК; організація її у окремих підрозділах; відмінність КК організацій; зв'язок КК організації із внутрішніми і зовнішніми факторами її діяльності; залежність показників діяльності організації від рівня розвитку і змісту її КК; шляхи і методи впливу на КК організації [2;3;4;6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ряд авторів вказують на перебіг процесів виникнення - формування КК організації, її розвиток у тому чи іншому напрямі, різних змін під дією внутрішніх і зовнішніх

факторів, її деградації, деструкції і ліквідації [7]. Саме це і відбулося з більшістю організацій України після деструктивної діяльності «реформаторів». У більшості досліджень КК розглядається як статична характеристика, як незмінна сукупність, стабільний набір показників, як дещо, подане не у розвитку, а у стані.

Часто за замовчуванням передбачається, що КК організації (а, узагальнюючи, при більш широкому розгляді [8] - соціальної групи) може виникнути спонтанно, природно, самовільно або бути цілеспрямовано сформована у результаті зусиль людей всередині або поза даної соціальної групи. Більш загальною і реалістичною є точка зору на процеси виникнення - формування КК організації як на взаємодію спонтанних, неконтрольованих соціально-психологічних процесів і цілеспрямованих зусиль із формування КК, дії на неї у вигідному напрямі. Ці процеси - виникнення - «народження» і формування - «ліплення» - існують завжди, питання лише у розмірі вкладу кожного з них в результуючі показники КК.

Мета тез. Метою дослідження є вивчення процесів формування КК студентської групи. Студентську групу ми розглядаємо в термінах соціальної психології як малу соціальну групу, тобто групу, всі члени якої знаходяться між собою у безпосередньому контакті.

Нами було проведено дослідження студентських груп 1 і 2 курсів Херсонського державного університету (напрямок підготовки - «Готельно-ресторанна справа». Підготовка студентів з цього напрямку має наступні специфічні особливості:

- достатньо високий престиж спеціальності і конкурс при вступі у ВНЗ;
- постійно знижується з кожним роком рівень випускників шкіл - рівень грамотності, ерудиції, кругозору і навчальної мотивації;
- необхідність важкої адаптації світового досвіду, неможливість його використання в оригінальному варіанті;

Необхідно відмітити, що більшість досліджень КК базується на даних опитувань. У той же час відомо, що при описі індивідом значимих для нього ситуацій діє потужний фактор соціальної бажаності: респондент дає відповіді, що відповідають не дійсності, а соціальної бажаності або, як мінімум, соціальної можливості. Таким чином, результати таких опитувань мають суттєві викривлення, що у ряді випадків роблять неадекватними цілі дослідження.

Врахування цього фактору вимагає поставити у центр методики дослідження проєктивні методи, при використанні яких мета дослідження неочевидна для респондента.

Результат дослідження. Так нами обрана батарея тестів включала:

- тест Куна и МакПартленда у авторській модифікації, створений на основі ідей символічного інтеракціонізму із врахуванням концепції ідентичності індивіда і його «образу Я» [9], доповнений методикою оцінки рівня суб'єктивного контролю;

- тест Гілфорда в авторській модифікації;

- тест навчальної мотивації;

- тест визначення основних потреб, створений на основі ідей А. Маслоу;

- тест трудових цінностей, що дозволяє встановити зв'язок отриманих результатів з даними фундаментальних досліджень КК [7];

- комплекс психомоторних і сенсомоторних тестів [5, с.288].

Внаслідок обмеженості обсягу статті описана лише частина результатів застосування тесту Куна і МакПартленда в авторській модифікації. Результати виконання останніх тестів, включених у діагностичну батарею, не мають протиріч до наведених даних і уточнюють деякі інші аспекти і закономірності формування КК студенчеської групи.

При виконанні тесту Куна и МакПартленда ми фіксували тривалість тестування, тобто, час виконання завдання. Таким чином, цей показник відображає

інтенсивність діяльності, що включає мисленеву і моторну компоненти у деяких стандартних умовах.

Важливою частиною інтерпретації результатів тестування є аналіз часового аспекту ідентичності. Особистісні характеристики людини як політемпоральної системи у значній мірі залежать від його часової орієнтації [1, с.160]. Успішність взаємодії людини з оточуючими передбачає відносний зв'язок його минулого, теперішнього і майбутнього «Я». Наявність ідентифікаційних характеристик, що відповідають різним часовим режимам, говорить про часову інтегрованість особистості.

Ми використовували два методи аналізу часового аспекту «образу Я»:

- класифікація відповідей з точки зору їх приналежності до минулого, теперішнього або майбутнього часу на основі аналізу дієслівних форм;

- змістовний аналіз відповідей з точки зору наявності в них посилань на минулі («закінчив коледж») або майбутні («шукаю роботу») події поза залежності від формально граматичної класифікації відповіді.

Особливу увагу ми звертали на присутність і виразність в самоописах показників перспективної ідентичності (або перспективного «Я»), тобто ідентифікаційних характеристик, пов'язаних із перспективами, побажаннями, намірами, мріями, що відносяться до різних сфер життя. Наявність цілей, планів на майбутнє має більшу значимість для характеристики внутрішнього світу людини, відображає часовий аспект ідентичності, що спрямований на подальшу життєву перспективу, виконує екзистенціальну і цільову функції. Ознакою психологічної зрілості є не просто наявність спрямованості у майбутнє, а деяке оптимальне співвідношення між спрямованістю у майбутнє і прийняттям і задоволенням теперішнім.

Важливе місце в характеристиках займає оціночний аспект. Він включає два основні параметри:

- схильність і стремління людини оцінювати людей, їх дії, явища дійсності з точки зору оцінки: «поганий-хороший», «злий-добрий», «неправильний-правильний»;

•валентність ідентичності - перевагаючий емоціонально-оціночний тон ідентифікаційних характеристик у самоописі.

Схильність до оцінювання має певний оптимальний рівень, що забезпечує ефективний особистісний розвиток і соціальне функціонування індивіда. При недоліку здатності до оцінювання виникає моральний релятивізм, мозаїчність структури мотиваційно-ціннісної сфери, розмитість смислів і установок, пасивна життєва позиція, внутрішня готовність до ролі постійної жертви маніпулювання зі сторони тими, хто «знає як краще». Часто такі творчі особистості. При високій схильності «підвергати оцінці вся і все» індивіду загрожує втрата індивідуальності, слідування жорстким заданим із назовні соціальним настановам, «моральний садизм». Таких багато серед членів сект.

Різність загального знаку емоційно-оціночного тону характеристик визначають види валентності ідентичності:

•негативна – переважають негативні категорії при описах власної ідентичності, більше описуються недоліки, проблеми ідентифікації («некрасивий», «подрозливий», «не знаю, що сказати про себе»);

•нейтральна - рівновага між позитивними і негативними самоідентифікаціями або оцінки відсутні, а просто формально перелічуються ролі («син», «студент», «спортсмен»);

•позитивна – позитивні ідентифікаційні характеристики переважають над негативними («веселий», «добрий», «розумний»);

•завищена – практична відсутність негативних самоідентифікацій або у відповідях на питання «Хто Я?» переважають характеристики у найвищому ступені («я краще усіх», «я супер»).

Позитивна валентність – ознака адаптивного стану ідентичності, оскільки те пов'язано із наподегливістю у досягненні мети, точністю, відповідальністю, діловою спрямованістю, соціальною сміливістю, активністю, впевненістю в себе. Останні види валентності характеризують неадаптивний стан – пов'язані із

імпульсивністю, нестабільністю, тривожністю, депресивністю, ранимістю, невпевненістю в своїх силах, стриманістю, несміливістю.

У наших даних схильність до соціального оцінювання, «тенденція червоного олівця» виявилася вельми високою: доля відповідей із вираженою оцінкою складала від четверті відповідей до 100%, а доля позитивних самооцінок доходила до 95%. У таких умовах, що характеризуються потужним психологічним захистом, «тотальним оцінюванням всього», відторгненням всього негативного прийнятними тенденціями будуть:

- зниження долі оціночних відповідей («випустити з рук червоною олівець»);
- зменшення долі позитивних відповідей, перехід до більш адекватного і реалістичного погляду на дійсність.

Ці тенденції дійсно зафіксовані в процесі адаптації студентів: доля відповідей з оцінкою зменшилася майже вдвічі, а різниця часток позитивних і негативних відповідей знизилася більш, ніж у два рази. Обидва результати статистично достовірні. Це сприяє формуванню більш доброзичливої робочої атмосфери, прийнятного соціально-психологічного клімату в групі і на факультеті в цілому – одною з найважливіших складових КК.

Ще одним важливим етапом аналізу є класифікація відповідей на прямі і непрямі. Прямі («я веселий»), у відмінності від непрямих («я зайчик»), не потребують розшифрування і інтерпретації. Прямі відповіді можна поділити на області, до яких вони відносяться. У даному дослідженні у якості таких областей обрані:

- зовнішні, тілесні характеристики (красота, фігура, спортивність, харчування, паління, алкоголь);
- психологічні характеристики (характер, інтелект, мислення, емоції, поведінка, відношення);
- любов, секс, статеві відношення, статтєво-рольова ідентичність, сім'я, діти, батьки;
- соціальні характеристики;
- професійна сфера;
- характеристики духовності та ідентичності.

У нашому дослідженні доля відповідей, що характеризують сферу тілесного, достатньо мала, тому її ріст є позитивним явищем. Адаптація призводить до підвищення цієї долі більш, ніж у 3 рази, що статистично достовірно. «Образ власного тіла лежить в основі образу «Я». Поки Ви не задоволені своїм тілом, Ви не можете відповісти на питання «Хто Я?». Усвідомлення тілесних аспектів свого існування призводить до «заземлення» і підвищення задоволення життям.

Доля відповідей, що відносяться до сфери статі та сім'ї, у першокурсників також дуже мала. Це свідчить про відсутність інтересу до створення сім'ї, народженню і вихованню дітей, егоїзм, «життя для себе». Після протікання адаптації відмічено значне і статистично достовірне зростання цього показника. Бідність опису сексуальної сфери раніш відмічена нами і у першокурсників інших спеціальностей.

Треба відмітити, що усвідомлення власної тілесності і тілесних аспектів життя взагалі також сприяє підвищенню інтересу к питань статі і сім'ї.

Підвищується інтерес молодих людей також і до соціальної сфери, більш активній взаємодії із соціумом. Одним з найважливіших результатів, що мають велике значення для викладачів є становлення і розвиток професійної ідентичності майбутніх фахівців. Для багатьох людей саме вона є психологічним стрижнем особистості, «становим хребтом» індивіда, що дозволяє йому як самоактуалізуватися, так і перемогти тяжкі життєві ситуації.

І, нарешті, ключовим у нашому розумінні показником процесів формування корпоративної культури є розвиток духовності індивіда. Увага студентів до питань духовності, їх значимість, важливість для молоді вельми низькі, значно нижчі, ніж у людей старших вікових груп. Тому навіть і невелике (але статистично достовірне) його підвищення є великою заслугою професорсько-викладацького складу і всього колективу ВНЗ.

Розглядаючи розвиток КК організації та її підрозділів, можна встановити, що соціальні групи (і студентська

група – яскравий приклад у цьому сенсі) мають, як і люди, деякі сензитивні періоди розвитку, коли вони особливо чутливі до зовнішніх дій. Сензитивний період розвитку КК студентської групи – перший семестр.

Велику роль в процесах виникнення-формування КК носять процеси ініціації - подолання індивідом певного достатньо складного фізичного і психічного бар'єра, що символізує прийняття його у певну нову для нього соціальну групу. Звичайно у ВНЗ роль такої ініціації грає перша заліково-екзаменаційна сесія.

ВНЗ, озброєний сучасними концепціями і методиками розвитку КК, повинен контролювати життєво важливі процеси формування КК студентів. Період для такої роботи – перший семестр, інструмент для цієї роботи – психологічний тренінг.

Задача роботи зі студентською групою у першому семестрі – активне формування КК групи (наступальна тактика), у всіх останніх семестрах - підтримка і супроводження процесів розвитку КК (суппортивна тактика). В цьому періоді розвитку КК активне вторгнення у діла групи частіше за все викликає негативну реакцію і різку протидію студентів, «образ Я» яких включає характеристики дорослості, самостійності, наявності особистого досліду.

Методики тренінгу КК у ВНЗ включають як загальну частину – когнітивний і комунікативний тренінги, так і спеціальну частину – формування особливих групових цінностей и установок. Тут також можливо використання ритуалів ініціації, що вміщують у себе великий виховний потенціал. Необхідно відмітити, що у навчальних закладах (як і в арміях) Заходу існують вельми жорсткі ініціаційні ритуали. У нашому дослідженні були спеціально сконструйовані ритуали, що відповідають віку студентів, національним традиціям і специфіці спеціальності. А. Маслоу писав: «Самоактуалізація означає відмову від механізмів захисту і прийняття реритуалізації» [1, с.160]. Така була його реакція на деритуалізацію – відмову від ритуалів, традицій, вічних цінностей.

Оптимізація КК групи передбачає конвергенцію цілей особистості, малої групи, в яку вона включена, і організації в цілому. Допомогти рішенню цієї непростой задачі може виявлення ціннісних орієнтацій і характеристик ідентичності студентів.

Висновки.

1. Діючими силами виникнення-формування і розвитку-зміни КК організацій (ширше - малих, середніх і великих соціальних груп), є процеси адаптації індивіда до змін умов середовища його існування.

2. Комплекс психологічних змін, що виникають в результаті процесів адаптації першокурсників, в цілому, є придатними як для розвитку особистості студента, так і для формування КК студентської групи.

Литература:

1. Бахтиярова С. А. Азбука самопонимания. Реверсивный психоанализ. – Киев: Росава, 2002. – 440 с.
2. Джордж Д. М., Джоунс Г. Р. Организационное поведение. Основы управления. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 463 с.
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
4. Кули Ч. Х. Человеческая природа и социальный порядок. – М.: Идея-Пресс, Дом интеллектуальной книги, 2000. – 320 с.
5. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Ред.-сост. Д.Я. Райгородский. – Самара: БАХРАХ, 1998. – 672 с.
6. Спивак В. А. Корпоративная культура. – СПб: Питер, 2001. – 352 с.
7. Хаєт Г. А., Мироненко Е. В., Гузенко В. С., Медведева О. А. Циклы развития технических и социальных систем: модели роста // Надійність інструменту та оптимізація технологічних систем, 2006, № 19. – С.3-13.
8. Хаєт А. Г., Медведева О. А., Борозенцева Т. В. Корпоративная культура формальных и неформальных объединений // Корпоративна культура організацій XXI століття. – Краматорськ, ДДМА, 2011. – С.131-155.
9. Erikson E. H. Identity: Youth and Crisis. - London: Faber & Faber, 1968.