

ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В статье представлены результаты исследования, позволяющие рассмотреть влияние психологических особенностей личности на эффективность деятельности работников общественных организаций, а также выявить причины возникновения трудностей в работе объединения. Выявлено влияние лидерских качеств, коммуникативных и организаторских способностей работников общественной организации на эффективность их деятельности в ней. Рассмотрены перспективы дальнейшей работы с работниками общественной организации с целью повышения эффективности их деятельности.

Ключевые слова: *личность, общественная организация, эффективность деятельности, лидерские качества, организаторские способности, коммуникация.*

Постановка проблемы. Основой любой организации и ее главным богатством являются люди. Подавляющее большинство людей почти всю свою сознательную жизнь проводят в различных организациях. Вступая во взаимодействие с ними, человек интересуется различными аспектами этого взаимодействия, касающимися того, чем он должен жертвовать для интересов организации, что, когда и в каких объемах он должен делать, в каких условиях функционировать, с кем и сколько времени взаимодействовать, что будет давать ему организация и т.п. От этого и ряда других факторов зависят удовлетворенность человека взаимодействием с данной системой, его отношение к ней и его вклад в её деятельность. Установление органичного сочетания двух этих сторон взаимодействия человека и организации является одной из важнейших задач менеджмента, так как оно обеспечивает основу эффективного управления ею. В последнее время руководители многих организаций приходят к осознанию важности формирования команды единомышленников, слаженности работы коллектива для достижения поставленных перед объединением целей, то есть к необходимости создания эффективной команды. Работа в команде – это интенсивный процесс, который предполагает активное взаимодействие, сочетающее в себе межличностное общение, открытую конкуренцию разных точек зрения, координацию действий и принятие общих решений. Люди, составляющие такую команду, работают лучше, понимают друг друга, рационально распределяют между собой роли, не тратят лишнего времени на выполнение задач, стабильно работают, не стремятся никому уходить из организации, где хороший психологический климат и главное – добиваются лучших деловых результатов.

Поэтому для того чтобы понять, как строится взаимодействие человека в организации, необходимо выяснить, в чем суть проблемы этого взаимодействия, какие характеристики личности определяют поведение человека в объединении и какие характеристики организационного окружения оказывают воздействие на включение человека в деятельность организации, на повышение его трудовой эффективности.

Анализ последних исследований и публикаций. Определение организации, как группы людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей, было дано Честером Бернардом, одним из классиков менеджмента в 30-40-х годах 20 столетия. В общих чертах цели всякой организации включают преобразование ресурсов для достижения результатов. Основные ресурсы, используемые организацией, это люди (человеческие ресурсы), капитал, материалы, технология и информация.

В учебной литературе и монографических изданиях кадровая стратегия рассматривается крайне редко, стройной теории в этой области еще не создано. По мнению Д. Еккардштайна, "это тема большой научной дискуссии, результаты которой пока очень противоречивы" [2, с.107]. Данной проблеме посвящены работы многих современных исследователей: Ф. Лалу, С. Крутова,

И. Карнауха, В. Танаева, О. Аллина, Н. Сальникова, П. Гаудпа, Р. Мансурова, Н. Качановой, В. Лукашевич, О. Морушко, Ю. Палехи, В. Куруча и др.

Работа человека в общественной организации представляет собой процесс постоянного его взаимодействия с непосредственным окружением. Процессы коммуникаций позволяют сотрудникам эффективно выполнять свою работу, а руководителям принимать решения о выборе оптимальной стратегии для достижения поставленных целей. Это очень сложный и многоплановый процесс, являющийся исключительно важным для обеих сторон. Зачастую этот процесс является болезненным для обеих сторон. Отладить его очень нелегко. Каждый человек имеет многоплановую структуру личности, и во взаимодействии с общественной организацией он вступает не как механизм, выполняющий конкретные действия и операции, а как разумное и сознательное существо, обладающее устремлениями, желаниями, эмоциями, настроением, имеющее воображение, разделяющее определенные верования и следующее определенной морали. Каждый человек, входя в новую организацию, сталкивается с множеством проблем взаимодействия с окружением. Многие коллизии возникают и в организационном окружении, так как оно обязательно претерпевает деформации и изменения с появлением нового члена в организации. В дальнейшем может быть налажено безболезненное взаимодействие личности и окружения внутри организационной структуры. Однако в большинстве случаев это малоустойчивое взаимодействие, что проявляется в возникновении напряжения в отношениях между человеком и другими людьми и в возможном разрыве их взаимодействия.

Для того чтобы минимизировать проблемы и коллизии, которые могут возникать между личностью и организационным окружением, важно четко представлять то, на какое место в общественной организации претендует человек, какие роли он может и готов выполнять в ней и какую она предполагает дать ему роль.

Возможны два подхода к установлению соответствия роли и места личности в любой организации. При первом подходе человек подбирается для выполнения определенной работы, осуществления определенной функции, т.е. для исполнения определенной роли в организации. При втором подходе работа подбирается человеку таким образом, чтобы она лучше всего соответствовала его возможностям и его, претензиям на определенное место.

Первый подход является традиционным и наиболее распространенным в современной практике менеджмента, тем не менее, второй подход, с нашей точки зрения, говорит о большей ориентированности на индивидуальные особенности сотрудников общественной организации и в перспективе должен делать их деятельность более эффективной.

Цель статьи – изучить психологические особенности работников общественной организации и выявить влияние лидерских качеств, коммуникативных и организаторских способностей респондентов на эффективность их деятельности. С этой целью нами было проведено

исследование группы из 45 человек, работников общественной организации «Impact Hub Одесса».

Изложение основного материала и результатов исследования. При изучении лидерских качеств респондента нами рассматривалось насколько это человек волевой, способный преодолевать препятствия на пути к цели. Настойчив ли он, умеет ли разумно рисковать; терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу. Инициативен ли человек и предпочитает работать без мелочной опеки. Является ли он независимым, психически устойчивым и не дает ли увлечь себя нереальными предложениями. Так же мы обращали внимание на то, хорошо ли человек приспосабливается к новым условиям и требованиям. Самокритичен ли он и трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи. Требователен ли к себе и другим и умеет спросить отчет за порученную работу. Критичен ли человек, способен ли видеть в заманчивых предложениях слабые стороны, а также надежен ли он, держит слово, на него можно положиться.

Также чрезвычайно важными нам представляются следующие качества работников общественных организаций. На них мы тоже обратили внимание. Это – вынослив ли человек и может работать даже в условиях перегрузок; восприимчив ли он к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами; стрессоустойчив ли и не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях; насколько он оптимистичен и относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам; обладает ли он решительностью и способен самостоятельно и своевременно принимать решения, а в критических ситуациях брать ответственность на себя; способен ли человек менять стиль поведения в зависимости от условий, может ли и потребовать, и подбодрить [6].

Следовательно, человек, получивший высокие результаты по рассмотренным параметрам, должен в необходимой для лидера мере обладать всеми этими качествами. Данные полученные по методике КОС отражают в процентном соотношении выраженность данных проявлений у сотрудников организации «Impact Hub Одесса».

Это значит, что 55,5% работников организации имеют средние выраженные лидерские качества. Такие работники не являются в полной мере лидерами, но обладают описанными выше качествами, хоть и не столь ярко выраженными как у 11,1% испытуемых. Работники с низким показателем выраженности лидерских качеств – 33,3% обладают прямо противоположными качествами и совершенно не способны быть лидерами. Результаты измерения имеют нормальное распределение, и описываются согласно функции Гаусса.

Отдельно рассматривались коммуникативные и организаторские склонности респондентов с целью выяснить их основной стиль взаимодействия в коллективе. Коммуникативные и организаторские способности являются стержневыми в профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием между людьми. Они являются важными факторами

для достижения успеха во многих профессиях типа "человек - человек" (например, труд учителя, тренера, врача, работника клуба и т.д.) Коммуникативные и организаторские способности являются ведущими в образовании межличностных отношений в организации, в сплочении членов коллектива, в образовании учебных, спортивных, игровых и других групп, в привлечении к себе людей, в умении организовать и направить их деятельность [4].

Согласно проведенному опросу, более 65% испытуемых имеют ярко выраженные интровертивные тенденции, обычно характеризующиеся скупостью внешнего эмоционального самовыражения и закрытостью чувств, сложностями в переключении в общении с одного человека на другого, трудностями в установлении новых контактов и социальной изолированностью. Предпочтение отдается общению с кругом знакомых людей или общению один на один.

Исходя из этого, можно предположить, что организационные навыки у респондентов будут находиться на более высоком уровне, нежели коммуникативные. Эти предположения были подкреплены результатами, полученными по методике КОС. Так, в ходе исследования, было установлено, что 22,3% работников общественной организации имеют очень низкий уровень коммуникативных способностей. Низкий уровень развития коммуникативных способностей имеют 5,5% респондентов. Они не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Средний уровень коммуникативных способностей выражен у 22,3% сотрудников общественной организации. Они стремятся к контактам с людьми, отстаивают новое, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Требуется дальнейшая работа по формированию и развитию этих качеств личности. Высокий уровень коммуникативных способностей диагностирован у 39,1% респондентов. Это говорит о том, что они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении. Высшим уровнем развития коммуникативных способностей обладают всего 11,1% работников общественной организации. У них сформирована потребность в коммуникативной деятельности и они непринужденно ведут себя в новом коллективе. Принимают самостоятельные решения. Отстаивают свое мнение и умеют добиваться принятия своих решений. Таким образом, на основании полученных результатов, можно говорить о том, что 50% работников организации испытывают определённые трудности коммуникативного уровня взаимодействия. Однако, также 50% работников обладают высоким уровнем развития коммуникативных способностей, что может отчасти компенсировать процессы коммуникации в общественной организации. Тем не менее, с нашей точки зрения, эффективность коммуникативной деятельности работников

общественной организации может быть повышена при условии возвращения культуры продуктивного взаимодействия.

Также установлено, что 27,5% работников имеют низкий уровень организаторских способностей. Средний уровень организаторских способностей выражен у 11,1% респондентов. Это значит, что они проявляют инициативу, однако избегают принятия самостоятельных решений. Высокий уровень присущ 16,7% работников общественной организации, говоря об их способности принимать решения в трудных и нестандартных ситуациях. Высший уровень характерен для 44,7% респондентов. Они инициативны, принимают самостоятельные решения, добиваются принятия своих решений, любят организовывать игры, различные мероприятия, настойчивы и одержимы в деятельности. Таким образом, на основании полученных результатов, можно говорить о том, что 61,4% работников общественной организации обладают хорошо развитыми организаторскими способностями, что является хорошим подспорьем в их рабочей деятельности, однако не может быть целиком реализовано без надежной культуры организационного взаимодействия.

Далее, в ходе исследования мотивационной сферы по методике ТЮФ было выявлено две характерные тенденции данной группы работников общественной организации: идейная вдохновенность рабочим процессом, самореализация в работе у одних испытуемых, и бегство от проблем в жизни «за пределами работы», самоутверждение за её счет – у других. Вторая тенденция здесь является проблемной, поскольку не обеспечивает в реальности решения жизненных трудностей у испытывающих их, что может создавать проблемы коммуникативной сферы, осложнять командную работу, а также, что первоначально – вызывать депрессивные состояния у работников.

Также большое влияние на мотивацию респондентов оказывает уровень экстраверсии и эмоциональный компонент отношения к работе с людьми. В большинстве своём (68,4%) работникам характерна демонстративность, отсутствие барьеров, условностей в общении, положительное отношение к работе с людьми, склонность к внешнеобвинительным реакциям, отсутствие интереса к собственному внутреннему миру, и к нюансам переживаний других людей.

К выраженности лидерских качеств, навыков коммуникации и организации пространства вокруг себя, а также уровню мотивации непосредственное отношение имеет жизненный сценарий человека, а именно – его жизненный план, составленный еще в детстве, подкрепленный родителями, оправданный ходом событий и достигающий своего пика при выборе пути, цели, призвания. В нашем исследовании работники общественной организации были условно поделены на три типа, согласно классификации Э. Бэрна: победители, непобедители, неудачники [1]. Данная характеристика касается их стиля жизни и наиболее часто проявляемого поведения, однако не всегда описывает социальную позицию. Победителями выступают люди-борцы, нацеленные на результат и преодолевающие все пути на препятствии к цели,

идейные вдохновители. Непобедители являются наиболее социально-адаптированной группой, хорошими работниками и приятными собеседниками. Неудачники – кризисные личности, ригидные, чувствующие себя некомфортно при любом малейшем изменении внешней среды. Анализ особенностей жизненных сценариев работников общественной организации НУВ показывает, что распределение сценарного поведения, характерного для данной выборки не соответствует норме (по формуле Гаусса) и средний показатель не является наиболее выраженным. Так, исследование показало, что жизненный сценарий «Победитель» присутствует у 49,95% респондентов общественной организации. Сценарий «Непобедитель» присущ 44,4% работников общественной организации, а проигрышный сценарий характерен для 5,65% респондентов. Это может указывать на некоторую деформированность группы, на наличие большего количества «идейных вдохновителей», чем «работников».

С целью определения основных тенденций личностного развития и подтверждения полученных ранее результатов, группе был предложен тест ТИГР [2]. По результатам исследования были получены статистические данные, при обработке которых было выявлено три подтипа наиболее присущих группе. В качестве ведущего психотипа доминирует «Орстеник», «обладающий силой упорядочивать неопределенные ситуации». Это «старательный работник» («ответственный исполнитель»). Люди, обладающие следующими качествами, прежде всего, предметно - ориентированы. Для них «умение делать дело» является первоочередным. Они стремятся добиваться совершенства в овладении профессией, обладают высоким чувством ответственности, требовательны к себе и другим, а в отношениях довольно щепетильны. Высоко ценят справедливость и обладают повышенной чувствительностью к правдивости. Характеризуются многими чертами «организаторов», однако в принятии ответственных решений их часто одолевают сомнения. Во взаимоотношениях отличаются излишней деликатностью и считают неудобным отказать в просьбе. Берутся за все дела, зачастую переоценивая свои возможности в их выполнении. Упрямство часто воспринимается ими как отстаивание своих принципов. Излишне интенсивно переживают даже незначительные неудачи. Окружающие считают их трудолюбивыми и жестко относящимися к себе, однако этих же качеств они ожидают от других. Могут выдерживать значительные умственные нагрузки, хотя высокая интенсивность работы вызывает раздражение. Не могут быстро включаться в процесс, так как им необходим длительный подготовительный период. Сам процесс деятельности не приносит особого удовлетворения для орстеников, зато существенное значение придается результату. Они чувствуют себя дискомфортно, когда процесс остается незаконченным. Осанка скована. В манерах и движениях присуща сдержанность. Физиологическая реактивность организма повышена, что обуславливает резкие изменения в эмоциональном состоянии под воздействием внешних факторов. Склонность к соматическим заболеваниям нервного происхождения. Такие люди уверены, что могут справиться с любым делом в

одиночку и не могут передать часть своей работы другому, доверяя лишь себе [2]. Такие личностные особенности могут существенно затруднять процесс коммуникации, что подтверждается данными полученными по методикам ТЮФ и КОС.

Наименее выраженным в группе является ведущий психотип «Эмфостеник», который «обладает силой передавать эмоции и переживания различными средствами» и характеризуется следующими личностными особенностями. Эмфостеников отличает повышенное сопереживания по отношению к другим людям. Они тяжело переживают драматические сцены даже в кинофильмах. Трудные жизненные обстоятельства могут надолго выбить их из колеи. Они сопереживающие – проблемы других людей вызывают у них участие и сочувствие. Склонны тратить на заботу о других слишком много сил и энергии, что зачастую затрудняет реализацию их собственных интересов и способностей. Такие люди отличаются повышенной готовностью к спонтанному выражению эмоций и импульсивным поступкам. Стремятся к освоению различных видов деятельности, однако более продуктивны в случае выбора какой-либо одной области. Они чувствительны к тончайшим нюансам отношений и болезненно воспринимают изменения во взаимоотношениях с другими. Глубоко переживают размолвки. Отличаются устойчивостью переживаний, долго находятся под впечатлением событий, в которых им пришлось участвовать. Они общительны и непринужденны в контактах с окружающими. Склонны к отрицанию и подавлению затруднений в межличностных отношениях, к соблюдению принятых в группе норм поведения. Характеризуются повышенной восприимчивостью к оценке себя и своей деятельности со стороны других [2].

В качестве актуального подтипа доминирует «Констеник», «обладающий силой многое подвергать сомнению». Такие люди обладают высокой чувствительностью нервной системы и ее быстрой истощаемостью. У них присутствует выраженная эмоциональная лабильность. Что выражается в их способности эффективнее работать, имея возможность переключаться с одного вида деятельности на другой. Обладают повышенной чувствительностью к новизне. Действуют по первому побуждению или долго не могут на что-либо решиться вообще. Их нерешительность является следствием затруднений в быстрой переработке большого объема поступающей информации. Они пытаются охватить необъятное и постичь невозможное. Это приводит к сложностям в выражении своих мыслей и чувств. Прямодушны, их слова зачастую опережают мысли, а привычка «говорить правду в глаза» приводит к осложнениям в отношениях. Окружающие их зачастую не понимают или понимают превратно. В коллективе вырабатывают собственные нормы поведения и следуют им. Чувствуют в себе силы для того, чтобы играть в коллективе роль неформального лидера. Реализации этой потребности может мешать неуверенность в себе, порождаемая страхом выглядеть смешными в глазах окружающих. Дискомфортное состояние возникает из-за внутреннего

противоречия «все понимаю, но ничего не могу с собой поделать». Такие люди склонны к самоанализу, к критической оценке собственных поступков и переживаний. Вместе с тем их точка зрения довольно трудно корректируется другими. Предпочитают постоянно контролировать обстоятельства во избежание стрессовых ситуаций. Свободолюбивы, так что бурно реагируют на любые ограничения. Физически не переносят беспорядка и конфликтуют из-за этого с окружающими. Отличаются повышенной ранимостью. Сомневаются в себе и нуждаются в мягком подбадривании [2]. Таким образом, можно сказать, что преобладание данного подтипа в качестве актуального состояния не способствует формированию близких, доверительных отношений в данной общественной организации.

Тем не менее, в потенциале работники данной организации имеют достаточные ресурсы для того, чтобы выдерживать нагрузки. Здесь доминирует психотип «Аргостеник». В большинстве случаев такие люди владеют собой и последовательно придерживаются определенных правил, избегают общения с теми, кто не умеет скрывать своих чувств, а прежде чем завязать знакомство, стараются присмотреться к предполагаемому партнеру. Чувствительность к переживаниям других людей у них слегка понижена вследствие поглощенности предметной (деловой) стороной общения. Проявляют строгость к себе и другим. Будучи хорошими специалистами, могут отлично организовывать предметную сторону дела. Они склонны замыкаться в кругу собственных проблем, обладая развитым самоконтролем. В затруднительных ситуациях рассчитывают только на свои силы. Считают себя, а не обстоятельства, ответственными за собственные успехи и неудачи. В работе создают собственную систему, не имея склонности пользоваться опытом и наработками других. Детально продумывают варианты своих действий, обладают развитыми «ручными» навыками и образным воображением, что дает им возможность успешно заниматься техническими видами творчества, архитектурой, информационными системами и техническими средствами [2]. Такие люди эмоционально стабильны и их поведение характеризуется тенденциями, противоположными эмотивному типу.

Выводы. Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод о том, что данная общественная организация, в которой стандартно присутствуют и лидеры, и подчиненные, имеет большой потенциал в организаторских способностях и трудности во внутренней коммуникации. Работники более направлены на создание новых проектов, их планировку и творческую разработку, нежели на планомерную, последовательную и поэтапную работу по их выполнению. При этом сами члены группы выражают сомнения по поводу эффективности своей деятельности. Такое положение вещей говорит о возможности затруднений в эффективном функционировании данной общественной организации.

Перспективы дальнейших исследований. С целью повышения эффективности деятельности работников общественной организации необходимо построить внутри организации культуру, благоприятную для

взаимодействия. В такой культуре сотрудники начинают понимать и принимать как должное то, что работа требует от них открываться, слушать и работать вместе с другими. Руководители должны сделать все возможное, чтобы взрастить эту культуру, а также назначить сотрудников, которые могут учить, вести команды и эффективно взаимодействовать. Есть очевидная необходимость в тренингах социальных навыков. Не каждый лидер команды или менеджер среднего звена легко приспособится к такому формату работы, поэтому необходимо дать возможность этому научиться.

Список использованной литературы

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. М., 2016. – 576 с.
2. Колот А.М. Мотивация персонала: Підручник. –К.: КНЕУ, 2002.-337 с. – С. 107.
3. Либин А. В., Либина А. В., Либин В. В. Психологический тест: конструктивный рисунок человека из геометрических форм. М., 2008. – 368 с.
4. Лукашевич В. М. Управление персоналом: учеб. пособие / В. М. Лукашевич. – Львів : Новий Світ-2000, 2014. – 504 с.
5. Менеджмент громадських організацій. Вибрані питання теорії та практики = Management of non-governmental organizations. Selected questions of theory and practice : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. / Балацький О. Ф., Теліженко О. М., Мішенін Є. В. ; за заг. ред. О. Ф. Балацького, О. М. Теліженка, О. А. Лук'янихіної. – Суми : Унів. кн., 2015. – 366 с.
6. Павленко Е. В. Тест юмористических фраз (методическое руководство по использованию). С.-П., 1994. – 27 с.
7. Ходаківський Є. І. Психологія управління : підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар; за ред. Ходаківського Є.І. – 4-е вид., перероб. та допов. – Київ : Центр учб. літ., 2015. – 488 с.

Транслитерация

1. Bern Je. Igrы, v kotorye igrajut ljudi. Ljudi, kotorye igrajut v igrы. М., 2016. – 576 s.
2. Kolot A.M. Moty`vaciya personalu: Pidruchny`k. –К.: KNEU, 2002.-337 s. – s. 107.
3. Libin A. V., Libina A. V., Libin V. V. Psihograficheskiy test: konstruktivnyy risunok cheloveka iz geometricheskikh form. М., 2008. – 368 s.
4. Lukashevich V. M. Upravlenie personalom: ucheb. posobie / V. M. Lukashevich. – L'viv : Noviy Svit-2000, 2014. – 504 s.
5. Menedzhment gromads'kih organizacij. Vibrani pitannja teorii ta praktiki = Management of non-governmental organizations. Selected questions of theory and practice : navch. posib. dlja studentiv vishh. navch. zakl. / Balac'kij O. F., Telizhenko O. M., Mishenin E. V. ; za zag. red. O. F. Balac'kogo, O. M. Telizhenka, O. A. Luk`janihinoi. – Sumi : Univ. kn., 2015. – 366 s.

6. Pavlenko E. V. Test jumoristicheskikh fraz (metodicheskoe rukovodstvo po ispol'zovaniju). S.-P., 1994. – 27 s.

7. Hodakivs'kij Є. I. Psihologija upravlinnja : pidruchnik / Є. I. Hodakivs'kij, Ju. V. Bogojavlens'ka, T. P. Grabar ; za red. Hodakivs'kogo Є. I. – 4-e vid., pererob. ta dopov. – Kiïv : Centr uchb. lit., 2015. – 488 s.

Сімовоник А.І., Артюхіна Н.В.

ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

У статті представлені результати дослідження, що дозволяють розглянути вплив психологічних особливостей особистості на ефективність діяльності працівників громадських організацій, а також виявити причини виникнення труднощів у роботі об'єднання. Виявлено вплив лідерських якостей, комунікативних та організаторських здібностей працівників громадської організації на ефективність їх діяльності в ній. Розглянуто перспективи подальшої роботи з працівниками громадської організації з метою підвищення ефективності їх діяльності.

Ключові слова: особистість, громадська організація, ефективність діяльності, лідерські якості, організаторські здібності, комунікація.

Simovonyk A.I., Artyukhina N.V.

THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL PECULIARITIES ON EFFICIENCY OF ACTIVITY OF THE WORKERS OF PUBLIC ORGANIZATIONS

The article presents the results of research allowing to consider the influence of the psychological characteristics of the individual on the effectiveness of the activities of the employees in public organizations, and also to identify the causes of difficulties in the work of the association. We discovered the influence of leadership qualities, communicative and organizational abilities of the employees of the public organization on the effectiveness of their activities in it. Prospects of further work with employees of a public organization are considered with a view to increasing the effectiveness of their activities.

Key words: personality, social organization, activity efficiency, leadership qualities, organizational skills, communication.

Сімовоник Альона Ігорівна – студентка 4 курсу відділення психології, Інститут математики, економіки і механіки, Одеського національного університету імені І. І. Мечникова;

Артюхіна Наталія Вікторівна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної психології і психології розвитку особистості, Інститут математики, економіки і механіки, Одеського національного університету імені І. І. Мечникова.