

УДК 658.1

І. А. ЮР'ЄВА

## ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ГРУПОВОЇ ПОВЕДІНКИ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ФАКТОР ЗАСТОСУВАННЯ ЗАСОБІВ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ

Запропоновано аналіз впровадження підходів соціально відповідальної групової поведінки суб'єктів на підприємстві як напрямку забезпечення елементів психології управління. Визначено актуальність тематики, мета та методи дослідження. Надана характеристика соціально відповідальної групової поведінки на підприємстві із аналізом стану показників ефективності групової поведінки. Досліджені чинники, які впливають на систему соціально відповідальної групової поведінки на підприємстві. Зроблено висновки щодо впровадження системи соціальної відповідальності та можливості застосування цих принципів у груповій поведінці працівників підприємства.

**Ключові слова:** організація, підприємство, групова поведінка, фактор, підприємство, управління, забезпечення, елементи, методи, підходи, соціальна відповідальність, ефективність, психологія управління.

Предложен анализ внедрения подходов социально ответственного группового поведения субъектов на предприятии как направление обеспечения элементов психологии управления. Определена актуальность тематики, цель и методы исследования. Предоставлена характеристика социально ответственного группового поведения на предприятии с анализом состояния показателей эффективности группового поведения. Исследованы факторы, которые влияют на систему социально ответственного группового поведения на предприятии. Сделаны выводы относительно внедрения системы социальной ответственности и возможности применения этих принципов в групповом поведении работников предприятия.

**Ключевые слова:** организация, предприятие, групповое поведение, фактор, предприятие, управление, обеспечение, элементы, методы, подходы, социальная ответственность, эффективность, психология управления.

Analysis of implementation approaches to subjects' socially responsible group behavior at an enterprise has been suggested as a way to management psychology elements provision. The relevance of the topic has been identified, as well as its goal and research methods. Characteristics of socially responsible group behavior at an enterprise have been given along with the analysis of the state of group behavior efficiency indices. Factors which affect the system of socially responsible group behavior at an enterprise have been researched. Conclusions regarding the implementation of social responsibility system implementation have been made as well as of possibilities of applying these principles in enterprise employees' group behavior.

**Keywords:** organization, enterprise, group behavior, factor, enterprise, management, provision, elements, methods, approaches, social responsibility, efficiency, management psychology.

**Вступ.** В процесі розгляду питань, пов'язаних з психологією управління підприємством, у науковій школі панував напрямок, який оцінював роль групової динаміки із зневагою, надаючи чільне значення професійним здібностям та інтелекту. Так, фахівці в галузі менеджменту М.В. Arnold, R.S. Lazarus, P.T. Young вважали, що групова динаміка поведінки має зовсім екстраординарне значення у функціонуванні підприємств, як живих організмів і зовсім не заслуговує того, щоб бути протипоставленими "інтелекту". Серед вчених немає єдиної точки зору щодо ролі групової динаміки, яку вона відіграє у житті людини в періоди криз. Незважаючи на істотні розбіжності в трактуванні природи та значення емоцій в груповій динаміці, теоретичні та практичні досягнення кінця ХХ сторіччя перетворили цей розділ у самостійну галузь наукових досліджень.

**Актуальність теми.** У питаннях моделювання економічних процесів у кризовий період з метою їх використання в управлінні найбільш складними виявилися завдання поведінки групи робітників підприємства (бригади, відділу) або команди. Кожна з теорій висвітлює окремий аспект проблеми, стосуючись тільки частки випадку прояву емоції або її компонентів. Необхідно пов'язувати групову поведінку з елементами системи соціальної відповідальності, існуючої в організації та застосовувати ефективні засоби психології управління.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми впровадження системи соціальної

відповідальності та ефективних методів психології управління підприємством науково-практичного та методологічного характеру висвітлено в роботах багатьох провідних вітчизняних та зарубіжних вчених. Значну їх кількість присвячено питанням соціальної відповідальності та психології управління на різних рівнях. Теоретичні та практичні питання моделювання соціальних процесів та психології управління знайшли відображення в роботах Бандурки О.М., Бочарової С.П., Землянської С.В., Винославської О.В., Малигіної М.П. та ін.. Вклад у дослідження соціальної відповідальності на підприємстві внесли відомі вчені-економісти: Бондаренко А. В., Вінніков В. С., Ляшенко О. М., Жирков С. Ф., Плетникова І. Л., В. Шликов, Кірієнко А. В.

**Мета і завдання дослідження.** Основною метою цієї роботи є дослідження процесу наявного рівня соціальної відповідальності та ефективної групової поведінки суб'єктів підприємства як складових елементів психології управління підприємством, ідентифікація позитивних та негативних факторів, які впливають на фінансово-господарську діяльність підприємства, а також побудова адекватної моделі оцінки рівня ефективної групової поведінки суб'єктів підприємства.

У процесі досягнення основної мети необхідно: визначити та охарактеризувати існуючі підходи щодо системи сучасної соціально відповідальної групової поведінки суб'єктів підприємства як складових елементів психології

управління підприємством. *Методи дослідження.* Для вирішення завдань, використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження. Це зокрема: *аналіз* – при виявленні особливостей економічних загроз і вдосконаленні їх класифікації, побудові багаторівневої системи складових елементів психології управління підприємством; *індукція і дедукція* – для формування висновків про стан складових на основі певних показників, що використовувалися при їх діагностиці; *системний метод* – при розгляді соціальної відповідальності та елементів психології управління підприємством, як системи, що об'єднує множини функціональних складових у єдине ціле для комплексної оцінки її рівня; економіко-математичне моделювання; статистичні, розрахунково-аналітичні методи; метод експертних оцінок.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти України, офіційні дані Державного комітету статистики України, фінансова та статистична звітність підприємств України, анкетні дані, одержані в ході комплексного економічного обстеження цих підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Найбільш успішним рішенням ролі емоцій в організації адаптивної поведінки працівників та керівників підприємств з'явилася інформаційна теорія емоцій, розроблена П.В. Сімоновим. Згідно з нею емоції визначаються актуальною потребою та можливістю її задоволення тобто рішучістю, яка носить імовірнісний характер досягнення мети. Управління імовірністю пошуку рішень здійснюється виробленими в процесі еволюції механізмами формування норми поведінки з врахуванням того середовища, у якому здійснюється процес адаптації, тобто на основі вроджених здатностей і придбаного досвіду працівників підприємств. Цей процес здійснюється завдяки функціонуванню описаного вище "плаваючого класифікатора", роботу якого забезпечує система навичок і вмій працівника. Суть його функціонування заключається в зіставленні інформації про засоби, час, ресурси, необхідні для задоволення потреб (накопиченого досвіду), з інформацією, яка надходить на сучасний момент про умови середовища оточення. Прогнозування імовірності досягнення мети здійснюється на всіх рівнях організації поведінкової діяльності: як на усвідомлюваному, так і на несвідомому. Зростання імовірності в результаті рішення завдання при вступі нової інформації породжує позитивні емоції, падіння імовірності веде до негативних емоцій, що і обумовлює спрямованість пошуку у поведінці і її проєкції на реальні дії. Через регуляторну діяльність емоцій забезпечується цілеспрямована поведінка: при необхідності максимізації процесу - підсилити його, продовжити, повторити, а при мінімізації - послабити, перервати, запобігти, що досягається реалізацією енергетичних ресурсів за принципом "вузького місця".

Аналіз різноманітних форм емоційної поведінки з позиції інформаційної теорії емоцій приводить до висновку про існування трьох груп потреб: вітальних, соціальних і ідеальних. У свою чергу простір

відображення всіляких форм поведінки будується на трьох базових характеристиках: "потреба", "рішення", "задоволеність". Як якісний показник поведінки в ньому однозначно визначаються такі характеристики: "прихильності", "упевненості" і "волі".

По мірі наближення до граничних значень цього простору неспецифічна сила прояву емоційної напруги нарастає. В силу того, що вона носить імовірнісну структуру побудови, на границях одне-, дво- і трьохсигмальних відхилень відповідно визначаються зони функціонального оптимуму, кожен з яких закінчується межею стресу, який переходить в афект, а на границі третьої сигми досягає максимальної напруги та спостереження осудності.

Погодженість інформаційної теорії емоцій із теорією індивідуальної норми побудови адаптивної поведінки дозволяє в цей час одержати обґрунтовану картину протікання механізмів виникнення емоційного стресу, обґрунтувати його роль у формуванні професійних захворювань, а також обґрунтувати методи об'єктивної діагностики ступеню емоційної напруги при виконанні складної оперативної діяльності при реалізації антикризових заходів на підприємстві.

Відповідно до запропонованої тривимірної моделі емоцій В. Вундта, у якій координатними осями виступають "можливість розв'язання", "задоволеність" і "урівноваженість", кожна з осей має узагальнене визначення їх якісного вираження. Фактично в даному просторі здійснюється оцінка ступеня прояву емоційного стану як функції координатних характеристик.

Теоретичні пошуки загальної одиниці виміру для різних потреб привели до аналогічного завдання, яке існує в теорії подібності і розмірностей. Однак незалежно від її рішення в технічних розділах знань, П.В. Сімонов прийшов до її рішення логічним шляхом. У його інтерпретації будь-який вплив середовища характеризується певним діапазоном зрушень, які виникають в організмі від самих слабких до несумісних з життям та суттєво порушують нормальну життєдіяльність. Якщо ввести стан у цьому діапазоні в частках від цілого і цю частку прийняти за одиницю, то це дає можливість безпосередньо вимірювати потреби і зіставляти їх співвідношення.

Фактично вченим була визначена природа структури побудови відносного стану працівників підприємств, який представляється як відношення поточного стану до значення всього діапазону можливих змін і записується як:

$$0 \leq \left| \frac{\max - X_i}{\max - \min} \right| \leq 1 \quad (8.1)$$

де  $X_i$  – це конкретний поточний стан прояву потреби.

Використовуючи такий спосіб при побудові шкали "можливості розв'язання" і "задоволеності", можливо розв'язати основну методологічну складність в якісній оцінці ступеня емоційної напруги при кризових

явищах на підприємстві. Тривимірний модель емоцій, побудована на базі аналогічної моделі В. Вундта, відображає силу неспецифічних напруг організму при розвитку відповідних емоційних станів працівників підприємства при виконанні антикризових заходів.

У свою чергу кожна координатна площина створює певну шкалу емоційного прояву поведінки працівників підприємства, до якої відносяться "прихильність", "упевненість" і "вольові виявлення". Будь-яка точка тривимірного простору відображення емоційного стану, будучи закінченням відповідного вектора, характеризує конкретний емоційний стан, який містить у собі різний частковий прояв координатних характеристик. Цей простір визначає якісний характер емоцій, не відбиваючи їх приналежність до конкретної форми поведінки працівника. Він становить необхідний набір регуляторних механізмів емоційного афекту, який проявляються в поведінці умовно-рефлекторних механізмів і закріплюються у формі, динамічних стереотипів поведінки, сформованих в екстремальних умовах виходу з кризових становищ підприємств. Закріплення характерного якісного фарбування поведінки працівників залежить від конкретних умов середовища, яке формує ту особливість часткової присутності відповідних емоційних напруг, які дали позитивний кінцевий результат відтворення функціонування та стабільної діяльності підприємства. При організації будь-якої форми поведінки присутні три складові емоційного простору. Стосовно до вісі рішучості в організації адаптивної поведінки закріплюється та форма дій, яка принесла успіх, а, отже, спостерігається "прихильність" її вибору в аналогічних ситуаціях. Будь-яка форма поведінки відображає боротьбу різного ступеня напруги, спрямовану на досягнення мети. Ціль будь-якої боротьби - перемога і для її досягнення в організмі сформувалися різні фізіологічні механізми агресивної, пасивно-оборонної поведінки завдання, які забезпечують можливість розв'язання, досягнення мети і мають відповідну частоту їх потреби. Це проявляється в безперервному пошуку складених елементів поведінки працівників підприємства, яка будується на прагненні до володіння, уникненню та подоланню кризового стану. Успіх або невдача та сила їх прояву оцінює рівень рішучості, досягнутий відповідною формою поведінки працівників, яка рівною мірою може бути активною, пасивною, миролюбною, агресивною, підступною або відкритою і закріпленою в пошуках, як найбільш ефективна в досягненні мети стабільної антикризової роботи підприємства. В умовах дефіциту інформації про можливі зміни навколишнього середовища виникає необхідність внутрішнього механізму, який дозволяє компенсувати несподівані збіги обставин і закрити вузьке місце в терміновому рішенні питання адаптації до створеної ситуації, що підвищує стійкість життєздатності системи. У стабільному та передбачуваному середовищі вироблений шлях досягнення мети не вимагає прояву емоційного порушення з боку працівників підприємства. При

зустрічі з новими умовами здійснюється зіставлення всіх існуючих ознак раніше складених адекватних форм поведінки працівників. Відбувається оцінка співвідношення часткової значимості позитивних і негативних комбінацій, залежно від чого формується емоційний тон відчуттів працівників підприємства. При виділенні позитивних компонентів відбувається їх локалізація і у результаті їх переваги розбудовується відповідне емоційне порушення, яке перерозподіляє енергію для формування на основі виділених позитивних компонентів нового стереотипу досягнення мети при здійсненні антикризових заходів. У випадку оцінки ситуації як нерозв'язної поведінка формується на основі вироблених раніше, найбільш ефективних механізмів уникнення, але невизначеність забезпечення їх безпеки викликає почуття страху як ефекту посилення біологічної обережності, здатної різко змінити організацію поведінки працівників, яка протікає. Таким чином, емоційне фарбування поведінки забезпечує організму ефективний механізм пристосування до навколишнього середовища, здатний швидко відреагувати на її зміни за допомогою визначеної якості емоційного стану, яка забезпечує загальну біологічну оцінку користі або шкоди даних середових впливів. Фактично емоційно пофарбована поведінка компенсує неможливість повного логічного аналізу, сприяє найбільш швидкому вибору основи адаптивної поведінки, яка формується адекватно, на базі попереднього досвіду. У цьому і полягає адаптаційне значення емоційного тону відчуттів працівників підприємства. Поява дистанційних систем оцінки середового впливу, яка забезпечує випереджальну інформацію про майбутні процеси, не знижує ролі емоційного механізму підготовки та прийняття рішень про вибір оптимальної поведінки, більше того, створює новий рівень його організації. Але і у цьому випадку роль емоцій полягає в зберіганні свого функціонального призначення в силу принципу морфізму та інваріантності при побудові різних рівнів організаційної системи підприємства. Це у свою чергу, як і колись, дозволяє прискорити пошук рішення завдань досягнення, захищаючи організм від попереднього контакту із середовищем при виборі оптимальної форми поведінки, забезпечуючи тим самим збереження енергетичного потенціалу кризового підприємства.

Надалі розглянемо розвиток теорії поля - однієї з основних проблем, на яку звертав увагу П.В. Сімонов, з'явився вибір одиниці виміру, загальної для різних потреб працівників підприємства, які використовують в основі побудови простору відображення емоційних станів працівників та керівництва при кризовому стані на підприємстві. Дана проблема вирішена в теорії подоби та розмірностей, у якій для цієї мети використовується нормована оцінка "безрозмірних" величин, яка одержується з вираження:

$$0 \leq \frac{\text{треба}}{\text{хочу}} \leq 1 \quad (8.2)$$

У дослідженнях цей підхід знайшов відображення в модифікованій методиці Т. Дембо "Розміщення себе на шкали", де в якості шкал вибиралися чотири емоції: радість, сум, страх, гнів, у відсотках на лінійці довжиною 100 мм, один кінець якої ухвалювався за "мінімум", а інший - за "максимум". Аналогічний підхід був використаний при побудові шкал "суб'єктивної" оцінки станів працівників кризових підприємств у дослідженнях М.С. Журова, Н.П. Фетискіна для виявлення емоційних станів "тут і зараз", які стосовно до аналізу антикризового управління враховувалися при доборі груп співробітників підприємства.

Надалі, використовуючи теоретично обґрунтовані положення можливості векторної побудови емоційних станів і практично відпрацьований і перевірений метод введення загальної безрозмірної одиниці виміру в частках  $\sigma$ , В.А. Артем'єв, М.С. Журов, розробили методики відображення емоційних станів у трьох- і двомірних просторах, яке знайшло широке використання на практиці. При цьому суворо дотримувалися основні геометричні вимоги, які полягали в обов'язковій незалежності координатних характеристик, що забезпечувало ортогональність ординатних вісей при побудові просторів. У роботах П. Фресс і Ж. Піаже такі характеристики визначаються як первинні або фундаментальні, а В.І. Арнольдом вони визначаються як керуючі параметри. Розроблені в цей час моделі оцінки емоцій дозволяють одержувати експрес-оцінку з більшої точністю та ефективністю чим при тестуванні чи опитуванні працівників підприємств.

Для об'єктивної оцінки реакції "уникнення - досягнення" як показника пошуку адекватного рішення досягнення мети були використані дослідження цього ефекту Н. Фазером, Аткинсоном і Р. Бергом. Однак їх методики ґрунтувалися на класичному підході застосування середньостатистичних показників, що не дозволяє досягти необхідного результату дослідження сили прояву рефлексу "біологічної обережності" або страху за характером прояву ефекту уникнення вирішення проблемної ситуації. Використовуючи теоретичні положення і розроблені методики оцінки індивідуальної норми поведінки контрольованих фізіологічних параметрів В.А. Друзь, В.Н. Самсонкін провели модифікацію методу соматографічного контролю. Це дозволило оцінити амплітуду, частоту та тривалість реакцій "уникнення - завмирання - наближення" при спостереженні за поведінкою працівників кризових підприємств під час виконання цільового завдання з подолання кризового стану. Дана методика для вивчення ступені прояву страху дозволила установити індивідуальні особливості реакції страху за допомогою ефекту "уникнення - досягнення", як за якісною характеристикою, так і за силою її прояву на критичний стан працівників підприємства.

Регулювання в забезпеченні управління процесом адаптивної поведінки персоналу вимагає наявності можливості підсилити або загальмувати ту або іншу

відповідну реакцію. Незалежно від конкретного змісту регулювання персоналом завжди необхідна дихотомічна система організації відповідних дій, які характеризують індивідуальні особливості поведінки працівників підприємства. Отже, розглядаючи обережність у поведінці як реакцію на вплив агресивного середовища, необхідно мати на увазі зворотну реакцію - впевненість або сміливість. Обидві реакції мають умовно - рефлекторний характер і визначаються можливістю керувати ситуацією на підставі попереднього досвіду. Саме ступінь можливості розв'язання виникаючих "треба" (потреби) визначає впевненість у своїх силах або нерозв'язність і сумнів у них при вирішенні кризових питань на підприємстві.

**Висновки.** Отже у сутності ніхто не може заперечувати, що в періоди криз кожна людина переживає радість і сум, гнів і страх і відчуває різницю між цими емоціями, їх переживанням і вираженням, але однозначної відповіді на запитання, що таке емоції у груповій динаміці, немає. На практиці часто не розділяються поняття емоцій і почуття поведінки групи. Припускаючи існування в колективі почуття гніву, страху, радості, тією самою мірою використовують і поняття емоцій. З іншого боку, між цими категоріями в ряді випадків відзначається принципова різниця і не можна використовувати, наприклад, поняття емоції голоду, спраги, болі - у цьому випадку застосовується тільки поняття почуття, але в сукупності всі ці почуття відносяться до емоції незадоволеності роботи групи.

Враховуючи практичну потребу у впровадженні системи соціальної відповідальності, наявності на підприємстві певного досвіду роботи з чинниками психології управління виникає потреба в наданні аналітичних даних, щодо складових соціальної відповідальності та групової поведінки робітників підприємства.

#### Список літератури:

1. *Кириченко О. С.* Сутність управління системою економічної безпеки суб'єктів господарювання / *О. С. Кириченко* // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : збірник наукових праць : у 2-х вип. / ПДТУ. - Мариуполь, 2012. - Вип. 1, Т. 1. - С. 265-270. Atkinson J.W., Cartwright D. Some neglected variables in contemporary conception of decision and performance. - Psychological Reports, 2014. - P. 14. 2 Birch D., Atkinson J.W., Bongort K. Cognitive control of action. -In: B Weiner (ed.) Cognitive Views of Human Motivation. N.Y., 2014. -P. 86. 3. Boverd W.A. Concept of hypothalamic functioning // Perfect. Biol. And Brain Research-Tahoe City. 2008. - P. 355 - 372. 4. Dewey J. The theory of emotion: I. Emotional Attitudes. 11. The significance of emotions // Psychol. Rev. - 1894. -V.I. -P. 553 - 569; 2015 -V.II. -P. 13-32. 5. Erman P. Cross-cultural studies of facial expression // Erman P., Friesen W. Darwin and facial expression: A century of research in review. - N.Y., 2012. -P. 169-222. 6. Feather N.T. Change in confidence following success or failure as a predictor of subsequent performance. - Journal of Personality and Social Psychology, - 2012. -P.63. 7. Feather NT. The relationship of expectation of success to reported probability task structure, and achievement-related motivation-Journal of Abnormal and Social Psychology. -2013. - P. 66. 71. Feather N.T. The study of persistence. - Psychological Bulletin, -2012. - P. 59. 8. Gellhom E. Motion and emotion. The role of proprioception in the physiology and pathology of the emotions //Psychol. Rev. - 2014. - V.21. -Ns 6. -P. 457 - 472. 9. Guilford J.P. Personality. New York. McGraw-Hill, 2009. - 303 p. 10. Izard C.E. Four systems for emotion activation: cognitive and noncognitive processes // Psychol. Rev. - 1993. -V. 100. - № 1. - P. 69 - 90. 11.

Lazarus R.S. Psychological stress and the copying process. New York Me Grow Hill, 2014. – P. 45 – 78. **12.** Leeper R.W. A motivational theory of motion to replace –emotion as disorganized response”, Psychol. Rev., 2008. M, 55 P 5 – 2 **13.** Lewin K.F. Field theories in den. Social wissenschaften. – Bern. – 2013. – 184 p. **14.** Montpellier G. de. Les alteration morphologies des mouvements rapides in – 8 de 251 p. Louvain, Inst, Sup. Phil., 2015. **15.** Mowrer O.H. Learning theory and behaviour. N.Y., gohn Wiley, 2010. – 280 p. **15.** Mowrer O.H. Learning theory and behaviour. NY Gohn Wiley. 2010. –p–66. **16.** Osgoods C. Method and theory in experimental psychology. N.Y. Oxford University Press, 2003. – 800 p. **17.** Price D, Barrell J. Some general laws of human emotion: interrelationship Beetween intensities of desire expectation and emotional feeling //J, Personality, 2014. –V.52. –P. 389. **18.** <http://www.doingbusiness.org/~media/fpdkm/doingbusiness/documents/profiles/country/db11/ukr.pdf>

#### References (transliterated)

1. Kirichenko O. S. Sutnist' upravlinnja sistemoju ekonomichnoї bezpeki sub'ektiv gospodarjuvannja / O. S. Kirichenko // Teoretichni i praktichni aspekti ekonomiki ta intelektual'noї vlasnosti : zbirnik naukovih prac' : u 2-h vip. / PDTU. - Mariupol', 2012. - Vip. 1, T. 1. - S. 265-270. Atkinson J.W., Cartwright D. Some neglected variables in con temporary conception of decision and performance. – Psychological Reports, 2014. – P. 14. 2Birch D., Atkinson J.W., Bongort K. Cognitive control of action. –In: B Weiner (ed.) Cognitive Views of Human Motivation. N.Y, 2014. –P. 86. 3.Boverd W.A. Concept of hypothalamic functioning // Perfect. Biol. And Brain Research–Tahoe Sity. 2008. – P. 355 – 372. 4. Dewey J. The theory of emotion: I. Emotional Attitudes. 11. The significance of emotions // Psychol. Rev. –1894. –V.I. –P. 553 – 569; 2015 –V.II. –P. 13–32. 5.Erman P. Cross-cultural studies of facial expression // Erman P–, Friesen W. Darwin and facial expression: A

century of research in review. – N.Y., 2012. –P. 169–222. 6.Feather N.T. Change in confidence following success or failure as a predictor of subsequent performance. – Journal of Personality and Social Psychology, – 2012. –P.63. 7. Feather NT. The relationship of expectation of success to reported probability task structure, and achievement-related motivation–Journal of Abnormal and Social Psychology. –2013. – P. 66. 71. Feather N.T. The study of persistence. –Psychological Bulletin, – 2012. – P. 59. 8. Gellhom E. Motion and emotion. The role of proprioception in the physiology and pathology of the emotions //Psychol. Rev. – 2014. – V.21. –Ns 6. –P. 457 – 472. 9. Guilford J.P. Personality. New York. McGraw–Hill, 2009. – 303 p. 10. Izard C.E. Four systems for emotion activation: cognitive and noncognitive processes // Psychol. Rev. – 2013. –V. 100. – № 1. – P. 69 – 90. 11. Lazarus R.S. Psychological stress and the copying process. New York Me Grow Hill, 2014. – P. 45 – 78. 12. Leeper R.W. A motivational theory of motion to replace –emotion as disorganized response”, Psychol. Rev., 2008. M, 55 P 5 – 2 13. Lewin K.F. Field theories in den. Social wissenschaften. – Bern. – 2013. – 184 p. 14. Montpellier G. de. Les alteration morphologies des mouvements rapides in – 8 de 251 p. Louvain, Inst, Sup. Phil., 2015. 15. Mowrer O.H. Learning theory and behaviour. N.Y., gohn Wiley, 2010. – 280 p. 15. Mowrer O.H. Learning theory and behaviour. NY Gohn Wiley. 2010. –p–66. 16. Osgoods C. Method and theory in experimental psychology. N.Y. Oxford University Press, 2003. – 800 p. 17. Price D, Barrell J. Some general laws of human emotion: interrelationship Beetween intensities of desire expectation and emotional feeling //J, Personality, 2014. –V.52. –P. 389. 18. <http://www.doingbusiness.org/~media/fpdkm/doingbusiness/documents/profiles/country/db11/ukr.pdf>.

Надійшла (received) 22.04.2016

#### Бібліографічні описи / Библиографические описания / Bibliographic descriptions

**Дослідження соціально відповідальної групової поведінки суб'єктів підприємства як визначальний фактор застосування засобів психології управління / І. А. Юр'єва, // Вісник Національного технічного університету „Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2016. - № 27(1199) - С. 130-134. Бібліогр.: 9 назв. – ISSN 2519-4461**

**Исследование социально ответственного группового поведения субъектов предприятия как определяющий фактор применения средств психологии управления / І. А. Юрьева, // Вестник Национального технического университета „Харьковский политехнический институт» (экономические науки). – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2016. - № 27(1199) - С. 130-134. Библиогр.: 9 назв. – ISSN 2519-4461**

**The research socially of responsible group behavior of subjects of enterprise as determinative of application of facilities of management psychology / L. A. Yuryeva // Bulletin of National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute" (economic sciences). – Kharkiv: NTU "KhPI". - 2016. - № 27(1199) - P. 130-134. Bibliogr.: 9. – ISSN 2519-4461**

#### Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

**Юр'єва Ірина Анатоліївна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», м. Харків; тел.: (050) 630-66-33; e-mail: [yuryeva.irina@i.ua](mailto:yuryeva.irina@i.ua).

**Юрьева Ирина Анатольевна** – кандидат экономических наук, доцент, доцент Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», г. Харьков; тел.: (050) 630-66-33; e mail: [yuryeva.irina@i.ua](mailto:yuryeva.irina@i.ua)

**Yuryeva Iryna Anatyevna** – Candidate of Economic Sciences (Ph. D.), Docent, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkiv Docent, (050) 630-66-33; e-mail: [yuryeva.irina@i.ua](mailto:yuryeva.irina@i.ua).