

КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ БІЗНЕСУ ТА ТЕХНОЛОГІЙ

ВІСНИК

Випуск № 2 (30)

Київ
Видавництво КІБІТ
2016

*Висловлюємо подяку президенту Київського інституту бізнесу та технологій
Яковлевій Ірині Іванівні за підтримку видання*

Даний номер "Вісника" містить тези доповідей на міжнародну науково-практичну конференцію КІБІТ
"Студент-дослідник-фахівець" (м. Київ, 26 травня 2016 р.)

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

ЯКОВЛЕВА О.В., *д-р філос. наук, ректор КІБІТ – голова редколегії*
ПШЕНІНА Т.І., *д-р екон. наук*
ЯЗИНІНА Р.О., *д-р географ. наук – відповідальний секретар*
АТАМАНЧУК Ю.М., *д-р пед. наук*
ЗАГАРНИЦЬКА І.І., *д-р філос. наук*
РОМАНЕНКО О.Я., *канд. філос. наук*
ЗАПЛОТИНСЬКИЙ Г.С., *канд. істор. наук*
ГРИДКОВЕЦЬ Л.М., *канд. психол. наук*
САУХ І.В., *канд. екон. наук*
БИЛЮК А.В., *канд. наук з держ. управління*
ШКІЛЬ С.О., *канд. філос. наук*
ПОЛОНЕЦЬ В.М., *канд. екон. наук*
КУЛАНХИН О.С., *канд. екон. наук*
ШКУШ Т.А., *канд. екон. наук*

Відповідальний за випуск – **ЯЗИНІНА Р.О.**, *канд. екон. наук, д-р географ. наук*

Вісник Київського інституту бізнесу та технологій
№ 2 (30) 2016

Видається з 2004 р.

Свідоцтво про державну реєстрацію
В Держкомітеті телебачення і радіомовлення
серія КВ № 880 від 01.06.2004

Засновник: ПВНЗ "КІБІТ" ТОВ

Затверджено до друку Вченою Радою
Київського інституту Бізнесу та технологій
Протокол № 9 від 28 березня 2016 року

Тираж 500

Адреса редакції:
04078, м. Київ, пр. Зоряний 1/5
Телефон для довідок: 8-044-430-32-64

Видавець – ПВНЗ "Київський інститут
бізнесу та технологій" ТОВ
04078, м. Київ, пр. Зоряний 1/5
Телефон для довідок: 8-044-430-32-64
e-mail: vestnik@kibit.edu.ua

За достовірність інформації в публікаціях
відповідальність несуть автори статей.

различным способам установления контакта с покупателями. Если задача достаточно сложная, а уровень мастерства, компетенции недостаточно высок для ее выполнения, то возникает беспокойство и нарастает напряжение. Если тому же продавцу поручить открытие нового магазина – скорее всего желаемый результат не будет достигнут. Да, у этого продавца высокий уровень мастерства, но только в сфере продаж, для успешного выполнения этой задачи – открыть новый магазин – у него нет достаточного уровня знаний. Оптимальное соотношение это нормальный уровень компетенции (умею делать) и высокий уровень сложности.

Для того, чтобы сотрудники могли работать как можно лучше, они должны: знать цели, ценности и перспективы компании; знать, что они должны делать и почему; понимать цели выполняемой ими работы и конечный результат их усилий; знать, как их личные усилия согласуются с деятельностью всей организации; понимать, на что тратятся средства организации. Основными инструментами информирования являются всевозможные оперативные совещания в рабочих группах, "пятиминутки".

Подводя итог, можно сказать, что демотивация – это актуальная проблема и с ней нужно грамотно бороться. В основе процесса демотивации лежит потеря интереса к результату рабочего процесса у сотрудников предприятия. В качестве антисостояния демотивации рассматривается вовлеченность сотрудника. Для руководителей одно из главных правил обращать внимание на внутренние мотивы и потребности сотрудника с первых дней его работы, стараться организовывать его деятельность так, чтобы не терялась его заинтересованность к работе. Влияние на внутреннюю мотивацию сотрудников для своей выгоды недопустимо. Когда руководитель внимателен к своим подчиненным, развивает и поощряет их интерес, тогда и сотрудники работают с полной отдачей. Основное, что формирует вовлеченность сотрудника в работу – это способность влиять на работу, понимание и принятие ценности своих целей и задач.

УДК 378.22:330.342

КЛОЧКО О.В., к.психол.н.
м. Вінниця

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Дослідження проблем професійної підготовки менеджерів обумовлено сучасними трансформаціями у суспільстві необхідно визначити теоретичні,

змістові, організаційні засади забезпечення якісної професійної підготовки майбутніх менеджерів відповідно до положень Болонського процесу, з'ясування можливості застосування перспективного вітчизняного та європейського досвіду з метою вирішення актуальних проблем підготовки менеджерів в Україні.

Наукові ідеї управління ефективністю людських ресурсів, окремого працівника, були започатковані у періоді з кінця XIX ст. по першу половину XX ст. На структурну організацію професійної підготовки менеджерів у різних країнах здійснювали вплив соціально-економічні, історичні умови розвитку. У цих умовах відокремились два основні підходи до управління закладами вищої освіти – централізований і децентралізований.

Отже, протягом часу управлінська освіта суттєво змінилась. У період з кінця XIX ст. по першу половину XX ст. освітній процес будувался на ідеях раціоналізму в управлінні та когнітивному підході в освіті. Зміст професійної підготовки менеджерів був представлений як набір знань про наукову організацію праці менеджера, здійснення раціонального управління, розрахунок норм витрат робочого часу працівників. З 60-х років XX ст. започаткована критеріальна концепція у постановці мети та оцінюванні результатів навчання. Освітній процес набуває "технологічних" рис із чітко визначеним діапазоном результатів навчання за рахунок виконання репродуктивних шаблонних завдань. Вплив вчень представників технологічного підходу Б. Блума, Б. Скіннера, Р. Тайлера та ін. продукували соціально-інженерну концепцію у педагогічному процесі, основними положеннями якої є чітке формулювання мети, жорстке управління процесом навчання, застосування компонент системного підходу. Недосконалим елементом у такому підході було переважне застосування репродуктивного підходу у навчанні. На цьому етапі у практику ВНЗ було введено тестову форму оцінювання знань. Стандартизовані тести GMAT (Graduate Management Admission Test) не потребували спеціальних знань і застосовувались з метою перевірки здібностей майбутніх менеджерів з математики, аналітичні і вербальні здібності. Тести перевірки рівня засвоєння знань з англійської мови двох видів: WST (Writing Skills Test) та TOEFL (Test of English as a Foreign Language) для іноземних громадян.

У 70-тих роках зароджуються компетентнісний підхід у професійній підготовці фахівців. Компетентність працівника оцінюється за рівнем здатності виконувати професійні функції та оволодінням набором компетенцій – професійно-особистісних якостей, які є необхідними для виконання професійних функцій на конкретному робочому місці [2, с. 18]. Важливими для менеджера є уміння впливати на людей для досягнення встановлених цілей, уміння приймати рішення, виконувати управлінську роль залежно від займаної посади, вміння створювати "інноваційну

атмосферу" в колективі і ін. перевагами компетентнісного підходу є зосередження не тільки на засвоєнні визначеного набору знань, а й на формування професійних якостей і поведінки. Завдяки компетентнісній моделі освіти, у процес навчання впроваджуються дослідницький, проектний, творчий підходи, змінюються складові та методика формування змісту менеджерської освіти, коригується система оцінювання результатів навчання.

Елементи компетентнісного підходу в Україні застосовувались з метою організації навчальної діяльності, управління якістю навчання та професійної підготовки. Він охарактеризований у працях Л. Дибкової, М. Євтуха і інших. У системі менеджерської освіти компетентнісний підхід є одним з напрямків оновлення змісту.

У Великій Британії компетентнісний підхід почав застосовуватись у середині 2000-х років. Значимую частиною набуття освіти вважалось володіння ключовими компетентностями. Кваліфікація фахівця засвідчується у "національній кваліфікаційній рамці", у якій вказуються знання і уміння з отриманої спеціальності, якими він повинен володіти, також зазначається заклад навчання (університет, факультет, спеціалізація) та умови навчання (схеми навчання, оплата, пільги, гранти). Рівень набуття знань, умінь та навичок можуть бути перевірені у процесі навчання, прийомі на роботу, визначення відповідності посаді. Основними компетенціями, якими повинен володіти випускник є комунікаційні (обчислювальні навички, робота з інформаційними технологіями) та базові компетенції широкого профілю (робота в групі, вміння ухвалювати рішення тощо) [2, с. 20]. Визначальним є достатній рівень знань, умінь та навичок випускника. На відміну від української системи освіти, у Великій Британії стандарт освіти є орієнтовним, а не обов'язковим мінімальним рівнем. Студентові на вибір пропонується оволодіти усіма або декількома рівнями компетентностей. Тому перевагою Британської моделі освіти є варіативний підхід до встановлення ієрархії рівнів компетентностей.

У компетентнісній моделі, яку визнають учені США, виділяють три базові компоненти: знання, вміння, цінності. У своїх працях професор Дж. Стретч виділив категорії знань, умінь і цінностей [1]. У процесі набуття знань, основою яких є функції забезпечення процесу мислення, студент засвоює компетенції, які забезпечують професійну діяльність. За Дж. Стретчем знання типу опис актуально і універсально дозволяють описувати оточуючий світ і внутрішній світ людини; знання категорії пояснення є більш високим теоретичним рівнем; синтезоване та систематизоване знання дозволяє поєднувати знання; знання типу прогноз є апіорними по відношенню до знань-інтервенції; знання-інтервенція спрямовані на отримання позитивного результату у процесі пізнання; категорія контролюючих знань дозволяє

здійснювати управління процесом пізнання. Дж. Стретч виділяє основні класи умінь: критично мислити; мислити системно; творчо підходити до справи; розпізнавати нове; здійснювати новий підхід до звичного; кооперативні; фасилітаторські; працювати в команді; лідерські; правильно здійснити усвідомлений вибір; цінувати різноманітність; рахуватись з поглядами інших; виявляти можливості працівників; досягати здійснення максимального внеску у загальну справу від членів колективу. Також вченим були сформовані основні групи цінностей: особисті; самоповаги; групові; суспільні; навчання протягом життя.

У вчених колах США дискусії щодо професійної підготовки менеджера, призводять до висновку, що освіта менеджера має зосереджуватись на майбутніх фахівцях, які повинні мати досвід роботи зі спеціальності, бути високо інтелектуальним, мати лідерські здібності. Бізнес-школи США здійснюють акцент на наукових основах, дослідженнях, урахуваннях потреб ринку праці, розвитку креативності у підходах до управління у різних організаціях. Тому у США існує думка, що для роботи менеджером потрібно мати рівень магістра, оскільки робота менеджером потребує високого рівня освіти, знань та навичок. Програми бізнес-освіти США пропонують різні рівні освіти та широкий вибір кваліфікацій, орієнтовані на спеціалізацію за напрямками майбутньої діяльності, задоволення потреб майбутніх фахівців з досвідом роботи та молоде покоління без досвіду роботи.

Освітня діяльність вищих навчальних закладів США, Канади, Великої Британії спрямована на ефективний розвиток усіх складових методичної системи професійної підготовки менеджерів. Проаналізувавши програми підготовки менеджерів цих країн, спостерігаємо широкий вибір курсів (бізнесу, менеджменту) і поєднань дисциплін. Зокрема, поєднання курсів першого рівня вищої освіти "к бізнес-навчання, бізнес-управління, менеджмент, спеціалізовані курси з бізнесу та менеджменту (наприклад, менеджмент людськими ресурсами, маркетинг, менеджмент у галузі туризму, готельний менеджмент, менеджмент дозвілля тощо); також є курси, які поєднують бізнес і менеджмент з іншими науками (мовними, психологією, бухгалтерською справою і ін.) [19, с. 20].

У Великій Британії і США, Канаді відповідність сучасним вимогам підготовки менеджерів забезпечується трансформацією методів, форм навчання з метою більшої інтерактивної взаємодії учасників освітнього процесу; впровадження партисипативних методик навчання задля реалізації взаємодії із викладачами та міжособистісної взаємодії, що дозволить на більш високому рівні формувати професійні вміння, поведінкові стереотипи, відповідні реакції на професійні ситуації.

Приймаючи до уваги досвід закордонних колег, з точки зору компетентнісного підходу, вважаємо, що професійна підготовка майбутніх менеджерів повин-

на забезпечувати на досвід управлінської роботи, володіння знаннями суміжних галузей знань, високу інтелектуальність майбутнього фахівця, його організаційні та лідерські здібності. Компоненти методичної системи професійної підготовки майбутніх менеджерів повинні формуватись з урахуванням напрямів майбутньої діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Грейсон Д.К. Американський менеджмент на порозі XXI века / Д.К. Грейсон, К. О'Делл; пер. с англ. – М.: Экономика, 1991. – 319 с.
2. Ельбрехт О.М. Підготовка менеджерів у вищих навчальних закладах Великої Британії, Канади, США: автореферат дисертації доктора педагогічних наук: 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Ольга Михайлівна Ельбрехт: "Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова. – Київ, 2010.

УДК 174.4:334

КОВШУН Я.

Наук. керівник: Ігнатенко О.В., к. психол. н.
м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ У СФЕРІ БІЗНЕСУ

Спілкування є однією з найважливіших духовних потреб особистості як суспільної істоти. Тяга людини до спілкування зумовлена суспільним способом її існування та необхідністю взаємодії у процесі діяльності. Будь-яка суспільна діяльність, і в першу чергу трудова, не може здійснюватися успішно, якщо між тими, хто її виконує, не будуть налагоджені відповідні контакти та не буде існувати взаєморозуміння. Сьогодні більш конкретно мова піде про ділове спілкування, а точніше, про етику ділового спілкування. У своїй тезі я спробую доступно пояснити те, що вона собою являє, "з чим її їдять" і для чого вона взагалі потрібна, адже на сьогодні це питання є досить актуальним, особливо серед молодих людей, які після закінчення вищих навчальних закладів потрапляють на поприще сірих трудових буднів, де задля успішного кар'єрного зросту мають гідно себе подати в колі старших, більш досвідчених колег. Ще з найсвітліших наших часів, днів, проведених за шкільною партою, ми знаємо, що етика це наука, яка вивчає мораль, а мораль, у свою чергу – певні норми та правила, які регулюють поведінку людей у соціумі. Поширивши це визначення на область підприємств, документації та "білих комірців", можна стверджувати, що ділова етика це сукупність принципів службової діяльності, форма службового спілкування, яка допомагає орієнтуватися в стандартних ситуаціях [3;45].

По суті своїй, це система ідеалів, канонів та правил, на які має опиратись будь-яка ділова людина,

аби досягти успіху у своїй справі. В першу чергу, це стосується, як я раніше сказала, життя в колективі, адже без регламентованих норм робочі відносини перетворюються в хаотичний обмін інформацією, що впливає на найголовніше в професійній сфері – результат. Всі засоби спілкування поділяються на вербальні та невербальні. Будь-який стимологічний словник вам скаже, що в перекладі з латини "verbalis" означає "словесний". За допомогою Шерлоківських дедуктивних методів доходимо до висновку, що існує усне та, протилежне йому, не словесне спілкування. Слово є одним з найпотужніших засобів впливу на людей, в особливості – на колег та підлеглих. Ті, хто вмilo доносить свої ідеї до інших – як правило, люди успішні. До таких прислуховуються, з таких постійно хочуть брати приклад. Не дарма вмінню говорити покоління надавали не-аби-яке значення ще з часів Античності. Тому спеціаліст будь-якого рівня обов'язково має оволодіти цим умінням, якщо бачить у відображенні свого дзеркала лідера та успішну особистість.

В діловій риторичі ключовими є такі фактори як: доступність, асоціативність, сенсорність, експресивність та інтенсивність. Доступність говорить сама за себе: це виваженість змісту промови, врахування рівня освіти слухачів, їхнього соціального положення, виробничого досвіду. В якому з трильйона паралельних Всесвітів працівники СТО будуть поважати шефа, який постійно говорить про свій когнітивний дисонанс, який виникає в наслідок того, як він бачить, що підлеглі, працюючи на найпрестижнішій в Запоріжжі станції технічного обслуговування та обслуговуючи не менш престижні BMW та Porsche, приїжджають на роботу на старенькому москвичеві або ж взагалі приходять пішки? Асоціативність означає спонукання до співпереживань та роздумів, які досягаються шляхом звернення до раціональної та ірраціональної пам'яті слухачів. Робиться це за допомогою таких інструментів як музиці, відеофільми, вірші і т.д.

Сенсорність передбачає використання кольорів, звуків, малюнків, схем. Чим різноманітніше їх використання, тим ефективніший процес засвоєння інформації [2;25]. Експресивність – емоційна напруженість мови, виразність міміки, жестів. Все це посилює процес сприйняття мови.

Інтенсивність характеризується темпом подачі інформації. Варто врахувати темперамент людей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Веснин В.Р. Менеджмент персонала. – М.: "Елит-2000", 2003. – 304 с.
2. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2008. – 435 с.

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СУЧАСНОСТІ: КАФЕДРАЛЬНІ ДОСЛІДЖЕННЯ

Боровик П.М., Лесь А.А. Принципи оподаткування та проблеми їх дотримання на сучасному етапі розвитку податкових відносин. м. Умань	3
Голик Л., Шарахова Т., Боровик П.М. Охорона навколишнього середовища та проблеми їх фінансового забезпечення. м. Умань	4
Горбенко Д., Слободяник А., Боровик П.М. Проблеми митно-тарифного регулювання зовнішньоекономічної діяльності. м. Умань	5
Грабова В.Г. Особливості правового регулювання внутрішньої торгівлі України. м. Київ	6
Городецька М.О., Дворська С.О. Особливості мікроекономічного моделювання. м. Ніжин	7
Гурська О., Нестеренко Н.В. Удосконалення процесу оцінки нерухомості на сучасному етапі. м. Запоріжжя	8
Думанський О., Горська Л., Боровик П.М. Сучасні проблеми вітчизняного ринку грошей. м. Умань	10
Дяченко А., Бортніченко С., Боровик П.М. Проблеми вітчизняного ринку цінних паперів. м. Умань	11
Зозуля Н., Цвігун А., Боровик П.М. Бюджетне фінансування розвитку аграрної сфери економіки. м. Умань	12
Король В., Полешко Л.В. Проблеми та перспективи розвитку страхування в Україні. м. Ніжин	13
Крисак А.О. Проблеми розвитку малих підприємств в Україні та шляхи їх вирішення. м. Вінниця	15
Марьєнко М., Черненко Л., Боровик П.М. Фінансування закладів і програм соціального забезпечення молоді та неповнолітніх. м. Умань	17
Пасічник О., Вишнеvsька М., Боровик М.П. Проблема соціального захисту інвалідів в Україні. м. Умань	18
Пасічник В., Пилявець В.М. Кругообіг оборотних засобів в сільськогосподарських підприємствах України. м. Вінниця	19
Пасічник Я., Пилявець В.М. Особливості кредитування аграрних підприємств України. м. Вінниця	20
Петіна Л.Б. Стан та перспективи розвитку ринку молока в Україні. м. Вінниця	21
Петришина Я., Петріченко А., Боровик П.М. Фінансова рівновага бізнес-структур. м. Умань	22
Пилявець В.М. Основні підходи до формування безпеки продовольчої продукції. м. Вінниця	23
Пилявець І.М. Нормативно-правова база обліку виробничих запасів на аграрних підприємствах. м. Вінниця	25
Побережнюк І.П. Безготівкові розрахунки в діяльності підприємств України. м. Вінниця	27
Присяжнюк В.Ю. Соціальна робота в Україні в умовах децентралізації. м. Житомир	28
Савчук В., Кавун М., Боровик П.М. Страховий ринок України: проблеми та перспективи. м. Умань	30
Сеник О., Полешко Л.В. Зовнішній ринок збуту електроенергії в Україні. м. Ніжин	31
Туголуков С.І. Фінансова децентралізація: сучасний стан та ризики впровадження. м. Ніжин	32
Яцько Б., Пилявець В.М. Особливості обліку виробничих запасів на підприємствах України. м. Вінниця	33

**ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ:
КАФЕДРАЛЬНІ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Андронов А., Ігнатенко О.В. Управленческие решения в функциональной системе менеджмента в организации. г. Киев	35
Богдан А., Ігнатенко О.В. Фактори ефективної діяльності команди. м. Київ	36
Борисова В., Ігнатенко О.В. Ключевые аспекты организационного развития в современном бизнесе. г. Киев	38
Бурдельова І., Есмаханова А.У. Специфіка і особливості управлінської діяльності. м. Київ	39
Дубровіна К. Мотивація, як функція менеджменту. м. Ніжин	40

Заболотна І., Ігнатенко О.В. Аналіз теорії мотивації в історії розвитку управління персоналом. м. Київ	42
Звольський А, Ігнатенко О.В. Демотивація співробітників, причини виникнення і способи боротьби. г. Київ	44
Клочко О. Дослідження проблеми професійної підготовки менеджерів в умовах суспільних трансформаційних проєктів. м. Вінниця	46
Ковшун Я., Ігнатенко О.В. Особливості ділового спілкування у сфері бізнесу. м. Київ	48
Кукурудза А., Щербина Н., Боровик П.М. Фінансовий менеджмент доходності бізнесу. м. Умань	49
Лавренюк А. Управління конфліктами в організації. м. Ніжин	49
Михаленко А., Ігнатенко О.В. Комунікативна компетентність і менеджмент організацій. г. Київ	51
Монтович-Артем'єва П. Ефективні методи оцінки персоналу на різних підприємствах. м. Київ	53
Моргун К., Ігнатенко О.В. Особенности подбора персонала в современных организациях. г. Киев	54
Мошковская А., Ігнатенко О.В. Сущность и виды стимулирования в управлении персоналом. г. Киев	56
Нименко А., Ігнатенко О.В. Анализ теории мотиваций в современном менеджменте. г. Киев	58
Полешко Л.В. Порівняльний аналіз моделей управління персоналом. м. Ніжин	59
Савчук Г., Вишневецька Н.М. Напрямок підвищення ефективності менеджменту персоналу туристичної організації. м. Житомир	60
Сірик А., Чернега А., Полешко Л.В. Маркетингове середовище компанії. м. Ніжин	62
Скороход Т., Халімовська І.В. Глобалізація як чинник розвитку туризму у ХХІ ст. м. Житомир	63
Хоцевич М., Ігнатенко О.В. Проблеми мотивації робітників. м. Київ	64
Шевчук А., Кулагіна О.Ю. Багаторівневий маркетинг: актуальність та перспективи розвитку. м. Житомир	65

ПСИХОЛОГІЯ: ПРАКТИЧНІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

Антіпов О. Психологічні особливості професійного становлення фахівця. м. Запоріжжя	67
Белан А., Ігнатенко О.В. Психологическая адаптация персонала. г. Киев	67
Белозуб К. Соціально-психологічні особливості проявів делінквентної поведінки неповнолітніх. м. Запоріжжя	69
Богдан А., Шкретієнко Л.П. Особливості розвитку уваги дітей дошкільного віку. м. Київ	69
Борисова В., Ігнатенко О.В. Психологія конфліктів та шляхи їх вирішення у системі управління. м. Київ	70
Борисова В., Шкретієнко Л.П. Індивідуальний підхід у вихованні підлітків та старшокласників. м. Київ	72
Валідуда О., Ігнатенко О.В. Соціально-психологічний аспект світогляду людини та його вплив на розвиток особистісного конструктора та соціального управління. м. Київ	73
Варченко І., Шкретієнко Л.П. Посттравматичний синдром учасників військових дій. м. Київ	74
Гармаш І. Психологічна робота з педагогічно запедбаними дітьми молодшого шкільного віку. м. Запоріжжя	75
Дем'яненко М., Шкретієнко Л.П. Проблема соціальних відносин дітей і батьків у сім'ї. м. Київ	76
Дубравська Н.М. Дитячі страхи: психологічний екскурс. м. Житомир	77
Євсєєва Л.І. Поняття «проблеми» сім'ї. Стабілізуючий фактор «проблеми» комунікацій сім'ї, можливості психотерапії. м. Вінниця	80
Карявка Д. Психологічний вплив батьківської дераивації на неадекватність самооцінки підлітка. м. Запоріжжя	81
Корж В. Професійна рефлексія майбутнього психолога. м. Запоріжжя	82
Лежух І., Касярум К.В. Агресивність молодшого школяра. м. Умань	83