

Низька мотивація молоді до занять спортом чи фізичним вихованням – проблема формування здорового способу життя

Куліш Н.М.¹, Городинський С.І.², Букорос Н.М.³

Буковинський державний медичний університет¹

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича²

Чернівецький факультет національного університету «Одеської юридичної академії»³

Анотація:

Проаналізовано та визначено основні мотиваційні аспекти фізичного виховання та спорту. Досліджено мотивацію колективів, а саме трьох груп студентів, в яких навчаються 67 осіб, згідно методик «Потреба у досягненні мети» та «Групова мотивація». Встановлено, що потреба у досягненні мети значно вища у хлопців, а також чоловічий колектив краще мотивований до занять у групі. Мотиви проаналізовано, наведено висновки, проаналізовано причини ситуації, що склалася. Отримані результати дослідження можуть бути використані для підвищення мотивації студентів та учнів. Досліджено зв'язок між мотивацією до занять спортом та формуванням здорового способу життя.

Куліш Н.М., Городинський С.І., Букорос Н.М. Низкая мотивация молодежи к занятиям спортом или физической культурой – проблема формирования здорового образа жизни. Проанализировано мотивационные аспекты физического воспитания и спорта. Исследована мотивация коллективов, а именно трех групп студентов, в которых обучаются 67 человек, согласно методикам «Потребность в достижении цели» и «Групповая мотивация». Установлено, что потребность в достижении цели значительно выше у юношей, а также мужской коллектив лучше мотивирован к занятиям в группе. Мотивы проанализированы, сделаны выводы, проанализированы причины сложившейся ситуации. Полученные результаты исследования могут быть использованы для повышения мотивации студентов и учеников. Отслежено связь мотивации к занятиям спортом и формирования здорового образа жизни.

Kulich N.M., Horodinskiy S.I., Bukoros N.M. The low youth motivation for physical training or sports is the problem of healthy lifestyle forming. Motivation aspects of physical training and sports are analyzed. The group motivation of three students' teams, where 67 persons are studying, investigated according methodic "The need to achieve the aim" and "Group motivation". It is set the men's need to achieve the aim is much higher than women's, also the men team better motivated for working in the group. All motives are analyzed, the conclusions are set, the reasons of this situation are analyzed. The got results can be used for increasing the motivation of students and pupils. The connection between motivation of sports and healthy lifestyle is reviewed.

Ключові слова:

спорт, фізична культура, мотивація, здоровий спосіб життя.

спорт, физическая культура, мотивация, здоровый образ жизни.

sport, physical training, motivation, healthy lifestyle.

Вступ.

Формування здорового способу життя на сучасному етапі розвитку суспільства являється однією з найважливіших проблем, адже при аналізі стану здоров'я підлітків виявляється негативна тенденція. Якщо до 1999 р. загальна захворюваність юнаків-підлітків перевищувала її у дівчат-підлітків, то у 1999 р. загальна захворюваність дівчат становила 8277,3 на 10 тис., а юнаків – 8135,0 відповідно. За даними МОЗ України захворюваність у дітей 0-17 років у 2009 році становила – 1393,9 на 1000 дітей; у 2003 р. – 1175,46. Зростання показника захворюваності відбулося за рахунок його росту у таких нозологіях: новоутворення, хвороби ендокринної системи, хвороби ока та придаткового апарату, хвороби вуха та сосковидного відростка, хвороби системи кровообігу, хвороби органів дихання хвороби органів травлення. При цьому близько половини опитаних практикували фізичну активність лише півгодини або годину на тиждень. 75% на перегляд телепередач витрачали щодня в будні 1-4 години, а 65-90% проводили за комп'ютером 0,5-3 години.

Саме тому слід уважно поставитись до проблеми та намагатися вирішити її оптимальним шляхом. На нашу думку, найкращий результат принесе лише такий підхід, який забезпечить високу мотивацію молодих людей до ведення здорового способу життя та занять спортом. А для цього необхідно більш детально вивчити суть даного підходу, що ми і зробимо.

Сучасні завдання фізичного виховання молоді – це насамперед виховання здорового способу життя. Оскільки відвідуваність уроків фізичного виховання все менша, то потрібно правильно стимулювати молодь.

Робота виконана за планом НДР Буковинського державного медичного університету.

Мета, завдання роботи, матеріал і методи.

Мета роботи – визначення мотивів у молодіжних колективах, які впливають на загальну колективну роботу та зацікавленість у ній. Дослідження спирається на розробки психологів-практиків, а також теоретичну частину, яка дозволить викладачам та тренерам правильно зрозуміти психологічну систему мотивів. Тому завдання роботи можна розкрити у наступних напрямках:

- Вивчення мотивації у психологічному ракурсі;
- Підбір методик, згідно котрих буде проводитись дослідження;
- Проведення дослідження у цільових групах;
- Виведення висновків.

У нашому випадку застосовувались методи аналізу літературних джерел, анкетування та статистичного аналізу.

Результати дослідження.

Отож, розглянемо детальніше, що ж таке мотивація. У роботі Е.П.Львіна [1] приведені дані про те, що потреба – це певний стан індивіда, який формується під впливом дефіциту в чомусь необхідному, який він випробує. Це може бути потреба в об'єктах, предметах, без яких неможливий подальший розвиток і існування (С.Л.Рубінштейн, Д.Н.Узнадзе, Л.І.Божовіч і ін.). У такій інтерпретації потреба тісно пов'язана з поняттям потреби в чому-небудь. Але ці поняття не тотожні.

Потреби людини можуть бути пов'язані не тільки з дефіцитом чого-небудь, але і з надлишком, який представляється шкідливим для нормального функціонування, і необхідністю його усунення. Це відноситься як

до фізіологічних, так і до психологічних подразників. Дефіцит чого-небудь створює в організмі стан напруги, яка «знімається» досягненням бажаного, усуненні цього дефіциту. Таке розуміння потреби і її задоволення трактується як прагнення до внутрішньої рівноваги – теорія гомеостазу. Згідно цієї теорії потреба є станом відключення від внутрішньої рівноваги. У зв'язку з цим станом у людини виникає певна напруга, яка вимагає розрядки.

Гомеостаз розуміється як здатність організму підтримувати стабільність внутрішнього середовища, внутрішню рівновагу. Але ця рівновага часто порушується під впливом як змін в організмі, так і змін у зовнішньому середовищі. Гомеостаз забезпечує стан рівноваги між організмом і середовищем, унаслідок чого організм не відчуває ніяких потреб. Коли порушується ця рівновага, виникають потреба як спонука до активності і, відповідно, подальше задоволення цієї потреби.

Теорія гомеостазу піддалася критиці з боку Г.Олпорта, А.Маслоу і ін. Так, на думку А.Маслоу, окрім прагнення до рівноваги (гомеостазу), самобереженню організм випробовує потребу в розвитку, самоудосконаленні. Ці потреби пов'язані з самоактуалізацією – безперервною реалізацією потенційних можливостей, здібностей [3]. Особа може бути орієнтована на усунення дефіциту, а може – на самоактуалізацію. У зв'язку з цим, розрядка напруги не є єдиним мотиваційним чинником активності працівника. Нерідко людина прагне не зменшення напруги, не до внутрішньої рівноваги, стабільності, а, навпаки, шукає нові спонукальні стимули.

Вивчаючи матеріали по патології мозку, К.Гольдштейн прийшов до висновку, що прагнення до гомеостазу виникає у разі хвороби, коли організм прагне уникнення напруги. Для здорового організму таке прагнення до забезпечення внутрішньої рівноваги нетипове [3; 12]. На думку К.Гольдштейна, організму властивий середній стан напруги, до якої він (організм) прагне, якщо настає яке-небудь відхилення, унаслідок дії зовнішніх або внутрішніх змінних. Отже, в процесі задоволення потреб йдеться не про зменшення напруги, а про її вирівнювання. Таке вирівнювання напруги властиво здоровій особі. Інтелектуальний розвиток особи є прагненням до «вирівнювання» напруги. Якщо ж напруга відхиляється від середнього рівня, то виникає відповідна потреба в збалансованості цієї напруги, його «вирівнюванні».

Однією з умов професіоналізації особистості є стабілізація професійної мотивації, її розвиток, вдосконалення. Перебудова мотиваційної сфери супроводжується формуванням нових інтересів і потреб, розвитком особи в цілому.

Особистість, за визначенням В.Н.Панферова, – це людина, включена в соціальні відносини своєю діяльністю. Успішність цієї діяльності, зумовлює значущість особи і її впливовість на інших людей. [3; 65]. Це зауваження є дуже важливим в розумінні проблеми мотивації професійної діяльності.

Під діяльністю в психології мається на увазі цілеспрямована активність людини, спонукувана тими або іншими мотивами і здійснювана характерни-

ми для цієї діяльності способами [3; 65]. При цьому найважливішими стимулами людської діяльності, як пише А.Г.Здравомислов, є потреби (що потрібне людині?), інтереси (в чому він зацікавлений?) і цінності (що йому дороге в житті?).

Мотивація трудової діяльності нерідко розглядається психологами як специфічний вид мотивації. Спортивна мотивація сюди теж відноситься, тому що це тяжка робота. Рахуючи здібність до праці як найважливішу людську особливість, затверджується, що потреба в праці складає основу професійного розвитку і поведінки соціалізованого індивіда.

Як відзначає А.Л.Свенцицький, існують великі індивідуальні відмінності в потребах особи. Крім того, характер спонуки до праці у однієї і тієї ж людини безперервно змінюється разом з віком, з інтелектуальним, моральним та емоційним розвитком. Саме тому важливо правильно оцінювати ступінь мотивації у часі та коректувати самостійно. Для цього пропонуємо застосовувати такі методики оцінки, як «Потреба у досягненні мети» Ю.М.Орлова та «Групова мотивація В.А.Розанової [3; 92, 143].

Методика «Потреба у досягненні мети»

Інструкція

Запропоновано ряд положень. Якщо Ви з ним погоджуєтесь – слід відмітити поруч з номером «Так», якщо не погоджуєтесь – «Ні».

Текст опитування

Вважаю, що успіх у житті залежить швидше від випадку, ніж від розрахунку.

Якщо я втрачу улюблену справу – життя для мене втрапить сенс.

Для мене у кожній справі важливе її виконання.

Вважаю, що люди більше страждають від невдач, аніж від поганих взаємовідносин з близькими.

На мою думку, більшість людей живе з довготривалими цілями, аніж з короточасними.

У мене у житті було більше успіху, аніж невдач.

Емоційні люди мені подобаються більше, аніж діяльні. Навіть у звичайній роботі я намагаюсь удосконалити деякі її елементи.

Можу забути про міри перестороги, якщо захоплений думками про успіх.

Мої близькі вважають мене лінивою людиною.

Вважаю, що у моїх невдачах винні скоріше обставини, аніж я сам.

Мої батьки надто строго мене контролюють.

В мені набагато більше терпіння, аніж можливостей.

Лінощі, а не сумніви в успіху, спонукають мене дуже часто відмовлятися від своїх намірів.

Вважаю, що я людина, яка впевнена у собі.

Заради успіху я можу ризикнути, навіть якщо шанси не на мою користь.

Я не старанна людина.

Моя енергія посилюється, коли все йде так, як потрібно. Якби я був журналістом, я писав би скоріше про оригінальні винаходи людей, ніж про події.

Мої близькі зазвичай не розділяють мої плани.

Рівень моїх вимог до життя нижчий, ніж у моїх ровесників.

Мені здається, що наполегливості в мені більше, ніж можливостей.

Я міг би досягнути більшого, якби звільнився від поточних справ.

Обробка результатів

За кожну відповідь зараховується 1 бал, якщо було відмічено «Так» на питання 2, 6—8, 14, 16, 18, 19, 21-23 та «Ні» на питання 3-5, 9-13, 15, 17, 20.

Потреба у досягненні цілі дорівнює сумі балів. Оцінювальна шкала від 0 до 23 балів. Чим більше балів набирає людина, тим більшою мірою у неї виражена потреба у досягненнях.

Методика «Групова мотивація»

Інструкція

Перед Вами анкета, яка містить 25 тверджень (позитивних та негативних). Просимо оцінити кожне твердження, вибравши відповідний бал (виділіть кружечком цифру, яка відповідає Вашим уявленням про вираженість фактора у Вашому колективі або групі).

Обробка та оцінка результатів

Сумуються бали, відмічені на бланках анкети.

25 – 48 балів – група негативно мотивована;

49 – 74 бали – група слабо мотивована;

75 – 125 балів – група недостатньо мотивована на отримання позитивних результатів;

126 – 151 бал – група в достатній степені мотивована на досягнення мети у діяльності;

152 – 175 балів – група позитивно мотивована на успіх у діяльності.

У трьох групах студентів було проведено дослідження мотивації згідно вищенаведених методик “Потреба у досягненні мети” та “Групова мотивація”. Загальні статистичні дані проведеного опитування наведено у таблиці 1.

З даних таблиці видно, що мотиви досягнення мети кількісно у чоловіків вищі, адже більше половини молодиків мотивовані на успіх. Мотив дуже диференціюється. У жінок також мотив виражений чітко, проте не в такому кількісному показнику, як у чоловіків. Скоріше за все це можна пов'язати із самими мотивами, які вже неодноразово відзначалися різними науковцями. Наприклад, за даними М.Д.Ріпа [4, с.45-47], хлопчики значно частіше цікавляться волейболом, баскетболом, футболом і хокеєм, дівчатка – фігурним катанням та

Анкета

№	Переважаючі фактори	Оцінка в балах	Переважаючі фактори
	Високий рівень згуртованості	7 6 5 4 3 2 1	Низький рівень згуртованості
	Висока активність членів групи	7 6 5 4 3 2 1	Низька активність членів групи
	Нормальні міжособисті стосунки в групі	7 6 5 4 3 2 1	Погані міжособисті стосунки в групі
	Відсутність конфліктів у групі	7 6 5 4 3 2 1	Наявність конфліктів у групі
	Високий рівень групової сумісності	7 6 5 4 3 2 1	Низький рівень групової сумісності
	Особистісне осмислення організаційних цілей	7 6 5 4 3 2 1	Неприйняття членами групи організаційних цілей
	Визнання авторитета керівника	7 6 5 4 3 2 1	Члени групи не визнають авторитета керівника
	Повага до компетентності керівника	7 6 5 4 3 2 1	Невизнання компетентності керівника
	Визнання лідерських якостей керівника	7 6 5 4 3 2 1	Члени групи не вважають свого керівника лідером
	Наявність довіри між членами групи та керівником	7 6 5 4 3 2 1	Відсутність довіри між членами групи та керівником
	Участь членів групи у процесі прийняття рішень	7 6 5 4 3 2 1	Члени групи не приймають участь в обговоренні та у процесі прийняття рішень
	Наявність умов для розкриття творчого потенціалу групи	7 6 5 4 3 2 1	Відсутність умов для розкриття творчого потенціалу групи
	Намагання взяти відповідальність членами групи за виконану роботу	7 6 5 4 3 2 1	Відсутність намагання взяти відповідальність членами групи за виконану роботу
	Наявність доброго психологічного клімату в групі	7 6 5 4 3 2 1	Наявність поганого психологічного клімату в групі
	Високий рівень контролю за діями кожного члена групи	7 6 5 4 3 2 1	Низький рівень контролю за діями кожного члена групи
	Наявність активної життєвої позиції кожного члена групи	7 6 5 4 3 2 1	Відсутність активної життєвої позиції кожного члена групи
	Прагнення до самореалізації у членів групи	7 6 5 4 3 2 1	Відсутність прагнення до самореалізації у членів групи
	Висока степінь узгодженості дій у членів групи	7 6 5 4 3 2 1	Слабка степінь узгодженості дій у членів групи
	Сформованість загально- групових цінностей	7 6 5 4 3 2 1	Відсутність загально- групових цінностей
	Відсутність стресів в середині групи	7 6 5 4 3 2 1	Наявність стресів
	Бажання працювати в групі	7 6 5 4 3 2 1	Прагнення членів групи працювати індивідуально
	Позитивне ставлення керівника до своїх підлеглих	7 6 5 4 3 2 1	Негативне ставлення керівника до своїх підлеглих
	Позитивне ставлення членів групи до свого керівника	7 6 5 4 3 2 1	Негативне ставлення членів групи до свого керівника
	Прийняття моральних норм поведінки всередині групи	7 6 5 4 3 2 1	Відсутність моральних норм поведінки всередині групи
	Вміння проявляти самостійність у вирішенні поставлених задач членами групи	7 6 5 4 3 2 1	Відсутність прагнення самостійно вирішувати поставлені задачі членами групи

Результати дослідження мотивації студентів

№	Тематика опитування	Кількість жінок	Кількість чоловіків	Всього
1	Потреба у досягненні мети	41	26	67
	Високий показник (17-23 бали)	14	16	30
	Середній показник (8-16 балів)	17	7	24
	Низький показник (1-7 бал)	10	3	13
2	Групова мотивація	41	26	67
	Негативна мотивація (25 – 48)	4	2	6
	Слабка мотивація (49 – 74)	7	2	9
	Недостатня мотивація (75 – 125)	6	4	10
	Достатня мотивація (126-151)	13	8	21
	Позитивна мотивація (152 – 175)	11	10	21

гімнастикою. Також подібне явище може бути пов'язане з явищем професійної сегрегації, коли на керівних посадах жінок нема, саме тому частіше жінки і не намагаються просуватися далі. У чоловіків же у більшості мотив значно виражений, саме тому його необхідно використовувати при подальшій мотивації.

Групова мотивація також повинна бути вдосконалена. У чоловіків позитивно мотивованих осіб більше, аніж у жінок. Часто це зумовлено тим, що командні види спорту та ігри виховують в хлопцях почуття команди, саме тому чоловічі колективи часто надзвичайно міцні. Проте ми бачимо, що до найвищого рівня потрібно працювати, адже не всі члени колективу задоволені спільною роботою.

Для того, щоб краще мотивувати групу, нами застосовуються тренінги, які дозволяють досягнути такого ефекту:

- згуртованість команди, оптимізація соціометричної структури колективу, розвиток командного чуття, вміння працювати колективом;
- вміння довіряти навколишнім;
- прояснення і коректування групових норм, цілей, чекань, цінностей, місій;
- оволодіння прийомами створення теплої, доброзичливої атмосфери взаємовідносин, аналізом невербальних сигналів (поза, жести, міміка, тон голосу), аналізом ситуації спілкування.

Психологічний тренінг є системною сукупністю активних методів практичної психології. Для тренувань та занять фізичною культурою краще дотримуватися таких парадигм:

- тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування або обробка вмінь та навичок ефективної поведінки;
- тренінг як форма активного навчання, метою якого є насамперед передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок;
- тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем.

Цілі та норми тренінгу багато в чому визначаються особистістю ведучого (керівника, тренера, психолога, психотерапевта). Розвиток власного почуття відповідальності учасників також входить в обов'язки керівника. Закордонними і вітчизняними психологами досліджені типи керівництва, міра участі керівника в груповому процесі, його ролі, особистісні особливості та функції.

Фігура лідера є цікавою в особистісному та професійному планах. Серед необхідних особистісних властивостей керівника С. Славсон виділяє такі якості, як урівноваженість, розважливості, зрілість, сила «я», високий поріг виникнення тривоги, сприйнятливості, інтуїція, емпатія, багата уява, здатність уникати рефлексії.

Одна з ролей ведучого — бути моделлю члена групи: своєю поведінкою він показує, як здійснювати підтримку, блокування, як задавати питання, інтерпретувати сказане іншими, підбивати підсумок, узагальнювати, роз'яснювати, розмірковувати, активно слухати, оцінювати, співпереживати. Характерною рисою тренінгу є опора на позитивний потенціал особистості кожного.

Рішення психологічних задач у ході групового процесу досягається шляхом спрямованого впливу на пізнавальний, емоційний і поведінковий компоненти відносин особистості [5, с.347]. У процесі психологічного тренінгу часто застосовуються моторні вправи – моторна діяльність без використання її результатів — танці, змагання, психогімнастика, а також вербальні (вербальна діяльність без сугестії (навіювання) — групові дискусії, обговорення вправ, аналіз снів, спів, вербальні діалоги). Психомоторні вправи служать не тільки для розрядки емоційної напруги, вони допомагають усвідомленню тіла, усвідомленню себе. Головною метою психогімнастики є самопізнання, пізнання інших, розвиток рефлексії, оволодіння невербальними (несловесними) засобами комунікації (спілкування).

На початку першого заняття проводиться коротка (5—10 хвилин) вступна лекція, у якій розкривається суть тренінгу, особливості функціонування групи, вказуються можливі результати тренінгу. Потім обговорюються і приймаються принципи функціонування та правила роботи групи [2, 331]:

- не пропускати і не спізнюватися;
- звертатися один до одного на «ти», щоб забезпечити спілкування в системі «людина-людина»;
- відповідати за свої слова і вчинки;
- працювати, дотримуючись принципу «тут і тепер»;
- говорити тільки про себе;
- виконувати все тільки на добровільних засадах; приймати себе та інших такими, якими вони є;
- не просити і не давати оцінок;
- не просити і не давати порад.

Відповідно до принципів функціонування групи її учасники мають право поводитися зовсім вільно, не

побоюючись покарання за невиконання вказівок ведучого. Єдина вимога до всіх — строге дотримання принципів та правил роботи. Як правило, учасники засвоюють принципи функціонування групи протягом першого-другого занять, подовження цього періоду зазвичай свідчить про приховану агресію до ведучого, ригідності (жорсткості) стереотипів поведінки, «ешелонованому» психологічному захисту учасників.

Експериментальні дослідження психологічної корекції особистості в процесі тренінгу, встановлення ступеня ефективності тренінгу для групи в цілому і для кожного учасника ускладнено таким [2, 330]:

- у групі складаються особливі довірчі відносини, при яких знеособлена процедура тестування викликає негативну реакцію («відчуваю себе піддослідним кроликом»), «ви, напевно, якусь роботу над нами проводите», «це вам потрібно для дисертації» — з висловів учасників) і може порушити сформований стиль взаємовідносин у групі;
- особистісні зміни відбуваються, як правило, повільно і поступово, лише в окремих випадках спостерігається суттєва зміна за короткий термін;
- процес особистісних змін не повною мірою усвідомлюється учасниками групи, що ускладнює їх вияв;
- сприятлива психологічна атмосфера в групі призводить до виникнення ейфорії щодо особистісних змін, ілюзії суттєвості та стійкості особистісного

зростання («я стала зовсім іншою», «я себе не впізнаю», «близькі люди мені дивуються»);

- ефективна процесуальна психодіагностика не повинна виділятися на загальному психокорекційному фоні, не повинна створювати відчуття екзамену, перевірки, випробування, змагання; вона повинна органічно «вписуватися» у процес психокорекції, бути його складовою частиною, опорою для виконання подальших корекційних вправ.

Висновки.

Будь-яка виважена психологічна робота над колективом обов'язково принесе свої плоди. Це дозволить не лише підвищити мотивацію та досягнення в групі, а й покращити атмосферу, значно підвищити ефективність комунікацій, поліпшити стосунки між викладачем та студентами, між вчителем та учнями. Це і є індивідуальний підхід та робота з групою, на яку, на жаль, часто не вистачає часу або бажання. Сподіваємось, що при практиці такого підходу результати стануть помітні одразу!

Мотиваційні аспекти фізичного виховання та занять спортом можна використовувати у роботі з будь-яким колективом, оскільки це дозволить розробити індивідуальний підхід до кожної людини окремо. Використання різних методик означає всебічне дослідження мотивів, робота з якими дозволить досягти значних результатів у спорті, покращити відвідуваність уроків фізичного виховання, а також покращить стан здоров'я нації загалом.

Література:

1. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. — СПб.: Питер, 2003. — 544 с.
2. Корпоративна культура. Навчальний посібник. — Київ: Центр навчальної літератури, 2003. — 403 с.
3. Психология потребностей и мотивация персонала. — Харьков: Изд. «Гуманитарный центр», 2002. — 153 с.
4. Ripa M.D. Распространенность физической культуры и спорта среди школьников города Баку и Сумгаита // Теория и практика физической культуры. — 1971. — №1. — С. 17-19.
5. Шегда А.В. Менеджмент. — К.: Знання, 2006. — 687 с.

Информация об авторах:

Кулиш Наталья Николаевна

ymkocv@gmail.com

Буковинский государственный медицинский университет
Театральная площадь 2, г. Черновцы, 58000, Украина.

Городинский Сергей Ильич

ymkocv@gmail.com

Черновицкий национальный университет
имени Юрия Федьковича

ул. Коцюбинского 2, г. Черновцы, 58012, Украина.

Букорос Наталья Михайловна

ymkocv@gmail.com

Одесская юридическая академия

Фонтанская дорога 23, г. Одесса, 65009, Украина.

Поступила в редакцию 17.02.2012г.

References:

1. Il'in E.P. *Differencial'naia psikhofiziologiia muzhchiny i zhenshchiny* [Differential psychophysiology of man and woman], Saint Petersburg, Peter, 2003, 544 p.
2. *Korporativna kul'tura* [Corporate culture], Kiev, Centre of educational literature, 2003, 403 p.
3. *Psikhologiia potrebnostej i motivaciia personala* [Psychology of demands and motivations of staff], Kharkov, Humanitarian centre Publ., 2002, 153 p.
4. Ripa M.D. *Teoriia i praktika fizicheskoi kul'tury* [Theory and practice of physical culture], 1971, vol.1, pp. 17-19.
5. Shegda A.V. *Menedzhment* [Management], Kiev, Knowledge, 2006, 687 p.

Information about the authors:

Kulich N.M.

ymkocv@gmail.com

Bukovina State Medical University
Theatre Square 2, Chernivtsi, 58000, Ukraine.

Horodinskiy S.I.

ymkocv@gmail.com

Chernivtsi National University
Kotsyubynsky str. 2, Chernivtsi, 58012, Ukraine.

Bukoros N.M.

ymkocv@gmail.com

Odessa Legal Academy
Fontanskaya str. 23, Odessa, 65009, Ukraine.

Came to edition 17.02.2012.