



ЗБІРНИК ТЕЗ

Всеукраїнської науково-практичної конференції

***«Психологічні виклики сучасних
організацій»***

(3 червня 2021 р., м. Івано-Франківськ)

Міністерство освіти й науки України
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Факультет психології
Кафедра соціальної психології
Інститут психології імені Г.С. Костюка
Лабораторія організаційної та соціальної психології
Асоціація організаційних психологів та психологів праці (УАОППП)
Івано-Франківський обласний осередок УАОППП

Рекомендовано до видання Вченою радою факультету психології ДВНЗ
«Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»
(протокол №11 від 29.06.2021р)

УДК 316.6

Збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції «Психологічні виклики сучасних організацій» (3 червня 2021 р., м. Івано-Франківськ) / За наук. ред. проф. Л. С. Пілецької, доц. О. М. Чуйко. м. Івано-Франківськ. - 2021. 260 с.
URL: <https://ksp.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/68/2021/07/ЗБІРНИК-ТЕЗ-Психологічні-виклики-сучасних-організацій-21.docx-1.pdf>

У збірнику тез висвітлюються актуальні питання організаційної психології: психологічні виклики сучасних організацій: сутність та основні види; інноваційні технології управління і регулювання психологічних та соціальних процесів в організаціях; теоретико-прикладні основи дослідження психологічного здоров'я особистості в організаційному середовищі; вплив пандемії Covid-19 на психологічне здоров'я працівників організацій; організаційна культура як трансформація цінностей та норм в сучасних організаціях; дистанційні комунікативні процеси в сучасних організаціях; гендерна взаємодія в сучасних організаціях; психологічне забезпечення подолання викликів в сучасних організаціях в освіті, державному управлінні, виробництві та бізнесі.

Збірник тез призначений для здобувачів вищої освіти, докторантів, аспірантів, викладачів та науковців, організаційних психологів, менеджерів по роботі з персоналом, діячів громадських організацій, об'єднань, товариств, та усіх зацікавлених проблемами організаційної психології.

ЗМІСТ

<i>Бахмутова Л. М.</i> Психологічні виклики у діяльності малої експедиційної групи в екстремальних умовах Антарктиди.....	7
<i>Білик Т. В.</i> Актуальність та особливості онлайн роботи сімейних медіаторів в умовах пандемії Covid – 19.....	12
<i>Блинова О.Є., Каленчук В.О.</i> Організаційна культура університету як чинник становлення професійної ідентичності студентів.....	16
<i>Блискун О. О.</i> Інноваційні технології як метод оптимізації управління в організаціях соціального профілю.....	19
<i>Бохонкова Ю. О., Овсянникова Ю.В.</i> Психологічні особливості процесу прийняття управлінських рішень.....	23
<i>Бохонкова Ю.Ю., Сербін Ю.В.</i> Поведінкові стратегії особистості, що використовуються в діяльності сучасних організацій.....	26
<i>Бочелюк В. Й., Панов М. С.</i> Соціально-психологічні наслідки пандемії для сучасного українського суспільства.....	30
<i>Братченко А.В.</i> Положення психоаналізу у сучасній психологічній науці.....	35
<i>Бровендер О.О., Білянська А.Ю.</i> Психологічний та соціальний супровід персоналу в організаціях за кордоном.....	38
<i>Бровендер О.О., Ганускова О.О.</i> Вирішення соціально-психологічних проблем в сучасних організаціях.....	42
<i>Бровендер О.О., Карпенко А.О.</i> Технології соціального управління в громадах.....	46
<i>Бровендер О. О. Кісель С.О.</i> Стратегія комунікації в сучасних організаціях.....	50
<i>Бровендер О. О., Кострова Н. О.</i> Гендерні відносини у структурі соціальної роботи з мігрантами.....	54

<i>Бровендер О. О., Луньов О. В.</i> Комуникативні процеси в роботі з мігрантами в Україні.....	59
<i>Бровендер О. О., Максименко М. Д.</i> Людський психологічний чинник, адаптація, соціалізація особистості в сучасних умовах.....	63
<i>Бровендер О. О., Тютюник Б. В.</i> Інноваційні технології психологічного та соціального супроводу дітей які зазнали насильства у США.....	68
<i>Бугайова Н. М., Сікало Д. В.</i> Соціально-психологічні аспекти виникнення булінгу в шкільному середовищі.....	72
<i>Вітюк Н. Р.</i> Медіація як метод врегулювання корпоративних конфліктів.....	76
<i>Волченко Є. Є.</i> Психологічний супровід діяльності керівників медичних організацій в умовах пандемії.....	79
<i>Гринчук О.І.</i> Провідні компоненти іміджу сучасних організацій.....	82
<i>Завацький Ю. А.</i> Організація профілактики психологічного здоров'я особистості в умовах професійної діяльності.....	86
<i>Заверуха О. Я.</i> Особливості формування ціннісних орієнтацій під впливом соціально-професійного середовища.....	89
<i>Зубіашвілі І. К.</i> Становлення монетарної культури старшокласників в освітньому просторі.....	94
<i>Жигаренко І. Є.</i> Фактор особистісного потенціалу у моделюванні соціальних процесів в організації.....	100
<i>Іванцев Н.І.</i> Психологічні особливості підтримки професійного здоров'я в організаціях.....	102
<i>Карамушка Л.М., Терещенко К.В.</i> Напруженість в освітніх організаціях: рівень вираженості та оцінка різними категоріями освітнього персоналу...	107
<i>Каширіна Є.В., Гончарова А.О.</i> Гендерна політика в системі державного управління України.....	112
<i>Каширіна Є.В., Кравченко М.Ю.</i> Технології психологічного супроводу та підтримка інвалідів в Україні.....	116

<i>Каширіна Є. В., Оперчук П. О.</i> «Спілкування» та «комунікація»: інтерпретаційні особливості в просторі соціальної роботи Швеції.....	120
<i>Каширіна Є. В., Руденко Д. І.</i> Формування соціально-психологічної компетентності студентської молоді в Україні.....	125
<i>Каширіна Є. В., Стаднік І. М.</i> Соціально-психологічні проблеми у роботі з людьми похилого віку в умовах сучасної України.....	129
<i>Качмар О. В.</i> Терапевтична функція мистецтва в час пандемії.....	132
<i>Клибанівська Т. М.</i> Чинники емоційного вигорання педагогів освітніх закладів для дітей, які потребують соціальної допомоги та реабілітації.....	137
<i>Клименко Н. Г.</i> Проблема дослідження особистісно-професійних стилів поведінки жінок.....	141
<i>Ковальчук З. Я.</i> Соціально-психологічні особливості формування позитивних ціннісних орієнтацій у середовищі професіоналів.....	146
<i>Креденцер О. В.</i> Самоефективність персоналу освітніх організацій: теоретичний аналіз проблеми.....	151
<i>Куравська Н. В.</i> Психологічні аспекти гендерної політики на ринку праці України.....	156
<i>Лавренко О. В.</i> Уявлення студентської молоді про матеріальний добробут в процесі економічного самовизначення.....	160
<i>Лагодзінська В. І.</i> Особливості розвитку креативності персоналу освітніх організацій як чинника психологічного здоров'я.....	165
<i>Малеш І. Р.</i> Прояв механізмів соціальної перцепції під час підбору персоналу в ІТ-організації.....	170
<i>Марійчин А. А.</i> Професійна мобільність спортсменів.....	174
<i>Марченко А. Д.</i> Технології забезпечення психологічного здоров'я в освітньому середовищі.....	177
<i>Мельничук Т.І.</i> Вплив пандемії на формування економічного самовизначення студентської молоді.....	181
<i>Павлів О. Б.</i> Емоційний інтелект у структурі професійних якостей працівників ІТ сфери.....	185

<i>Пелешко О. В.</i> Психологічні особливості прояву внутрішньоособистісних конфліктів.....	191
<i>Пілецький В. С.</i> Особливості індивідуальних відмінностей особистості в реагуванні на професійний стрес.....	195
<i>Пілецька Л. С.</i> Особливості управлінської діяльності керівників пенітенціарних установ.....	200
<i>Побокіна Г.М.</i> Соціально-психологічні особливості управління змінами в сучасних організаціях.....	205
<i>Рожков Є. О.</i> Причини порушень гендерної рівності у ЗС України....	209
<i>Симовоник С. Я.</i> Параметри дослідження мотивації досягнення персоналу організації.....	211
<i>Слінченко К.М.</i> Вплив covid-19 на виникнення психічних порушень...	215
<i>Терещенко К.В., Івкін В.М.</i> Толерантність до невизначеності як чинник психологічного здоров'я освітнього персоналу.....	219
<i>Ткачук С. В.</i> Соціально-психологічних чинники розвитку корпоративної культури організації в умовах дистанційної трудової діяльності.....	223
<i>Тодорова І. С.</i> Психологічні протиріччя впровадження системи управління якістю в організації.....	231
<i>Федоришин Г.М.</i> Функції і завдання коуча в організації.....	235
<i>Цвілодуб Т. І.</i> Необхідність введення інноваційних змін в музеях та соціально-психологічні умови їх забезпечення.....	241
<i>Чуйко О. М.</i> Гендерно-рольовий конфлікт працівників-чоловіків: проблеми та шляхи вирішення.....	245
<i>Щотка О. П.</i> Гумор як засіб опанування професійним стресом освітян.....	251
<i>Яремчук В. В.</i> Інструменти формування ефективних команд в сучасних організаціях.....	256

Бахмутова Л. М.
доктор філософії з психології
науковий співробітник
*Державної установи Національний антарктичний науковий центр
Міністерства освіти і науки України
(ДУ НАНЦ МОН України; член УАОППП)*

ПСИХОЛОГІЧНІ ВИКЛИКИ У ДІЯЛЬНОСТІ МАЛОЇ ЕКСПЕДИЦІЙНОЇ ГРУПИ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ АНТАРКТИКИ

Діяльність в умовах Антарктики неможливо вести одноосібно. Першою в історії групою чоловіків, які перезимували біля берегів Антарктиди, був інтернаціональний екіпаж науково-дослідної експедиції бельгійського судна «Бельжіка» (1898-1899 рр.) під керівництвом бельгійця Андрієна де Жерлаша (Boothe, 2011). Серед них були такі відомі науковці і першовідкривачі, як норвежець Р. Амундсен, який першим дістався до географічного Південного полюсу в 1911 році, румунський зоолог і ботанік Е. Раковіца, американський лікар Ф. Кук, польський геолог, геофізик і гляціолог Г. Арктовський, польський метеоролог А. Добровольський та ін. Під час вимушеної зимівлі, до умов якої були готові лише четверо учасників експедиції, у членів екіпажу з'явилися дратівливість, невдоволення, недовіра один до одного, стали виникати конфлікти. Люди захворіли на цингу і були на межі загибелі. Один матрос помер, двоє членів екіпажу збожеволіли. Один з них перестрибнув через борт і втік у снігову пустелю, а другий – ледве не вбив сокирою Р. Амундсена, який був штурманом на цьому кораблі. Звичайно, це крайні випадки, але з часом, після низки медико-психологічних обстежень різних експедиційних груп та персоналу віддалених гідрометеорологічних станцій, з'ясувалося, що в усіх без виключення колективах спостерігалися більш-менш виражені психологічні порушення у сфері взаємин та міжособистісної взаємодії. Конфліктність, агресивність, що виникає, здавалося б, без видимих причин, Р. Амундсен назвав «експедиційним сказом», а Т. Хейєрдал (1987) – «гострим експедиційним».

саме страх перед «експедиційним сказом» спонукав американського авіатора і полярного дослідника, керівника чотирьох антарктичних експедицій (1928-1930, 1933-1935, 1939-1941 і 1946-1947 рр.) Р. Берда включити в список речей для своєї першої експедиції до Антарктиди 12 гамівних сорочок (Byrd, & Goerler, 1998). Досвідчений американський полярник Родаль (1958) вважав, що для того, щоб пережити зиму в Арктиці, потрібно більше психологічної напруги, ніж фізичної витривалості. На сучасному етапі це не втрачає *актуальності* у процесі діяльності малої експедиційної групи в екстремальних умовах Антарктики. Наразі там працюють групи людей на 44 цілорічних станціях, не кажучи вже про чисельні сезонні станції, польові бази, дослідницькі судна (Бахмутова, 2020).

На основі аналізу наукових джерел, практичного і емпіричного дослідження діяльності експедиційних груп фахівців Української антарктичної станції «Академік Вернадський» нами виділено основні психологічні характеристики малої групи, працюючої в екстремальних умовах навколишнього середовища та соціально-просторової ізоляції. Це:

1. Міжособистісна взаємодія відбувається в одному і тому ж особовому складі та просторі у трьох сферах діяльності: професійній, побутовій та проведення дозвілля.

2. Вербальна і невербальна комунікація з обмеженою мережею соціальних зв'язків та взаємовідносин, які стосуються ділових, побутових, емоційних та міжособистісних стосунків у малій групі, що впливають на її учасників, спричиняючи як позитивні (соціальна підтримка), так і негативні дії (критика, конфлікт).

3. Наявність групових завдань і цілей, для виконання і досягнення яких створена група.

4. Взаємозалежність у стосунках (високий рівень залежності притаманний, зазвичай, групам спортсменів, альпіністів, військових, мореплавців, полярників та іншим учасникам сумісної діяльності, де від взаємодії членів групи залежить життєдіяльність та успіх професійної діяльності колективу в цілому).

5. Групова структура, що передбачає наявність обов'язків, групових норм, ролей та відносин, які формуються в межах групи у процесі її розвитку.

6. Групові психологічні якості, що необхідні для успішної професійної діяльності в експедиційних умовах: згуртованість, колективізм, надійність, самостійність, порядність, принципіальність, рішучість.

За кількісним складом (11-12 осіб) експедиційні групи українських антарктичних експедицій правомірно відносяться до малих. Вони працюють в екстремальних умовах навколишнього середовища та вимушеної соціально-просторової ізоляції протягом 12-13 місяців. По своїй суті вони є формальними, оскільки виникають за ініціативою адміністрації та входять до підрозділу ДУ НАНЦ МОН України та формуються згідно затвердженої штатної структури.

Найвищий рівень влади у такій групі уособлює керівник антарктичної станції по відношенню до персоналу як із забезпечення науково-дослідницької діяльності, так і до персоналу із забезпечення життєдіяльності станції.

Вікова структура групи полярників варіюється у межах від 18 до 60 років. За гендерною ознакою у групах переважають чоловіки (до складу науковців останніх трьох цілорічних експедицій входило 1-2 жінки).

На етапі формального професійного відбору експедиційна група складається з незнайомих, мало знайомих та добре знайомих фахівців різного профілю і є номінальною.

На етапі учбово-тренувальної підготовки – в умовах наближених до полярних – група стає дифузною. Фахівці різного профілю проходять сумісну професійну та психологічну підготовку, у процесі якої відбувається ближче знайомство, налагодження міжособистісного взаєморозуміння та взаємодії, формування прийнятних відносин, внутрішньо групових колективних правил, норм та цінностей.

З моменту відправки до антарктичної станції (час перебування в дорозі за сприятливих погодних, транспортних, політичних, санітарно-епідеміологічних і економічних умов складає приблизно 2 тижні) відбувається поступове перетворення в групу-асоціацію. На цій стадії починається спільна

життєдіяльність групи, виникають перші ознаки створення колективу. В такій групі вже існує не тільки офіційна структура, а й перші ознаки спільної діяльності. Проте діяльність окремих її членів має ще переважно індивідуальний характер, оскільки відсутня потреба роботи за фахом та спільно розв'язувати професійні завдання.

З прибуттям на УАС «Академік Вернадський» починається активна спільна діяльність: розвантаження продуктових, матеріальних та паливних запасів, вирішуються перші професійні завдання. Група-асоціація перетворюється на групу-кооперацію, створюючи груповий досвід взаємодії, проте психологічної єдності ще немає. Поступово в умовах антарктичної станції, де люди не тільки проводять спільну професійну діяльність, а й дозволя та ділять побутові обов'язки, група стає автономною. Така група характеризується високою внутрішньою єдністю у сфері ділових і емоційних відносин; формуються, групові еталони, правила і норми внутрішніх відносин.

Найвищою стадією розвитку вважається група-колектив. У колективі фахівців УАЕ на цій стадії сформовані цілі і цінності, групові очікування, групові санкції, рівень згуртованості, формальне і неформальне лідерство, норми і цінності, культура, традиції та звичаї, що часто виконуються наступними експедиційними групами. При цьому повністю відбувся розподіл ролей, встановлено розпорядок життєдіяльності групи, визначились способи міжособистісної взаємодії та психологічної готовності до співпраці.

У експедиційних групах часто формуються мікрогрупи (стійкі компанії друзів, що мають спільні інтереси у професійній сфері і дозвіллі). Формування і виникнення мікрогруп – типова особливість діяльності експедиційних колективів. Наявність мікрогруп, на думку Chen, Wu, Li, Zhang, & Xu (2016); Wood, Lugg, Hysong, & Harm (1999) є плідним підґрунтям для міжгрупових та міжособистісних конфліктів. У зв'язку з цим вчені наголошують на необхідності проведення серйозного психологічного відбору та психологічної підготовки фахівців різного профілю до сумісної діяльності в екстремальних умовах (Бахмутова 2020; Domuschieva-Rogleva, & Iancheva 2017; Leon, Sandal, & Larsen

2011). Тому на УАС «Академік Вернадський» проводиться щоквартальний моніторинг за соціометричною процедурою, яка виявляє структуру взаємозв'язків та характер взаємин між мікрогрупами. Отримані результати свідчать про сприятливий чи несприятливий «психологічний клімат» та соціальне благополуччя у групі.

Отже, виходячи з наведених концептуальних підходів та реалій діяльності українських антарктичних експедицій, успішне подолання психологічних викликів у процесі діяльності малої групи в екстремальних умовах навколишнього середовища та соціально-просторової ізоляції полягає у проведенні: 1) якісної професійної та психологічної підготовки; 2) моніторингу показників соціального, психологічного і фізіологічного стану людей; 3) психологічної корекції, що сприяє створенню позитивних стосунків, ефективних комунікаційних зв'язків, з урахуванням особливостей професійної діяльності в екстремальних умовах Антарктики.

1. Бахмутова, Л. М. (2020). *Психологічні особливості міжособистісної взаємодії зимівників у антарктичних експедиціях*. (Дис. доктор філософії). Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, Київ.
2. Родаль, К. (1958). *Север*. М.: Географгиз.
3. Хейердал, Т. (1987). *Состязание. Странствие*. М.: Физкультура и спорт.
4. Boothe, J. N. (2011). *The storied ice. Exploration, Discovery, and Adventure in Antarctica's Peninsula Regions*. USA, California, Berkeley, REGENT PRESS.
5. Byrd, R. & Goerler, R. (1998). *To the Pole: the diary and notebook of Richard E. Byrd, 1925–1927*. USA, Ohio, State University Press.
6. Chen, N., Wu, Q., Li, H., Zhang, T., & Xu, C. (2016). Different adaptations of Chinese winter-over expeditioners during prolonged Antarctic and sub-Antarctic residence. *International journal of biometeorology*, 60(5), 737–747. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s00484-015-1069-8>
7. Domuschieva-Rogleva, G., & Iancheva, T. (2017). Coping Strategies for the Participants in the Antarctic Expedition. *Revista de Psicologia del Deporte*, 26(4), 45–50.
8. Leon, G. R., Sandal, G. M., & Larsen, E. (2011). Human Performance in Polar Environments. *Journal of Environmental Psychology*, 31(4), 353–360. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2011.08.001>

9. Wood, J., Lugg, D. J., Hysong, S. J., & Harm, D. L. (1999). Psychological changes in hundred-day remote Antarctic field groups. *Environment and Behavior*, 31(3), 299–337.

Білик Т. В.
аспірантка

Київського інституту сучасної психології та психотерапії

АКТУАЛЬНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОНЛАЙН РОБОТИ СІМЕЙНИХ МЕДІАТОРІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Постановка проблеми. У зв'язку з вимушеною ізоляцією під час пандемії батьки з дітьми виявилися замкненими в своїх будинках і квартирах і отримали цілий спектр проблем, які сильно вплинули на сімейні відносини. Для більшості пар по всьому світу карантин став причиною розлучення. Наприклад, в Китаї число заяв на розірвання шлюбу збільшилася на 50 відсотків за рік. («Mail Today», з посиланням на реєстраційні бюро по всьому світу, 2020) [4]). Чекаючи такого ж розвитку ситуації в нашій країні під час карантину і можливого зростання сімейних конфліктів через стрес, викликаного не тільки захворюванням, а й особистими обставинами, коли сім'ї опинилися ізолюваними на тривалий період, ГО «Ліга медіаторів України» запропонувала на умовах пробою звертатися до сімейним медіаторів за допомогою щодо мирного врегулювання сімейних конфліктів [2]. Враховуючи те, що існує декілька важливих соціально-психологічних чинників, які впливають на порушення взаємодії шлюбних партнерів, що в свою чергу призводить до тяжких сімейних конфліктів та шлюбно-розлучних процесів, нам було важливо виявити і проаналізувати, які з цих компонентів містять у собі основні загрози, що потребують особливої уваги при онлайн роботі сімейних медіаторів в умовах пандемії COVID-19.

Завдання дослідження:

1. Визначити чи збільшилась кількість звернень до сімейних медіаторів.

2. Проаналізувати основні інструменти онлайн роботи сімейних медіаторів.

3. Дослідити особливості онлайн роботи з сімейними конфліктами в умовах пандемії COVID-19.

Методика та організація дослідження. Дослідження здійснювалося за допомогою анкети «Особливості розвитку сімейної медіації під час пандемії COVID-19» (Карамушка Л.М., Білик Т.В., 2021). Обробка результатів здійснювалась за допомогою програми Docs.google, Excel.

У дослідженні взяли участь 60 медіаторів з різних регіонів України.

Викладення основного матеріалу.

Розглянемо спочатку результати, які стосуються *кількості звернень до сімейних медіаторів* під час пандемії COVID-19.

Аналіз отриманих даних показав, що у більшості респондентів (68%) кількість звернень за сімейною медіацією не збільшилась під час пандемії. Таку ж інформацію надав К. Рул (генеральний директор Mediate.com) в своєму виступі на міжнародній онлайн конференції з медіації - Online Mediation Conference, яку проводила Mediation School в квітні 2021р. [5]. Тема його виступу на конференції була присвячена «Онлайн-вирішення спорів (ОВС): сучасний стан в США», де він зазначив, що, незважаючи на те, що ОВС в судах штатів (Суд у сімейних справах округу Кларк (Лас-Вегас, Невада), Суд у сімейних справах округу Оттава (Гранд-Рапідс, Мічиган), Муніципальний суд Клівленда (Клівленд, Огайо), Муніципальний суд округу Франклін (Округ Франклін, Огайо) активно розвивається, кількість звернень за період карантину істотно не змінилася.

Онлайн-вирішення спорів - це використання інформаційно-комунікаційних технологій з метою допомогти конфліктуючим сторонам вирішити суперечку. В умовах пандемії COVID-19 сімейна медіація за допомогою відеозв'язку, або онлайн медіація, стає все більш поширеним, випробуваним і міжнародно вивченим способом вирішення сімейних спорів за участю медіатора. З одного боку онлайн медіація зручна, доступна і ефективна. Вона не передбачає фізичної присутності сторін конфлікту в офісі і тим самим відкриває доступ до послуги не тільки географічно віддаленим клієнтам, але і

всім тим, хто в силу стану здоров'я, матеріальних та інших обставин не має можливості приїхати до медіатора.

Незважаючи на те, що кількість запитів до сімейних медіаторів під час карантину істотно не змінилась, значна кількість опитувальних (67%) зазначили, що у період карантину вони почали використовувати **онлайн інструменти для проведення сімейної медіації** (переважно ZOOM платформу, Google та Skype конференції), що, в свою чергу, свідчить про важливий перехід до надання онлайн сімейної медіації населенню країни.

Слід наголосити, що у зв'язку з отриманими нами даними про те, що на сьогодні значну частину звернень до сімейних медіаторів (31%) складають запити клієнтів щодо конфліктів, які мають відношення до розлучень, а також велика кількість звернень (23%) стосується запитів шлюбних партнерів, необхідно зазначити з якими труднощами та **особливостями онлайн роботи** зіткнулися сімейні медіатори під час пандемії.

В першу чергу важливим постало питання забезпечення безпеки у зв'язку з підвищенням агресії та можливістю виникнення домашнього насильства після відкритої бесіди та прояву невдоволення діями партнера. Тому, обмеженням до проведення онлайн сімейної медіації є ситуації, коли шлюбні партнери проживають в одній квартирі та не мають можливості проводити зустрічі в різних місцях. Друга особливість роботи в онлайн – це складність управління емоціями сторін та в цілому процесом медіації, де є обмеження щодо невербальної комунікації та швидкого реагування на різкі висловлювання родичів. Також важливим питанням постає можливість залучення малолітньої дитини до процесу медіації у шлюбно-розлучних конфліктах, де є необхідність зрозуміти інтереси та бажання дитини для пошуку найкращого варіанту рішення з урахуванням всіх залучених до конфлікту сторін тому, що з малолітніми дітьми сімейний медіатор більше працює за допомогою проєктивних методик (гра, малюнки) в прямому контакті з дитиною. Також є складнощі онлайн роботи, пов'язані з відсутністю достатнього рівня інтернет зв'язку у сторін конфлікту,

наявністю смартфонів чи ноутбуків у всіх членів родини, або невміння користуватись онлайн інструментами зв'язку.

Важливо відмітити, що багато сімейних медіаторів також відчувають брак навичок щодо проведення онлайн процесу сімейної медіації, особливо в умовах наявності сильних емоційних проявів, високого рівня ескалації конфлікту та порушення комунікації шлюбних партнерів. При цьому, більшість сімейних конфліктів супроводжується сильними емоціями та високим рівнем стресу (за рівнем стресу «Шкали Холмса и Рея» шлюбно-розлучні конфлікти знаходяться на другому місці після втрати близької людини) [3]. З числа опитувальних лише 12% проводять навчання медіації, з них незначна кількість навчає онлайн роботі медіаторів, тому наразі є потреба в додатковому навчанні та підготовки спеціалістів в цьому напрямі роботи. Зокрема таке навчання було проведено нами за участю Асоціації сімейних медіаторів України в березні 2020 р. [1].

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Отримані дані свідчать про те, що в цілому відбувається активний розвиток і просування онлайн медіації в країні, що потребує додаткових програм навчання по підготовці спеціалістів для роботи в онлайн режимі. При цьому в умовах пандемії COVID-19 кількість сімейних конфліктів і звернень за допомогою до сімейних медіаторів істотно не змінилася в порівнянні з ситуацією, яка відбувалася в Китаї.

Перспективи дослідження полягають у підготовці та реалізації проекту навчання сімейних медіаторів щодо управління сімейними конфліктами та роботи з емоціями в онлайн режимі.

1. Білик Т.В. Вебінар на тему: «Особливості проведення сімейної медіації онлайн», 2020 <https://www.facebook.com/events/516584302382064>
2. ГО «Ліга медіаторів України», 2020 <https://fb.watch/5RsaJzB5dz/>
3. «Шкала стресу Холмса і Рея» <https://psytests.org/psystate/holmesrahe-run.html>
4. «Mail Today», 2020 <https://www.msn.com/en-in/news/world>
5. Online mediation conference, 2021 <https://mediation-school.com/conference>

Блинова О.Є.
завідувач кафедри психології,
доктор психологічних наук, професор
(Херсонський державний університет)
Каленчук В.О.
аспірант кафедри психології
(Херсонський державний університет)

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА УНІВЕРСИТЕТУ ЯК ЧИННИК СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ

Зараз університет трансформується в освітню корпорацію, що є соціальною системою, в основі якої лежать специфічна якість продукції (нові знання) та послуг (система освіти молоді, підвищення кваліфікації та ін.), правила поведінки та моральні принципи співробітників, репутація на державному та міжнародному рівні (Сокуренко, 2010). На часі є розробка нової освітньої парадигми – підготовка професіоналів, що вимагає нових підходів до управління університетом, впровадження нових освітніх технологій, перетворень у сфері міжособистісного спілкування, що охоплює всіх учасників освітнього процесу.

Сьогодні оцінка закладу вищої освіти як організації передбачає визнання його складної ієрархічної структури, вивчення активності цієї організації в реальному соціальному конкурентному середовищі, виявлення специфічних інтересів та стратегій. Успіх закладу вищої освіти, як і будь-якої сучасної компанії іншого спрямування, багато у чому залежить від рівня розвитку його корпоративної культури.

Корпоративна культура як внутрішнє середовище будь-якої організації призначена сформувати почуття належності співробітників до спільної справи, їх солідарності з місією та стратегією організації, а внаслідок цього, мотивацію на досягнення успіху у власній діяльності. Тобто корпоративна культура розглядається як засіб створення сприятливих умов для збільшення ефективності управління організацією та конкурентоздатності на ринку (Карамушка, Шевченко, 2014; Nesmeianova, 2018; Blynova & Kruglov, 2019).

Виходячи з цього, корпоративну культуру університету розглядаємо як цілісну сукупність норм, правил, переконань, цінностей, зразків поведінки та взаємодії, що виступає засобом поєднання адміністрації, професорсько-викладацького складу та студентів, спрямованих на досягнення цілей розвитку організації, що приймаються колективом та студентами, а також визначають унікальність університету серед інших освітніх закладів (Shavyrina, Demenenko & Kravchenko, 2018).

Дослідження організаційної культури університету ускладнюється його своєрідною структурою, специфікою цілей та завдань, що впливають на динамічного сукупного носія цієї культури, яким є не тільки викладачі та співробітники, але й студенти, склад яких постійно змінюється. Вивчення впливу організаційної культури закладу вищої освіти на всі сторони студентського життя є надзвичайно важливим у зв'язку з тим, що студенти є носіями особливостей культури, традицій, цінностей, іміджу університету не тільки у період свого навчання, але й через багато років після закінчення.

У визначенні професійної ідентичності підкреслимо належність суб'єкта до певної групи людей, що виконують цю діяльність, вихованих у контексті загальних вимог, цінностей і поділяючих між собою багато смислів як самої діяльності, так і культури взаємин навколо неї. Тому професійна ідентичність, хоча і формується в ході виконання діяльності, але пов'язана також з розумінням свого місця в соціальному світі, специфіки професійної спільноти. Професійну ідентифікацію майбутніх фахівців розуміємо, ґрунтуючись на науковому підході Л. Б. Шнейдер (Шнейдер, 2001), у відповідності до якого у професійній ідентичності виділяється два важливих аспекти: усвідомлення себе представником певної професії та професійної спільноти.

Емпіричне дослідження, яке спрямовано на встановлення взаємозв'язку між типом сприйняття організаційної культури університету з боку студентів та професійною ідентичністю, проведено на базі Херсонського державного університету; у дослідженні взяли участь 49 здобувачів денної форми навчання старших курсів.

Результати проведеного кореляційного аналізу засвідчили, що «відкритий тип організаційної культури» на статистично значущому рівні пов'язаний з усвідомленням та позитивною оцінкою з боку студентів своєї належності до університетської спільноти, з їх «організаційною ідентичністю». Результати дослідження показали, що коли студенти сприймають університет як організацію, яка ґрунтується на принципах співробітництва, згоди, взаємозамінності та взаємозалежності, передбачає розподіл ролей на основі домовленості, вони оцінюють стосунки з колективом та керівництвом як конструктивні, а умови навчання та праці як комфортні. Вони також вважають, що комунікації є розгалуженими та вільними, їх думка важлива для факультету, керівництво університету йде на контакт. Цей висновок підтверджує наявність зворотного кореляційного зв'язку організаційної ідентичності із «закритим типом організаційної культури», тобто студенти відчують свою «відстороненість» від процесів, які відбуваються в університетському середовищі, від обговорення та прийняття стратегічних цілей розвитку університету, вважають, що система влади та керівництва є жорстко ієрархізованою, формальною, інформація передається переважно «зверху донизу» у вигляді розпоряджень, інструкцій, наказів, приписів. Спільна думка студентів стосовно важливих для їх життя подій майже не враховується, або цей процес виглядає формальним.

«Професійна ідентичність» на статистично значущому рівні пов'язана з відкритим типом організаційної культури, це дозволяє зробити висновок, що коли студент вважає, що в університеті схвалюються та стимулюються прогресивні зміни та креативність співробітників та студентів, тоді у нього з'являється з більшою ймовірністю позитивна ідентифікація з організацією, а через неї відбувається більш ефективно набуття зрілої професійної ідентичності.

Отже, встановлено взаємозалежність між уявленнями студентів про організаційну культуру університету як більшою мірою «відкритою» та зрілою професійною ідентифікацією студентів, що доводить вплив комфортного,

демократичного, творчого освітнього середовища університету на становлення професійної ідентичності студентів.

1. Blynova, O. Ye. & Kruglov, K. O. The value of social capital for the psychological well-being of employees. *Insight : the psychological dimensions of society*, 2019. Vol. 1. 72-78. doi 10.32999/2663-970x/2019-1-11

2. Карамушка Л. М., Шевченко А. М. Організаційний розвиток як детермінанта розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. *Теоретичні і прикладні проблеми психології : збірник наукових праць* [гол. ред. Завацька Н. Є.]. Луганськ : НОУЛІДЖ, 2014. № 1 (33). С. 196–205.

3. Nesmeianova, R. K. The relationship of the socio-demographic characteristics of employees with their organizational identification and the attractiveness of corporate culture for them. *Social psychology and society*, 2018. Vol. 9(1). 67-77. doi:10.17759/sps.2018090105

4. Сокурєнко М. Б. Реальная и желаемая модели организационной культуры вуза в представлении преподавателей и студентов. *Психологическая наука и образование : электронный журнал*. 2010. № 3. Режим доступа : www.psyedu.ru.

5. Shavyrina, I., Demenenko, I. & Kravchenko, E. (2018) Customer-Centric Organizational Culture of the University as a Factor of Efficient Social and Economic Development of the Region. *SHS Web of Conferences*. 50:01011 DOI 10.1051/shsconf/20185001011

6. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: Монография. М. : МОСУ, 2001. 272 с.

Блискун О.О.

професор кафедри практичної психології
та соціальної роботи, д.психол.н., доц.

(*Східноукраїнський національний університет ім. В.Даля*)

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК МЕТОД ОПТИМІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ В ОРГАНІЗАЦІЯХ СОЦІАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ

У сучасному суспільстві все більшого значення набуває вдосконалення процесів управління в соціальній сфері, особливо на регіональному та місцевому рівні, де зосереджені установи та організації, що забезпечують задоволення життєво важливих потреб і потреб населення. Однак управління в соціальній

сфері потребує специфічних методів і урахування різноманітних інтересів різних груп населення. Природно, що воно включає такі процеси і механізми як: відносини, взаємодії, цілі, функції, мотиви, стимули, форми, способи технології, результати, ефекти тощо [3].

В системі управління соціальною сферою, як відомо, використовуються адміністративні, економічні, соціально-психологічні та інші методи.

Особливість застосування соціальних технологій полягає в тому, що це більш «тонкі» і ефективні методи впливу на поведінку, наприклад, у порівнянні з адміністративно-лінійними формами [1].

Як показує практика, до конкретних форм інноваційних технологій, наприклад, відносяться: аутсорсинг, бенчмаркінг, форсайт-технології та інші, що вимагають більш детального, змістовного аналізу і методики конкретних механізмів реалізації в різних галузях соціальної сфери. Так, технологія аутсорсингу, що означає залучення ресурсів ззовні і передачу деяких функцій організації зовнішнім виконавцям, які їх виконують більш якісно і з найменшими витратами. Також і бенчмаркінг, як систематична діяльність, спрямована на пошук, оцінку і навчання на кращих прикладах і запозичення знань, досягнень у інших фірм, компаній, організацій, можна застосувати до різних галузей соціальної сфери з урахуванням їх специфіки. Бенчмаркінг є одним з ефективних, інноваційних видів соціальних технологій, що вимагають розробки на основі глибокого методологічного підходу в конкретних напрямках діяльності [2].

Таким чином, інноваційні технології представляють собою сукупність прийомів і методів, які вдосконалюють управління в соціальній сфері та спрямовані на створення соціальних нововведень, які призводять до якісних суспільних змін і раціонального використання ресурсів.

Наразі в регіонах накопичено достатній досвід використання соціальних технологій роботи з різними групами населення (технологія соціальної реабілітації, технологія доступного середовища, технологія здійснення громадських робіт тощо) [4].

Однак з позицій концептуального розвитку сфери соціального обслуговування та соціального захисту населення основне завдання полягає не тільки в кількісному різноманітті соціальних технологій (це, безсумнівно, важливо), але і у визначенні найбільш ефективних з них, спрямованих на створення і підвищення якості життєвого середовища і рівня життя.

З цією метою, наприклад, ставиться завдання активізації самих одержувачів соціальних послуг в напрямку участі в реалізації, контролі і управлінському впливі на соціальну політику.

З іншого боку, розширюється технологічна функція постачальників соціальних послуг, яким ставиться сприяти активізації потенціалу, самореалізації одержувачів соціальних послуг. Тут доцільно використовувати елементи технології коучингу, що дозволяє концентрувати увагу на ресурсних можливостях клієнта і орієнтувати його на досягнення цілей, пов'язаних з покращенням життя. Природно, що це вимагає розробки індивідуальних навчальних програм і групових тренінгів.

Соціальні технології створюються на основі практичного досвіду, потреби в більш ефективному наданні соціальних послуг конкретним категоріям громадян. Але, разом з тим, з метою впорядкування доцільної практичної діяльності, спрямованої на досягнення заданого результату, будь-яка соціальна технологія спирається на обов'язковий фундамент, тобто принципи побудови соціальних технологій [4].

До основних принципів конструювання соціальних технологій належать: принцип системності, який полягає в тому, що соціальна технологія розглядається як система, тобто як сукупність взаємопов'язаних елементів, кожен з яких має властивості цієї сукупності; принцип оптимальності означає найкраще використання наявних ресурсів і засобів для досягнення мети впливу; принцип забезпечення технологічності полягає у гнучкому підході до вибору методів і конкретних методик здійснення запланованих дій, з урахуванням особливостей конкретного регіону, культурних традицій, гендерних і вікових особливостей; принцип раціональності, що полягає в організації допомоги

людині у формі планування конкретних дій конкретних людей і організацій, що дозволяють розглядати соціальну технологію як інструмент для досягнення соціально значущих цілей; принцип перманентності, що передбачає безперервність в здійснюваних соціальних діях по досягненню результату; принцип атракції, що має на увазі довіру до партнера по взаємодії і клієнта.

Таким чином, соціальна сфера і її конкретні галузі потребують оптимізації управління з використанням інноваційних технологій, що включають соціально-проектну діяльність, організаційно-управлінські методи, сучасні правові та економічні підходи до організації та функціонування соціальних установ, а також знаходження оптимальних форм їх взаємодії з органами влади.

Для здійснення ефективного управління галузями соціальної сфери ключовими напрямками є: планування організаційно-управлінських процесів в галузях соціальної сфери (освіті, охороні здоров'я, соціального захисту населення, культури і мистецтва, комунального господарства та ін.); розробка та реалізація соціальних проектів; впровадження інноваційних технологій в управління соціальними процесами; прогнозування соціального розвитку конкретних галузей соціальної сфери; пошук ресурсного забезпечення діяльності соціальних установ; знаходження і розробка оптимальних технологічних рішень виходу зі складних соціальних ситуацій; здійснення взаємодії і координації діяльності державних, комерційних і громадських організацій щодо вирішення соціальних проблем.

1. Корпоративна культура громадських організацій у соціально-психологічному вимірі : монографія / Н.Є. Завацька, Т.В. Борозенцева, І.Є. Жигаренко, О.В. Федорова. – Сєвєродонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2017. – 168 с.

2. Моделювання соціально-психологічних систем: теоретико-прикладний аспект : монографія / В.Й. Бочелюк, Н.Є. Завацька, С.А. Білоусов та ін. ; за ред. В.Й. Бочелюка. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – Сєвєродонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2013. – 363 с.

3. Соціально-психологічні аспекти адаптації молоді до умов ринкової економіки : монографія / Під ред. Н.Є. Завацької. – Сєвєродонецьк: СНУ ім. В. Даля, 2012. – 252 с.

4. Соціально-психологічні засади формування у майбутніх менеджерів здатності до спільної управлінської діяльності : монографія / Н.Є. Завацька, Е.П.Шейко. – Северодонецьк : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2014. – 240 с.

Бохонкова Ю. О.

завідувачка кафедри психології та соціології,
д. психол. н., проф.
*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)*

Овсянникова Ю. В.

заступниця начальника відділу комплектування
Управління кадрового забезпечення
(Головне управління національної поліції в Луганській області)

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Уміння прийняття рішення є складовою частиною професійної діяльності, але саме в управлінській діяльності воно найбільш специфічно. Функція прийняття рішення і, відповідно, процеси по її реалізації виступають своєрідним „ядром”, стрижнем усієї діяльності управлінського типу, у найбільшій мірі втілюють її реальну складність і відповідальність.

Існують два основних підходи, що склалися при аналізі прийняття рішення. Перший підхід цікавий тим, що його автори прийшли до формулювання найважливіших аспектів розуміння процесів прийняття рішення в професійній діяльності, аналізуючи різні види предметної діяльності - політичні рішення і рішення екіпажа при посадці літака. Другий підхід відносився спочатку до діяльності оператора (при управлінні складними технологічними системами), потім до більш загальних уявлень про прийняття управлінських рішень (коротко ПУР). Обидва підходи підкреслили цілісний характер прийняття рішення, зв'язаний з розвитком активності самого суб'єкта [3].

Прийняття рішень – це психічне утворення, яке, реалізуючись на ґрунті всієї сукупності традиційних психічних процесів, може бути зведене до одношаренгової суми; через це процес прийняття рішення не має самостійної специфіки. Процес прийняття рішення полягає в системній організації інтелектуальних, емоційних та вольових процесів, опосередкованих сукупністю особистісних особливостей.

Мотиваційну та емоційну сфери, а також сферу несвідомого особи, яка приймає рішення, вивчають у теорії установки, при цьому головний наголос роблять на другу ознаку – санкціонування результату, засадовим стосовно якого є установка. Згідно з цією теорією, прийняття рішення тісно пов'язане з виникненням та проявом установки. Згідно з Д.М. Узнадзе, існують три періоди процесу прийняття рішення [4]:

1. Підготовчий період, коли на підставі об'єктивних даних відбувається усвідомлення існуючих альтернатив. Цей період включає два моменти:

- пошук доцільного різновиду поведінки;
- у центрі свідомості перебуває мотивація, на підставі якої приймається рішення.

2. Період прийняття рішення.

3. Період реалізації рішення.

У рамках діяльнісного підходу головний наголос також роблять на санкціонуванні результату. В цій теорії глибоко вивчається процес вироблення рішення, операційний характер. Прийняття рішення розуміється як компонент у структурі діяльності. При цьому головні функції та місце цього компонента розуміють по-різному. Перший і найбільш поширений підхід – розгляд процесу прийняття рішення як формування функціональної системи діяльності. Згідно з цим підходом, прийняття рішення починається із загальної готовності до дії, усвідомлення необхідності, при цьому суб'єкт відображає свої потреби, формується мотив; відбувається актуалізація знань на мовленнєво-мислительному рівні. Через смисл відповідно до змісту мовленнєво-

мислительного рівня конкретизується зміст перцептивного рівня: визначається мета, актуалізуються вміння та окреслюється стратегія, смисл об'єктивується, здобуває вигляд значення, на підставі якого активуються складники сенсорного рівня. Відтак включаються когнітивні компоненти: відбувається обстеження ситуації, зіставлення з попереднім досвідом, смислом та значенням. За умови збігу із смислом та значенням настає реалізація обраної стратегії. Якщо цього збігу немає, та реалізація відбувається через регулятивні процеси.

Специфіка прийняття рішення полягає в тому, що процеси, які його складають, закономірно й доцільно інтегровані і здобули у цій інтеграції нові якості. З одного боку, в прийнятті рішення зберігаються всі головні особливості кожного психічного процесу, його феноменологія та механізми, а з іншого – будь-який процес, включаючись в інтеграцію, дістає додатковий зміст і специфіку [2].

При побудові способу дії головного значення набувають процеси смислоутворення, які забезпечують вибірковість інформації через співвіднесення ситуативних результатів діяльності з її мотивами, а при реалізації рішення – з метою. Інформація оцінюється з точки зору її суб'єктивної значимості й утворює емоційно-сміслові образи.

Пошук критеріїв рішення опосередковується процесом смислоутворення, який перебігає в емоційні форми на невербальному рівні. При побудові спільної діяльності зростає роль вольової регуляції та її мобілізуючої та дезактивуючої функції. Таким чином, у процесі прийняття рішення велику роль відіграє емоційно-вольова регуляція. Вона є складовою частиною всіх етапів процесу прийняття рішення і безпосередньо впливає на ефективність рішення [1].

Отже, процес прийняття рішення може бути розглянутий як певне співвідношення когнітивних та емоційно-вольових процесів. Це співвідношення багато в чому визначає якісні характеристики процесу прийняття рішення, його успішність як в індивідуальній діяльності, так і в спільній.

1. Козелецкий Ю. Психологическая теория решений. М. : Наука, 1979. 212 с.
2. Лозниця В. С. Психологія менеджменту: Навч. Посібник. К.: КНЕУ, 1997. 248с.
3. Мартынов С. Д. Профессионалы в управлении. Л.: Лениздат, 1991. 144 с.
4. Омаров А. М. Социальное управление: некоторые вопросы теории и практики. М. : Мысль, 1980. 269 с.

Бохонкова Ю. О.

завідувачка кафедри психології та соціології,
доктор психологічних наук, професор
(*Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля*)

Сербін Ю. В.

доцент кафедри психології та соціології,
кандидат психологічних наук, доцент
(*Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля*)

ПОВЕДІНКОВІ СТРАТЕГІЇ ОСОБИСТОСТІ, ЩО ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ В ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

В соціумі створюються механізми, які узгоджують психологічні ситуації між людьми по можливості безконфліктно. Визначення ситуації індивідом, що виходить з власних установок та нормативних уявлень соціуму дає уявлення про його пристосовуваність, про його конформність. Здорова, зріла особистість є функціонально автономною, її поведінка усвідомлено вмотивована. Розвиваючись, особистість постійно будує і перебудовує свій життєвий світ. Вона створює його, структуруючи зовнішню дійсність відповідно до внутрішньої. Саме особистість з її планами та установками, ненаситними потребами та несвідомими імпульсами визначає ракурс, в якому людина бачить зовнішній світ, орієнтується у ньому, пристосовується до життя. Всі ми залежимо від власного минулого, від своєї ні на кого не схожої історії, яку створюємо своїми вчинками, рішеннями, буденними виборами. Ми також залежні від сьогодення з його суєтою, метушнею, стресами, втомою, хворобами,

невідкладними справами. Не меншою є й залежність від майбутнього, від уявлень про завтрашній день, від надій, бажань, усвідомлюваних і не дуже усвідомлюваних мрій і прогнозів. У здорової, самоактуалізованої, гармонійної особистості минуле, теперішнє і майбутнє співіснують у цілісності, єдності, взаємодії. Людина не відмовляється від власної історії, інтегрує минулий досвід, залишаючи його своїм, знаючи йому ціну [1; 2].

Людина як суб'єкт життєдіяльності взаємодіє з життєвими ситуаціями та реалізує потенціал суб'єктності на основі суб'єкт-об'єктних орієнтацій у вигляді внутрішньої картини життєдіяльності та вибору стратегій поведінки. Стереотипні моделі поведінки розглядалися в зарубіжній психології з точки зору когніцій по відношенню до пізнавальних процесів (А. Адлер, Р. Гарднер, Дж. Каган, Г. Келлі, Г. Олпорт та ін.); у вітчизняній психології у контексті цілеспрямованої діяльності (А. Байметов, Є. Клімов, С. Максименко, В. Мерлін, П. Паригін, В. Роменець та ін.). Відповідність суспільно регламентованої поведінки і діяльності внутрішній структурі особистості, її інтересам, ціннісним орієнтаціям, особливостям темпераменту досягається в ході соціальної адаптації.. В Україні окремі аспекти цієї проблеми досліджувалися в рамках психофізіології, загальної психології, соціальної психології, педагогіки (І. Бондаренко, О. Борисенко, П. Зільберман, О. Каганов, О. Кокун, С. Кулик, В. Невмержицький, В. Розов, А. Скрипко, В. Струкуленко) [6].

У кожній життєвій ситуації необхідно розрізняти об'єктивне (зміст), обумовлене подіями, що відбулися в дійсності, і суб'єктивне значення, яке надається їй суб'єктом у залежності від його поглядів, досвіду, характеру та ін. Об'єктивне і суб'єктивне значення ситуації можуть часом сильно розходитися. Одна і та ж об'єктивна подія, наприклад неможливість задоволення будь-якої потреби, може грати для однієї особи в різні моменти (або в один і той же час для різних осіб) різну роль. Ситуації можуть не тільки викликати тимчасові зміни в поведінці, а й стимулювати перебудову особистості. Людина не просто реагує на ту або іншу ситуацію, але й визначає її. Тим самим особистість фактично сама створює, конструює той соціальний світ, в якому існує [5].

Серед форм прогнозування власного майбутнього найтипівішими є життєві цілі, які у концентрованому вигляді відображають потреби особистості, її найважливіші інтереси. Цілі можуть бути розумними і не дуже, масштабними і ситуативними, гнучкими і жорсткими. Пізнання людини в контексті життєвих ситуацій, які змінюються в процесі життєдіяльності, сприяють глибшому, цілісному, інтегративному погляду на людину.

В склад ситуації, що трапляються у будь який момент у будь якій організації, входить репертуар способів дій, поведінкових стратегій. Коли людина здійснює якусь дію, вона повинна передбачати (випереджати результат), чим ця дія закінчиться. Як вважає У. Томас, будь-якій діяльності передуює процес розмірковування, який «можна назвати визначенням ситуації». На його думку, визначення ситуації (або випереджальні стратегії поведінки в певних ситуаціях) не просто детермінує наступні дії індивіда, але й «сама особистість складається з ланцюга таких ситуацій» [3].

На випереджальну стратегію поведінки впливає оцінювання ситуації, яке опосередковує взаємодію вимог, обмежень та ресурсів середовища, з одного боку, та ієрархію цілей, потреб і вірувань особистості, з іншого. Перешкодою на шляху побудови адаптивної випереджальної стратегії поведінки можуть стати безліч бар'єрів, а саме: матеріальних, фізичних, біологічних, соціально-психологічних. Серед психологічних бар'єрів слід назвати страх, невпевненість у собі, які найчастіше зупиняють людину у відповідальний момент. Буває, людина усвідомлює, що вона боїться осуду, посмішок з боку оточуючих, і подолати такий страх дуже важко.

У ситуації життєвих змін людина здатна якщо не змінити ситуацію, то хоча б змінити своє ставлення до неї. Безперечно, існує певний зв'язок між характеристиками суб'єктивного смислового простору та ефективністю адаптаційних можливостей людини. Важливими параметрами у суб'єктивній картині ситуації виступають, по-перше, уявлення про ситуацію, і, по-друге, уявлення про способи її подолання. Адаптаційні можливості людини, захисні механізми психіки, стереотипи мислення та поведінки, індивідуальний спосіб

взаємодії із ситуацією у відповідності з її власною логікою, значущістю для людини та її сьогоденними можливостями мають ключове значення у виборі випереджальної стратегії поведінки у ситуації життєвих змін.

Знання та розуміння людиною своїх паттернів поведінки забезпечують можливість їхньої корекції та врахування у значущій сфері взаємовідносин. Особливо це важливо в сучасному світі, оскільки буття людини перенасичено стресогенними ситуаціями, швидкими життєвими змінами, що часто спонукають людину до ірраціональної поведінкової активності. І життєві обставини, і внутрішня логіка розвитку передбачають регрес, затримки, повторення, складні життєві ситуації. Формування позитивної (адаптивної) випереджальної стратегії поведінки необхідно людині щоб якомога ефективніше адаптуватися до будь-якої ситуації, підготуватися до можливих нових умов дійсності, знизивши стресогенність того, що може відбутися. Цей процес можна порівняти з психологічним загартуванням аби забезпечити та підтримати певний рівень психічного та фізичного здоров'я, хоча б мінімальну, але все ж таки задоволеність собою, своєю діяльністю, спілкуванням, своїм життям. Адже, якщо людина вчасно не опанує ситуацію, не буде готова до змін в житті, то ситуація опанує нас. Під час життєвих змін, а особливо криз, життєві перспективи особистості звужуються, внаслідок чого вона стає вразливою, її стан починає характеризуватися як депресивний. Звідси депресії, інфаркти, інсульты та інші психосоматичні та психологічні проблеми, які дедалі частіше спостерігаються у людей різних вікових та соціальних категорій [2].

Отже, усвідомлення та формування випереджальної стратегії поведінки особистості в будь якій ситуації, створює можливість оптимізації наступного життєвого руху, сприяє оптимізації розвитку особистості. Адже досягнення життєвого успіху базується насамперед на формуванні власної психологічної компетентності, на поєднанні власного життєвого досвіду та «роботою на випередження».

1. Абульханова-Славская К. А. Жизненные перспективы личности. *Психология личности и образ жизни*. М., 1987. С. 138-144.
2. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М. : Мысль, 1991. – С. 17 – 29.
3. Гинзбург М. Р. Психологическое содержание личностного самоопределения. *Вопросы психологии*. 1994. № 3. С. 43-52.
4. Головаха Е. И., Кроник А. К исследованию мотивации жизненного пути: Техника «каузометрии». Мотивация личности (феноменология, закономерности и механизмы формирования). М., 1982. С. 99-108.
5. Дружинин В. Н. Варианты жизни: Очерки экзистенциальной психологии. М. : ПЕР СЕ; СПб. : ИМАТОН-М, 2000. – 135 с.
6. Ковалев В.И. Личностное время и жизненный путь личности. *Психология личности и время жизни человека*. Черновцы, 1991. С. 5-14.
7. Леонтьев Д.А., Шелобанова Е.В. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего. *Вопросы психологии*, 2001. № 1. С. 57-65.

Бочелюк В.Й.

Заслужений працівник освіти України,
доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри соціальної роботи та психології
(Національний університет «Запорізька політехніка»)

Панов М.С.

доктор психологічних наук, доцент,
доцент кафедри спеціальної педагогіки та
спеціальної психології
(Комунальний заклад вищої освіти «Хортицька національна навчально-
реабілітаційна академія» Запорізької обласної ради)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ НАСЛІДКИ ПАНДЕМІЇ ДЛЯ СУЧАСНОГО УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Відомо, що проведене в Китаї під час початкового спалаху COVID-19 дослідження виявило, що 53,8 % опитаних оцінили психологічний вплив епідемії як середній або тяжкий; 16,5 % повідомили про помірні та тяжкі симптоми депресії; 28,8 % – про симптоми середньої тяжкості і тяжкої тривожності; 8,1 % – про середній і значний рівень стресу.

Під час перебування в лікарні серед частих симптомів у пацієнтів із COVID-19 були відчуття жалю, обурення та роздратування, ознаки тривоги з можливими нападами паніки, фобіями та безсонням, а також депресії з відчуттям самотності та безпорадності (О.С.Чабан, О.О.Хаустова, 2020: с.27).

Результати зарубіжних досліджень продемонстрували глибокий і широкий спектр психологічних наслідків, до яких може призвести спалах COVID-19: поява нових психіатричних симптомів в осіб, які не мають психічних захворювань; погіршення стану тих, хто вже страждає на такі захворювання; дистрес у доглядальників за пацієнтами з психічними та соматичними недугами. До того ж спалах коронавірусної хвороби передбачувано спричиняє суспільні психологічні реакції, такі як напруга, тривога та страх, втрата орієнтирів і планів на майбутнє, що може теж призводити до гострої реакції на стрес, посттравматичного стресового розладу, депресії, інших емоційних розладів і як наслідок – до зростання аутоагресивних дій аж до суїцидальних.

Сама ситуація карантину виступає в якості соціального стресору та має наступні стресові чинники: розчарування, що пов'язано з втратою звичного режиму (соціальні обмеження), недостатнє постачання та доступ до регулярної медичної допомоги; недостатня інформація, відсутність або затримка інформації від установ охорони здоров'я, розлагоджена координація, незрозумілі вказівки; плутанина з причин карантину, відсутність прозорості; більша тривалість карантину ніж передбачалось; побоювання заразитись та / або заразити інших, що може проявлятися як посилення уваги та занепокоєння за здоров'я та фізичні симптоми (Науменко Г., 2020).

Не варто забувати про тисячі українців, які втратили когось зі своїх рідних, близьких, друзів, колег внаслідок пневмонії, спричиненої коронавірусом, та загострення інших тяжких хвороб. Ці люди травмовані важкою втратою, переживають горе, відчай, тугу. Відомо, що астеничні емоційні реакції характеризуються зниженням життєвих сил, функцій органів, чутливості, мотивації, повільністю, загальмованістю або навіть припиненням активності, часто призводить до помилок, невдач, хвороб тощо.

Ми провели онлайн-дослідження за допомогою відкритої платформи Google Forms. Головним методичним інструментарієм стала авторська анкета-опитувальник «Як ти почуваєшся під час карантину?». Дослідження проводилося впродовж листопада-грудня 2020 року. Вибірка склала 31 особу віком від 15 до 54 років. З них 29% з досліджуваних є чоловіки, 71% - жінки.

Так, 38,7% опитаних осіб повідомили, що часто відчувають пригніченість. 41,9% досліджуваних визнають, що часто відчувають тривогу за здоров'я своє та своїх рідних.

Близько половини учасників дослідження (45,2%) визнали, що останнім часом вони стали більш дратівливими.

45,2% респондентів зазначають, що у них спостерігаються розлади сну та/або апетиту.

Більше третини досліджуваних (38,7%) відчувають серйозне занепокоєння через думки або інформацію про епідемію.

Така ж кількість (38,7% опитаних) повідомляють про те, що вони переважно мають поганий настрій.

Також значна частина учасників опитування (41,9%) вважають, що вони не живуть наразі достатньо повним життям. А більше чверті українців (29%) повідомили, що мають у житті мало речей, які б їх радували.

32,3% респондентів відчувають, що в них нема надії на майбутнє. Однак, переважна кількість осіб (87,1%) повідомили, що в їх оточенні є близькі люди, які надають їм необхідну підтримку та підбадьорення, такої соціальної підтримки не відчувають лише 12,9% досліджуваних.

Представимо результати проведеного опитування графічно.

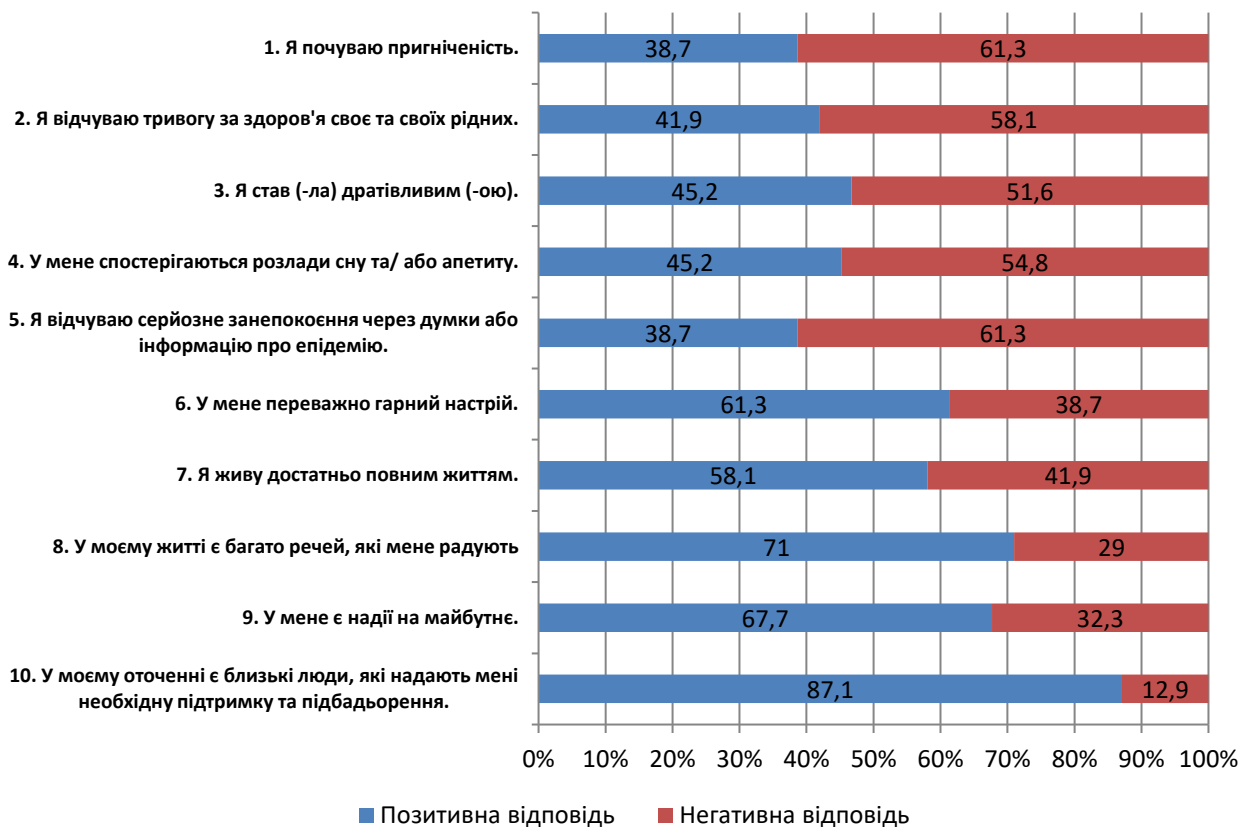


Рис.1 Розподіл досліджуваних за позитивними та негативними відповідями на запитання опитувальника (у %).

Отже, як стало відомо з проведеного дослідження, від третини до половини опитаних українців відчувають пригніченість, тривогу, дратівливість, занепокоєння, мають розлади настрою, сну та/або апетиту, у них відсутні надії на майбутнє, мало радощів у житті та відсутнє відчуття повноти життя.

Таким чином, сучасна пандемія COVID-19 та протиепідемічні заходи є макростресорами для населення багатьох країн, в тому числі й для українців. Ці стресори негативно вплинули на психічне здоров'я та психологічне благополуччя людей.

Відбувається загострення психічних захворювань у осіб, які мали їх до епідемії, а також фіксується виникнення хворобливих симптомів у раніше здорових людей. Розлади варіюються від депресії, тривоги, панічних нападів, соматичних симптомів та ознак посттравматичного стресового розладу до делірію, психозу та суїциду.

Частими психологічними наслідками стали негативні психоемоційні стани: напруга, тривога, страх, нудьга, туга, фрустрованість, дратівливість, агресія, відчуття емоційного виснаження, горювання тощо.

Значні зміни фіксуються у поведінці людей та їх фізичному самопочутті. Використовується стратегія уникнення, почастишали випадки домашнього насильства, з'являються труднощі у виконанні щоденних рутинних справ, виникають соматичні симптоми, болі в тілі, розлади сну та апетиту.

У ході проведеного опитування стало відомо, що більше ніж третині українців притаманні такі негативні наслідки для психологічного самопочуття, як пригніченість, тривога, дратівливість, занепокоєння, розлади настрою, сну та/або апетиту, відсутність надії на майбутнє, відсутність радощів у житті та відсутнє відчуття повноти життя.

Вважаємо, що віддаленими психологічними наслідками пандемії для українського суспільства може стати почастишання випадків пролонгованої депресії, тривожних станів, фобій, панічних атак, симптомів посттравматичного стресового розладу, негативних психоемоційних станів, неконструктивних стратегій поведінки. Всі ці негативні наслідки повинні бути у фокусі уваги управлінців, науковців, практиків для розроблення та втілення ефективних організаційних, психіатричних і психологічних заходів щодо підтримки психічного здоров'я і психологічного благополуччя населення в період епідемії та після її згасання.

1. Науменко Г. Соціальний стрес, як наслідок пандемії. *Національний медичний університет імені О.О.Богомольця*: веб-сайт. URL: <http://nmuofficial.com/news/sotsialnyj-stres-yak-naslidok-pandemiyi-prezentatsiya-vykladacha-kafedry-medychnoyi-psyhologiyi-psyhosomatychnoyi-medytsyny-ta-psyhoterapiyi/> (дата звернення: 08.01.2021).

2. Чабан О. С., Хаустова. О.О. Психічне здоров'я в період пандемії COVID-19 (особливості психологічної кризи, тривоги, страху та тривожних розладів). *Нейро News*. 2020. № 3. С. 26–36.

Братченко А.В.
здобувачка вищої освіти
(*Східноукраїнський Національний
Університет імені Володимира Даля*)

ПОЛОЖЕННЯ ПСИХОАНАЛІЗУ У СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ

Психоаналіз - метод лікування психічних розладів, сформований психоаналітичною теорією, який робить акцент на несвідомих психічних процесах і іноді описується як „глибинна психологія”. Психоаналітичний рух зародився в клінічних спостереженнях та формулюваннях австрійського психіатра Зігмунда Фрейда, який створив термін психоаналіз (1922)[3].

Фрейд був першим, хто зміг представити дослідження несвідомих процесів психіки на рівні наукових можливостей свого часу. Згодом психоаналіз зіткнувся з численними труднощами як в лікуванні пацієнтів, так і в справі обґрунтування істинності своїх передумов, що призвело до перманентної кризи теорії і практики психоаналізу. Криза психоаналізу була спричинена через самі основи психоаналітичного вчення. Частково через погляди З. Фрейда, частково через недостатню кількість наукового знання того часу. Психоаналітична схематизація тяжіла до догматизації, розповсюджувалася на явища культури, соціальне життя суспільства, через що у професіоналів породжувалася недовіра до психоаналізу, як наукового методу [2]. Слід зазначити, що техніка З. Фрейда «класичного» психоаналізу була придатна лише для лікування невротичних пацієнтів, тому через відсутність знань, як точно визначити рівень психічного розвитку пацієнта, його техніка була скоріше шкідливою. Але саме психоаналіз дав потужний поштовх на розвиток таких напрямків як: Аналітична психологія (К. Г. Юнг), індивідуальна психологія (А. Адлер), теорія об’єктних відносин (М. Балінт, Д. Віннікотт, Д. Фейрберн), психоаналітична школа М. Кляйн і т.д.

В сучасному психоаналізі відбулася модифікація дуальної теорії потягів за З. Фрейдом, або повний відказ від неї. Модель інстинкта з резервуаром та

аккумуляцією енергії на сьогодні також дискредитована. При дослідженнях обставин виникнення психічних хвороб необхідно шукати зміни в оточенні і об'єктних відносинах. Таким чином буде використовуватися клінічне, а не метапсихологічне пояснення.

Сучасний психоаналіз видозмінився з моменту свого народження і однією з сучасних версій психоаналізу є інтерсуб'єктний підхід, де психоаналітики намагаються знайти нову мову психоаналізу та критично переосмислюють основні психоаналітичні концепції. Психоаналіз, вважають вони, це наука про інтерсуб'єктивності, фокусом якої є взаємодія спостерігача і об'єкта спостереження, а єдиною реальністю, релевантною та доступною для психоаналітичного дослідження (тобто емпатії і інтроспекції), є суб'єктивна реальність пацієнта, суб'єктивна реальність аналітика, а також психологічне поле, що створюється в результаті їх взаємодії [2].

Психоаналіз як терапевтичний метод слід розглядати перш за все як особливий тип комунікації, також винайдений Фрейдом або, точніше, той, що склався в реальній історичній взаємодії Фрейда і його пацієнтів. А. Лоренцер в своїй книзі «Археологія психоаналізу» неодноразово підкреслює, що психіатрія (в її найбільш гуманізованих формах) і психотерапія ХІХ ст. спиралися на принципову асиметрію соціальної комунікації лікар-пацієнт. Формування наукового методу Фрейда як в теоретичному, так і в практичному аспектах пов'язано з поступово прогресуючою відмовою від впливів будь-якого роду на об'єкт дослідження (від інструментальних і маніпулятивних до ідеологічних і педагогічних). Першим відмовою в аналітичній практиці стала відмова від гіпнотичного втручання.

У першій половині ХХ століття психоаналіз радикально змінив ставлення до психічного життя людини. Було запропоновано ряд нових концепцій несвідомих психічних процесів, психічного детермінізму, дитячої сексуальності і, що найважливіше, ірраціональності поведінки людини. На противагу цьому прориву досягнення психоаналізу другої половини ХХ ст. були менш вражаючими. Хоча психоаналітична теорія розвивалася і далі,

Можна назвати лише кілька блискучих здогадок, за винятком прогресу у вивченні розвитку дитини. Найбільш важливою особливістю і одночасно недоліком є те, що психоаналіз так і не став наукою: у його рамках не були розроблені об'єктивні методи перевірки сміливих ідей, сформульовані раніше. В результаті психоаналіз увійшов в ХХІ ст., розгубивши значну частину свого впливу [1].

Я згодна з тими, хто вважає, що сучасний психоаналіз може подолати кризу, повернути свій колишній інтелектуальний вплив, відкрити в собі внутрішні енергетичні резерви. Треба розвивати більш тісний зв'язок з біологією взагалі і з когнітивними нейронауками (нейропсихологія, нейробіологія) зокрема. Більш тісні зв'язки між психоаналізом і когнітивними нейронауками дозволять досягти двох важливих для психоаналізу цілей: концептуальної і експериментальної. З концептуальної точки зору когнітивні нейронауки можуть запропонувати нову основу для розвитку психоаналізу, основу, яка, можливо, буде більш адекватною, ніж метапсихологія Фрейда.

1. Мокшанцев Л.В. Психоанализ и наука. Гуманитарный вестник, 2018, вып. 10. <http://dx.doi.org/10.18698/2306-8477-2018-10-564/>

2. Старовойтов, В. В. Современный психоанализ - смена парадигмы мышления / В. В. Старовойтов// Философские науки. – 2000. – №3. – С.140-142.

3. Britannica, T. Editors of Encyclopaedia. "Psychoanalysis." Encyclopedia Britannica, May 28, 2020. <https://www.britannica.com/science/psychoanalysis>

Бровендер О.О.
старший викладач кафедри
практичної психології та соціальної роботи
*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля
м. Сєвєродонецьк, Україна)*

Білянська А.Ю.
Магістр гр. СР-20зм
*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля
м. Сєвєродонецьк, Україна)*

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ СУПРОВІД ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ЗА КОРДОНОМ

Виникнення соціальної роботи як професії, фіксують кінцем ХІХ – початком ХХ століть. Саме в цей період в індустріально розвинутих країнах починають з'являтися спеціалісти, які займаються соціальною роботою, створюють навчальні заклади, готують соціальних працівників. Тими країнами були США і Великобританія, в них соціальна робота найшвидше оформилася у вигляді особливого виду діяльності, і де вона потім була поставлена на професійну основу. [4]

Стрімкий індустріальний розвиток в Європі та США, урбанізація, яка збільшила маргінальний прошарок населення у суспільстві. Недостатня адаптованість людей до життя в місті, розрив традиційних зв'язків і стосунків між людьми, все це призвело до появи соціальних проблем, які неможливо було вирішити традиційними методами, які використовувалися раніше в суспільстві. [5]

З різким зростанням суспільних відносин серед найбільш освічених людей формувалося переконання що світ «хворіє», що потрібно сприяти благодійності і милосердю. Але, значна частина людей, була переконана, що зміни – це природній процес. Вони вважали, що хвору людину потрібно лікувати, щоб вона сприймала як належне реальність, і змирилася з проблемами суспільства.

В різних країнах соціальна робота розвивалася по своєму сценарію.

Соціальна робота в Німеччині зародилася, як і в інших раїнах, в ХХ столітті. Її становленню, в подальшому розвитку, сприяла індустріалізація, що спрваджувалася стрімким зубожінням населення. В результаті велика частина робочого класу соціальної підтримки, яку надавали приватні благодійні установи і церква. В подальшому благодійні організації самі вже не справлялися, і виникла необхідність в державній підтримці населення.

За весь час розвитку соціальної роботи в Німеччині, було створено безліч союзів, які займалися і займаються, різної направленості допомогами. В кінці ХХ століття були вироблені принципи сучасного розвитку соціальної роботи, відпрацьовані основні моделі.

Зараз основними завданнями соціальної роботи в Німеччині є:

- пропозиція ініціатив в сфері соціальної політики;
- експертна діяльність в сфері соціального права;
- розробка практичних рекомендацій щодо реалізації соціальної роботи;
- створення єдиного інформаційного банку для фахівців;
- вивчення досвіду соціальної роботи в інших країнах, сприяння розвитку міжнародного співробітництва;
- підтримка наук, які є значущими для соціальної роботи;
- видання наукових праць, статей та інших публікацій з соціальної роботи.[6]

Японська модель соціальної роботи характеризується невисоким ступенем участі держави в соціальній допомозі, тому що традиційно її тягар несуть на собі громада і корпорація. На початку ХХ ст. соціальне забезпечення японських громадян перебувало в зародковому стані.

Поразка Японії в Другій світовій війні, і катастрофічне становище в економіці привело до падіння життєвого рівня населення, потрібно було як найшвидше це вирішувати. Вирішальний вплив на розвиток соціальної допомоги в Японії надали закони: “Закон про національний допомоги нужденним”, “Закон про добробут дітей і непрацездатних”, “Закон про профспілки”, “Закон про

трудові стандарти, страхування на випадок безробіття”, “Закон про національні пенсії” та ін.

На початку 80-х рр. XX ст. почалася реформа всієї системи соціального забезпечення в Країні висхідного сонця. До 2025 року в Японії планується підняти витрати на соціальне забезпечення до 28,5-32,5% національного доходу.

Найбільші суми в структурі соціального забезпечення йдуть на пенсійні виплати.

Японці мають право на короткочасні виплати по безробіттю і довготривалі - по непрацездатності в розмірі близько 60% зарплати. Згідно із законом їм належить щорічну відпустку тривалістю в 5 днів плюс 1 день за кожен рік служби.

Громадське соціальна виплата охоплює тих, хто сам не може забезпечити собі мінімальний рівень життя. Така допомога виплачується за сімома номінаціями: на повсякденні потреби; освіта; житло; медичне обслуговування; материнство; по безробіттю; на похорон.

З усього комплексу проблем соціального забезпечення найбільшу увагу уряд Японії звертає на створення гідного рівня життя особам похилого віку.[2]

У Польщі соціальна робота розуміється як професійна діяльність, метою якої є надання допомоги людям, сім'ям, соціальним групам і спів-товариствам для задоволення їх потреб у соціальній адаптації, відновленні або придбанні певних навичок самостійного функціонування в суспільстві, в поліпшенні соціального становища. Соціальна робота сприяє отриманню людиною гармонії в житті, регуляції його відносин з родиною і соціальними групами.

За допомогою соціального працівника в Польщі може звернутися кожен, хто не в змозі впоратися з життєвою проблемою, потребує поради і підтримку для зміни складній ситуації і незалежно від доходу.

У Польщі в сфері соціальної допомоги формується розгалужена мережа установ на чолі з громадськими організаціями, що здійснюють допомогу і підкоряються як органам державної адміністрації (воєводські центри), так і органам місцевого самоврядування (на рівні міста, міського району і гміни).

Польща є католицькою країною (понад 90% населення). Церква (Римсько-католицька) грає важливу роль в житті країни, вплив її величезне, в тому числі і в питаннях соціальної політики.[1]

В світі також існують країни, в яких відсутня соціальна робота. Наприклад Пакистан, в нього соціальна робота як вид професійної діяльності відсутня. Надання допомоги та підтримки найбільш вразливим верствам населення здійснює велику кількість благодійних та неурядових організацій. Діяльність їх дуже різноманітна і досить ефективна.

Серед найбільш відомих і реально працюючих на території Пакистану благодійних організацій можна назвати фонди Аль-Хідмат, Аураат, цільову очну лікарню Аль-Шифа, благодійну організацію Бедарев, асоціацію Бехбуд.[3]

Розвиток соціальної роботи в усьому світі має поступальний характер, в результаті чого накопичений певний досвід у вирішенні проблем потребують через систему створення відповідних соціальних умов, що розвивають потреба людини в творчому підході до питань самозабезпечення і самореалізації. Цей факт обумовлений тим, що в процесі своєї практичної діяльності фахівці допомагають професій всіх країн зійшлися на думці, що благодійність як прародителька сучасної соціальної роботи - паліативна міра, вирішальна проблем пауперизма, крім того, вона породжує інфантилізм, ненаситність і безініціативність.

1. Буева Л.П. Человек: Деятельность и общение.-М.,1978.
2. Гусякова Л.Г., Холостова Е.И. Основы теории социальной работы.- М.:Социально-технологический институт,1997.- 187 с.
3. Каган М.С. Человеческая деятельность.-М.,1974.
4. Корнюшина Р.В. Зарубежный опыт социальной работы. Владивосток: Издательство Дальневосточного университета, 2004. – 85 с.
5. Кубіцький С.О. Історія соціальної роботи в зарубіжних країнах: навчальний посібник. К.: ДАКККіМ, 2009. 228 с.
6. Попович Г.М. Соціальна робота в Україні і за рубежем: Навчально-методичний посібник.. Ужгород: Гражда, 2000. 134 с.

Бровендер О.О.
старший викладач кафедри практичної психології
та соціальної роботи
*(Східноукраїнський національний
університет ім. В. Даля)*
Ганускова О.О.
здобувач вищої освіти групи СР-19д
*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)*

ВИРІШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Життя сучасного світу вже неможливий без діяльності соціальних служб, соціальних установ, соціальних центрів, де надають допомогу тим хто цього потребує, де повертають людині втрачені соціальні функції, повертають до повноцінного життя. Ця вся діяльність є основою соціальної політики, яка є ключовим чинником діяльності соціальної держави. [3]

Такому типу держави притаманні спеціальні функції, оскільки тільки соціальна держава є "державою для людини" і реально забезпечує матеріальними ресурсами право громадянина на життя. Відповідно, соціальна держава реалізує такі функції:

1) захисна функція полягає у створенні механізму гарантування соціально-економічної безпеки людини через усунення й попередження ризиків та їх наслідків, у забезпеченні системи захисту від наявних та можливих порушень прав і свобод особистості, а також — у реалізації державних соціальних гарантій, стандартів і нормативів;

2) стимулююча функція полягає у створенні системи заохочень до соціально- економічної активності, ініціативи та ефективного використання підприємницького потенціалу. Важливим стимулом виступає дотримання високих стандартів життя і умов для людського розвитку;

3) інтегративна функція — це забезпечення суспільної злагоди, запобігання маргіналізації та поляризації суспільства, його фрагментації на соціально ізольовані верстви та групи;

4) інвестиційна функція полягає в розвитку соціальної інфраструктури, забезпеченні доступності охорони здоров'я, освіти, духовно-культурних здобутків. Саме ці напрями соціальної політики є необхідними інвестиціями в майбутній добробут держави;

5) функція соціального контролю полягає в наявності механізму, за допомогою якого суспільство і його елементи забезпечують дотримання певних правил (звичаїв, правових і моральних норм, законів, адміністративних рішень), порушення яких завдає шкоди функціонуванню всієї соціальної системи. Соціальний контроль виступає як органічний елемент системи управління соціальним процесом, як механізм зворотного зв'язку між громадянами та державою [2].

Для початку давайте все ж таки визначимо, що таке соціальна політика. Соціальна політика – це діяльність соціальних працівників з метою забезпечення соціального захисту і створення безпечного середовища для людини. Якщо казати більш науково, то соціальна політика - система правових, організаційних та інших заходів державних і недержавних установ та організацій, що враховують економічний потенціал країни і спрямовані на підтримання соціальної стабільності в суспільстві, створення умов для зростання добробуту працездатних осіб та забезпечення належного рівня життя тих, хто через непрацездатність чи інші життєві обставини не має достатніх засобів до існування [1].

Соціальна політика існує для:

- 1) регулювання соціальних відносин у суспільстві, регламентацію умов взаємодії суб'єктів економіки в соціальній сфері;
- 2) вирішення проблеми безробіття та забезпечення ефективної зайнятості;
- 3) розподіл і перерозподіл доходів населення;

4) формування стимулів до високопродуктивної суспільної праці й надання соціальних гарантій економічно активній частині населення;

5) створення системи соціального захисту населення;

6) забезпечення розвитку елементів соціальної інфраструктури (закладів освіти, охорони здоров'я, науки, культури, спорту, житлово-комунального господарства і т. ін.);

7) захист навколишнього середовища тощо. Системотворчий характер соціальної політики обумовлюється тим, що соціальна політика виступає елементом: життєздатності суспільства; стабілізації та розвитку суспільства; консолідації суспільства [4]

Сьогодні в умовах складної економічної ситуації, коли кількість нужденних збільшується, а економічні можливості держави зменшуються, актуальною проблемою є формування грамотної соціальної політики державою.

Наразі на сході України є збройний конфлікт, через це страждають велика кількість людей. Через те що деякі люди вимушені покинути свої домівки на непідконтрольній території України і переїхати та починати нове життя на території України або за кордоном підвищується рівень таких проблем:

1) безробіття серед населення;

2) бродяжництво;

3) жорстокість підлітків до дітей, які прибули з тих територій;

4) неможливість соціальної адаптації дітей та дорослих до нового життя;

5) бідність.

Із цього виникає питання, як з цим боротися для того щоб підвищити рівень життя населення, а особливо тих хто вимушений покинути все та почати нове життя. Наразі є соціальні виплати у розмірі 400 грн – працюючих і 1000 грн – для студентів, ці виплати є непоганою підтримкою для тих хто втратив все. Але нажаль цього недостатньо.

Як підкреслюють українські науковці М. Лукашевич та І. Минович «Наше суспільство опинилося перед загрозою цілковитої необоротної втрати основних

виробничих фондів основи життєдіяльності й незалежності держави. Параметри кризи в Україні, за висновками вчених, перевищили їх рівень у США 30-х років або в латиноамериканських країнах 80-х років. Нині у нас більше 80 % населення проживає за межею бідності. Для структурної перебудови народного господарства потрібно, за вкрай заниженими урядом строками, до 20 років і 130 млрд. американських доларів».

Отже робота соціальна політика полягає у тому щоб зміцнювати стабільність та безпеку громади і кожного індивіда окремо. У ст. 1 Конституції України – Україна визначається, як соціальна держава. Якщо в країні буде багато проблем і деформації, то економічне відродження та політичну стабільність можна забути, а все ж таки щоб цього уникнути треба розвивати високий рівень соціальної безпеки – соціальна політика сприяє цій меті.

1. Philip Manow, Bruno Palier European classical socialpolicies 1957—1997: structural funds, genderequality, coordination of sociall security regimes.

2. Балтачєєва Н.А. Вплив світового досвіду на вибір української моделі соціальної політики. *Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект: сборник научных трудов*. Ч. III. Донецк: ДонНУ, 2010. 850 с.

3. Злупко С., Радецький Й. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: навч. посібник. Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. 192 с.

4. Крупнік А.С. Соціально захисна спрямованість державної соціальної політики в умовах трансформації українського суспільства: дис. ... канд. політ. наук. Одеса, 2002. 169 с.

Бровендер О.О.
старший викладач кафедри практичної психології
та соціальної роботи
(*Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля*)

Карпенко А.О.
здобувач вищої освіти групи СР-19д
(*Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля*)

ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ В ГРОМАДАХ

Соціальна робота в громаді в Україні пройшла декілька важливих етапів у своєму становленні і розвитку. На основі аналізу праць вітчизняних дослідників О. Безпалько здійснила ретроспективний огляд розвитку соціальної роботи в громаді в Україні, відповідно до якого можна виокремити такі важливі етапи:

- період Київської Русі (кінець IX – середина XIII століття) – існування первинних, землеробських громад – люди об'єднувалися з власної волі, переслідуючи власні інтереси;
- XVI-XVII століття – період діяльності братств – міщани об'єднувалися задля вирішення власних проблем, здійснення просвітницької та філантропічної діяльності;
- XV-XIX століття – період існування селянських громад – селяни гуртувалися задля взаємодопомоги, соціальної підтримки бідних та знедолених; громада опікувалася школою, церквою, медициною, убогими та сиротами;
- друга половина XIX – початок XX століття – період створення громадських організацій, гуртків, які називалися «Громадами» - прогресивна інтелігенція об'єднувала зусилля задля здійснення просвітницької, видавничої діяльності;
- 60-80-ті роки XX століття – період організації соціально-виховної роботи з дітьми і молоддю за місцем їхнього проживання, діяльність клубів за інтересами, гуртків;

– 90-ті роки ХХ століття – період становлення соціальної роботи як професії, розвиток соціальних служб, установ та організацій, які надають різного роду послуги дітям, молоді і сім'ям на місцевому рівні. [2, с. 18-27]

Початок ХХІ століття є новим етапом у процесі становлення соціальної роботи в громаді. Децентралізація, створення ОТГ покладають вирішення значної частки питань, в тому числі і у сфері соціального захисту населення, на ОТГ [8].

Сучасний період характеризується розвитком соціальної роботи в ОТГ, що передбачає створення та діяльність різноманітних соціальних служб, установ чи організацій державної та недержавної форм власності, що надають різного роду соціальні послуги цільовим категоріям населення. Сама соціальна робота в територіальній громаді має локальний характер і обмежується географічно кордонами громади, спрямована в першу чергу на активізацію населення задля розвитку громади та покращення умов життєдіяльності в ній [8].

Згідно Наказу Міністерства соціальної політики України «Методичні рекомендації щодо діяльності об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення та захисту прав дітей» соціальна робота в територіальній громаді в Україні, як уже зазначалося, зводиться до надання різного роду соціальних послуг за місцем проживання клієнта [5]. Останніми роками в Україні відбувається процес децентралізації соціальних послуг, що передбачає імплементацію нової моделі надання соціальних послуг в рамках трикутника соціального партнерства «державна – громада – центри надання соціальних послуг» [8].

Надання соціальних послуг в ОТГ ґрунтується на застосуванні таких провідних принципів та підходів:

- холістичного підходу – передбачає ставлення до усіх споживачів соціальних послуг як до особистостей із різними фізіологічними, когнітивними, особистісними та іншими потребами і проблемами;
- неперервного догляду – надання соціальних послуг із урахуванням вікових потреб отримувачів та протягом усього життя;

- орієнтації на потреби клієнта – планування і замовлення соціальних послуг відповідно потреб клієнтів та їх надання за місцем проживання реципієнтів; [3, с. 90]
- деінституалізація соціальних послуг – реінтеграція та адаптація споживачів соціальних послуг у родинному середовищі, місці їхнього проживання, у соціальних службах в ОТГ; [6, с. 8]
- нормалізації та інтеграції у суспільство – популяризація повноцінного життя у спільноті, за умови повної інтеграції у суспільство; [4, с. 5-8]
- дестигматизації – сприйняття клієнта таким, яким він є, з усіма його особливостями, з повагою до його честі та гідності, боротьба зі стигмами, що панують у суспільстві; [1, с. 57-58]
- доступності соціальних послуг – максимальне наближення надання соціальних послуг до місця проживання клієнта [7, с. 20].

Варто виділити слабкі і сильні сторони процесу децентралізації системи соціальних послуг в Україні. До сильних сторін ми відносимо:

- запровадження превентивного механізму раннього виявлення вразливих осіб/сімей та можливість попередження СЖО;
- деінституалізація системи соціальних послуг;
- запровадження ефективних моделей адміністрування та надання соціальних послуг тим, хто цього потребує;
- запровадження стандартів соціальних послуг;
- створення ринку соціальних послуг за рахунок збільшення кількості провайдерів соціальних послуг та впровадження механізму замовлення соціальних послуг;
- щорічне визначення потреб населення громади у соціальних послугах, затвердження пріоритетного переліку соціальних послуг та планування необхідних видатків (фінансування);
- запровадження системи контролю, моніторингу та оцінки якості соціальних послуг, що надаються [8].

Отже, можна стверджувати, що соціальна робота в громаді в Україні пройшла довгий період свого розвитку, проте як професійний вид діяльності утвердилася лише на початку ХХІ століття. Курс на децентралізацію, деінституалізацію соціальних послуг дав стрімкий поштовх для становлення соціальної роботи в територіальній громаді, яка зводиться до надання різного роду соціальних послуг кваліфікованими фахівцями з соціальної роботи усім громадам, хто цього потребує з метою вирішення соціальних послуг та задоволення суспільних потреб, зміни чи покращення умов життєдіяльності як окремих жителів громади, так і суспільства в цілому [8].

1. Басенко О. Проблеми трудової реабілітації та соціального функціонування молодих людей з інтелектуальною недостатністю. *Соціальна політика і соціальна робота*. 2001.
2. Безпалько О. В. Соціальна робота в громаді. Київ: Центр навчальної літератури., 2005.
3. Кравченко Р. І. Соціальна робота з розумово відсталими. Київ: Віпол, 2001.
4. Лаврова Д. И. Современная концепция инвалидности. Медико-социальная экспертиза и реабилитация. 1998.
5. Наказ М. С. П. У. Методичні рекомендації щодо діяльності об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення та захисту прав дітей. [Електронний ресурс]. 2016. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Decentralizaciya-vladi-.html>..
6. Рамон Ш. Західна і Східна Європа: соціальна політика і соціальна робота. Соціальна робота в Україні: перші кроки. Київ: КМ Академія., 2000.
7. Семигіна Т. В. Введення у соціальну роботу: навчальний посібник. Київ: Фенікс, 2001.
8. Слозанська Г. Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи [Електронний ресурс] / 2018. Режим доступу до ресурсу: http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/13712/1/8slozanska_monogr.pf.

Бровендер О.О.
старший викладач кафедри практичної психології
та соціальної роботи
(Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля)

Кісель С. О.
здобувач вищої освіти гр. СР-19д
кафедри практичної психології та соціальної роботи
(Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля)

СТРАТЕГІЯ КОМУНІКАЦІЇ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Постановка проблеми. В умовах нестабільності, економічної кризи, дефіцитів та соціо-психологічної напруги важливим елементом управління та координації в організації є комунікативні процеси. Без обміну інформацією неможлива діяльність будь-якої компанії. Якісний діалог і співпраця між співробітниками і адміністрацією варто розглядати як стратегічний механізм підготовки та прийняття важливих рішень.

Постановка мети дослідження. Мета дослідження – визначити загальні особливості комунікаційної стратегії в організації.

Виклад основного матеріалу. Комунікація включає обмін інформацією і те, як вона діє і змінюється. Інформація може бути в наказі чи інструкції, впливає на зміни в поведінці людей, що її сприймають, і на яких вона направлена. Під час процесу комунікації учасники є активними суб'єктами, що спілкуються з застосуванням певного набору знаків, які мають співпадати. Тільки так можна знайти спільну мову.

Значення психологічного зворотного зв'язку пов'язане з єдиною мовою комунікації. Важливо не тільки те, що було сказано, а й те, як це було інтерпретовано. На сприйняття інформації людиною впливають: її індивідуальний досвід і знання. Через це часто можуть виникнути розбіжності на речі, пов'язані з глибинним нерозумінням партнерів. Для встановлення психологічного розуміння ставлення людини має сенс проявляти стимули та

ознаки внутрішнього відношення до певних явищ. В протилежному випадку порозуміння може бути порушено. [3. с. 116.]

Науковий підхід до вирішення комунікаційних проблем наполягає на розробці стратегії, а не лише розгляд та дослідження окремих ситуацій чи принципів. [2. с. 60-66.]

Спираючись на дослідження варто встановити, які форми комунікації працівниками вважаються найефективнішими. За результатами перевірки треба визначитися з доцільністю запровадження інновацій в комунікаціях колективу. Найбільш поширеними інструментами комунікації в колективі організації вважається скринька пропозицій і загальні зібрання, хоча вони втрачають свою ефективність у разі ігнорування запитів адміністрацією. Проблемою такого підходу може бути і занадто велика кількість звернень. Тому доцільніше формулювати запити і пропозиції колективно, узгоджуючи позицію заздалегідь. При проведенні загальних зібрань варто правильно скерувати діалог, що дозволило б розкрити позицію кожної зі сторін. Керівництво організації має не протиставляти себе підлеглим, а пропонувати спільне рішення та поєднання зусиль. [5. с. 80–89.].

Прозорі і чіткі критерії оцінки якості інформації можуть допомогти покращити якість комунікації та продуктивність праці. Коли люди обізнані про значення своєї діяльності і ролі, свідомо підтримуючи цілі організації, вони більше довіряють керівництву і вмотивовані до виконання завдань. Прихована і викривлена інформація веде до появи чуток і підточує процеси взаємодії зсередини.

Формування довіри і лояльності до організації всередині серед працівників є ключовим завданням менеджменту на сучасному етапі розвитку суспільства.

Комунікаційна стратегія також має суттєве значення для зв'язків організації з зовнішніми суб'єктами. В ній використовується багато засобів і напрямів, що сприяють досягненню цілей діалогу.

За допомогою комунікативної стратегії з'являється можливість вирішувати проблеми комплексно. Для цього варто звернути увагу на:

1. Систему повідомлень, що є скоординованою, взаємодоповнюючою та цілісною.

2. Ефективність комунікаційних стратегій з залученням коректних інструментів комунікації.

Таким чином можна буде досягти успішного функціонування організації, розвиток її ідей та цінностей. Завдяки якісному діалогу створюються умови для вдосконалення ділових та професійних можливостей і творчого потенціалу з метою досягнення результату. [1.]

Варто зауважити, що комунікація – головна умова існування організації. Вона здійснює зв'язок з зовнішніми суб'єктами та визначає якість прийнятих адміністративних рішень. Завдяки ній відбувається взаємодія людей всередині організації, зміст функціонування структури організації, її цілей та технологій їх досягнення. Комунікативна структура передує формальній взаємодії.

Складність процесу комунікації полягає в багатофакторності її перебігу. На який можуть вплинути:

- зрозумілість ідеї, що об'єднує організацію;
- відкритість членів організації до змін, критики та поступок;
- якість контролю власної жестикуляції та міміки під час спілкування;
- здатність визнавати свої помилки;
- отримання зворотного зв'язку, використовуючи питання, прохання,

отримання невербальної інформації. [4. с. 134]

Для подолання комунікаційних бар'єрів треба звернути увагу на:

- функціонування системи зворотного зв'язку;
- характер інформаційних потоків;
- підготування адміністративних заходів для оптимізації інформації на різних рівнях;
- створення механізму розгляду пропозицій;
- робота засобів інформації в самій організації: інтернет-ресурси, видання, газети тощо;
- використання сучасних комунікативних технологій.

Для подолання бар'єрів треба застосовувати комплексні та всеосяжні, стратегічні принципи формування системи комунікації.

Висновок: Комунікація та її стратегія мають визначне значення в діяльності будь-якої організації. Найважливішим є якість організаційних зв'язків та структури комунікації:

- ретельна регуляція всіх інформаційних потоків;
- змістовний зв'язок адміністрації організації та її співробітників, що допоможе розкрити цілі, задачі та місії її діяльності;
- зв'язок з постачальниками і споживачами, який підвищує попит на результати роботи організації;
- ефективне застосування сучасних комунікативних технологій та засобів;
- подолання бар'єрів на міжособистісному, організаційному та спільному рівні;
- використання вербальних та невербальних (міміка, жести) засобів підтримання комунікації особисто та вміти реагувати на аналогічні чинники з боку партнера;
- наголос на спільному рішенні проблем да задач організації, а не протистоянні співробітників і адміністрації.

1. Бабчинська О. І. Комунікаційний процес в управлінні: основні положення. Ефективна економіка. №1528 – 2014
2. Орел В. М. Краля В.Г. Роль комунікацій в управлінні підприємством. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. 2016. Вип. 174.
3. Палінчак В. М. Психологічні аспекти комунікативних процесів у менеджменті. Науковий вісник Ужгородського національного університету – вип. 28. Сагер Л. Ю. Аналіз теоретичних основ внутрішніх комунікацій як необхідної умови ефективного управління підприємством. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, 2011, № 1
4. Хлебнікова А. А. Методологія аналізу мережевих комунікацій як механізму конструювання комунікативного простору. *Гуманітарний вісник ЗДА*. 2014. № 57.

Бровендер О.О.
старший викладач кафедри практичної психології
та соціальної роботи
(*Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля*)
Кострова Н.О.
здобувач вищої освіти гр. СР-19д
кафедри практичної психології та соціальної роботи
(*Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля*)

ГЕНДЕРНІ ВІДНОСИНИ У СТРУКТУРІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З МІГРАНТАМИ

Легальні та нелегальні мігранти та біженці у великих масштабах становить загрозу не лише національній безпеці держави, але й її елементу – соціальній безпеці. При правильному регулюванні цих процесів можна запобігти негативним наслідкам в соціальній, економічній, демографічній та інших сферах нашої держави.

Ключові слова: мігранти, біженці, соціальна адаптація, фактори впливу на міграцію, міграція, соціальні послуги

Оскільки у сучасному світі міграція стала однією з найважливіших проблем суспільства, Україна, як держава центру Європи, яка безпосередньо зіштовхується з міграційними процесами, потребує надійний інструмент у сфері допомоги соціальними працівниками цієї категорії населення.

Міграція визначається як переміщення людей через кордони тих чи інших територіальних утворень або в середині країни з метою постійної чи тимчасової зміни місця мешкання[2].

Вона характеризується за такими ознаками: факт переміщення, постійна чи тимчасова зміна місця проживання або роботи, перетин кордонів певних територій, постійне або тимчасове перебування на новому місці знаходження, відсутність на попередньому місці перебування, зміна правового статусу мігранта, правове регулювання приймаючої території.

Проаналізувавши характеристику через яку виникають міграційні процеси, можна встановити таку класифікацію:

- 1) За мотивами:

- Добровільна – міграція, яка була здійснена за бажанням самої людини.
- Вимушена – передбачає зміну місця проживання особистості через загрозу її життю.
- Примусова - була здійснена проти волі особистості.

2) За типом:

- Стихійна
- Хаотична
- Організована

3) За територіальними переміщеннями:

- Внутрішня – міграція, яка здійснена в межах країни.
- Зовнішня – зміна місця проживання особистості за кордон.

4) За масштабом:

- Індивідуальна – здійснена однією особою.
- Групова – міграційний процес, що передбачає зміну місця проживання декількома особами, наприклад, з сім'єю.
- Масова – міграція – що була здійснена, наприклад, селом на іншу територію.

5) За часом:

- Тимчасова – міграційний процес, коли мігранти виїжджають на певний період, але мають на меті повернутися.
- Постійна – здійснена на все життя, тобто мігранти залишаються на новому місці назавжди.
- Довготривала – міграція, що триває від 3 місяців до року.

За визначенням Конвенції ООН про статус біженців, який був прийнятий 28 липня 1951 року, біженці – це особи, які були змушені залишити свою країну через побоювання переслідування за расовими, релігійними, національними причинами, за приналежністю до визначеної соціальної групи чи політичними переконаннями[7].

Безпосередньо, мігранти та біженці є основними учасниками цих процесів. За своєю етимологією ці два терміни досить близькі й означають осіб, що змінили місце свого проживання, однак біженці є особливою групою, яка на відміну від інших міграційних груп, потребує більш особливих методів та підходів у соціальній роботі.

Міграційні процеси, формуються під впливом багатьох чинників, факторів та обставин. Виходячи з аналізу основних класифікацій, ознак, характеристик та функцій міграційних процесів, можливо зазначити ряд основних проблем, які потребують рішення, за допомогою надійної соціальної моделі, яка повинна бути впроваджена для різних міграційних груп:

- Проблеми соціальної адаптації: територіальні, професійні, культурні;
- Матеріально – побутові: втрата майна, оренда житла, безробітність;
- Психологічні: стрес, відсутність стабільності, втрата рідних, втрата друзів, нестача любові, турботи, підтримки, відчуття дискомфорту, підвищення тривожності;
- Політико-правові проблеми: відновлення втрачених документів, забезпечення прав і свобод людини в соціумі.

Основною, в Україні постає проблема пов'язана з міграцією – соціальна адаптація. Це процес пристосування особи до зовнішнього світу, її входження в умови його функціонування, що забезпечує її внутрішній комфорт[10].

Проблема адаптації охоплює велику кількість категорій населення: осіб, які через складні життєві обставини, спричинені інвалідністю, віком, станом здоров'я, соціальним становищем, відбуванням покарання у вигляді обмеження або позбавлення волі на певний строк, потребують соціальну послугу соціальної адаптації[4].

Для ефективного рішення основних, та головної проблеми для України, є соціальна модель, яка повинна складатися з таких основних частин та методів:

По-перше, для запобігання безробіттю, яка являється причиною міграції, потрібно, щоб у країні були засновані побільше закладів, що могли забезпечити роботою громадян. Вони будуть працювати, як єдина система. Одним із

прикладів цих закладів є організація під назвою «Державний центр зайнятості»[3].

По-друге, для запобігання міграції пов'язаною з культурним стилем життя населення, потрібно, встановити традиції котрі будуть подобатися всьому населенню країни.[9].

По-третє, проблема соціально – психологічної реабілітації мігрантів, також залишається однією із важливих, особливо на першому етапі соціальної адаптації. Для того, щоб усунути цю проблему, потрібно організації, які займаються саме реабілітацією мігрантів, забезпечити необхідним обладнанням, яке б допомагало усунути данні проблеми.

В-четвертих, щоб усунути політико-правові та матеріально-побутові проблеми, держава повинна надавати комплекс послуг:соціальний супровід, надання тимчасового житла, відновлення загублених документів, тощо. Також Україна надає матеріальну допомогу, наприклад, у грошових виплатах. Держава повинна надавати: міста у дитячих садочках, школах дітям – біженцям.

Усі права та порядок надання соціальних послуг, що направленні на роботу з людьми мігрантами, зазначені в наступних актах:

- Закон України «Про затвердження Державного стандарту соціальної адаптації»[4].
- Закон «Про соціальні послуги»[6].
- Закон України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю»[5].
- Постанова Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2013 р. № 896 «Про затвердження Порядку виявлення сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, надання їм соціальних послуг та здійснення соціального супроводу таких сімей (осіб)» [8].
- Наказ Міністерства соціальної політики України від 18.05.2015 № 514 «Про затвердження Державного стандарту соціальної адаптації»

Таким чином, якщо узагальнити вище перераховані проблеми, з якими зіштовхуються мігранти, можна встановити певні пункти надання соціальної роботи цій категорії населення, а саме: надання тимчасового житла; грошової

допомоги; місця у школах, дитячих садочках; допомога з влаштуванням на роботу; відновлення загублених документів; надання медичної та психологічної допомоги; проведення соціального супроводу населення, та багато іншого.

1. Бандура Р. Соціальна робота з мігрантами. Нова педагогічна думка. 2014. № 1. С. 81-84. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2014_1_25
2. Боруґа І., Барський В.Р. Міґраційне право ЄС: навчальний посібник. Програма Тасіс Європейського Союзу в Україні; Правничі студії в Україні : Київ та окремі регіони. К. : ІМВ КНУ ім. Тараса Шевченка, 2004. 132 с.
3. Державний центр зайнятості (<https://www.dcz.gov.ua/>)
4. Закон України «Про затвердження Державного стандарту соціальної адаптації» - z0665-15 – від 13.10.2017
5. Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» - 2558-III – від 01.01.2020
6. Закон України «Про соціальні послуги» - 2671-VIII – від 17.01.2019
7. Конвенції ООН
8. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 листопада 2013 р. № 896 «Про затвердження Порядку виявлення сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, надання їм соціальних послуг та здійснення соціального супроводу таких сімей (осіб)» - 896-2013-п – від 14.07.2020
9. Ухова А. «Соціокультурна адаптивна поведінка інтелектуального мігранта в новому середовищі». *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Міжнародні відносини.* 1 (51). 2020. с.47 – 50
10. Ярошенко В. В., Передало Х.С. Соціальна адаптація працівників-мігрантів в умовах євроінтеграції. *Економічний аналіз: зб. наук. праць.* Тернопільський національний економічний університет; Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2018. Том 28. No 1. С. 105-114. ISSN 1993-0259.

Бровендер О.О.
старший викладач кафедри практичної психології
та соціальної роботи
*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)*

Луньов О.В.
здобувач вищої освіти гр. СР-18д
кафедри практичної психології та соціальної роботи
*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)*

КОМУНІКАТИВНІ ПРОЦЕСИ В РОБОТІ З МІГРАНТАМИ В УКРАЇНІ

Міграційні процеси в сучасному світі значно впливають на господарське життя, розміщення, чисельність і стан людських ресурсів різних територій планети. Саме міграція багато в чому визначає економічний і соціальний стан багатьох сучасних держав.

Вирішувати ці проблеми досить складно навіть для заможних західноєвропейських чи північноамериканських країн, а для України тим паче. Розв'язання проблем мігрантів та біженців вимагає значних матеріальних та фінансових ресурсів для їх облаштування. Крім того, потрібно утримувати соціальну службу, що займатиметься вирішенням означених питань. Проте на все це в Україні не вистачає коштів.

Об'єктом турботи соціальних служб є переважно особи, які в'їжджають у країну – іммігранти. Згідно із законодавством України міграція – це прибуття в Україну чи залишення в Україні у встановленому законом порядку іноземців та осіб без громадянства на постійне проживання.

Соціальна робота з мігрантами в Україні здійснюється в наступних напрямках:

Трудова і професійна адаптація мігрантів, біженців, вимушених переселенців, що передбачає використання трудового і професійного потенціалу мігрантів на новому місці проживання, в нових умовах. Ця діяльність включає

працевлаштування мігрантів з урахуванням наявної у них кваліфікації і потреб ринку праці в місці їх нового перебування, розвиток системи самозайнятості та організація системи професійної підготовки і перепідготовки мігрантів.

- **Рішення проблем матеріальної компенсації понесених мігрантами шкоди:** надання мігрантам житла, надання необхідної медичної допомоги, встановлення розмірів нанесених їм збитків, призначення і виплата встановлених законом посібників, створення первинних умов для подальшої соціально-психологічної та соціально-трудової адаптації та реабілітації.
- **Формування та подальший розвиток гармонійної системи взаємовідносин мігрантів з місцевим (корінним) населенням.** Вітчизняний і міжнародний досвід свідчить про те, що даний напрямок - одне з найбільш складних і болючих напрямків соціальної роботи з підтримки та адаптації мігрантів. Це пов'язано з тим, що наплив мігрантів в регіон часто створює для живуть в ньому людей серйозні проблеми: напруга інфраструктури, загострення конкуренції на ринку праці, житлові проблеми, виникнення етнічних, релігійних конфліктів і т.д. Несвоєчасне рішення подібних проблем веде до загострення ситуації в регіоні перебування мігрантів. Проте слід мати на увазі, що для подолання негативної реакції з боку місцевого населення мігранти, які вливаються в нову для них соціокультурне середовище, зі свого боку також повинні намагатися приймати традиції, образ і правила життя, характерні для даного регіону.
- **Формування і розвиток системи правового захисту мігрантів, припинення і недопущення всіх форм їх дискримінації.** Слід мати на увазі, що правові шляхи і способи вирішення цієї проблеми повинні доповнюватися і рішенням інших - освітніх, просвітницьких, інформаційних, соціокультурних, духовних та ін.
- **Психологічна адаптація та реабілітація мігрантів:** подолання негативних психічних і психологічних наслідків причин, що спонукали

людину залишити колишнє місце проживання, створення умов і можливостей для подальшої активної і повноцінного життя. Дана робота повинна здійснюватися професійними фахівцями (психологами, психотерапевтами, психіатрами, психологами-консультантами).

- **Створення умов, необхідних для успішної інтеграції мігрантів в нове для них суспільство:** вжиття заходів для досягнення соціальної рівності мігрантів і місцевого населення, створення системи міжкультурних комунікацій, надання необхідної допомоги для включення мігрантів в нову соціокультурну середу (освітні послуги, розвиток системи соціального захисту, підтримка мови і культури мігрантів).

Основна маса соціальної роботи з мігрантами та біженцями проводиться в міграційних службах, які співпрацюють зі установами соціального захисту, соціального обслуговування та охорони здоров'я, соціально - епідеміологічними службами. Найбільш складні умови роботи в центрах тимчасового розміщення змушених біженців. Для соціальних працівників найбільш важливо зняти або пом'якшити негативні наслідки насильства за допомогою індивідуальної та групової психотерапії, технологій усунення конфліктності, розвитку здібностей до комунікативності, самостійності і терпимості.

Форми і методи соціальної роботи з вимушеними переселенцями принесуть позитивні результати при наявності чіткої і продуманої політики та програми з прогнозування міграційних процесів і конкретних міграційних потоків. Адаптація є ключове питання стабільності суспільства. У цілому технологія соціальної роботи з мігрантами передбачає не тільки систему надання допомоги окремим індивідам і групам, які опинилися в результаті міграції в складній життєвій ситуації, але й реорганізацію соціального середовища, врахування міграційної ситуації, характеру міграційним потоків, чисельності мігрантів, їх категорій.

Активність органів державної влади в Україні в сфері адаптації біженців до нового середовища обмежується тільки впровадженням таких заходів, що потребують малих фінансових витрат з боку держави. Так, держава надає

початкову освіту дітям-біженцям, видає відповідні посвідчення біженця, проїзний документ біженця та захищає їх від примусового вислання, що пояснюється малими фінансовими витратами з боку держави. Зазначені заходи не є достатніми для повноцінної інтеграції біженців в суспільство, а відсутність забезпечення прав біженців як фінансового, так і соціального характеру є свідченням того, що держава вживає недостатньо заходів щодо інтеграції біженців у суспільство, яке приймає їх.

Покращення становища мігрантів може наступити при активізації їх власного соціального потенціалу. Країни, у яких нараховується значна кількість мігрантів, заохочують виникнення асоціацій іммігрантів і етнічних груп, з врахуванням яких формуються суспільні фонди, призначені для розробки і реалізації проектів, що відбивають інтереси мігрантів і біженців. Першорядне значення надається питанням релігії, культури, традиціям і звичаям з метою забезпечити поваги прав людини. Позитивних результатів домагаються ті органи влади, що прагнуть установити контакт із представниками різних конфесій і організувати обговорення ними проблем, що однаковою мірою цікавлять і корінних жителів, і мігрантів.

1. Особливості соціальної роботи з мігрантами та їх сім'ями.pdf (uzhnu.edu.ua)
2. Бандура Р. Соціальна робота з мігрантами. Нова педагогічна думка. 2014. № 1. С. 81-84. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2014_1_25
3. http://dspace.tnpu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/15088/1/14_Dybas_h.pdf

Бровендер О.О.
старший викладач кафедри практичної психології
та соціальної роботи
(*Східноукраїнський національний університет ім. В.Даля*)
Максименко М.Д.
здобувач вищої освіти гр. ПСПП-18з
кафедри практичної психології та соціальної роботи
(*Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля*)

ЛЮДСЬКИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЧИННИК, АДАПТАЦІЯ, СОЦІАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Соціалізація (від лат. *socialis* – суспільний) у широкому розумінні означає розвиток людини як соціальної істоти, становлення її як особистості. Соціалізація – це процес входження індивіда в суспільство, активного засвоєння ним соціального досвіду, соціальних ролей, норм, цінностей, необхідних для успішної життєдіяльності в певному суспільстві.

У процесі соціалізації в людини формуються соціальні якості, знання, вміння, навички, що дає їй змогу стати дієздатним учасником соціальних відносин. Людина долучається до групи, намагаючись стати її частиною, осягнути почуття «Ми» і почуття «Я» серед «Ми», що позбавляє самотності, дає відчуття сили і впевненості, спонукає до впливу на соціальне життя у групі в процесі міжособистісних контактів, сприяє набуттю індивідуального досвіду [6, с. 34]. Соціалізація починається з перших хвилин життя людини і реалізується у трьох основних сферах: діяльність, спілкування та самосвідомість. Характерною особливістю кожної з цих сфер є розширення, примноження соціальних зв'язків індивіда із зовнішнім світом. Так, у сфері діяльності соціалізація пов'язана із засвоєнням нових видів активності, людина виражає себе як суспільний індивід, проявляє особистісні смисли, виявляє самостійність, ініціативу, творчість та професіоналізм. Формами реалізації процесу соціалізації є соціальна адаптація та інтеріоризація. Соціальна адаптація (лат. *adaptatio* – пристосовувати) – вид взаємодії особи із соціальним середовищем, у процесі якого відбувається узгодження вимог та сподівань обох сторін. Цей процес вказує на пристосування

індивіда до рольових функцій, соціальних норм, спільностей, до умов функціонування різних сфер суспільства.

Інтеріоризація (лат. interior – внутрішній) – процес формування внутрішньої структури людської психіки за допомогою засвоєння соціальних норм, цінностей, ідеалів, процес переведення елементів зовнішнього середовища у внутрішнє «Я».

Соціалізація здійснюється через низку умов, які після їхнього групування можна назвати «факторами». Такими факторами соціалізації є: цілеспрямоване виховання, навчання і випадкові соціальні впливи в діяльності та спілкуванні. Соціалізуючись, дитина не пасивно приймає різні впливи (зокрема виховні), а поступово переходить від позиції об'єкта соціального впливу до позиції активного суб'єкта. У процесі соціалізації індивід бере участь у соціальних відносинах, змінюється його психіка.

Стихійна (або ненаправлена) соціалізація відбувається, нібито, «автоматично» в результаті перебування індивіда в певному соціальному оточенні. Сукупність різноманітних груп, що оточують індивіда, їх особливості, неоднаковість рівня соціального розвитку, відмінності рівня домагань, поглядів, практики соціальних зв'язків і відношень, висувають різні вимоги до особистості.

Цілеспрямована соціалізація являє собою спеціально розроблену певним суспільством систему засобів впливу на людину, з метою формування її особистості у відповідності з інтересами цього суспільства. Сутність цілеспрямованої соціалізації значною мірою переплітається з поняттям «виховання», у якому акцентується увага на ролі зовнішнього впливу в розвитку особистості, тобто односторонній дії. Поняття ж «соціалізація» передбачає взаємодію індивіда й соціальних умов життя людини й суспільства, внаслідок чого відбувається розвиток як індивіда, так і людства в цілому, тобто соціалізація є процесом двостороннім [4, с. 6]. Важливу роль у процесі соціалізації відіграють соціальні інститути, тобто системи спеціально створених або таких, що природно склалися, установ і органів, функціонування яких спрямоване на

розвиток індивідів, насамперед, шляхом освіти і виховання. Розрізняють формальні, тобто офіційні установи суспільства (держави), призначення яких полягає у вихованні і навчанні кожного нового покоління (дошкільні установи, школи, вузи, культурні установи тощо) і неформальні соціальні інститути, тобто такі, що мають соціально-психологічне підґрунтя – малі і великі групи, в які включений певний індивід (сім'я, клас, однолітки студентська група, трудовий колектив, етнічна спільнота, референтна група тощо). Ефективність соціалізації зумовлюється їх моральним, культурним та економічним станом [2, с. 29].

Інститути соціалізації – це відносно стійкі типи і форми соціальної практики, завдяки яким організується процес соціалізації особистості в рамках соціальної системи суспільства. Функціонування цих інститутів визначається:

- 1) системою норм, які регулюють певну поведінку індивіда;
- 2) наявністю засобів і умов, що забезпечують успішне виконання нормативних наказів і здійснення соціального контролю;
- 3) інтеграцією інституту в соціально-політичні, ідеологічні і ціннісні структури суспільства, що дозволяє узаконити формально-правову основу функціонування того чи іншого інституту [3, с. 7].

Отже, соціалізація є результатом взаємодії низки обставин, сукупний вплив яких вимагає від людини певної поведінки й активності. Залежно від низки обставин, таких як вік людини, соціальний прошарок тощо соціалізація здійснюється за допомогою широкого набору засобів. Виокремлюють наступні групи способів соціалізації:

Традиційний – через сім'ю, найближче оточення. Відбувається на ранніх етапах соціалізації (від народження до 5-6 років) і називається «просоціалізацією» або «усною ідентифікацією». Дитина набуває перших навичок взаємодії, осягнення соціальних ролей (у тому числі формування рис маскулінності та фемінінності), осмислює норми і цінності. Саме тип поведінки батьків значною мірою впливає на формування образу «Я» дитини.

Інституційний – через певні інститути: дитячий садок, школа, засоби масової інформації – преса, радіо, телебачення, Інтернет тощо. У процесі

взаємодії людини з різними інститутами соціалізації, під час накопичення досвіду відбувається формування соціально прийнятної поведінки.

Міжособистісний – у процесі спілкування з суб'єктивно значущими особами. Реалізується через механізми імітації та ідентифікації.

Рефлексивний – спосіб, подібний до внутрішнього діалогу, у якому людина розглядає, оцінює, приймає або не приймає ті чи інші цінності, включаючи їх до своєї поведінки як результат перетворення суспільних відносин. Він реалізується через такий механізм як по-чуття сорому і провини.

Стилізований – діє в рамках певної субкультури. Субкультуру прийнято розглядати як комплекс морально-психологічних рис і поведінкових проявів, які типові для людей певного віку, професійного або культурного прошарку, що загалом створює певний стиль життя [5, с. 25]. Кожному способу соціалізації властивий певний механізм.

Механізми соціалізації – це соціально-психологічні впливи середовища, що безпосередньо сприяють інтеріоризації зовнішніх групових норм і цінностей. Усі механізми соціалізації сучасні науковці поділяють на три групи:

- неусвідомлювані – навіювання, зараження, наслідування, ідентифікація;
- усвідомлювані – референтна група, авторитет, популярність;
- окрема група механізмів, до якої належать санкції заохочення й покарання, що застосовуються в суспільстві [8, с. 20].

Основними механізмами соціалізації є:

- ідентифікація – ототожнення індивіда з іншою людиною або групою, що відбувається на основі засвоєння властивих ним властивостей, стандартів, цінностей, соціальних установок і ролей.
- імітація («imitation» – наслідування) розуміється як усвідомлюване прагнення дитини копіювати певну модель поведінки.
- соціальна фасилітація («facilitate» – полегшувати) виявляється у підвищенні активності суб'єкта, внаслідок присутності інших людей (наявність соціального оточення) [5, с. 17].

Стадії соціалізації – етапи, періоди становлення особистості, засвоєння нею соціального досвіду. За участю у трудовій діяльності Г. Андреева виокремлює дотрудову, трудову і післятрудову стадії. Дотрудова стадія охоплює дитячий, підлітковий та юнацький вік, включаючи два самостійні етапи:

- 1) рання соціалізація, де провідною є ігрова діяльність, а її засвоєння відбувається шляхом імітації дій дорослих;
- 2) навчання.

Трудова стадія соціалізації пов'язана зі зрілістю особистості, реалізацією та поглибленням нею соціального досвіду. Післятрудова стадія пов'язана з реалізацією потенціалу осіб пенсійного віку.

1. Андреева Г. М. Социальная психология : учебн. для высших учеб. заведений. М. : Аспект Пресс, 2003. 364 с.
2. Ефимова Н. С. Социальная психология : учебн. для СПО. М. : Юрайт, 2016. 442 с.
3. Коваленко А. Б., Корнєв М. Н. Соціальна психологія : підручник. Київ : Геопринт, 2006. 400 с.
4. Максименко С. Д., Максименко К. С., Папуча М. В. Психологія особистості : підручник для студ. ВНЗ. Київ : ТОВ «КММ», 2007. 296 с.

Бровендер О.О.

старший викладач кафедри практичної психології
та соціальної роботи
*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)*

Тютюник Б.В.

здобувач вищої освіти гр. СР-18д
кафедри практичної психології та соціальної роботи
*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)*

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО СУПРОВОДУ ДІТЕЙ ЯКІ ЗАЗНАЛИ НАСИЛЬСТВА У США

Починаючи з 70-х років, в міжнародній практиці соціальної роботи міцно закріпився такий напрям діяльності, як захист прав дитини. Виникненню цього напрямку соціальної роботи передували такі факти як: безпритульність дітей при живих батьках, жорстоке поводження з дітьми, які знаходяться в стаціонарних дитячих установах і приймальних сім'ях, невинуватене скорочення освітніх і виховних програм в інтернатах для дітей-сиріт.

Захист прав дітей соціальними працівниками ведеться в різних країнах на різних рівнях і закріплений різними законодавчими актами. Розглянемо докладніше діяльність соціальних працівників по захисту дітей від поганого і зневажливого відношення до них в США.

Велике значення для розвитку служб захисту дітей в США мала робота педіатра Генрі Кемпа, стривоженого кількістю постраждалих дітей через так званий «синдром битої дитини». З його участю був проведений спеціальний симпозіум. Опублікований Дитячим Бюро США проект закону послужив зразком для керівництва штатів, які почали приймати відповідні закони для соціальних працівників [3].

У 1974 р. в США прийнято загально національний Закон про запобігання поганому поводженню з дітьми і ліквідації його наслідків. Відповідно до

нього був створений Національний Центр з проблем жорстокого поводження з дітьми і проблем запущених дітей. В даний час цей Центр несе відповідальність за координацію служб захисту дітей, забезпечує практичну допомогу штатам і фінансує деякі дослідницькі проекти. Сучасна система служб захисту дітей в США включає **чотири аспекти** діяльності: повідомлення, розслідування, втручання і завершення справи [4].

Повідомлення. У деяких штатах зобов'язують усіх громадян повідомляти про випадки поганого поводження з дітьми. У інших – це потрібно тільки від медиків, психіатрів, вчителів. Проте, будь-яка людина може зробити повідомлення. Повідомлення повинне бути послане в певний проміжок часу (звичайно 24 години) в агентство соціальної служби захисту дітей або в поліцію. У законах штатів забезпечується недоторканність осіб, що роблять повідомлення, передбачається покарання за порушення конфіденційності.

Розслідування справи. Після отримання повідомлення необхідно ретельно його розслідувати.

У екстрених випадках потрібно відразу ж вступити в контакт з сім'єю, в менш загрозливих випадках, це можна зробити протягом 48 годин. У США службам захисту дітей наказано працювати 24 години на добу і щодня. Звичайне розслідування починається з відвідин сім'ї, де соціальний працівник обговорює повідомлення з батьками, спостерігає дитину і оцінює умови життя. Під час розслідування соціальний працівник повинен проводити регулярні медичні і психологічні огляди потерпілого. Медичні служби мають право госпіталізувати дитину як тимчасовий захист, навіть якщо в цьому немає необхідності, без звернення до батьків. [2]. Соціальний працівник може звернутися до суду, якщо батьки чинять опір. Він може контактувати з різними фахівцями і людьми, що мають відношення до даної сім'ї. При цьому необхідно бути гранично делікатним, обговорюючи різні деталі того, що відбувається. Фахівець має, по суті, відповісти на два питання: чи правдиві звинувачення і який ступінь небезпеки для жертви? У разі підтвердження заводиться справа про захист дитини і ведеться до тих

пір, поки це необхідно. Якщо звинувачення підтверджуються не повністю, справа не заводиться, але соціальний працівник періодично цікавиться положенням дитини в сім'ї. У випадку якщо дитині загрожує серйозна небезпека, соціальний працівник, використовуючи штатне законодавство, повинен негайно ізолювати дитину від сім'ї. Період знаходження дитини зовні удома і особливості її утримання визначаються фахівцями і місцевою владою. Вони повинні вирішити продовжить соціальний працівник справу або її слід передати працівникові стаціонарної установи, куди поміщена дитина.

Втручання. Воно включає конкретну послугу, підтримку і терапію. Конкретна послуга пов'язана з поліпшенням матеріального положення в сім'ї. Багато авторів вважають, що причина поганого поведіння з дітьми, як правило, криється в недостатньому сімейному доході. Конкретна послуга може виражатися в грошовій допомозі, у вигляді продуктів, одягу, оплати житла і транспорту. Підтримка направлена на зміну якості сімейного життя та індивіда. Сюди входить ведення домашнього господарства, денний догляд, медичне обслуговування, класи для батьків і ін. Терапія як вид втручання здійснюється різними агентствами в общині і припускає терапію індивідів, сімейних пар, в цілому сімей. На думку учених, добре працюють в цьому випадку нетрадиційні методи: групи взаємодопомоги жорстоких батьків («Анонімні батьки»). Групи таких батьків існують зараз по всій країні.

Завершення справи. Передбачається, що воно може бути завершено протягом 3-12 місяців. Проте, як показує досвід, на практиці це триває довше. Справа може бути припинена по трьом причинам. В кращому разі – ситуація в сім'ї покращала і дитині ніщо не загрожує, в гіршому – ніяких поліпшень, в цьому випадку діти ізолюються і поміщаються до приймальних установ. У такому разі справа про захист дитини закривається і відкривається нова справа про перебування дитини в приймальній установі. І, нарешті, справа може бути припинена, якщо ж мінімальні поліпшення є або ж їх немає, але

агентство витратило запаси ресурсів або часу, а також, якщо сім'я відмовляється співробітничати, а соціальний працівник не має достатніх підстав для звернення до суду.

Необхідно підкреслити, що в даний час головна увага фахівців за кордоном направлена від каральних заходів до соціальної терапевтичної дії. Втручання на ранніх етапах ґрунтувалося на покаранні батьків і відлученні від них дитини. Сьогодні головна увага спрямована на виправлення лінії поведінки батьків і збереження сім'ї, а не на каральні заходи, як було раніше [4].

У зарубіжній літературі наголошується, що в даний час зросло число повідомлень про випадки сексуального насильства над дітьми. Охорона дітей, терапевтичні заходи і правові процеси – це необхідні форми втручання і контролю, які позначають різну відповідальність.

Обнадійливим чинником, як зазначають американські автори, стало визнання, особливо на місцевому рівні, що сфера захисту дітей – це не тільки діяльність агентств, але і міждисциплінарна проблема, що вимагає зусиль різних фахівців. Багато общин прагнуть створювати відповідні міждисциплінарні команди для поглиблення співпраці між різними агентствами. Такі команди, наприклад, створюються на базі місцевої лікарні і включають медперсонал, що природно полегшує роботу соціальному працівникові, якщо йому необхідно визначити медичний діагноз, систему лікування і скласти програму реабілітації сім'ї. Міждисциплінарні команди, створені на місцевому рівні, беруть участь в процесі підготовки соціальних працівників, консультують тих, хто веде справи по захисту дітей. І, нарешті, такі команди мають особливе фінансування, забезпечують діагностику і здійснюють терапію в особливо складних ситуаціях [1].

1. Попович Г.М. Соціальна робота в Україні і за кордоном: навчально-методичний посібник. Ужгород: Гражда, 2000. – 134 с.
2. Професійна освіта в зарубіжних країнах: порівняльний аналіз : [монографія] / [За ред. Н.Г. Ничкало, В.О. Кудіна]. Черкаси: Вибір, 2000. – 368 с.
3. Собчак Н.М. Зміст і форми професійної підготовки соціальних

працівників у системі неперервної освіти США: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Тернопіль, 2004. 20 с.

4. Соціальна педагогіка. Навчальний посібник / За заг. ред. А.Й.Капської.-К., 2000. С. 54-84.

Бугайова Н. М.

доцент кафедри психології та соціології

к. психол. н., доц.

Сікало Д. В.

здобувачка вищої освіти

(Східноукраїнський національний

університет імені Володимира Даля)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИНИКНЕННЯ БУЛІНГУ В ШКІЛЬНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Однією з головних проблем сьогодення, з існуючих в шкільному середовищі, є проблема цькування і насильства, яка достатньо часто стає на заваді гармонійного розвитку дитини. Булінг оказує вплив на весь шкільний колектив і може завдавати шкоди фізичному та психічному здоров'ю школярів.

Булінг – це соціально-психологічне явище, розповсюджене сьогодні в багатьох країнах. Булінг (“bullying”, від англ. “bully” — хуліган, забіяка, задирака, грубіян, насильник) визначається як утиск, дискримінація, цькування; цей термін означає тривалий процес свідомого жорстокого ставлення (фізичного, психологічного тощо) з боку дитини або групи по відношенню до іншої дитини або інших дітей [1].

Існують різні види булінгу:

- фізичний - безпосередні фізичні дії щодо жертви (поштовхи, стусани, побої, сексуальні домагання);
- вербальний - погрози, образи, глузування, приниження;

- соціально-психологічний - булінг, спрямований на соціальне виключення або ізоляцію (плітки, чутки, ігнорування, бойкот, маніпуляції);
- економічний - вимагання або прямий відбір грошей, речей, псування одягу;
- кібербулінг або інтернет булінг - цькування в інтернеті через соціальні мережі, електронну пошту (поширення чуток і неправдивої інформації, злом особистих сторінок, відправлення негативних повідомлень і коментарів).

Булінг є досить поширеним у суспільстві, має складну рольову структуру та різні форми прояву. За своєю сутністю булінг – це специфічна форма комунікативної взаємодії агресивного характеру, при якій сильніша (авторитетніша) особа (або група осіб) систематично і цілеспрямовано переслідує іншу (слабшу, аутсайдера) [2].

Д. Ольвеус описав таку рольову структуру булінгу:

- 1) учень, який є жертвою булінгу («жертва»);
- 2) учень або учні, які здійснюють насилля, ініціюють та відіграють лідерські ролі у процесі булінгу («булер» або «переслідувач», «агресор»);
- 3) учні, які позитивно ставляться до знущань над іншими і приймають активну участь у цьому, але зазвичай не є ініціаторами та не відіграють головної ролі («наслідувачі», «помічники»);
- 4) учні, які відкрито підтримують булінг, наприклад шляхом сміху чи привертання уваги до ситуації, проте не втручаються в неї («пасивні булери»);
- 5) учні, яким подобаються знущання, але вони не виявляють цього ззовні («потенційні булери»);
- 6) учні, які не беруть участі у булінгу, і можуть вважати, що це не їхня справа, тобто виявляють байдуже ставлення до ситуації («спостерігачі»);
- 7) учні, які негативно ставляться до насилля і вважають, що повинні допомогти жертві, проте нічого не роблять («потенційні захисники»);
- 8) учні, які виявляють негативне ставлення до явища, вони захищають жертву або намагаються їй допомогти («захисники») [3].

В шкільному середовищі основним джерелом виникнення булінгу можна розглядати агресивну поведінку учнів. В. В. Гончаров виокремлює три основні типи проявів дитячої агресії та жорстокості.

1. Імпульсивно-демонстративний тип. Головна мета дитини – звернути на себе увагу. Основні ознаки даного типу підлітків: ігнорування норм та правил, ворожі дії є імпульсивними і швидко змінюються на товариські, досить невисокий статус у групі однолітків, загострена потреба в увазі й визнанні не може реалізовуватися через традиційні форми спілкування, тому як засіб самоствердження й самовираження вони використовують агресивні дії.

2. Нормативно-інструментальний тип. Основні ознаки даного типу підлітків: використовують агресію як норму поведінки у спілкуванні з однолітками, насильницькі дії виступають засобом досягнення мети, діяльність вирізняється цілеспрямованістю, завжди прагнуть лідерських позицій, підкорюючи та пригнічуючи інших, фізична агресія не вирізняється особливою жорстокістю, у конфліктних ситуаціях ігнорують переживання й образи однолітків, орієнтуючись на свої бажання.

3. Цілеспрямовано-ворожий тип. Основні ознаки даного типу підлітків: насильство, завдання шкоди іншому є метою агресивної дії, переживання насолоди від дії, що завдає болю і приниження іншим, застосування грубого фізичного впливу, що вирізняється особливою жорстокістю, холоднокрівністю, мстивість і злопам'ятство, зазвичай вирізняються низьким інтелектом або страждають на психічні розлади, підліткові акти вандалізму й жорстокості, як правило, здійснюються групою. Разом вчинені антисоціальні дії посилюють відчуття групової солідарності, що доходять у момент дії до стану ейфорії. І коли все минає, самі підлітки не можуть пояснити своїх дій [4].

Булінг у школі виявляється не лише в учнівському колективі, але і з боку вчителів щодо учнів чи навпаки. Вчителі у своїй взаємодії з дітьми можуть проявляти таку поведінку, що приносить їм психологічний дискомфорт і обмежує їх право на гідність особистості. Але виявити таку поведінку, що вказує на булінг, досить складно. Вчитель під час взаємодії з учнями може

застосовувати авторитарний стиль управління, який, хоч і може сприйматися дітьми як обмеження їхніх прав, але не є булінгом у значенні цього слова. Іншим проявом булінгу може бути переслідування учнями самого педагога [5].

Можна виокремити наступні чинники виникнення булінгу серед підлітків:

1. Чинники середовища або ситуативні чинники: авторитарний стиль і репресивні заходи; маніпулювання колективом за допомогою булінгу (цькування); ігнорування проблеми на рівні закладу освіти; відсутність контролю з боку педагогічного персоналу за поведінку дітей; мікроклімат класу, школи; позиція вчителя; сексуальні стосунки, які виникають серед учнів та учениць у старшому віці.

2. Соціальні чинники: гендерні стереотипи; сексуальна орієнтація; соціальна та економічна нерівність; популяризація насильницьких моделей поведінки на ТБ, в інших медіа, в інтернеті.

3. Психологічні чинники: розлади та порушення розвитку дитини; несхожість на інших, зовнішній вигляд, стан здоров'я чи інвалідність; завоювання авторитету в очах друзів та однолітків; компенсація за невдачі в навчанні чи громадському житті.

4. Сімейні чинники: брак близьких стосунків у батьків з дитиною; слабкий або занадто сильний контроль над дитиною; гіперопіка над дитиною; тиск або жорстока поведінка батьків; домашнє насильство; виховання в неповній сім'ї.

Таким чином, основною задачею закладу освіти є створення умов для всебічного розвитку учнів, отримання ними знань в безпечному освітньому середовищі, формування ставлень та навичок безконфліктного спілкування, ненасильницької поведінки, які потрібні, щоб уникнути та запобігти проявам агресії та насильства.

1. Барліт А. Ю., Барліт О.О. *Форми і методи подолання (мінімізації) соціально-педагогічної та психологічної проблеми булінгу в освітньому середовищі. Горизонти освіти. 2012. №2. С. 44-46.*

2. Максьюм К. В. *Особливості булінг-структури в підлітковому віці. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН*

України. *Актуальні проблеми психології. Психологія обдарованості*. К. С. 312-318.

3. Olweus D. Bullying at school: Prevalence estimation, a useful evaluation design, and a new national initiative in Norway. - 2004. - No. 23. - P. 5-17.

4. Гончаров В. В. Жорстока поведінка в підлітковому середовищі. *Соціальний педагог*. 2009. №11. С. 59-61.

5. Стельмах С. Антигуманізм : вчитель як фасилітатор булінгу в дитячому середовищі. *Наукові записки УКУ. - Ч. 4 : Педагогіка. Психологія*. Вип. 1. 2014. С. 293-302.

Вітюк Н.Р.,
доцент кафедри соціальної психології
кандидат психологічних наук, доцент
(*Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника*)

МЕДІАЦІЯ ЯК МЕТОД ВРЕГУЛЮВАННЯ КОРПОРАТИВНИХ КОНФЛІКТІВ

Конфлікти є невіддільною складовою життєдіяльності будь-якої організації, адже ділова взаємодія потенційно містить в собі можливість виникнення найрізноманітніших проблем. Неспівпадіння поглядів, інтересів, потреб, цінностей співробітників, формальне об'єднання працівників у робочі групи без врахування їх психологічної сумісності, невідповідність офіційної й неофіційної структур колективу, впровадження інновацій, боротьба за владу, ресурси, привілеї – ці та інші питання, які властиві практично усім організаціям, стають типовими причинами виникнення конфліктних ситуацій.

В наукових працях існують різні погляди на конфлікти в організаціях, їхню сутність, закономірності розвитку, соціальну роль. І якщо в концепціях М.Вебера, Е.Мейо, Д.Морено, Е.М. Рунессон, М.-Л. Пі та інших дослідників такий конфлікт розглядається як ознака неефективного менеджменту, то в працях Л.Козера, Р.Дарендорфа, Н.Грішиної, А.Анцупова, А.Шипілова, Дж.Г.Скотт – як явище природне і навіть необхідне. Конфлікти в організаціях можуть бути

конструктивними й допомагають актуалізувати, аналізувати й розв'язувати назрілі проблеми. Водночас слід враховувати, що все ж таки будь-який інцидент призводить до короткочасного або й тривалого протистояння опонентів, конфлікти зачіпають інтереси не тільки їх безпосередніх учасників, але й тих, з ким вони пов'язані службовими або неформальними стосунками. Наслідками цього можуть стати втрати робочого часу, зменшення ефективності діяльності працівників, їх комунікації, зниження рівня співпраці, виникнення напруги у колективі, формування негативних установок щодо виконуваної роботи, колег і організації загалом. Позитивно, якщо опоненти можуть самостійно дійти згоди у складних ситуаціях міжособистісної взаємодії і вирішити проблему, однак, якщо вони відстоюють протилежні позиції і не можуть знайти порозуміння, конфлікт затягується, а вжиті способи його вирішення виявилися безрезультатними, ресурси вичерпані, учасники прийшли до тимчасової згоди, але є ризик відновлення конфлікту, якщо комусь із працівників було завдано серйозних збитків і він вимагає санкцій щодо опонента, коли таке протистояння загалом негативно впливає на всю команду, то в такій ситуації виникає необхідність втручання третьої сторони – компетентної та неупередженої. Однією із форм врегулювання конфліктів є корпоративна медіація.

Медіація – це добровільна, позасудова, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів [1]. Вивчення міжнародного та вітчизняного досвіду використання медіації показує її значні переваги поряд з іншими способами розв'язання і врегулювання конфліктів в організаціях. Усунення конфлікту адміністративними методами або ж прийняття компромісних рішень, які насправді нерідко є поверхневими, або прийняття рішень, за які виступали найбільш впливові працівники організації без врахування думки інших зацікавлених сторін – усі ці заходи можуть бути недостатньо ефективними для колективу, а тому конфлікти можуть переходити з однієї форми прояву в іншу, невдоволення працівників – накопичуватися, виливаючись у нові зіткнення.

Натомість врегулювання конфлікту методом медіації дозволяє працівникам сконцентруватися на проблемі, не завдаючи шкоди діяльності організації. Корпоративна медіація – це закритий процес, який реалізується третьою стороною згідно з принципами добровільності, конфіденційності, самовизначення сторін, рівності їх прав, нейтральності, незалежності та неупередженості медіатора. Учасники конфлікту мають можливість у зручній для себе час обговорити всі виміри проблеми, які їх турбують, заявити про свої інтереси, думки та почуття, обмінятися інформацією та ідеями щодо варіантів вирішення справи. Перевагами корпоративної медіації є також гнучкість та комфортність процедури, швидкість розв’язання проблеми, збереження репутації організації. Створення медіатором середовища, безпечного для кожного учасника процесу, безоцінковості його позиції, відсутності необхідності будь-що дійти згоди, можливість отримання незалежної фахової консультації, конструктивна комунікація, зрештою, наявність можливості для учасників вийти з цього процесу в будь-який момент мінімізують будь-які моральні та матеріальні ризики для опонентів. Під час медіації відбувається вироблення і прийняття самими ж опонентами зваженого, усвідомленого, вигідного для кожної зі сторін рішення щодо конфлікту з приводу професійної діяльності чи особистих стосунків на умовах взаємної поваги і довіри.

На відміну від інших форм посередництва в конфліктах, під час медіації опоненти самостійно обирають питання, які обговорюватимуть, і приймають таке рішення, яке максимально враховує їхні інтереси, що збільшує ймовірність його виконання. Важливо також, що медіація як інструмент корпоративного управління дозволяє не тільки врегулювати проблему, через яку відбулося зіткнення, а й оптимізувати внутрішню та зовнішню комунікацію в організації, зекономити час, фінанси та інші ресурси, зберегти й оптимізувати партнерські відносини між опонентами навіть за умов їхньої конфронтації, підвищити імідж організації. Йдеться про додаткову цінність конфлікту, можливість використання його потенціалу на користь організації. Застереженнями щодо медіації є випадки насилля, дискримінації за будь-якою ознакою, наявність в опонентів абсолютно несерйозних

вимог, потреба опонентів у вирішенні питання, що може відбутися, наприклад, виключно у судовому порядку або в процесі арбітражу.

Корпоративну медіацію постійно практикують такі успішні компанії, як Sony, Coca Cola, Nestle, Siemens, Apple, Microsoft, Warner Media, UPS, General Electric, Royal Mail та інші. І хоч сьогодні точиться багато дискусій щодо реалізації в Україні інституту медіації і на даний час механізм її реалізації ще потребує законодавчого врегулювання, однак ця форма посередництва все частіше практикується у вітчизняному бізнесі, а очевидні переваги медіації роблять її досить ефективним і перспективним способом врегулювання конфліктів і спорів в організаціях.

1. Проект Закону про медіацію. URL:

http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68877

Волченко Є.Є.
здобувач кафедри практичної
психології та соціальної роботи
(Східноукраїнський національний університет ім. В.Даля)

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ МЕДИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

У ситуації пандемії COVID-19 необхідна організаційна підтримка з метою зменшення її наслідків для психічного здоров'я працівників охорони здоров'я. Організаційну підтримку забезпечують керівники і завідувачі відділеннями медичних установ шляхом зміни організації праці та організації додаткових заходів підтримки [5].

Значно підвищити ефективність надання медичної допомоги в установі і зберегти адекватний психологічний статус співробітників дозволяє залучення психологів для роботи (як в контактній, так і у дистантній формі) з усім

персоналом, пацієнтами, родичами пацієнтів і персоналу, а також зі співробітниками, які захворіли поза роботою або при виконанні своїх службових обов'язків [4].

Навіть короточасне ігнорування або недостатня увага до питання профілактики та корекції факторів психологічної напруженості досить швидко може призводити до емоційного вигорання та професійної деформації навіть висококласних фахівців, погіршення психологічного клімату навіть в давно сформованому колективі, зниження комплаєнтності пацієнтів і їх мотивації до співпраці з медперсоналом, напрузі з боку родичів пацієнтів.

Для керівника дуже важливо з самого початку організації діяльності актуалізувати і використовувати можливості самовладання, саморегуляції, самоорганізації і самоконтролю, які є найважливішою умовою ефективності і професіоналізму кожного співробітника, колективу в цілому [2].

Успішність ефективної організації медичної допомоги багато в чому залежить від урахування керівником своїх індивідуальних психологічних якостей і особливостей, і максимального їх використання в потенційно можливих екстремальних ситуаціях.

В період наростання пандемії природним виснажуючим фактором стає стрес, як наслідок переживання: 1) ситуації неповної визначеності і непередбачуваності ситуації; 2) важких фізичних і психологічних умов праці; 3) дефіциту часу і інших ресурсів; 4) природної тривоги або страху зараження себе, своїх близьких і колег по роботі; 5) людських втрат при наданні медичної допомоги; 6) підвищення тривожності в зв'язку з ризиком помилитися в екстремальних умовах діяльності і можливого ставлення до цього керівництва і колег; 7) неадекватного або упередженого ставлення до діяльності медичних установ і їх працівників в деяких медіа і мережевому співтоваристві; 8) тривоги у зв'язку з можливістю не впоратися з ситуацією в силу перевантаження системи і нести за це відповідальність; 9) тривоги у зв'язку з неукомплектованістю штату тощо [3].

Додатковими джерелами стресу для керівників можуть бути ситуації дисциплінарних порушень з боку ряду співробітників: 1) зниження пильності співробітників в місцях відпочинку, розташованих в червоній зоні: співробітник знімає респіратори, окуляри тощо; 2) недотримання співробітниками технічних служб правил безпеки, недостатнє використання засобів індивідуального захисту; 3) недотримання соціальної дистанції і правил гігієни в зеленій зоні: скупчення людей в невеликому просторі тощо [1].

Психологічне благополуччя кожного та діяльність колективу в цілому забезпечується трьома взаємодоповнюючими рівнями: 1) рівень самопомоги кожного працюючого (саморегуляція, самоорганізація, самооцінка, самоконтроль, саморефлексія і самосвідомість, що дозволяють утримувати самовладання); 2) рівень взаємодопомоги (необхідний рівень емпатії, взаємна підтримка і «відчуття ліктя» між співробітниками); 3) рівень спеціалізованої професійної психологічної допомоги, що забезпечується психологами.

Важливою за цих умов є організація служби професійного психологічного супроводу з метою забезпечення психологічної підтримки: лікарів; середнього медичного персоналу; молодшого медичного персоналу; обслуговуючого персоналу; пацієнтів (з урахуванням їх вікових особливостей); родичів пацієнтів (з урахуванням їх вікових особливостей); родичів персоналу (з урахуванням їх вікових особливостей).

Керівнику необхідно строго дотримуватися зони регулювання напруги та діяльності в психологічному просторі: 1) раціональна зона регуляції – науково обґрунтована картина того, що відбувається, адекватні уявлення і обґрунтовані висновки і професійні дії; 2) ірраціональна зона регуляції – емоційний афективний рівень реагування; переживання, індуковані необґрунтовано наростаючою тривогою, що приводить до страху, паралізують професійну діяльність, занепокоєння про погіршення стану пацієнтів, їх можливої смерті у відсутності моєї професійної допомоги. Завдання керівника – максимально довго залишатися (і забезпечити це для кожного співробітника), або максимально швидко повертатися в раціональну зону самоорганізації та організації діяльності

співробітників. Це можливо тільки при правильній і чіткій, заохочувальній керівництвом, організації служби психологічного супроводу з метою забезпечення психологічної підтримки кожного співробітника, в тому числі і керівника.

1. Засоби фізичної реабілітації та медико-соціальні основи здоров'язбереження людини: навчально-методичний посібник / Ю.А. Завацький, Н.Є. Завацька, І.В. Ващенко, В.А. Шаповалова та ін. Северодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2018. 232 с.

2. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : [монографія] / За наук. ред. С.Б. Кузікової та ін. Кн. 2. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2017. С. 180 – 201.

3. Психологічні засади подолання наслідків професійного стресу: монографія / В.В. Байдик, О.Г. Лосієвська та ін. Северодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2016. 242 с.

4. Соціально-психологічні основи здоров'язберігаючих технологій: монографія / І.А. Бурлакова, Ю.А. Завацький, Н.Є. Завацька, В.А. Шаповалова та ін. Северодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. 404 с.

5. Соціально-психологічні чинники збереження професійного здоров'я фахівців медичної галузі : монографія / Завацька Н.Є., Білецький П.С. та ін. Северодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2020. 289 с.

Гринчук О.І.

доцент кафедри соціальної психології,

кандидат психологічних наук, доцент

(ДВНЗ *Прикарпатський національний університет*

ім. Василя Стефаника)

ПРОВІДНІ КОМПОНЕНТИ ІМІДЖУ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Успішність сучасної організації великою мірою залежить від добре продуманого, привабливого, позитивного її образу в очах споживачів – власне іміджу. Імідж є динамічною і невід'ємною величиною будь якої організації, яка має своєю метою формування позитивного образу в умовах ринкової конкуренції для привабливання споживачів та налагодження ефективних взаємозв'язків з громадськістю. Сьогодні формування іміджу будь якої організації знаходиться в умовах жорсткої конкуренції. Розуміння важливості проблеми формування

іміджу і ключових компонентів його побудови дає керівництву можливість ефективного розвитку цієї організації.

Проблема дослідження іміджу організацій є новою для української науки, але від того не менш затребуваною. Серед українських дослідників різні аспекти іміджу компаній вивчались, зокрема, С.Гаркавець, Ю.Карпенко, А.Почтов'юк, О.Бачинська, Н.Горбенко, Л.Карамушка, В.Шепель, С.Грабовська, Н.Мамай, І.Хміль та інші. Багато зарубіжних вчених розглядають імідж: як елемент соціального управління, в тому числі корпоративного – І.Альошина, Ж.-П.Бодуан; особливості формування позитивного образу організації – Л.Браун, О.Бандурка, Г.Почепцов; імідж освітніх організацій – О.Грушиніна, Є.Карпова, О.Нестерчук, Т.Петрова, Т.Пискунова, Р.Altbach, К.Brown, A.Ghosh, W.Morgan, A.Palacio та інші.

Імідж організації – це сукупність різних уявлень, думок, суджень асоціацій у дійсних та потенційних споживачів, стосовно компанії, її товарів, послуг, брендів.

Створення іміджу організації відбувається на двох основних рівнях, які здійснюють вплив на формування образу – внутрішньому та зовнішньому.

Внутрішній імідж організації – це уявлення про неї працівників та думка споживачів про працівників даної організації.

Складовими внутрішнього іміджу організації є:

- Корпоративна культура
- Імідж керівника
- Імідж працівників

Поряд з внутрішнім іміджем організації, не менш важливим є її зовнішній імідж – сприйняття її суспільством, засобами масової інформації, споживачами, конкурентами та ін.

Елементами внутрішнього іміджу компанії є:

- Фірмовий стиль та фірмові атрибути
- Продукція компанії, її якість та думка споживачів про неї
- Соціальна активність компанії (благодійність, акції)

- Ділова репутація (думка про організацію як про ділового-партнера)

Аналіз наукової літератури свідчить, що до компонентів іміджу організації науковці відносять доволі широкий спектр уявлень. Так, на думку Н.Піскунової до компонентів іміджу компанії слід зарахувати: образ керівника, якість послуг, стиль компанії, зовнішні атрибути, образ персоналу, вартість продукції чи послуг, рівень психологічного комфорту [1].

Г.Почепцов розкрив своє бачення складових іміджу організації наступними компонентами: імідж послуги, імідж споживача, внутрішній імідж, імідж лідера, імідж персоналу, соціальний імідж, візуальний імідж, бізнес імідж, віртуальний імідж [2].

Здійснений нами аналіз наукових підходів до розгляду компонентів іміджу організації дозволив виокремити нам такі основні компоненти:

- Імідж керівника

Імідж керівника складається з уявлень про здібності, наміри, компетентності, установки, ціннісні орієнтації, індивідуальність, комунікабельність, лідерські якості, здатність вести колектив, стиль керівництва, мотиви діяльності, методи управління, продукти діяльності, психологічні характеристики.

Також важливими є зовнішній вигляд керівника, вербальна та невербальна поведінка, діловий стиль.

- Імідж споживача товарів чи послуг

Це уявлення про стиль життя, соціальний статус споживачів, їх фінансове становище, особистісні характеристики споживачів та ін.

- Імідж працівника

Це певним чином узагальнений образ працівників організації, який розкриває їх професійні та особистісні якості. До характерних рис притаманних іміджу працівника належать: професійна компетентність, рівень підготовки та культури, стать, вік, освіта, комунікабельність, спосіб життя.

- Якість товарів чи послуг

Це уявлення людей про унікальність послуг (товарів) яку надає організація і які роблять її конкурентоздатною поміж інших компаній. Даний компонент є одним із найважливіших у структурі іміджу будь якої організації.

- Бізнес імідж

Це уявлення про організацію, як про ділового партнера. Сюди можемо віднести партнерів, прозорість діяльності, лояльність, надійність, стабільність, відповідальність, інноваційність технологій та ін. [3].

- Соціальний імідж

Даний імідж формується на основі інформації громадськості про участь організації в суспільному житті міста, регіону, країни загалом. Це може відбуватись у формі спонсорства, меценатства, вирішення екологічних проблем, охорона здоров'я, підтримка соціальних проектів тощо.

- Візуальний імідж

До даного компоненту іміджу відносять інтер'єр та екстер'єр корпусів, оформлення аудиторій, обладнання спортивних майданчиків, фірмова символіка, сайт організації, корпоративна символіка та ін.

- Віртуальний імідж

Сюди належить, в першу чергу, веб-сайт організації, а також сторінки в соціальних мережах.

Отже, вище означено провідні компоненти іміджу організації, які при відповідному їх формуванні та застосуванні дадуть можливість компанії отримати якісно сформований імідж, а відтак, високий рівень лояльності клієнтів до організації, підвищення рівня впізнаваності компанії на ринку, підвищення привабливості компанії як працедавця, привабливості для потенційних партнерів та інвесторів та багато іншого.

1. Гриценко В.І., Ренькас Б.М. Формування іміджу керівника вищого навчального закладу //Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції «Наукові підходи в управлінні навчальними закладами» с. 102-106.
2. Почепцов Г.Г. Имиджелогия. М.: Реал-бук, 2007.

3. Одінцева С.В. Формування іміджу підприємства: світовий та вітчизняний досвід [Електронний ресурс] //Актуальні проблеми економіки та управління: збірник наукових праць молодих вчених. 2018. Вип.12.

Завацький Ю.А.
завідувач кафедри здоров'я людини та
фізичного виховання, д.психол.н., доц.
(Східноукраїнський національний університет ім. В.Даля)

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Як відомо, здоров'я – це стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя [3]. Виходячи віданого визначення розглядають такі складові здоров'я: фізичне, соціальне і психологічне здоров'я.

Фізичне здоров'я – це природний стан організму, що обумовлений нормальним функціонуванням всіх його органів і систем [2].

Соціальне здоров'я розглядають як систему цінностей, установок і мотивів поведінки в соціальному середовищі [2].

Необхідно звернути увагу на відмінність між психічним здоров'ям, яке визначається як стан душевного благополуччя, відсутність хворобливих психічних проявів, що забезпечує адекватну умовам дійсності регуляцію поведінки і діяльності особистості, і психологічним здоров'ям, що полягає у відсутності психічних розладів [1].

У сучасному суспільстві активно пропагується ведення здорового способу життя (правильно харчуватися, займатися спортом, продуктивно планувати свій робочий і вихідний час). На жаль, в даній тенденції упускається важливий для повноцінно здорової особистості аспект – це профілактика психологічного здоров'я, зокрема в умовах професійної діяльності.

Наразі існує два основних напрямки роботи щодо профілактики психологічного здоров'я особистості в умовах професійної діяльності:

1. Систематична і злагоджена робота психолога і посадових осіб щодо своєчасного виявлення співробітників, які потребують психологічного супроводу та надання психологічної допомоги; створення сприятливих умов, спрямованих на попередження психологічного перевантаження і проявів кризових станів.

2. Психологічне консультування, психокорекція, психореабілітація, психологічне навчання і освіта фахівців і колективів.

Психологічна профілактика полягає у своєчасному виявленні індивідуальних особливостей співробітника, що призводять до відхилень в його поведінці, відносинах, діяльності [3].

При роботі з колективом, психологу необхідно враховувати можливі ускладнення і психічні розлади, викликані віковими та соціальними кризами співробітників. Необхідно оцінювати і контролювати умови життєдіяльності працівників: комфортність середовища, умови професійної діяльності, режим відпочинку.

Відсутність дотримання цих критеріїв викликає надмірне психофізіологічне напруження, психологічні перевантаження і негативні переживання у співробітників, що призводить до зниження продуктивності роботи і емоційного вигорання [5].

У зв'язку з цим можна зробити висновок, що важливу роль у збереженні психологічного здоров'я в умовах професійної діяльності відіграє робота психолога з проектування та оптимізації професійного середовища.

Така діяльність передбачає надання умов, що забезпечують ефективну роботу співробітників і запобігання низки професійно-психологічних розладів і деформацій особистості [4].

Організація психологічного забезпечення безпеки праці та оптимального професійного середовища спирається на виконанні таких завдань:

- проведення психологом занять та тренінгів з формування і розвитку психологічних якостей, які сприяють подоланню складних ситуацій, попередження негативних і кризових станів. Основними завданнями цих заходів є підвищення емоційної стійкості, навчання саморегуляції співробітником власної емоційної поведінки і стану.

- цілеспрямоване вивчення і оптимізація зовнішніх чинників професійного середовища.

Успішному вирішенню завдань щодо забезпечення психологічної безпеки сприяють такі заходи як:

- ергономічна оптимізація робочого місця, інформаційного навантаження з урахуванням психологічних можливостей людини;

- урахування освітлення і колірної оформлення робочих приміщень з метою профілактики зорового і психоемоційного перенапруження. Дослідження показують, що оптимальним для самопочуття людини і продуктивності праці є кольори середньоволнової ділянки спектру.

- профілактика монотонії для фахівців, чия діяльність носить операторський характер.

Таким чином, діяльність психолога при роботі з персоналом в умовах професійної діяльності має бути спрямована на виявлення і оцінку факторів небезпеки, формування безпечної поведінки співробітників і керівників. Дані заходи сприяють збереженню і підтримці психологічного здоров'я працівників підприємства в умовах професійної діяльності.

1. Медико-психологічні основи здоров'язбереження та фізичної реабілітації молоді в умовах сучасних трансформаційних змін: монографія / Ю.А. Хунов, Н.Є. Завацька, В.Ю. Завацький та ін. Сєверодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2016. 296 с.

2. Організаційно-управлінські стреси: соціально-психологічний аспект : монографія / Н.Є. Завацька, Я.А. Плужник. Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2014. 252 с.

3. Психологічні засади подолання наслідків професійного стресу: монографія / В.В. Байдик, О.Г. Лосієвська та ін. Сєверодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2016. 242 с.

4. Психологічні основи професіоналізації особистості в умовах освітньої взаємодії: монографія / В.Й. Бочелюк, Н.Є. Завацька та ін. Северодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2014. 248 с.

5. Соціально-психологічні основи здоров'язберігаючих технологій (на прикладі фахівців економічної сфери) : монографія / І.А. Бурлакова, В.А. Шаповалова, Л.В. Спицька та ін. Северодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. 404 с.

Заверуха О.Я.

кандидат психологічних наук,
викладач кафедри практичної психології та педагогіки
(*Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності*)

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПІД ВПЛИВОМ СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА

У науковій літературі простежується особлива специфіка цінностей і ціннісних та особистісних орієнтацій переважно в тому, що цінності – це зовнішні утворення по відношенню до людини, а ціннісні і особистісні орієнтації є її внутрішніми утвореннями. Я.Гудечек вказує на те, що через цінності та ціннісні орієнтації формується і одночасно в них же проявляється ставлення до світу. Відношення, в якому відображається освоєння світу і відбувається самоствердження, саморозкриття сутності людини [5].

І.Бех ядром особистості вважає особистісні цінності, якщо їх внутрішню природу і будову виводити з процесів смислоутворення [1]. При цьому зауважує, що ядро можна інтерпретувати як ціннісну етичну орієнтацію й вона забезпечує цілісно-суб'єктивне розуміння окремих актів поведінки людини, а також сприяє (через спостереження за поведінкою в окремих стандартних ситуаціях) прогнозуванню її поведінки в широкому полі ситуацій. Таким чином, реалізується вікарність у формування власної поведінки.

Цінності переважно вважаються типово соціальним феноменом, яким найбільше позначаються предмети, речі, властивості та відношення в реальному

світі, ідеї, норми, цілі й ідеали, явища природи і суспільні явища, які створені чи не створені людиною, але спрямовані на соціальний прогрес і розвиток людської особистості. При такому підході можна виділити функцію формування, збереження чи зміни ціннісних і особистісних орієнтацій. Частиною ж свідомого чи несвідомого є не цінності, а ціннісні й особистісні орієнтації. Тому, саме вказане визначає те, яку позицію займає людина щодо соціального і природного довкілля [3].

Приписувана ж цінностям функція мотивації діяльності та поведінки сформульована на методологічному ґрунті реактивного підходу. Так, з точки зору активного, гуманістичного підходу мотивація й регуляція поведінки є функціями ціннісних й особистісних орієнтацій людини. Синонімічне тлумачення цінностей та ціннісних орієнтацій і розуміння останніх як особистісних, не виключає думки про те, що поряд з позитивними можуть існувати негативні цінності, своєрідні цінності-вади. Але, якщо в цінності головне – спрямованість на соціальний прогрес і розвиток людини відповідно до її призначення (покликання), то вона не може бути негативною за своїм значенням, а відповідно й ціннісні орієнтації є виключно позитивними утвореннями.

Ціннісні орієнтації є специфічним результатом, якого можна досягти в майбутньому, тобто вони також виконують системоутворюючу функцію в структурі цілісної людини, функцію цілеспрямованості у поведінці. У психологічному плані вони виступають у вигляді принципової спрямованості на життєві цілі й конкретні ідеали. Якщо цінності є психологічною основою рішень про сенс життя, то ціннісні орієнтації визначають шляхи його реалізації. Вони включають принципову спрямованість персонального бачення зовнішнього світу, персонального лідерства і персонального управління, міжособистісного лідерства і управління та емпатійного спілкування і творчої взаємодії [4].

Оскільки розвиток виконує функцію зв'язку минулого, теперішнього і майбутнього людини, то зрозуміти процес виникнення і розвитку ціннісних орієнтацій як складову процесу розвитку особи людини, її психосоціальну

властивість можна через розуміння сутності психологічного розвитку загалом. Тому, орієнтації можна визначити як вибір людиною певних матеріальних і духовних цінностей як об'єктів, що визначають її цілеспрямовану життєдіяльність, весь спосіб життя. Ціннісна орієнтація завжди виявляється у сфері розгалужених взаємовідносин між людиною і суспільством (стосовно праці, колективу, культури, побуту, дозвілля). Саме вона дозволяє судити про ступінь втілення соціально необхідних норм, регламентацій, зразків поведінки в індивідуальній свідомості.

Ціннісна орієнтація є вибіркоким ставленням до носія цінності, який може бути реальним предметом задоволення потреб окремої людини чи соціальної спільноти. В ціннісній орієнтації акумулюється життєвий досвід людей. Наявність усталених ціннісних орієнтацій свідчить про зрілість людини як особистості. Проявляються вони в діяльності та поведінці людини. Вони є своєрідним індикатором ієрархій переваг, які людина надає матеріальним чи духовним цінностям у процесі своєї життєдіяльності. Ціннісна орієнтація, сформована на рівні переконань, адекватно проявляється в реальній поведінці й діяльності людини [2].

Своєрідною моделлю становлення ціннісної орієнтації особи виступають її життєві плани, які є прерогативою індивідуальної свідомості. Вони діалектично поєднують найближчі цілі з широкою програмою дій на віддалене майбутнє, суб'єктивний світ людини, її прагнення й ідеали з реальними життєвими обставинами. Об'єктивні умови, які є первинними стосовно суб'єктивних планів, змушують людину будувати своє майбутнє з урахуванням реальних можливостей.

Отже, життєві плани є відображенням в індивідуальній свідомості панівних суспільних відносин, специфіки соціального стану, особливостей мікросередовища та інших факторів, які обумовлюють ймовірність реальної життєвої програми індивіда. В іншому відношенні життєві плани спонукають людину до діяльності з метою подолання рамок свого наявного буття, оскільки під впливом сукупності вона сформувала певні прагнення, виробила відповідні

установки і т. п. У цьому розумінні життєві плани не тільки відображають об'єктивні обставини, але певною мірою і створюють їх [3].

Ціннісно-орієнтаційна (аксіологічна) функція світогляду є однією з провідних серед інших функцій. У світогляді людини навколишній світ відображається не сам по собі, поза залежністю від людини, а через призму сформованих інтересів, завдяки чому це стає реальною силою, що здатна перетворювати дійсність у бажаному для себе напрямі. Розуміння суб'єкта пізнання як суспільного індивіда передбачає не лише пасивно-споглядальне відображення світу, а більше критично-творче його перетворення в процесі суспільної практики. При світоглядному відображенні людина не просто споглядає, пояснює дійсність у чистому її бутті, а оцінює через призму індивідуального і соціального (можливо, навіть історичного) досвіду, з позиції суспільних та особистих потреб, інтересів, виражає відповідне ставлення, мотивує певним чином необхідність її певного перетворення. Це може пояснюватися насамперед тим, що в процесі трансформації знань у світогляд беруть участь не тільки розум (раціональна сфера духовного світогляду), а чуттєво-емоційна й вольова сфери.

Так, певне явище суспільного життя, в тому числі й особистого, сприймається через призму почуттів, що стає можливим лише при суб'єктивному переживанні актуальних подій, при особистій зацікавленості в тому, що відбувається. Людина оцінює навколишню дійсність, формує своє ціннісне відношення до неї. Відбувається процес, за якого формується соціальна установка, внутрішня готовність людини до дії відповідно до засвоєних знань. Ці знання перетворюються та трансформуються в систему переконань людини, стають її досить стійкими життєвими правилами, виступають духовною основою власної життєвої позиції.

Таким чином, переконання людини (на особистому рівні синтезуються у формі світогляду) є своєрідним сплавом раціонального, чуттєвого, емоційного і вольового. Проявляються вони як ціннісні орієнтації особи і як такі, що регулюють її свідомість, поведінку й це виявляється в діяльності [2].

Через врахування особистих та суспільних інтересів, людина формує суспільний ідеал, який виступає його життєвим орієнтиром, дороговказом у житті. Тут вже можна вийти на надзвичайно складну проблему, яка вимагає окремого дослідження, яке мало б на меті діалектику потреб та інтересів у динамічній системі «людина — колектив – суспільство». Проблема органічного поєднання ціннісних орієнтацій на самоцінність світу, зобов'язання людини перед суспільством і самореалізації зберігає свою актуальність і чекає на своїх дослідників. Актуальність її підсилюється ще й тим незаперечним фактом, що історія розвитку суспільства підійшла до такої межі, коли проблема орієнтації окремого індивіда (соціальної спільності) на загальнолюдські цінності стала повністю без можливості запропонувати альтернативи.

1. Антоненко Т.Л. Психологічні основи впливу ціннісно-сислової сфери на професійне становлення майбутнього фахівця / Т.Л. Антоненко // Педагогіка і психологія : Вісник АПН України. Науково-теоретичний та інформаційний журнал Академії педагогічних наук України. – №4(65). – 2009. – С. 26–36.

2. Аронсон Э. Уилсон Т., Эйкерт Р. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме. – СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. – 560 с.

3. Бех І.Д. Духовні цінності в розвитку особистості // Педагогіка і психологія. – 1997. - № 1. – С. 124-129.

4. Галян І.М. Психологія ціннісно-сислової саморегуляції майбутніх педагогів [Текст] : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Галян Ігор Михайлович ; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. - Київ, 2017. – 42 с. : рис., табл.

5. Карпенко Є. В. Ціннісний копінг як поняття і феномен. Соціальна психологія сьогодні: здобутки і перспективи : матеріали доповідей учасників II всеукр. конгресу із соціальної психології, м. Київ, 7–8 листопада 2019 р. Київ, 2019. С. 153–154.

Зубіашвілі І. К.
Старший науковий співробітник,
кандидат психологічних наук,
старший науковий співробітник
*(Інститут психології імені Г.С.Костюка
НАПН України)*

СТАНОВЛЕННЯ МОНЕТАРНОЇ КУЛЬТУРИ СТАРШОКЛАСНИКІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ

В умовах соціально-економічних реформ значення монетарної культури особистості значно зростає. Зміни в багатьох сферах суспільного життя призвели до переорієнтації в структурі цінностей, моральних пріоритетів, що не може не враховувати сучасна система освіти. Нові соціально-економічні умови висовують нові психолого-педагогічні завдання, одним з яких є становлення монетарної культури старшокласників. Для сучасної людини достатньо високий рівень сформованості монетарної культури є своєрідним гарантом соціальної захищеності, економічної свободи, оскільки забезпечує відносну незалежність особистості у задоволеності потреб та інтересів.

Процес становлення монетарної культури старшокласників відбувається як стихійно, так і в процесі освіти. Тому система освіти, яка є найважливішим соціокультурним регулятором розвитку суспільства, повинна допомогти усвідомити соціальні цінності в економічній сфері, зрозуміти смисл діючих законів, їх суспільну та особисту значущість. У сучасному суспільстві школа виконує ті завдання, які на інших етапах розвитку суспільства виконували декілька соціальних інститутів (наприклад, сім'я, неформальні дитячі організації та об'єднання тощо) [1].

Методологічною основою дослідження становлення монетарної культури старшокласників може бути формування особистості та її психічний розвиток в культурно-історичних умовах (А. Альбуханова-Славська, Б. Ананьєв, С. Божович, Л. Виготский, А. Леонтьєв, С. Рубінштейн, В. Петровський та ін.).

Гуманізація освіти передбачає підхід, орієнтований на те, щоб людина відчувала себе внутрішньо вільно, комфортно в умовах високорозвинутого технологічного суспільства. Випускник школи має бути конкурентоздатним для продовження освіти і для знаходження місця для своєї трудової діяльності.

Отже, виникає потреба якісного оновлення системи економічної підготовки школярів, яка передбачає наявність у них не лише певних знань та умінь, але й розвиток економічного стилю мислення, способів ефективно включатися в нові фінансово-економічні відносини. Школа покликана навчати та виховувати підростаюче покоління, виходячи з реальних потреб життя, з урахуванням соціально-економічної перспективи,

Найважливіша риса сучасної освіти – спрямованість на те, щоб підготувати учнів не лише пристосовуватися до ситуацій соціально-економічних змін, але й активно освоювати їх [4].

Очевидно, що на нинішньому етапі розвитку українського суспільства, коли створюються нові морально-культурні цінності, потрібно базуватися на глибоко правдивому, науковому переосмисленні історії нашої країни, на виявленні її справжніх ментальних особливостей; на об'єктивному вивченні та усвідомленні справжніх суспільних потреб людей в економіці, державності,

моральності, ідеології, культурі, освіті та всієї соціальной сфері; на критичному аналізі багатого досвіду розробки та впровадження морально-культурних цінностей розвинутих європейських країн; на багатосторонньому дослідженні стратифікації нинішнього українського суспільства та шляхів його стабілізації.

Саме тому школа, вирішуючи завдання виховання, школа як цілісна освітньо-виховна система має закласти основу освіти особистості, її духовності та культури.

У сучасних умовах, коли зростає нездорове ставлення до грошей, багатства, матеріальних благ, потрібно формувати у школярів моральну позицію, чіткі життєві настанови, завдяки яких вони здатні протистояти цим негативним явищам.

Виходячи з цього, основними особливостями становлення монетарної культури школярів у період становлення ринкових відносин є : формування в учнів монетарної культури, що проявляється через єдність морального та економічного виховання учнів; розробка шкали соціально-моральних та культурних цінностей, програму виховання та реалізувати їх цілісному навчально-виховному процесі; визначити психолого-педагогічні умови забезпечення моральної стійкості до негативних явищ ринкового середовища [5].

Школа є для дитини першою та основною моделлю соціально-економічного світу. Саме шкільний досвід допомагає освоювати ті економічні закони, за якими живе дорослий світ, способи існування в межах цих законів

(різні соціальні та економічні ролі, міжособистісні взаємини та ін.). Передача відбувається не тільки та не стільки на уроках і класних годинах, через публічні виступи та розмови з учителями, скільки всією атмосферою життя школи, нормами, за якими вона живе. Лише при взаємній відповідності змісту шкільного життя та обраних організаційних форм можна говорити про усвідомлені підходи до шкільного інституту економічної соціалізації.

Дослідники підкреслюють, що потрібно розвести два соціально-психологічних завдання школи як певного етапу становлення монетарної культури особистості. Перша – засвоєння учнями нормативної монетарної поведінки, друга – побудова власної позиції, свого ставлення до засвоюваних економічних норм та цінностей [2; 3].

Школа покликана навчати та виховувати дітей, виходячи з реальних вимог життя з урахуванням соціально-економічної перспективи, тобто відображати, а по можливості і попереджати процеси, які відбуваються в суспільстві. Економічне та моральне виховання слід розглядати скрізь призму задач, які є наслідком всього ходу соціально-економічного розвитку суспільства. Що більш складною стає наша економіка, то глибше та повніше потрібно знати та враховувати економічні закони, які діють в неї, удосконалювати економічну освіту та моральне виховання підростаючого покоління [1].

Сучасна освіта, спрямована на формування знань про ефективну поведінку в умовах ринкових відносин, безумовно, прагне враховувати знання моральних цінностей. Зразком цього є дослідження в галузі економічної та соціальної

психології, етики, бізнесу, менеджменту, культури підприємництва, інноваційної культури. Однак загальною проблемою для різних видів економічного знання остається проблема вибору моделі економічної освіти, яка б дозволила найбільш повно та творчо розв'язати задачу стимулювання моральної спрямованості поведінки людини, яка переслідує свої економічні цілі.

На думку дослідників, процес становлення монетарної культури особистості є найважливішим процесом інтеграції людини в систему економічних ролей, в результаті чого вона стає дійсно частиною економічного суспільства. Рольовий підхід до монетарної культури передбачає два включених в неї механізми – особистісне конструювання економічних ролей та ідентифікацію в економічній ролі [4; 5; 6].

Економічна роль є найбільш адекватною одиницею аналізу економічної діяльності для реалізації категорії економічного суб'єкта. В освоєнні економічних ролей людина завдяки цілеспрямованій, перетворюючій активності, розв'язує багато суперечливостей та досягає певного рівня економічного самовизначення, тобто також реалізує себе як економічний суб'єкт. Спосіб отримання ролі залежить від того, наскільки неминучою є ця роль для людини (наприклад, роль споживача). Формування ролі споживача в процесі становлення монетарної культури реалізується декількома засобами [2].

За критерієм ступені самостійної споживчої поведінки дітей виокремимо такі методи становлення монетарної культури: спостереження – візуальне сприйняття поведінки інших; сумісний шопінг – сумісні походи за покупками

батьків та дітей; прямий досвід – метод навчання дітей на власному досвіді як самостійних покупців (у нашому суспільстві є найбільш розвиненим) [6].

Формування ролі споживача відбувається не лише під впливом батьків та інших дорослих. Для дітей підліткового віку збільшується вплив однолітків. Інші економічні ролі можуть освоюватись в процесі навчання та діяльності.

Безпосередня участь у фінансово-економічній діяльності (наприклад, ролі покупця, робітника за наймом або навіть підприємця) вводить дитину в світ монетарних відносин. Що більше економічних ролей здатна виконувати людина, то більшою мірою вона включена в економічне життя або пристосована до нього.

Отже, враховуючи вищенаведене, можна констатувати, що монетарна культура старшокласника – це явище складне, комплексне, системне, динамічне та прогресивне. В процесі її становлення у системі освіти важливим є: знання економічних законів, явищ, понять, які широко використовуються у сучасній ринковій економіці, а також можливість включатися завдяки економічним ролям у конкретну фінансово-економічну діяльність відповідно віку, інтересам та індивідуальним особливостям школярів.

1. Белинская Е. П. Социальная психология личности. М. : Аспект Пресс, 2001. 301с.

2. Вяткин А. П. Психология экономической социализации личности : субъектно-ролевой поход : монография. Иркутск : Изд-во Иркут. гос. ун-та, 2010. 383с.

3. Кропоткин П. А. Этика. Происхождение и развитие нравственности. М.: Голос Труда, 1922. 184с.

4. Мид Дж. От жеста к символу : Хрестоматия. *Американская социологическая мысль*. М. : Межд. ун-т бизнеса и управления, 1996. С. 213-221.

5. Москаленко В. Особливості соціально-психологічних чинників економічної культури особистості. *Соціальна психологія*, 2006. №5 (19). С. 26 -

39.

6. Throsby D. Economic and culture. Cambridge: Cambridge University Press, 2001.196 p.

Жигаренко І.Є.

професор кафедри психології
та соціології, д.психол.н., доц.

(Східноукраїнський національний університет ім. В.Даля)

ФАКТОР ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ У МОДЕЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЦЕСІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Мета будь-якого моделювання – створення так званого формалізованого образу, що відображає соціальні практики, за допомогою якого можна досліджувати вплив кожного з аргументів моделі на процеси, що відбуваються, прогнозувати їх динаміку, визначати цільові орієнтири для соціального управління, завдання соціальної політики та сталого глобального розвитку.

У макромоделюванні останніх років стався значний прорив, який не можна не враховувати в практиці державного управління і стратегії бізнесу. Соціальні чинники суспільної динаміки з витратної області діяльності доказово стали внутрішнім фактором знакових моделей економічної динаміки. Названий підхід показує пряму залежність економічного зростання від динаміки соціальних процесів, пов'язує взаємозв'язки виробництва, інвестицій, перерозподільних процесів і динаміки особистісного потенціалу [2].

У практиці соціального управління і прогнозування відповідні цільові показники увійшли складовою частиною у прогноз соціально-економічного розвитку країни в якості інноваційного та форсованого варіантів розвитку.

Слід зазначити важливий розділ цього прогнозу – поряд з розвитком освіти, охорони здоров'я і культури, прогнозування починається з дослідження перспектив розвитку ринку праці. Як і будь-який накопичений капітал, накопичений людиною особистісний потенціал повинен мати можливість

реалізуватися і конвертуватися в дохід і висхідну мобільність. Тут виникає серйозне питання відповідності потреб ринку праці та рівня освіти, особливо актуальне для регіонального розвитку, міжрегіональних зв'язків і управління. Нова якість освіти має бути затребувана ринком праці. І навпаки, ринок праці, орієнтований внутрішніми імпульсами на інноваційні технології і культуру виробництва, може давати орієнтири модифікації освіти [1].

Проте часто нерозвиненість конкуренції гальмує формування ринку праці, що веде з необхідністю до його «ручного» управління. Світова динамка людського капіталу веде до модифікації універсальної моделі соціальної політики. Спостерігається тенденція до універсалізації та конвергенції моделей соціальної політики.

Податкові новації мають вирішити два завдання: забезпечення принципу соціальної справедливості, адекватності податкового навантаження для всіх верств суспільства, а також стимулювання формування нової економіки і людського капіталу як системних елементів сучасної моделі соціально-економічного розвитку [3].

В умовах глобалізації спеціального розгляду заслуговують моделі регіональних взаємозв'язків із зовнішнім світом. На відміну від раніше опублікованих критеріїв і показників особистісного потенціалу і людського розвитку, критеріальна основа даного індексу може бути використана при моделюванні соціальних процесів як в цілому по країні, так і у регіональному контексті при відповідних компаративних дослідженнях.

При визначенні успіхів тієї чи іншої країни в розвитку людського капіталу враховується 46 показників, об'єднаних у чотири основні групи:

1. Освіта (вища, середня, початкова) і професійна підготовка.
2. Здоров'я, фізичне і психологічне благополуччя.
3. Працевлаштування та зайнятість.
4. Інфраструктура, правовий захист, соціальна мобільність.

В першу десятку найбільш розвинених в цьому відношенні країн також увійшли: Фінляндія, Норвегія, Швейцарія, Канада, Японія, Швеція, Данія,

Нідерланди, Нова Зеландія і Бельгія. Займаючи високі позиції за всіма показниками, пов'язаними з поширенням початкової, середньої та вищої освіти, наша країна відстає від багатьох країн з порівнянним рівнем економічного розвитку за всіма іншими критеріями, що характеризують реалізацію людського потенціалу, таким як якість робочих місць, можливості розвитку на робочому місці, доступ до підвищення кваліфікації, якість охорони здоров'я і тривалість здорового життя населення, соціальна мобільність. Названі проблеми є істотними ризиками в регіональному розвитку та потребують особливого моделювання і прогнозування для соціального управління.

1. Моделювання соціально-психологічних систем: теоретико-прикладний аспект : монографія / В.Й. Бочелюк, Н.Є. Завацька, С.А. Білоусов та ін. ; за ред. В.Й. Бочелюка. [2-е вид., перероб. і доп.]. Сєверодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2013. 363 с.

2. Соціально-психологічні аспекти адаптації молоді до умов ринкової економіки : монографія / Під ред. Н.Є. Завацької. Сєверодонецьк: СНУ ім. В. Даля, 2012. 252 с.

3. Формування індивідуальних стилів управлінської діяльності: соціально-психологічний аспект : монографія / Н.Є. Завацька, Ю.А. Завацький, М.В. Тоба. Сєверодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2017. 175 с.

Іванцев Н. І.

доцент кафедри загальної та клінічної психології
кандидат психологічних наук, доцент
*(Прикарпатський національний
університет ім. Василя Стефаника)*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДТРИМКИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я В ОРГАНІЗАЦІЯХ

В останні роки у науковій площині психології набуває реальності щодо існування новий науковий простір – психологія професійного здоров'я,

відповідно до якого, психологія здоров'я має широке поле теоретичних і практичних завдань.

Загальноприйнятого тлумачення змісту поняття «професійне здоров'я» на жаль не існує. До прикладу, професійне здоров'я розглядається як: динамічний стан, що відображає ефективність адаптації організму до умов професійного і зовнішнього середовища, яке обумовлює надійність діяльності (В. Ю. Щелбанов)[4]; система, основними структурними компонентами якої є клінічний, психічний і фізичний статус, певний рівень функціонального стану, психічних і фізичних якостей професіонала, функціональна стійкість професіонала (С. А. Бугров)[3]; певний рівень характеристик здоров'я фахівця, що відповідає вимогам професійної діяльності і що забезпечує її високу ефективність (А. Г. Маклаков) [6]; властивість організму зберігати необхідні компенсаторні та захисні механізми, що забезпечують професійну надійність і працездатність в усіх умовах професійної діяльності (В.О. Пономаренко)[5]; інтегральна характеристика функціонального стану організму людини за фізичними і психічними показниками з метою оцінки її здатності до певної професійної діяльності із заданими ефективністю і тривалістю протягом певного періоду життя, а також стійкість до несприятливих факторів, що супроводжують цю діяльність (Г.С. Нікіфоров)[4]; системна, функціонально-динамічна характеристика особистості, в основу якої покладено зовнішні та внутрішні чинники, що обумовлюють особливості його проявів на психологічному, соціальному, фізичному і ресурсному рівнях, і у динамічній рівновазі та взаємодії забезпечують надійність діяльності, стійкість до її умов і особливостей, що у підсумку визначає рівень професійного здоров'я фахівця (С. В. Світозарова, В. М. Корольчук) [9].

Враховуючи існуючі на сьогодні у науковій літературі характеристики даного поняття, зупинимося на загальному визначенні, в якому професійне здоров'я постає властивістю організму зберігати необхідні компенсаторні і захисні механізми, які забезпечують професійну надійність в усіх умовах професійної діяльності.

Поняття «професійне здоров'я» часто вживають як синонім до поняття «професійне довголіття». Останнє неможливе без збереження здоров'я і високої тривалості життя [1]. Проте, на думку фахівців, професійне довголіття майбутнього фахівця має закладатися на етапі професійної підготовки. Для цього він повинен навчитися організовувати свою поведінку, включаючи та дотримуючись при цьому програми професійного збереження, результатом чого буде збереження здоров'я і цілісності особистості.

Акцентуючи увагу на процесі підтримки здоров'я особистості (як фізичного, так і психічного), необхідно зауважити, що чинниками даного процесу є: готовність особистості до постійного самоперетворення; особистісна відповідальність за власне здоров'я; здатність жити у злагоді із самим собою, внутрішня збалансованість і гармонія; вироблення власних адекватних засобів подолання небажаних станів; оволодіння прийомами психічної саморегуляції, самовідновлення і нормалізації рівня працездатності, усунення наслідків професійного стомлення і перевантажень; попередження можливих професійно-особистісних деформацій; протидія «професійного старіння» і підтримка свого інтелектуального, творчого потенціалу; виключення із свого життя само руйнівних стратегій поведінки; розвиток навичок самоконтролю за течією розумового процесу, вміння в потрібний час здійснювати розумову релаксацію (досягати «тиші» розуму, розумового спокою)[8]. Не заперечним фактом є те, що у будь-якій сфері трудової діяльності професійне здоров'я зумовлює професійно високий рівень, визначаючи стабільність досягнутих результатів шляхом застосування комплексу психологічних засобів та вироблення психологічних установок на підтримку здоров'я [5].

Сьогодні вважається, що існують групи факторів, які провокують погіршення професійного здоров'я. Це так звані організаційні фактори (зовнішньо зумовлені), а саме: умови матеріального середовища, зміст роботи та соціально-психологічні умови діяльності. Як наслідок впливу негативних факторів на професійне здоров'я особистості, відповідно зростає роль і місце його психологічного забезпечення як комплекс заходів і засобів впливу на психіку

особистості та створення сприятливих соціальних умов з метою формування, підтримки та відновлення оптимальної працездатності фахівця в повсякденних й екстремальних умовах [2; 7].

Сучасні явлення про психологічне забезпечення професійного становлення особистості та його механізми (алгоритм, технології, цілі, завдання, закономірності, умови, чинники тощо) відображають змістовні характеристики концептуальних компонентів психологічного забезпечення професійного здоров'я, відбиваючись у блоках структурно-функціональної моделі:

- цільовому, який зумовлений вимогами суспільства, потребами та вимогами установ/організацій, які висуваються до молодих фахівців сучасна інженерна практика і ринок праці, передбачаючи при цьому: формування в особистості переважання цілей особистісно-професійного розвитку, готовності до постійного вдосконалення знань, умінь і навичок; формування потреби у самоактуалізації, позитивного ставлення до нововведень; реалізації творчого потенціалу в професійній сфері та розвитку інтересу до інформаційних інновацій тощо;
- змістовному, який включає в себе постановку завдань і визначення функцій психологічного супроводу. Останні, у свою чергу, знаходять своє відображення в основних завданнях і функціях служби практичної психології;
- інструментальному, який поданий у вигляді таких складових: суб'єкти психологічного забезпечення (фахівці психологічної служби або психологічного центру або служби супроводу, керівники та працівники установи/організації та ін.), аспекти психологічного забезпечення (знаходять своє відображення у виконанні з боку фахівців служби всіх основних видів діяльності, які є традиційними для діяльності фахівців психологічних служб під час організації різних психологічних практик (психологічної підтримки, допомоги, забезпечення, супроводу) й етапи забезпечення (в ході яких вирішуються всі цілі й завдання, визначаються і реалізуються провідні функції: діагностично-мотивуючий етап, формувальний етап, етап професійного представлення) [5; 7];

- технологічному, котрий представлений алгоритмом організації психологічного забезпечення (входження і здійснення професійної діяльності), технологією і системою засобів професійного становлення, які можуть використовувати в своїй діяльності фахівці центру психологічного забезпечення;
- критеріально-результативному, суть якого полягає у представленні очікуваного результату від діяльності фахівців центру забезпечення в системі установ/організацій [1].

Отже, психологічне забезпечення професійної діяльності тісно пов'язане з проблемою збереження здоров'я професіонала. Даний процес включає комплекс заходів і засобів, спрямованих на підтримку, збереження і прогнозування рівня здоров'я, виявлення груп «ризик», психологічну реабілітацію і корекцію осіб, що перенесли дію чинників психотравмуючої ситуації.

Стосовно умов професійної діяльності і навчання професійне здоров'я стає не лише станом організму, але і суб'єктивною самоцінністю для працюючої людини і об'єктивною цінністю для суспільства. У цьому випадку професійне здоров'я може стати економічним механізмом підвищення ефективності, надійності та безпеки праці [1].

1. Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності: вузівська науково-практична конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (10 листопада 2014 р.): тези доп. / Відп. ред. Г. М. Ржевський, Л. С. Процик. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. 436 с.

2. Белов В. И. Психология здоров'я. Москва, 1994. 285 с. ;

3. Водопьянова Н. Е. Психология здоровья. Вестник Ленингр.ун-та. Сер.6. 1991. Вып.4. С.50 – 58

4. Гридин Л. А. Общественное здоровье как показатель благополучия стабильности общества. Российский медицинский журнал. 2001 . №3. С. 9 – 12

5. Максименко С Д. Експериментальна психологія: Навч. посібник. Київ: МАУП, 2002. 128 с.

6. Потапчук Є. М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук : спец. 19.00.09. Нац. академія держав. прикордон. служби України. Хмельницький, 2004. 32 с.

7. Психология здоровья / под ред. Г. С.Никифорова. СПб. : Питер, 2003. 607 с.

8. Психология: учебное пособие для академического бакалавриата / С. В. Феокистова, Т. Ю. Маринова, Н. Н. Васильева. 2-е изд., испр. и доп. Москва: Изд-во Юрайт. 2018. 241с.

9. Світозарова С. В. Психологічна характеристика етапів професійного розвитку особистості в процесі професійної діяльності. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Чернігів, 2010. вип. 82. Серія Психологічні науки. Т.2. С. 178 – 180.

Карамушка Л.М.

Заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків України, завідувач лабораторії організаційної та соціальної психології академік НАПН України, доктор психологічних наук, професор
(*Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України*)

Терещенко К.В.

Старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології, кандидат психологічних наук
(*Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України*)

НАПРУЖЕНІСТЬ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ:

РІВЕНЬ ВИРАЖЕНОСТІ ТА ОЦІНКА РІЗНИМИ КАТЕГОРІЯМИ ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ

Актуальність дослідження. Одним з психологічних чинників, який може впливати на ефективність діяльності освітніх організацій може виступати напруженість в організації, під якою нами розуміється певний *психічний стан організації*, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних протиріч об'єктивного і суб'єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу організації [1]. Проблема напруженості в освітніх організаціях знайшла певне відображення в літературі, де проаналізовано її сутність, психологічні чинники та умови профілактики та подолання [1; 3]. Однак, рівень вираженості таких видів

напруженості, які стосуються соціально-економічних та побутових умов та організаційно-психологічних умов роботи в організації, а також її оцінка різними категоріями освітнього персоналу раніше не виступав предметом спеціального дослідження.

Мета дослідження: Проаналізувати вираженість напруженості в освітніх організаціях та її оцінку різними категоріями освітнього персоналу.

Методика та організація дослідження. Для вивчення напруженості в освітніх організаціях використовувалася методика «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р.Л. Кан та ін., модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко) [2; 4]. Для проведення дослідження було обрано дві шкали, які дають можливість діагностувати два види напруженості: щодо соціально-економічних і побутових умов та щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації.

Вивчення показників, які стосуються різних категорій персоналу, здійснювалось за допомогою авторської анкети-«паспортички». Освітній персонал було підрозділено на категорії за такими його *організаційно-функціональними* характеристиками, як освітньо-стажеві (освіта, стаж трудової діяльності, стаж на посаді) та посадово-кваліфікаційні (посада, кваліфікаційна категорія, педагогічне звання). Також для розподілу на певні категорії використовувалися *соціально-демографічні характеристики* персоналу (вік, стать, сімейний стан).

Обробка результатів здійснювалась методами математичної статистики (описові статистики, кореляційний аналіз) за допомогою програми SPSS (22 версія).

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 473 працівники закладів середньої освіти. За посадою респонденти були розподілені наступним чином: 20,8% – педагогічні працівники початкової школи, 29,6% – середньої школи, 24,5% – старшої школи, 14,4% – керівники, 10,2% – соціальні педагоги та психологи. За віком опитані розподілились наступним чином: 11,4% – до 30 років, 27,7% – від 31 до 40 років, 34,3% – від 41 до 50 років, і 26,6% – понад 50

років. 12,0% – чоловіки, 88,0% – жінки; 76,0% були одруженими, 24,0 % – неодруженими.

Результати дослідження.

У процесі аналізу *рівня вираженості напруженості в освітніх організаціях* отримано такі дані.

Стосовно такого виду напруженості, як *напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов*, то встановлено, що на високий рівень такої напруженості вказало 24,6% опитаних, на середній рівень – 47,5% і на низький – 27,9%. Тобто, більше, ніж дві третини опитаних, вказали на наявність високого та середнього рівня такого виду напруженості.

Щодо *напруженості щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації*, то отримані дані свідчать про те, що число осіб, які вказали на високий рівень такого виду напруженості збільшується більше, ніж вдвічі, і становить 51,3%. На середній рівень цього виду напруженості вказало 28,3% і на низький – 20,4%. Як і в показниках, які мають відношення до описаного вище виду напруженості, число опитаних, які вказали на високий та середній рівень її напруженості складає більше, ніж дві третини опитаних, але при цьому значно виросло число осіб, які вказали на високий рівень такої напруженості.

Отже, в цілому можна говорити про наявність в освітніх організаціях обох видів напруженості, при цьому звертає на себе увагу той факт, що напруженість, яка стосується організаційно-психологічних умов роботи в організації *значно переважає* над напруженістю, яка стосується соціально-економічних та побутових умов.

Далі проаналізуємо результати, які стосуються *оцінки вираженості напруженості в освітніх організаціях різними категоріями освітнього персоналу*.

Щодо зв'язку між *освітньо-стажевими характеристиками освітнього персоналу* та оцінкою напруженості в освітніх організаціях, то тут встановлено наступне. Виявлено позитивний статистично значущий зв'язок між стажем роботи на посаді працівників освітніх організацій та оцінкою освітнім

персоналом обох видів напруженості в освітніх організаціях: напруженості стосовно соціально-економічних та побутових умов ($r=0,163$; $p<0,01$) та напруженості стосовно організаційно-психологічних умов праці ($r=0,133$; $p<0,01$). Зміст виявленого зв'язку полягає в тому, що працівники з більшим стажем роботи на посаді оцінюють даний вид напруженості в організації, як більш високий. Очевидно, це можна пояснити тим, що працівники, які довгий час виконують одні й ті ж самі функціональні обов'язки і прагнуть до певної «стабільності», більш «чутливі» до тих чинників, які викликають напруженість, як всередині, так і поза межами організації.

Разом з тим, у дослідженні не виявлено статистично значущого зв'язку між *освітою та стажем трудової діяльності* працівників освітніх організацій і оцінкою ними напруженості в освітніх організаціях.

Далі проаналізуємо зв'язок між рівнем вираженості напруженості в освітній організації та *посадово-кваліфікаційними характеристиками освітнього персоналу*. Згідно з отриманими даними, констатовано негативний статистично значущий зв'язок між *посадою освітнього персоналу* та його оцінкою напруженості щодо соціально-економічних та побутових умов праці ($r=-0,107$; $p<0,05$), а також між *кваліфікаційною категорією* та оцінкою напруженості щодо соціально-економічних та побутових умов праці ($r=-0,098$; $p<0,05$). Це свідчить про те, що підвищення посади в освітній організації та кваліфікаційної категорії працівників знижує оцінку персоналом виду напруженості в організації, яка має відношення до соціально-економічних та побутових умов праці в освітній організації. Очевидно, це можна пояснити тим, що підвищення зазначених організаційно-професійних характеристик персоналу сприяє підвищенню заробітної плати та професійного статусу працівників, що дає більше можливостей для вирішення питань соціально-економічного та побутового характеру і відповідно, знижує оцінку ними вираженості цього виду напруженості в організації.

Однак, виявлено позитивний статистично значущий зв'язок між *кваліфікаційною категорією працівників* та оцінкою персоналом вираженості

напруженості стосовно організаційно-психологічних умов праці ($r=0,164$; $p<0,01$). Це свідчить про те, що підвищення кваліфікаційної категорії освітнього персоналу посилює оцінку персоналом напруженості стосовно організаційно-психологічних умов праці. Очевидно, це обумовлено тим, що зростання професіоналізму освітніх працівників обумовлює їх більш критичне ставлення до необґрунтованих та непідготовлених освітніх реформ, відсутності інноваційних умов для їх реалізації, відсутності можливості для реалізації балансу «життя-робота» та ін.

У дослідженні не виявлено статистично значущого зв'язку між такою посадово-кваліфікаційною характеристикою, як *педагогічне звання* та оцінкою персоналу вираженості напруженості в організації.

У дослідженні не констатовано статистично значущого зв'язку між *соціально-демографічними характеристиками персоналу* освітніх організацій та оцінкою персоналу вираженості напруженості в організації.

Висновки.

1. Виявлено достатньо високу вираженість організаційної напруженості в освітніх організаціях. Організаційна напруженість в освітніх організаціях, яка стосується організаційно-психологічних умов роботи в організації, за високим рівнем її вираженості вдвічі переважає напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов.

2. Організаційна напруженість в освітніх організаціях по різному оцінюється різними категоріями освітнього персоналу, які виділені за такими організаційно-професійними характеристиками, як посада, кваліфікаційна категорія, стаж роботи на посаді.

3. Отримані дані можуть бути використані в процесі розробки організаційної стратегії освітніх організацій щодо зниження організаційної напруженості, а також для психологічної підготовки персоналу з цього питання.

1. Карамушка Л. М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, методики дослідження. *Наукове забезпечення розвитку*

освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України) : збірник наукових праць. К. : Видавничий дім «Сам», 2017, 119-126.

2. Карамушка Л.М., Терещенко К.В. Модифікація та адаптація методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)». *Організаційна психологія. Економічна психологія.* 2018. № 4(15). С.48-59.

3. Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості : монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. К : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2018. 240 с.

4. Kahn, R.L. Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J. D., Rosenthal, R.A. *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity.* New York : John Wiley, 1964. P. 424–425.

Каширіна Є.В.

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри практичної психології
та соціальної роботи

(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)

Гончарова А. О.

здобувач вищої освіти,

кафедри практичної психології
та соціальної роботи, групи СР-18д

(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Для влади рівність громадян є першоджерелом у забезпеченні справедливого використання соціальних вигод та формуванні ефективних соціальних відносин. Встановлення соціальної рівності є умовою розвитку відкритої держави та громадянського суспільства. Одним із видів соціальної рівності є гендерна рівність, яка забезпечує рівні права, свободи та можливості жінок та чоловіків у всіх сферах життя. На сьогодні в усіх країнах світу продовжує існувати гендерна асиметрія, що перешкоджає повноцінному

функціонуванню державних структур та розвитку приватної сфери. Відсутність належного механізму забезпечення принципу гендерної рівності поглиблює проблему соціальної несправедливості в суспільстві та заважає сталому розвитку людини. На нинішній день забезпечення рівності жінок та чоловіків є одним із пріоритетних питань формування сучасної української держави.

Викладення основного матеріалу. 10 грудня 1948 року Генеральна Асамблея Організації Об'єднаних Націй проголосила Загальну декларацію прав людини. Вона поклала основу для створення і розвитку світового законодавства про рівні права і можливості жінок і чоловіків, а також про усунення всіх видів і форм дискримінації людства.

Також необхідно розкрити сутність самого поняття гендеру та гендерної нерівності. За доцільне вважається звернутися до енциклопедичного словника. Термін «гендер» визначається як те, що об'єднує й характеризує соціально-сформовані психологічні риси і властивості суспільної поведінки суб'єкта, детерміновані його статтю. Отже, гендерною нерівністю вважається порушення прав щодо рівного доступу до соціально-економічних благ залежно від статі.

Категорія рівності у правовій площині передбачає рівну міру прав і обов'язків у всіх громадян, однаковий для усіх простір соціальної свободи. Поняття правової рівності містить також однаковий ступінь відповідальності осіб перед законом, що виключає їхні фактичні відмінності в соціальному стані, матеріальному стані, тощо. Принцип формально-юридичної рівності виключає будь-які не обумовлені законом переваги, прерогативи, привілеї учасників правових конфліктів та судових розглядів.

Теорія і практика механізму забезпечення принципу гендерної рівності характеризується суперечливістю, багатогранністю та динамічністю. Через те, що в Україні майже відсутня науково обґрунтована теорія принципу гендерної рівності, її вивчення в рамках науки теорії держави і права створить ефективну теоретичну базу для належної реалізації принципу гендерної рівності.

Відповідно до статті 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» державна політика щодо цього питання

спрямована на утвердження гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, запобігання та протидію насильству за ознакою статі, забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків, виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері [3].

І хоча законодавство України намагається боротися з проявами гендерної дискримінації і поступово досягати рівності, дійсність свідчить про протилежне. У рейтингу рівноправ'я статей Україна посіла 64 позицію з 135 можливих.

Нерівномірність у розподілі між жінками та чоловіками спостерігається у всіх сферах людського життя: від навчання до державного управління. Гендерна нерівність в сфері навчання характерна як для студентів, так і для викладацького складу. Звідси пішла думка, що існують суто жіночі та суто чоловічі спеціальності.

Відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, з огляду на зв'язок торгівлі і сталого розвитку, сторони посилюють діалог і співробітництво також у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, чому присвячена глава 21 Угоди. Зокрема, у ст. 419 Угоди зазначено, що сторони «посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації [4, с. 16].

Таким чином, забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень, подолання дискримінації в усіх її формах та проявах перебуває у тісному зв'язку з поліпшенням якості людського життя, протистоянням сучасним викликам, сприянням розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформуванні ринку праці, тощо.

Висновки. Одним із основоположних принципів права є багатоаспектний принцип рівності, за допомогою якого відображається розвиток демократії у суспільстві. Складовою загального принципу рівності є незалежність від статі. Рівність статей не означає їх біологічної ідентичності або ігнорування фізичних можливостей, психічних та психологічних характеристик. Відмінності не повинні негативно відбиватися на умовах життя чоловіків і жінок, спричиняти дискримінацію.

Для вирішення проблемних питань гендерної нерівності з працевлаштування вважаються доцільними ліквідація стереотипів існування «жіночих» та «чоловічих» професій, застосування санкцій для роботодавців за порушення законодавства та допущення дискримінації, усунення явної нерівномірності в оплаті праці і кар'єрних можливостях чоловіків і жінок. Ці заходи є запорукою збалансованої гендерної політики, яка здатна гармонізувати гендерні взаємини і послабити конфліктність між соціально-демографічними групами населення.

Без перебудови психологічних орієнтирів, що жінки вже давно можуть бути успішними і поза домом, поза сім'єю, а також конкурувати з чоловіками на рівних, просто неможливе здійснити процес гендерного виховання суспільства. Запровадження державних програм повинне стати лише першим етапом усунення протиріч, де в подальшому держава не просто запроваджуватиме заходи, а за допомогою наявних важелів змінюватиме світогляд суспільства.

Сьогодні гендерна рівність є фундаментальною цінністю третього тисячоліття на рівні зі свободою, справедливістю, толерантністю.

1. Гендерна політика в системі державного управління / за заг. ред. М. М. Білінської. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. – 132 с.
2. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія і практика – К.: «Хай-Тек Прес», 2018. – 560 с.
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [Електронний ресурс] (zakon.rada.gov.ua)
4. Фулей Т. І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя – К.: ВАІТЕ, 2016. – 180 с.

Каширіна Є.В.

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри практичної психології
та соціальної роботи

*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)*

Кравченко М. Ю.

здобувач вищої освіти,
кафедри практичної психології
та соціальної роботи, групи СР-18д

*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)*

ТЕХНОЛОГІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ТА ПІДТРИМКА ІНВАЛІДІВ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Сьогодні в Україні склалася така система соціального захисту інвалідів, що робить акцент на матеріальному забезпеченні цих осіб (пенсії, пільги, разові допомоги). Від такої практики утримування потрібно відмовлятися на користь європейських соціальних стандартів, за якими надаються такі соціальні послуги, що спрямовані на розвиток будь-якого члена суспільства, у т. ч. інваліда як суб'єкта соціально-трудових відносин. Зважаючи на це, метою статті визначено аналіз фінансування видатків на соціальне забезпечення осіб з інвалідністю в Україні відповідно до соціальних стандартів, виявлення проблем в організації зазначеного процесу та обґрунтування необхідності його модернізації.

Викладення основного матеріалу. В Україні кожен 18-й громадянин – інвалід, тобто людина, яка потребує допомоги та підтримки від держави не лише в грошовому 3 еквіваленті, а й особливого планування житла, облаштування під'їздів, громадського транспорту, забезпечення технічними та іншими засобами реабілітації, виробами медичного призначення, сприяння у здобутті освіти, професійних знань, працевлаштування, медичних і культурних послуг. Широкий спектр проблем людей з інвалідністю в Україні свідчить про необхідність посиленої і комплексної уваги з боку держави й суспільства.

Сучасне життя формує відповідні вимоги до соціального захисту цієї категорії населення. Практика показує, що значна частина положень соціально-економічної політики щодо інвалідів застаріла і не відповідає потребам сьогодення, а також не узгоджується із загально визнаними високогуманними міжнародними нормами і стандартами [1, с.67]. Правове поле хоча й містить багато позитивних кроків на шляху вирішення численних проблем інвалідів, але є переважно декларативним, не забезпеченим матеріальними ресурсами та механізмами управлінського впровадження. На мій погляд, сучасна система соціального захисту інвалідів охоплює не лише державну соціальну допомогу та пенсійне забезпечення, систему пільг і компенсацій та соціально-побутове обслуговування, але й включає охорону здоров'я, освіту та зайнятість осіб з інвалідністю, а також соціальну і професійну реабілітацію та соціальну інтеграцію в суспільство. Тобто соціальний захист осіб з інвалідністю включає не лише матеріальні питання, а й весь спектр проблем і потреб людського життя. Ця теза зумовлена тим, що в сучасному суспільстві будь-яка людина потребує розширеного соціального захисту, який полягає не тільки в фінансово-матеріальній підтримці, а й у створенні різнобічних умов для повноцінного функціонування і розвитку особи, максимальної реалізації її потреб та інтересів [3, с.80]. Таким чином, політика соціального захисту інвалідів має включати нові концептуальні підходи, що охоплюють соціально-економічні, політико-правові, організаційно-управлінські, науково-методологічні, морально-етичні та інформаційні аспекти. Нині Україна намагається перейти від медичної до соціальної моделі інвалідності. Остання полягає у взаємозв'язку між людиною з обмеженими можливостями та соціумом, а не фіксування відхилення у її здоров'ї та розвитку, як це притаманно медичній моделі і було характерно для радянської системи управління. Сучасна державна політика соціального захисту інвалідів включає в себе низку заходів, зокрема створення умов для інтеграції інвалідів до активного суспільного життя; підвищення державних гарантій у досягненні вищих соціальних стандартів у матеріальному забезпеченні інвалідів; створення безперешкодного середовища для інвалідів; забезпечення активної взаємодії

державних органів та громадських організацій інвалідів у розв'язанні проблем інвалідів тощо [4]. Головним суб'єктом соціального захисту інвалідів залишається держава. Діяльність держави полягає в розробці заходів, створенні відповідних інститутів, застосуванні механізмів, призначених забезпечувати життєві та соціальні потреби інвалідів, реалізовувати громадянські права та свободи, створювати рівні можливості для їх інтеграції в суспільство, сприятливі умови для забезпечення соціальної, медичної, трудової реабілітації інвалідів. Людина з інвалідністю об'єктивно має додаткові потреби, проблема створення відповідних умов для забезпечення її трудової діяльності та професійного навчання також набуває відповідного специфічного змісту і певних особливостей. Порядок створення, вимоги щодо таких робочих місць та фактичного працевлаштування на них інвалідів визначено відповідною постановою Кабінету Міністрів України. Цей порядок передбачає проведення атестації таких робочих місць спеціально створеною комісією підприємства за участю представників МСЕК, Держнаглядодохоронпраці, громадських організацій інвалідів та їх пристосування відповідно до медичних рекомендацій для конкретної людини з особливими потребами. Актуальним питанням є облаштування міського і приміського транспорту для перевезення інвалідів та виділення для їхніх автомобілів місць на автомобільних стоянках. Місцеві органи влади мають вжити відповідних заходів для оснащення автобусних, тролейбусних і трамвайних маршрутів принаймні одним транспортним засобом для перевезення людей з обмеженими фізичними можливостями.[2, с.70] Необхідно також здійснювати закупівлю залізничних пасажирських вагонів, максимально пристосованих для перевезення цієї категорії осіб. Потребує організації служба супроводження інвалідів в аеропортах та вокзалах, забезпечення безперебійної роботи ліфтів та інших технічних засобів, призначених для інвалідів у візках та інших мало мобільних груп населення.

Висновки. Аналіз актуальних проблем соціального захисту інвалідів в Україні засвідчує, що на нинішньому етапі недостатньо здійснено заходів щодо забезпечення повноцінного життя людей з обмеженими можливостями та

фізичними вадами, не проведена модернізація існуючої системи соціального захисту інвалідів. Крім викладених вище шляхів вирішення проблем інвалідів пропонуємо низку відповідних заходів. Принципово важливим є ратифікація Верховною Радою України Конвенції ООН про права інвалідів, схваленої 13 грудня 2006 р. Генеральною Асамблеєю ООН, а також створення системи ознайомлення інвалідів зі своїми правами в усіх сферах життя. Необхідно прискорити розроблення механізмів оптимізації будівництва соціального житла та контролювати зобов'язання забудовників щодо виділення відповідної частки квартир для цієї категорії громадян. Здійснити реформування стаціонарних установ для інвалідів та переведення фінансування на створення допоміжних служб, які дадуть змогу людям з інвалідністю жити без відриву від соціуму. Забезпечити можливість безперешкодного отримання реабілітаційних послуг за місцем проживання інваліда, в тому числі розширити спектр надання соціальних послуг недержавним сектором. Посилити державний нагляд за дотриманням роботодавцями квоти на працевлаштування інвалідів та забезпечення належних умов праці. У результаті проведених досліджень доведено, що в Україні забезпечується право на працю для всіх громадян, у тому числі і для інвалідів, проте конкурентоспроможність осіб з інвалідністю на ринку праці залишається низькою. Таким чином, сучасна державна політика України щодо соціального захисту інвалідів має включати не лише їх матеріальне забезпечення, а й охоплювати соціально-економічні, політико-правові, організаційно-управлінські, науково-методологічні, морально-етичні, інформаційні аспекти, сприяти інтеграції осіб з інвалідністю в економічне та суспільне життя, у тому числі на основі рівного доступу до працевлаштування. Отже, проблема соціального захисту інвалідності реально має місце в Україні, де рівень державного соціального захисту осіб з обмеженими можливостями оцінюється як низький, що відображає злободенні соціально-економічні проблеми розвитку суспільства в цілому. Сьогодні функція держави стосовно інвалідів повинна виявлятися у створенні правових, економічних, політичних, соціально-побутових і соціально-психологічних умов для задоволення їхніх потреб щодо

здоров'я, матеріального забезпечення, посиленої трудової та громадської діяльності.

1. Богданов С. Соціальний захист інвалідів. Український та польський досвід / С. Богданов, наук. ред. О. М. Палій. К. : Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2002. 93 с.

2. Врегулювання проблемних питань працевлаштування та захисту прав інвалідів у сфері праці : практ. посіб. / уклад. О. В. Бабак, І. В. Гладка, Н. М. Малиновська, В. Й. Скаковська ; за заг. ред. В. М. Дьяченка, М. Л. Авраменка. К. : "Ун-т Україна", Всеукр. центр професійної реабілітації інвалідів, 2007. 156 с.

3. Соціальний захист населення України : навч. посіб. / авт. кол. : І. Ф. Гнибіденко, М. В. Кравченко, О. М. Коваль, О. Ф. Новікова та ін. ; за заг. ред. В. М. Вакуленка, М. К. Орлатого. К. : Вид-во НАДУ; Вид-во "Фенікс", 2010. 212 с.

Каширіна Є.В.

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри практичної психології
та соціальної роботи

*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)*

Оперчук П. О.

здобувач вищої освіти,

кафедри практичної психології

та соціальної роботи, групи СР-18д

*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)*

«СПІЛКУВАННЯ» ТА «КОМУНІКАЦІЯ»: ІНТЕРПРЕТАЦІЙНІ ОСОБЛИВОСТІ В ПРОСТОРИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ШВЕЦІЇ

Постановка проблеми. Шведська система соціальної роботи відноситься до традиційної Європейської моделі. Вона почала складатися з кінця ХІХ століття. Підготовка фахівців з соціальної роботи ведеться з 1921 року, коли в Стокгольмі була відкрита перша вища школа соціологів. Сьогодні кадри цієї професії готують університети Стокгольма, Гетеборга, Лунда, Умео, Еребру,

Естерзунда. Щорічно дипломи соціальних працівників з вищою освітою отримують 1000 осіб, що на 10,2 млн. жителів Швеції.

Викладення основного матеріалу. Історія соціальної роботи Швеції налічує понад сто років. Серед зарубіжних і вітчизняних науковців немає єдності в підходах до проблеми періодизації історії соціальної роботи, тому ми пропонуємо покласти в основу періодизації критерій «рівня соціальної захищеності» за дослідницею Куліковою А. Є., що дозволить проаналізувати та впорядкувати матеріал з історії становлення та розвитку соціальної роботи. На основі цього критерію було виділено чотири етапи. Перший (середина ХІХ ст. – початок ХХ ст.) – етап створення передумов. Другий (30-ті роки ХХ ст.) – етап зрушення. Третій (40-ві – 70-ті рр. ХХ ст.) – етап росту. Четвертий (початок 80-х рр. ХХ ст. і до сьогодення) – етап високого рівня масової соціальної захищеності [2; с.167].

В основі системи соціальної роботи в Швеції лежить принцип у створенні справедливих соціальних структур, здатних забезпечити безпеку і розвиток людини без шкоди її гідності. Вона побудована на визнанні міжнародних правових актів, таких як Загальна декларація прав людини (1948 р.), Конвенція ООН про права дитини (1989 р.), Конвенція про захист дітей та співробітництво з питань міжнародного усиновлення (1993р.), Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах і в період збройних конфліктів (1974р.), конвенцій (рекомендацій) Міжнародної організації праці та інші, регіональних договорів - Європейська конвенція про права людини (1950р.), Гельсінський заключний акт (1975р.), Європейська соціальна хартія (1961р.), а також федеральних законів - Закон про службу соціального забезпечення (1982р.) та інші.

Діяльність соціальних служб будується відповідно до діючого законодавства. Найбільш важливими документами в галузі є: законодавчий акт про соціальне обслуговування; акт про медичне обслуговування й охорону здоров'я; акт про надання соціальних послуг розумово відсталим громадянам.

Питання соціального й медичного обслуговування стосуються компетенції муніципальної й обласної влади. Основний обов'язок з питань соціального

обслуговування громадян покладений на муніципалітет, на території якого постійно проживає громадянин. У кожному муніципалітеті за соціальне обслуговування відповідає комітет соціальної допомоги. Він, зокрема, може організувати районні комітети. Робота зазначених муніципальних і районних комітетів здійснюється в наступних трьох основних напрямках: поліпшення соціальної сфери шляхом планування комунального обслуговування, роботи з сусідами, дослідницьких проектів; поліпшення соціальних умов конкретних груп населення (діти, старі, самотні, інваліди і т.п.); індивідуальна робота з окремими особами й родинами з конкретних проблем (економічна допомога, турбота про дітей і підлітків, робота з алкоголіками й наркоманами, допомога в налагодженні нормальних сімейних відносин і т. п.).

У країні діє ціла мережа спеціалізованих установ соціального обслуговування. Серед них можна виділити як відносно самостійні, так і об'єднані в єдину службу. До числа перших належать, наприклад, кризові центри для чоловіків, жіночі кризові центри, молодіжні центри подолання кризи, притулки для підлітків.

Прикладом комплексу установ, об'єднаних у єдину службу, є шведські наркотичні служби. Вони займаються особами, які зловживають алкоголем, а також їхніми родинами. Крім того, міри соціальної підтримки й медичної допомоги передбачаються для лікування й реабілітації наркоманів і тих, хто зловживає лікарськими засобами. Наркотичні служби надають наступні види допомоги: амбулаторну (А-клініки, станції допомоги неповнолітнім); витверезники; житло-побутовий пристінок (інтернати-лікарні, гуртожитки, притулки, тимчасове проживання в опорному пункті), диспансери.

У Шведському досвіді роботи з сім'єю існує Національна добровільна програма «Контактна модель роботи з сім'єю», яка почала діяти з 1982 р. Суть її в тому, що місцеві комітети соціального забезпечення підбирають сім'ї або окремих осіб для надання підтримки іншим сім'ям, що знаходяться у скрутному становищі. Підібрані особи – це звичайні люди без професійного досвіду, але здатні контактувати, підтримати чи допомогти іншим. Окрім основної мети –

надання підтримки, контактна модель роботи з сім'єю дозволяє: розширити мережу обслуговування клієнта; запобігти відчуженню батьків і дітей; дати дітям можливість встановлювати відносини з іншими дорослими і мати як зразок людину чоловічої або жіночої статі; дати батькам можливість провести вихідні за власним розсудом; підтримувати батьків в їх батьківській ролі [2; с.173].

Шведська модель соціальної політики та соціального захисту дітей і молоді характеризується «універсальним підходом». Соціальна робота з дітьми та молоддю у Швеції дуже розвинута й охоплює дітей та молодь усіх соціальних груп. Система соціальної роботи з дітьми та молоддю є децентралізованою, усі види роботи варіюються відповідно до особливостей муніципальної політики. Але для всіх муніципальних соціальних програм їм характерні чотири напрями: превенція, соціальна підтримка й соціальна допомога без вилучення із сім'ї, інспекція у справах неповнолітніх, опіка.

Також з 2000 року у Швеції для встановлення рівності статей зарезервована тримісячна відпустка як для матері, так і для батька, а ще три місяці батьки можуть розподіляти на свій розсуд.

Цікавий досвід роботи підліткових клубів у Швеції, які стали виникати з 1940 р. Підліткові клуби стали найважливішою ланкою у вихованні й соціалізації молоді. Вони користуються популярністю в основному в підлітків 13-17 років. Ці центри відпочинку, так ще називають підліткові клуби, працюють 4-5 днів у тиждень. Штат професійних педагогів у кожному клубі нараховує 6-10 чоловік. В основі експерименту лежала ідея про необхідність переходу до педагогіки співробітництва й самоврядування членів клубу. Члени клубу й штатні соціальні педагоги одержали рівні права. Причому, дорослі втратили право «вето» на проекти діяльності дозвілльового центру. І педагоги, і члени клубу стали разом розпоряджатися фінансами, визначати напрямки діяльності, здійснювати розробку й перетворення в життя різних проектів. [2; с.177].

У 1974 році між Генеральним директором поштової служби й національним міністерством соціального забезпечення було оформлено спеціальну рамкову угоду, де поштова служба надавала соціальні послуги

населенню. Це передбачає можливість висновку договорів невиконання листоношами частини соціальної роботи в сільській місцевості між муніципалітетами, відповідальними за надання соціальної допомоги населенню, і регіональними поштовими відділення. Такі договори обов'язково включають: доставку товарів додому; відвідування за місцем проживання; інформування працівників соціальної служби про людей, що потребують соціальної допомоги.

З 2003 року Швеція перейшла на нову пенсійну систему з трьох складових: трудова пенсія, накопичувальна пенсія і гарантований пенсійний мінімум. Трудова пенсія становить більшу частину загальної державної пенсії по старості. Система соціального страхування фінансується з державних і місцевих податків, внесків з підприємців, працівників та працюючих не за наймом, доходів за відсотками і нарахувань з капіталу різних фондів.

Висновки. Соціальне страхування складає основний елемент шведської соціальної політики загального добробуту. Офіційні документи Швеції підкреслюють основну мету системи соціального страхування - забезпечити людини економічної захистом у разі хвороби, при наданні медичної допомоги, народженні дитини та по старості, у зв'язку з нещасними випадками та хворобами по виробничій причині і безробіттям. Нужденним виплачується так звана громадська допомога - грошова допомога готівкою. Система страхування здоров'я є, насамперед, інструментом створення більшого соціально-економічного рівності. Вона робить можливим людей з низькими доходами, які потребують інтенсивної медичної допомоги, отримати медичні послуги на основі рівності з іншими.

Цінність вивчення шведського досвіду зумовлена кількома чинниками. Насамперед, привабливою для України соціально-демократичною моделлю державної соціальної політики, а також розвиненими системами соціальних служб і підготовки фахівців для роботи в цих службах. Саме завдяки такій моделі соціальної політики, яка визначається у світі як «шведський соціалізм», наприкінці ХХ ст. Швеція посіла перше місце за рівнем соціального забезпечення та соціальної захищеності населення й дотепер знаходиться на

верхніх щаблях за цими показниками та вважається взірцем «держави соціального добробуту».

1. Капська А.Й. Технології соціальної роботи в зарубіжних країнах: навч. посіб. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2011. – 248 с.

2. Кубіцький С.О. Технології соціально-педагогічної роботи в зарубіжних країнах: Навч. посіб. – 3-те вид. доп. і перероб. – К.: Міленіум, 2015. – 300 с.

3. Новиков В.М. Організація і розвиток соціальної сфери (зарубіжний і вітчизняний досвід). – К: ІЕ НАН України, 2000. - 274 с.

Попович Г. Соціальна робота в Україні і за рубежем Навчально-методичний посібник. – Ужгород: Гражда, 2000. – 134 с.

Каширіна Є.В.

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри практичної психології
та соціальної роботи

*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)*

Руденко Д. І.

здобувач вищої освіти,

кафедри практичної психології

та соціальної роботи, групи СР-18д

*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)*

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Постанова проблеми. До недавнього часу українська молодь була фактично залишена наодинці із собою, її можна було назвати "кинутої" (зауважимо, що за радянських часів ситуація спостерігалася інша і розробка політики виховання підростаючого покоління була одним з найважливіших державних пріоритетів). Однак зараз ситуація змінюється на краще: приділяється

все більше уваги зазначеної проблеми, причому вона піднімається на високий рівень.

Проблема взаємодії з молоддю одна з ключових для будь-якої держави, яка прагне працювати на власну перспективу, що ставить перед собою довгострокові стратегічні плани. Мобільність, ініціативність, здатність генерувати і сприймати інновації роблять молодь нашим безцінним ресурсом.

Викладення основного матеріалу. Перш, ніж визначати соціальні проблеми молоді і прогнозувати їх, доцільно задатися питанням: що виділяє молодь як особливу соціальну групу. Досить широко застосовується підхід, що пов'язує визначення молодіжного віку з поняттям працездатності. З цієї точки зору, дитинство - період, коли люди не займаються продуктивною працею; молодість - пора вибору професії, навчання; зрілість - час реалізації своїх здібностей, активної роботи. Біологічні, технологічні чинники обмежують можливості привласнювати віковим етапам те чи інше значення. Але, в кінцевому рахунку, визначає його, все-таки, суспільство. Отже, треба говорити про соціальності віку, тобто вирішальну роль в його визначенні саме соціокультурних факторів (що, зрозуміло, не означає повної "неважливості" чинників біологічних). Молодь, з цієї точки зору, ті, кого суспільство вважає молоддю.

Таким чином, ми приходимо до наступного питання: навіщо суспільству потрібно розглядати якусь вікову групу в якості молоді? Перш за все, зауважимо, що такого роду підходи склалися досить давно. Всі відомі нам традиційні суспільства диференційовані на чотири вікові групи: діти, молодь, дорослі люди, люди похилого віку. Це пов'язано з поділом праці. Нерозумно очікувати від п'ятирічної дитини, що він відправиться в джунглі на полювання, або успішно буде вести біржові операції. Традиційне суспільство при визначенні соціального віку впливало, головним чином, двома критеріальними підставами: рівнем фізичних можливостей і багатством життєвого досвіду, якими належало мати індивіду до певного віку. Процедура ініціацій, крім іншого, містила і перевірку дійсного відповідності стандарту.

Чимало проблем пов'язано зі здоров'ям молодих: різко знизилася його якість; зростає кількість захворювань, раніше не властивих молодим людям; спостерігається зростання венеричних захворювань і числа ВІЛ-інфікованих. Головною причиною погіршення здоров'я молоді продовжує залишатися кризовий стан суспільства і його наслідки - неякісне харчування, скорочення числа оздоровчих закладів та ін. Можливо, ситуація зміниться після реалізації молодіжних програм, прийнятих КМУ. У сфері освіти молоді стан справ також неоднозначно. Безперечним досягненням є прагнення молоді до знань, навчання у вузах і технікумах. У той же час існує проблема працевлаштування випускників, які отримали професійну освіту. В результаті багато з них змушені працювати не за фахом. Серед офіційно зареєстрованих безробітних частка молоді протягом останніх 5 років складає 30% і вище.

Існують два основні підходи до постановки і дослідженню соціальних проблем молоді.

У першому підході акцентуються проблеми молоді як соціально-вікової групи. Прогнозування в цьому випадку визначається тезаурусом виявлених проблем. Самі проблеми можуть визначатися як на основі апеляції до життєвого досвіду (природно, перш за все, досвіду законодавців і адміністраторів), або за допомогою соціологічних досліджень.

При другому підході в центрі уваги опиняються проблеми соціалізації. В цьому випадку ми розглядаємо не молодь як специфічну групу, а молодість, як етап життєвого шляху, прохідний кожною людиною. Прогнозування в цьому випадку буде визначатися перспективами зростання; діяльність соціальних служб орієнтована на підтримку оптимізації процесів соціалізації.

Лише у другому випадку ми отримуємо обґрунтовані критерії для розстановки пріоритетів в діяльності соціальних служб. Виявлення (з використанням наукових підходів, або без нього) поточних проблем провокує на визначення їх значимості на підставі чисто кількісних критеріїв (виходячи з чисельності груп молоді, які дані проблеми зачіпають, або соціальних наслідків неадекватного рішення проблем). В результаті, по-перше, спотворюється дійсна

важливість різних аспектів розвитку молоді, по-друге, робота з вирішення проблем орієнтується наслідства, а не причини, тих чи інших явищ.

Висновки. Отже, можна сказати, що соціальна робота з молоддю має кінцевою метою надати можливість молодим людям придбати соціальну компетентність. Різні соціокультурні умови, або установки агентів роботи з молоддю пред'являють різні вимоги до соціальної компетентності і в різних спільнотах використовуються іноді діаметрально протилежні технології соціальної освіти, які не завжди можуть бути перенесені з одного соціокультурного контексту в інший. Всі підходи до роботи з молоддю об'єднує те, що вони можуть бути проаналізовані в термінах базових соціологічних парадигм, кожна з яких лежить в основі певної моделі такої роботи. Кожна модель характеризується поданням про потреби молодих людей, спрямованістю програм, роллю працівника з молоддю, процесом, характером взаємин і метою, яка виражається в бажаних наслідках роботи, як для індивідів, так і для суспільства в цілому. Практики роботи з молоддю засновані на двох базових соціологічних підходах - функціонуванні і теорії конфлікту.

1. Капська А. Й., Завацька Л. М., Грищенко С. В. Технології соціальної роботи в зарубіжних країнах: навчальний посібник. К.: Видавничий Дім «Слово», 2011. – 1.5.2. Соціальна допомога дітям. С. 45–55.

2. Ковчина І. Вивчення досвіду соціально-правового захисту дітей та молоді у США та Канаді // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління. С. 64–73.

3. Місцеве самоврядування в Україні: історія, сучасність, перспективи розвитку: навч. посібник / В.В. Кравченко, В.П. Лисюченко, В.А. Негода, М.В. Пітцик, Л.Є. Подобєд, М.О. Пухтинський. Київ: Арарат-Центр, 2000. 206 с.

4. Мобілізація ресурсів громади щодо підтримки сімей із дітьми // Інтегровані соціальні служби: теорія, практика, інновації: навч.-метод. комплекс / Автор.-упоряд.: О.В. Безпалько, І.Д. Зверєва, З.П. Кияниця, В.О. Кузьмінський та ін.; за заг. ред. І.Д. Зверєвої, Ж.В. Петрочко. Київ: Фенікс, 2007. С. 169–185

Каширіна Є.В.
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри практичної психології
та соціальної роботи
*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)*
Стаднік І. М.,
здобувач вищої освіти,
кафедри практичної психології
та соціальної роботи, групи СР-18з
*(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ У РОБОТІ З ЛЮДЬМИ ПОХИЛОГО ВІКУ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Досліджуючи проблеми людей похилого віку, можна визначити, що рівень соціальної роботи та система соціальних служб, які функціонують нині в Україні, нездатні в повному обсязі задовільнити низку потреб та труднощів, що виникають в житті даної категорії українського населення. Варто підкреслити проблему самотності людей похилого віку, адже самотнім людям потрібна підтримка і спілкування. Все це веде до збіднення життя та втрати позитивних емоцій, що обумовлює необхідність вироблення і реалізації специфічних підходів, форм і методів соціальної роботи з літніми людьми.

Викладення основного матеріалу. Соціальна робота з людьми похилого віку – багатоаспектна та багатопланова. Вона провадиться за такими напрямками як:

- соціальна допомога та догляд в стаціонарних установах Міністерства праці і соціальної політики України;
- соціальна робота з людьми похилого віку в територіальних центрах і відділеннях денного перебування;

- соціальна підтримка та догляд вдома;
- соціальна допомога, соціальне забезпечення, тобто створення необхідних матеріальних і фінансових умов для підтримання нормальної життєдіяльності.

В Україні соціальна допомога включає ряд тимчасових або ж разових доплат до пенсій та соціальних допомог, натуральних видач та послуг за для надання адресної, диференційованої соціальної підтримки різним категоріям старших людей, нейтралізації або усунення критичних життєвих ситуацій, які виникають у зв'язку із соціальними та економічними умовами життя.

В соціальних службах України робота з людьми похилого віку передбачає використання трьох основних принципів:

- 1) вивчення індивіда та його соціального середовища;
- 2) розуміння психосоціального становлення та розвитку особистості як довічного процесу;
- 3) врахування соціокультурних чинників у формуванні та розвитку особистості.

Тобто, сутність соціальної роботи з особами літнього віку полягає у соціальній реабілітації. В даному випадку така реабілітація — це відновлення в звичних обов'язках, функціях, видах діяльності, характері стосунків з оточуючими людьми. Головне для соціального працівника це перетворення літньої людини з об'єкту (клієнта) соціальної роботи в її суб'єкта.

Під час індивідуальної роботи спеціалісти повинні:

- не дозволяти людям похилого віку втягуватися в негативний процес старіння, допомагати їм зрозуміти, що найчастіше їхні проблеми породжені ситуацією, а не ними самими;
- стимулювати у людей похилого віку діяльність, яка підтримує відчуття інтеграції та цілісності їхнього життя;
- заохочувати та підтримувати прагнення брати на себе відповідальність за своє життя там, де це можливо.

Соціальний захист людей похилого віку в Україні забезпечується мережею закладів: Міністерство праці та соціальної політики; Пенсійний фонд;

управління, комісії, комітети соціального захисту населення місцевих Рад і держадміністрацій; територіальні центри соціального обслуговування пенсіонерів і самотніх непрацездатних громадян та відділення соціальної допомоги вдома; установи, заклади і підприємства сфери управління Міністерства праці та соціальної політики, які здійснюють соціальний захист людей похилого віку, інвалідів, ветеранів війни і праці та ін.

Аналіз положення громадян літнього віку свідчить про те, що вони є найбільш соціально незахищеною категорією населення, що потребує особливої уваги і соціального захисту з боку держави. Старість, як період життя людей вбирає в себе багато корінних проблем як медично-біологічної, так і соціально-побутової сфер. У цей період перед літніми людьми виникає безліч проблем, оскільки людей похилого віку часто відносять до категорії "маломобільного" населення, вони виступають найменш захищеною, соціально уразливою частиною суспільства. Це пов'язано, перш за все, з проблемою порушення фізичного стану, викликаного захворюваннями із зниженою руховою активністю.

Висновки. Таким чином, тенденція зростання чисельності літніх людей в Україні вимагає корінних змін соціальної політики відносно цієї, найбільш соціально незахищеної категорії населення, особливо зараз, в умовах переходу до ринкової економіки. Одним із головних актуальних завдань сучасного суспільства є створення умов гідного життя літнім людям, які становлять нині п'яту частину населення України. В організації соціальної роботи з літніми людьми необхідно враховувати всю специфіку їх соціального статусу не лише в цілому, але і кожну людину окремо, її потреби, біологічні і соціальні можливості, певні регіональні та інші особливості життєдіяльності. Соціальна робота має бути спрямована на підтримку, захист, допомогу, та піклування про людей похилого віку. Зауваживши викладене, можна зробити висновок, що ці проблеми потребують подальшого наукового дослідження і розроблення нових стратегій та форм обслуговування людей похилого віку.

1. Вступ до соціальної роботи: навчальний посібник / за ред.. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича. К.: «Академвидав», 2005. 303 с.
2. Голубенко Т. О. Технології соціальної роботи з людьми похилого віку. / Т.О. Голубенко: методичний посібник. К. : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2014.
3. Горілий А. Г. Історія соціальної роботи : навч. посіб. Тернопіль : Астон, 2004. 174 с.
4. Діяльність центрів соціальних служб для молоді України: сучасний стан і перспективи розвитку / С. В. Толстоухова та ін. К.: Академпрес, 2015. 112 с.

Качмар О.В.

доктор філософських наук, професор,
професор кафедри фахових методик
і технологій початкової освіти
(*Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника*)

ТЕРАПЕВТИЧНА ФУНКЦІЯ МИСТЕЦТВА В ЧАС ПАНДЕМІЇ

Під час карантину виникло чимало прикладів так званих «втєч» від ситуації через мистецтво, а разом з тим - і спроб впоратися з викликами за допомогою творчості. Численні фейсбучні челенджі для художників і ілюстраторів, запуски в онлайн-форматі виставок, галерей і навіть аукціонів - культурний і креативний сектори залучили весь арсенал художніх інструментів і «витиснули» з пандемії максимум оригінальних форм і креативних можливостей.

Потенціал мистецтва багатогранний. Воно формує інтелектуальні та моральні якості, стимулює творчі здібності, сприяє успішній соціалізації. Насамперед, мистецтво лікує. Лікування мистецтвом називається арттерапією (від грец. "Арт" - мистецтво).

У арттерапії використовують вже існуючі твори мистецтва; спонукають до самостійної творчості; творчість самого спеціаліста - ліплення, малювання та ін., спрямоване на взаємодію. Лікує музика, театр, живопис, кіно.

Музика найбільш ефективний засіб впливу на людину.

Вже на зорі людської цивілізації жерці, а потім лікарі, філософи, педагоги використовували різні види мистецтва для лікування душі і тіла. Вони замислювалися над таємницями впливу живопису, театру, рухів, музики, намагаючись визначити їх роль як у відновленні функцій організму, так і у формуванні духовного світу особистості.

Музика володіє сильним психологічним впливом на людину. Вона впливає на стан нервової системи: заспокоює, розслаблює, чи навпаки розбурхує, збуджує, викликає різні емоційні стани : від умиротворення , спокою та гармонії до неспокою, пригніченості або агресії. У зв'язку з цим, важливо звернути увагу на те, яку музику слухаєте ви та ваші діти. Збуджуюча, гучна музика, що виражає агресивний настрій позбавляє як дорослого так і дитину стану врівноваженості, спокою. А при певних умовах, наприклад, на рок-концертах спонукає до руйнівних дій. Особливо протипоказана така музика при гіперзбудливості розгальмованим дітям і слабким контролем, тому що вона підсилює прояви негативних властивостей у їх поведінці .

Спокійна музика, що викликає відчуття радості, спокою, любові, здатна гармонізувати емоційний стан, як великого так і маленького слухача, а також розвивати концентрацію уваги. Музику можна слухати перед сном, щоб допомогти дитині заспокоїтися і розслабитися. Коли дитина ляже в ліжку - увімкніть спокійну музику, тиху, мелодійну , м'яку і попросіть її замкнути очі і уявити себе в лісі, на березі моря, в саду, або в будь-якому іншому місці, яке викликає у неї позитивні емоції.

Зверніть увагу дитини на те, як відпочиває і розслабляється кожна частинка її тіла.

Ще з давніх часів люди помітили, що людський голос і звук взагалі володіють сильним впливом. Так, звук східного духового інструменту – панг, вводить змію в стан, подібний гіпнозу. Вібрації людського голосу в одному випадку мають лікувальну дію, що здавна використовувалася народними цілителями, а в іншому – можуть заподіяти людині шкоди.

Мова людини є найсильнішим чинником впливу, як на оточуючих так і на того, хто говорить. Наш внутрішній стан, наші думки, ставлення до світу виявляються в змісті промови, її інтонаційному забарвленні. А те, що ми говоримо і як це вимовляємо, у свою чергу, відкладає відбиток на психологічний стан слухача, впливає на наші стосунки з ним. Наприклад, грубий, різкий голос дорослого може викликати у дитини сильний переляк і стан заціпеніння. Постійно роздратований, незадоволений голос породжує у слухача відчуття, що його не люблять, і не сприймають як особистість. А відмова в чому небудь, виголошена спокійним голосом, допомагає дитині легше примиритися з незадоволеністю її бажання.

Музика для дитини - світ радісних переживань. Щоб відкрити двері для неї у цей світ - треба розвивати у неї здібності. Перш за все, музичний слух, емоційний відгук, інакше музика не виконає своєї виховної функції.

Беззаперечну терапевтичну функцію, яка впливає на здоров'я, стан, настрій має спів. Під час співу в мозку людини виробляються особливі хімічні речовини, які допомагають відчувати спокій і радість, спів повідомляє тілу "правильні" вібрації, які піднімають життєвий тонус, благотворно впливає на голосові зв'язки, мигдалини і численні лімфовузли. Вокальну роботу дуже корисно застосовувати при захворюваннях легень, тому що не тільки замінює дихальну гімнастику, а й сприяє розвитку грудної клітки, правильному диханню, що значно зменшує число загострень. Саме спів прирівнюють до фізичних вправ, рекомендують співати при боротьбі із зайвою вагою, при виникненні почуття голоду замість перекусу [3].

Серед усіх музичних жанрів найвідчутніший прилив енергії організму людини дає симфонічна музика. Переверено здатність випробуваних до концентрації, запам'ятовування і складання прогнозів під час прослуховування різних фрагментів творів А.Вівальді.

Ритмічна музика може стимулювати резонанс мозкових хвиль синхронно з ритмом, забезпечуючи більш різку концентрацію і уважніше мислення. Зі зміною мозкових хвиль настають зміни у функціях організму, наприклад у

диханні та частоті серцевих скорочень. Таким чином музична терапія може допомогти нейтралізувати або запобігти руйнівним наслідкам хронічного стресу. Слухаючи класичну музику, на кшталт Л.Бетховена або В. Моцарта, підвищується концентрація та рівень самодисципліни дітей.

"Сумна" музика допомагає людям у пригніченому стані відчувати себе краще.. Мелодії мінорних тональностей не обов'язково посилюють відчуття смутку. Ви можете навіть не усвідомлювати, що ваш організм реагує на музику інакше. Мінорна музика з суворою енергією та драматичними переходами сприяє активації фізіологічних процесів [2].

Пандемія внесла свої корективи у мистецьке життя.

В умовах тотального закриття всіх культурних установ - від найбільших музеїв і оперних театрів до музичних клубів, кінотеатрів і крихітних галерей - мистецтво стрімко перемістилося в онлайн простір.

Більшість визначних музеїв і галерей світу і без жодної кризи мали ґрунтовні сайти, на яких можна було зробити безкоштовну екскурсію і ознайомитися з кращими їх експонатами. Зараз ця робота стрімко розширюється і приймає нові форми.

Знамениті світові театри і оркестри, видатні зірки можуть без особливого збитку дозволити собі викладати в безкоштовний доступ свої спектаклі, концерти, пісні.

Для музеїв і галерей по всьому світу пандемія COVID-19 стала справжнім тестом на виживання. За даними Міжнародної ради музеїв, який провів опитування учасників ринку культурних послуг в 160 країнах, 80% організацій внаслідок пандемії коронавірусу скоротять свої програми і виставки, а 10% можуть закритися назавжди.

Тимчасовим притулком для музеїв став онлайн-формат. Так, в період найбільш суворого локдауну відвідуваність сайту Лувру зросла на порядок - з 40 000 до 400 000 заходів у день, а гумористичне відео флорентійської галереї Уффіці про те, як «Медуза» Караваджо перетворює коронавірус в камінь і надягає блакитну медичну маску, зібрало в TikTok 122 000 переглядів.

Однак експерти відзначають, що онлайн-формати всеодно не можуть замінити відвідування музею, до того ж вони поки погано піддаються монетизації. Реальний похід на виставку складно чимось замінити, однак онлайн-екскурсії - відмінний спосіб взаємодії з аудиторією, яка, наприклад, живе в регіонах або за кордоном. На нашу думку, [онлайн-формати] мають стати не тимчасовою заміною, а скоріше, доповненням до звичної музейної і мистецької діяльності.

Пандемія - відмінна перевірка на міцність, креативність і професіоналізм фахівців арт-ринку. Знайшовши вихід сьогодні - зможе успішно існувати в наступні роки і десятиліття [1].

Під час кризи та ізоляції роль мистецтва стає більш важливою в нашому житті - незалежно від того, усвідомлюємо ми це чи ні. Об'єднання людей, натхнення, заспокоєння і спільне використання - це сили мистецтва, значення яких стало очевидним під час пандемії COVID-19.

І якщо впродовж строгого карантину мистецтво виконувало в основному терапевтичну функцію як для митців, так і для їх аудиторії, то зараз, коли спостерігається спад інтересу і відсутність чутливості до теми коронавірусу, мова творчості - можливо, єдиний ефективний спосіб донести важливе до суспільства.

1.Бондаренко А. Як мистецтво розповідає про COVID-19
<https://hromadske.ua/ru/lifestyle>

2. Лобанова О. Терапевтические возможности музыкального искусства. *Психол. журнал.* 1999. № 4.

3. Подільський Т. Як спів впливає на здоров'я. Facebook. 3,березня 2019.

Клибанівська Т.М.

доцент кафедри психології та соціальної роботи,
кандидат психологічних наук, доцент
(Вінницький державний педагогічний
університет ім. М. Коцюбинського)

ЧИННИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІВ ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ ДЛЯ ДІТЕЙ, ЯКІ ПОТРЕБУЮТЬ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ ТА РЕАБІЛІТАЦІЇ

Синдром професійного вигорання – найнебезпечніше захворювання тих, хто працює з людьми: вчителів, соціальних працівників, психологів, менеджерів, керівників, лікарів, медичних сестер, журналістів, політиків, пожежників, рятувальників та ін., – всіх, чия діяльність неможлива без спілкування. Окремі питання професійного вигорання у педагогів освітніх закладів для дітей, які потребують соціальної допомоги та реабілітації, висвітлено в роботах С.Б. Гнедова, Н.А. Ковальова, Н.В. Масленнікова, О.В. Улибіна, У.В. Хахалкіна та інших.

Т. Зайчикова поділила фактори, які викликають емоційне вигорання на чотири групи: соціально-економічні (економічна нестабільність, складні політичні процеси); соціально – психологічні (взаємини у колективі, продуктивність праці, мотивація, задоволеність життєдіяльністю колективу тощо); індивідуально-психологічні – соціально-демографічні (вік, стать, педагогічний стаж, сімейний статус тощо) та особистісні (рівень тривожності, агресивності, фрустрованості, ригідності, рівень суб'єктивного контролю тощо) [2].

Досліджуючи емоційне вигорання Г. Нікіфоров також створив класифікацію факторів [3]: особистісні (схильність до інтроверсії, реактивність, агресивність, твердість, авторитарність, знижена самооцінка та повага до себе); статусно-рольові (внутрішньрольовий конфлікт, невизначеність, незадоволеність професійною та особистою сферою, низький соціальний статус,

рольові поведінкові стереотипи, гендерні установки тощо); професійно-організаційні (низька згуртованість в колективі, слабка організаційна культура, конфлікти, відсутність адміністративної, соціальної і професійної підтримки, сильний контроль тощо); екзистенційні (нереалізовані життєві й професійні очікування, низький рівень самоактуалізації, незадоволеність досягнутими результатами у сферах життя, розчарування в інших людях чи в обраній професії, відчуття самотності, тощо).

Чинники емоційного вигорання В. Орел поділяє на дві групи: організаційні та індивідуальні. До першої входять: умови діяльності, зміст роботи, тривале емоційно – психологічне навантаження, ненормативний робочий день, тривале напруження нервової системи [5]. Також дослідник до них відносить кількість учнів та якість міжособистісного контакту з вчителями, колегами, учнями та керівництвом. До індивідуальних чинників: соціально-демографічні (вік, стаж) та особистісні особливості.

За Бойко В.В. емоційне вигорання є формою професійної деформації особистості, яка складається з таких внутрішніх і зовнішніх факторів.

Зовнішні чинники, які провокують «вигорання»:

1. Хронічна напружена психоемоційна діяльність (інтенсивне спілкування з суб'єктами діяльності, вирішення великої кількості проблем, які передбачають швидку обробку інформації).

2. Дестабілізуюча організація діяльності (нечітке планування праці, погано структурована інформація щодо роботи та обов'язків педагога, складний контингент та інше).

3. Підвищена відповідальність за виконання функцій і операцій (потреба вибудувувати з суб'єктом діяльності постійний емоційний контакт, намагатись входити в його положення, адже вчитель несе відповідальність за моральну та юридичну відповідальність за благополуччя учнів).

4. Неблагополучна психологічна атмосфера професійної діяльності (конфліктність по вертикалі, в системі «керівник-підлеглий», і по горизонталі, в системі «колега-колега»).

5. Психологічно «важкий» контингент, з яким має справу професіонал у сфері спілкування. У педагогів і вихователів – це діти з аномаліями характеру, нервової системи, із затримками психічного розвитку.

Внутрішні чинники, що обумовлюють емоційне вигорання [1]:

1. Схильність до емоційної ригідності.

2. Інтенсивна інтеріоризація (сприйняття і переживання) обставин професійної діяльності. Це психологічне явище виникає у людей з підвищеною відповідальністю за доручену справу, професійну роль.

3. Слабка мотивація емоційної віддачі у професійній діяльності.

4. Моральні дефекти і дезорієнтація особистості. Перший чинник обумовлений нездатністю включатись у взаємодію з партнерами професійної діяльності такими моральними категоріями, як сумління, чесність, повага прав і гідності іншої особистості. Моральна дезорієнтація викликається іншими причинами – невмінням відрізнити добре від поганого, благо від шкоди.

Е. Ожогова в своєму дослідженні класифікувала чинники емоційного вигорання у педагогів: соціально-економічні (економічна нестабільність; складна політична ситуація; інтенсифікація професійної діяльності; соціальний статус професії; рівень соціального захисту; розмір оплати праці тощо); соціально-психологічні (власне бажання та інтерес до обраної професії; клімат в колективі; фактори ефективності праці; мотиви праці; конфліктність з колегами; задоволеність життєдіяльністю колег тощо); індивідуально-психологічні детермінанти (особистісні: тривожність, агресивність, фрустрованість, ригідності, рівень суб'єктивного контролю тощо; соціально-демографічні та професійні: вік, стать, стаж професійної діяльності, сімейний статус тощо) [4].

Особливої уваги для вивчення вимагає система освіти для дітей, які потребують соціальної допомоги і реабілітації. Їхнє навчання здійснюється, в основному, в спеціальних установах та закладах, до яких відносять спеціальні школи-інтернати. Законодавство встановлює чіткий перелік спеціалістів, яких зараховують до числа педагогічних працівників: педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, які мають відповідну

освіту, професійно-практичну підготовку, фізичний стан яких дозволяє виконувати службові обов'язки.

На сьогоднішній день педагогічний персонал спеціальних шкіл-інтернатів зазнає значних навантажень, внаслідок чого постійна праця в умовах психологічних перевантажень, стресу зумовлює небезпеку вигорання людської особистості [6].

Серед симптомів професійного вигорання у педагогів шкіл-інтернатів найчастіше зустрічаються такі: знижений емоційний настрій, байдужість, емоційне перенасичення, спустошеність і втома. А також деформація у стосунках з іншими людьми: негативізм, цинічність установок і почуттів до учнів та колег. Педагоги схильні негативно оцінювати себе, свої професійні досягнення та успіхи.

Факторами ризику виникнення професійного вигорання у педагогів спеціальних інтернатних закладів можуть бути: вік, стаж роботи, рівень освіти, наявність спеціальної підготовки, внутрішньо психічний фактор та територіальний.

Спостерігається професійне вигорання у молодих педагогів, які вимагають від себе високої ефективності, якщо ж такі педагоги не досягають бажаних результатів у роботі з дітьми з особливими потребами, виникає почуття некомпетентності і незадоволення обраною професією. У педагогів з більшим стажем роботи частіше виникає психічне і фізичне виснаження, що також перешкоджає ефективній роботі з учнями шкіл-інтернатів [6].

1. Жогно Ю.П. Вплив емоційного вигорання на професійну компетентність вчителя. *Наука і освіта*, 2008. № 8-9. С. 40-43.

2. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. *Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології*: матер. міжнар. наук. конф., присвяченої 35-річчю наукової та педагогічної діяльності академіка С. Д. Максименка (17-18 грудня 2001 р., м. Київ). Т. 4. Київ : Міленіум, 2002. С. 131-135.

3. Никифоров Г. С. Психология здоровья: Учебное пособие. Санкт-Петербург. Речь, 2002. 256 с.

4. Ожогова Е. Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания» и особенностей ценностно-смысловой сферы у педагогов общеобразовательных школ: автореф. дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.07. Саратов, 2008. 18 с.

5. Орел В.Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии. Эмпирическое исследование. *Психологический журнал*, 2001. Т.20. № 1. С.16-21.

6. Феофанов В.Н. Психическое выгорание специальных педагогов и его влияние на психологическое благополучие учащихся с отклонениями в развитии. Автореф. дисс. канд. психол. наук. Нижний Новгород, 2009. 28 с.

Клименко Н.Г.

Аспірантка лабораторії організаційної
та соціальної психології
(Інституту психології
імені Г.С. Костюка НАПН України)

ПРОБЛЕМА ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНО- ПРОФЕСІЙНИХ СТИЛІВ ПОВЕДІНКИ ЖІНОК В РАМКАХ ТРАНЗАКЦІЙНОГО АНАЛІЗУ

Постановка проблеми. Швидкоплинні трансформаційні процеси суспільного життя вимагають від жінок конструктивної адаптації до змін та гнучкої поведінки. Сьогодні, розвиток науково-технічного прогресу постійно пропонує нові технічні прилади, що з одного боку полегшує життя, а з іншого боку, вносить зміни у особисте та професійне життя жінок. Необхідно опанування та адаптування до нових технічних засобів та пов'язаних з цим змін. Пандемія COVID-19 вплинула на прискорення цифрової трансформації світу. Цифровізація стала невід'ємною частиною нашого життя. Організації почали впроваджувати в бізнес-процеси сучасні технології. І це не лише про нове сучасне обладнання або програмне забезпечення, це, в першу чергу, фундаментальні зміни в підходах до управління, організаційної культури, зовнішніх та внутрішніх комунікаціях тощо.

Жінки активні члени соціально-економічного життя країни: очільниці

державних, комерційних та громадських організацій, держслужбовці, науковці, поліціантки та ін. Разом з тим, жінки «берегині родинного вогнища», турботливі матусі та люблячі дружини. Розширення рольового репертуару жінок надає нові можливості для професійної самореалізації і заробляння грошей на рівні з чоловіками. Жінки відіграють провідну роль у формуванні поглядів і ставлень наступного покоління. Нажаль, багато жінок не усвідомлюють свої особистісно-професійні стилі поведінки, які використовують як у повсякденних, типових умовах життя так і у складних життєвих ситуаціях. Що може негативно впливати на міжособистісну комунікацію, трудову продуктивність, особистісне благополуччя, адаптацію до зовнішніх та внутрішніх змін, економічну соціалізацію та ставлення жінок до грошей. Отже, трансформація суспільного життя, цифровізація, ломка традиційної системи статевих ролей і відповідних їй культурних стереотипів вимагає від жінок швидкої соціально-психологічної адаптації та усвідомлення своїх особистісно-професійні стилів поведінки.

Таким чином, вивчення особистісно-професійних стилів поведінки жінок, є достатньо актуальною проблемою.

Стан розробленості проблеми. Психологічні наукові дослідження особистісно-професійних стилів жінок представлені в роботах як зарубіжних та і вітчизняних вчених (Е. Берн [1]; С. Гіренко, М. Котелюх, О. Петленко [2]; Т. Кайлер [6]; Дж. Хей [5] та ін.) вчених.

Дослідження особистісних стилів взаємодії з іншими людьми у Транзакційному аналізі ґрунтується на концепції «Его-станів», яка була розроблена Е. Берном як модель особистості та заснована на станах «Я» [1].

Дослідження особистісних та професійних стилів взаємодії у транзакційному аналізі ґрунтуються на концепції драйверної поведінки Т.Кейлера, в основі якої лежить концепція «Життєвого сценарію» Е. Берна. Базуючись на розробках Е. Берна і Т. Кейлера, Дж. Хей ввела поняття «Особистісні стилі» та «Професійні стилі» (робочі стилі) [5].

Разом із тим, особистісно-професійні стилі поведінки жінок не досліджувались і потребують подальшого вивчення.

Мета дослідження. Дослідити особистісно-професійні стилі поведінки жінок.

Викладення основного матеріалу. Дослідники Транзакційного аналізу вважають, що Транзактний аналіз – це психологічна модель, яка описує та аналізує індивідуальну та групову поведінку людей [3]. Тому пропонуємо розглянути дослідження особистісно-професійних стилів поведінки жінок у цьому напрямку.

Слід зазначити, що на думку деяких дослідників [2], останні роки спостерігається значна еволюція розуміння явища соціально-психологічної адаптації, яка пов'язана із загальним зміщенням інтересу дослідників від сфери психічних відхилень до розгляду здорової особистості [2]. Тобто, відбувається все більше розведення понять пристосування і власне адаптації, рух від пасивного пристосування до побудови системи продуктивної взаємодії особистості і середовища. Вчені все частіше звертають увагу на проблеми загальної «адаптації до життя», аналізують індивідуальні способи та стратегії поведінки [2].

Для дослідження особистісних стилів взаємодії з іншими людьми пропонуємо звернутися до концепції «Его-станів», яка була розроблена Е. Берном [1], як модель особистості, яка заснована на станах «Я», які можуть бути змодельовані у структурному і функціональному плані.

Структурна модель «Его-станів» показує, що являє собою кожний зі станів «Я» (Структура = «Що?» = Зміст). Функціональна модель виявляє низку різновидів основних «станів Я» показує, як люди їх використовують (Функція = «Як?» = Зміст) [4].

Кожному зі станів «Я» відповідають відповідні думки, відчуття та поведінка, які проявляються у взаємодії з іншими людьми. Функціональна модель «Его-станів» має п'ять різновидів станів «Я»: «Батько – Контролер»; «Батько – Вихователь»; «Функціональний Дорослий»; «Природна Дитина»; «Адаптивна Дитина». Е. Берн [1] вважав, що «Его-стани» «Батька» і «Дитини» завжди програються з минулого. Якщо це так, то будь-який прояв асоційованих

з ними (думки, почуття та поведінка) зовсім не пов'язаний з реальною дійсністю. Дослідники сучасного Транзакційного аналізу зазначають, що ці два стани розвиваються і змінюється їх зміст, адже людина розвивається у продовж всього життя.

Дж. Хей [5] пропонує розглядати «Его-стани» як особистісні стилі поведінки. Вона зазначає, що за допомогою її опитувальника «Особистісні стилі» можна створювати особистісні профілі людей та досліджувати особистісні стилі взаємодії з іншими людьми (поведінкові «Его-стани»). Дж. Хей використовує Функціональну модель «Его-станів» та пропонує п'ять особистісних стилів поведінки: 1) «Батько – Контролер» – позитивна сторона цього особистісного стилю: встановлення правил взаємодії, особистісних кордонів, твердість, рішучість, контроль виконання домовленостей. Негативна сторона – «командування» та «придушення» інших людей; 2) «*Батько – Вихователь*» – піклування про інших і самого себе, уважність, схильність допомагати іншим. Надмірне занурення у цей стан робить людину нав'язливою, з гіперопікаючою поведінкою; 3) «*Функціональний Дорослий*» – логічне мислення, розум, бачення причинно-наслідкових зв'язків, розв'язання проблем та прийняття рішень, аналіз «тут і зараз». Надмірне використання цього «Его-стану» робить людину нудною і занадто логічною; 4) «*Природна Дитина*» – під впливом цього «Его-стану» людина відчуває свої потреби і проявляє справжні почуття, наповнена творчою енергією. Часто діє імпульсивно; 5) «*Адаптивна Дитина*» – така людина швидко пристосовується до вимог навколишнього середовища, вона привітлива і знає як поводити себе у суспільстві. Така людина поводиться «як потрібно», а не «як хочеться» [4].

Для дослідження стилів поведінки у професійній діяльності (професійних стилів поведінки) Дж. Хей пропонує використовувати концепцію драйверної поведінки Т. Кейлера [6].

Поняття директивної поведінки (драйверу) було введено Т. Кейлером, воно ґрунтується на основі ідеї Е. Берна про те, що сценарій життя може програватись протягом коротких проміжків часу. Драйвер – це характерний набір

поведінкових реакцій, що розгортаються у часовому проміжку до декількох секунд [4]. З урахуванням цієї концепції розроблено зміст п'яти стилів поведінки, які впливають на те, як людина організує свою роботу, як керує своїм часом, яка взаємодіє з оточуючими тощо [5].

Драйвери отримали назву у відповідності до своїх характеристик:

«Будь досконалим» («Be perfect»), «Радуй інших» («Please others»), «Намагайся» («Try hard»), «Будь сильним» («Be strong»), «Поспішай» («Hurry»). Більш за все ці драйвери проявляються у поведінці, кожна людина використовує їх протягом життя не тільки як несвідомі моделі сценарної поведінки, а і як «робочі стилі» [4].

Усвідомлення жінкам своїх особистісно-професійних стилів допомагає використовувати свої сильні сторони та коректувати деструктивні аспекти поведінки, дає розуміння міжособистісної взаємодії, допомагає будувати довготривалі стосунки, конструктивно вирішувати організаційні питання, а також сприяє економічній соціалізації та впливає на ставлення жінок до грошей.

Слід зазначити, що питання особистісно-професійних стилів жінок є недостатньо розробленим і потребує подальшого дослідження.

Висновки та перспективи подальшого дослідження.

Результати емпіричного дослідження особистісно-професійних стилів жінок можуть бути корисними при розробці практичних програм по роботі з жінками, які спрямовані допомогти покращити адаптацію жінок до соціально-економічних змін нашого сьогодення та позитивно вплинути на процеси економічної соціалізації та ставлення жінок до грошей.

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы. Москва: ФАИР-ПРЕСС, 1999. 480 с.

2. Гіренко С. П., Котелюх М. О., Петленко О. В. Формування конструктивної стратегії поведінки особистості працівників ОВС. *Право і безпека*. 2015. No 3 (58), 138-142.

3. Кристиансен К., Билунд П. Транзактний аналіз в бізнесі. Санкт-Петербург: «прайм-ЕВРОЗНАК», 2006. 253 с.
4. Стюарт Я., Джойнс В. Транзактний аналіз. Санкт-Петербург: Соціально-психологічний центр, 1996. 335 с.
5. Хей Дж. Транзактний аналіз для тренерів. Санкт-Петербург: Метанойя, 2020. 366 с.
6. Kahler T., & Capers H. The Miniscript. *Transactional Analysis Journal*, 1974, 4, 1, 26–42.

Ковальчук З.Я.

доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри теоретичної психології
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНИХ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ У СЕРЕДОВИЩІ ПРОФЕСІОНАЛІВ

Сучасність вирізняється особливою комп'ютеризацією й запровадженням у професійній сфері значної кількості прогресивних інформаційних й комунікаційних технологій. Це вимагає від персоналу як організацій, так й фрілансерів більшої активності, прискорення за темпом життя та професійної діяльності, особливої креативності та надвисокої, надшвидкої адаптивності. Для досягнення професійної мети менеджерам й підлеглому персоналу доводиться відмовлятися від звичного. При цьому зростає необхідність віддавати більше сил та енергії зусиллям, що спрямовані на досягнення цілей.

В цьому аспекті значне та особливе місце посідають ціннісні орієнтації особистості професіонала, що у широкому колі вважається системою ставлення персони до соціально-психологічних, соціально-політичних, правових, економічних, а також моральних норм й стандартів соціального середовища.

Ціннісні орієнтації особливо інтенсивно формуються в процесі соціалізації особистості через проникнення інформації з соціального середовища в

особистісний світ людини. За первинної соціалізації особі передається досвід попередніх поколінь з найближчого оточення, соціальних стереотипів й основних моделей поведінки в типових ситуаціях, а також дій, що орієнтовані на певні соціокультурні цінності. Вторинна соціалізація вже відбувається шляхом накопичення власного соціального досвіду й вказане допомагає адаптуватися до соціально-психологічних особливостей в конкретному соціальному середовищі (групі, колективі, організації) [2].

Сучасна психологія категорію «цінності особистості» вважає однією з найбільш змістовних та складних за причини одночасного мотиваційного та когнітивного утворення. Цінності здатні організувати пізнавальні процеси вищого рівня і мотивувати поведінку, діяльність особистості в цілому. Тому, недаремно вважається, що вони перебувають у взаємозв'язку з особистісними якостями й формуються, втілюються в поведінкових проявах та цілеспрямованій діяльності професіонала. Цінності здатні надати людському життю потужного змістового сенсу. Так, у психологічних наукових джерелах категорія ціннісних орієнтацій особистості ґрунтовно розглядається в дослідженнях Б. Ананьєва, І. Кона, С. Рубінштейна, Б. Рокича, В. Ядова. Такі фундатори гуманістичної психології як А. Маслоу, В. Франкл, К. Роджерс відображають мотиваційно-потребнісні особливості ціннісних орієнтацій.

Також, можна зауважити, що значна частина життя сучасної людини протікає в малих групах: сім'я, друзі, навчальні та трудові колективи. Саме в малих групах найбільше відбувається формування особистості, виявляються її якості. Тому, особистість краще досліджувати у призмі соціальної референтної групи та її окремих аспектів.

Так, через малі групи та найближче оточення реалізуються зв'язки особистості з суспільством, оскільки група здатна трансформувати вплив соціального середовища на особистість. А особистість здатна вплинути на суспільство більш сильно, якщо за нею стоїть згуртований колектив. Знання причин, що формують єдність групи, а також механізми згуртованості дають змогу прогнозувати ефективність професійної діяльності малої групи, а також

формувані потенціал з перспективою покращення її можливостей у конкурентоздатності. Це особливо важливим при формуванні професійних колективів, діяльність яких залежить від сукупної дії усіх учасників, що є досить розповсюдженою базовою умовою ефективного існування сучасного професійного середовища [7].

Проблема цілеспрямованого та виваженого формування ціннісних орієнтацій персоналу в умовах діяльності професійних колективів в сучасному соціальному середовищі є потенційно актуальною, оскільки перебуває в основі життєдіяльності. Тому, для суспільства в цілому є дуже важливим питання формування адекватних ціннісних орієнтацій у кожного представника середовища професіоналів.

Предмет психологічного вивчення ціннісних орієнтацій особистості перебуває у площині внутрішніх психічних процесів. Ціннісні орієнтації виникають через те, що кожне суспільство, соціальна чи професійна група через конкретних осіб здійснюють селекцію, трансформують зі сформованих ціннісних систем з досвіду ті цінності, що виражають їх домінуючі інтереси й цілі. На підставі цього та з також метою створюються нові, притаманні їм, загальні та специфічні ціннісні системи, а людина їх певним чином сприймає.

Аналіз літератури засвідчив те, що їх включення в структуру особистості дозволяє усвідомити найбільш загальні соціальні детермінанти мотивації поведінки, яка витікає з соціально-економічної сутності природи суспільства, його моралі, ідеології, культури, особливостей соціальної та групової свідомості того середовища, в якому формувалася соціальна індивідуальність, де відбувається повсякденна життєдіяльність людини [1, 3, 8].

Активність особистості визначається її переконаннями, які межах структури разом з світоглядними позиціями, найбільш стійкими інтересами, сформованими ідеалами, моральними якостями та потребами можуть об'єднуватися в підструктуру «спрямованості й відношень особистості». Спрямованість особистості є ціннісно-орієнтаційною частиною її свідомості, й саме система ціннісної орієнтації особистості є її базою для багатоманітних відношень до

дійсності.

Більшість наукових джерел сконцентровані на тому, що цінності є зовнішніми утвореннями по відношенню до людини, а ціннісні й особистісні орієнтації є суто внутрішніми утвореннями. Цінності є соціальним феноменом, якими позначаються предмети, речі, властивості, а також відношення в реальному світі, ідеї, норми, цілі й ідеали, явища природи і суспільства явища, що створені людиною чи природою й спрямовані на соціальний прогрес та розвиток особистості людини. Й тому, кожен людський індивід у процесі соціалізації має потребу особистісно-прогресивного змісту щодо сприйняття певних норм, ідеалів, тобто потребу у формуванні власного світогляду.

Система цінностей соціальної чи професійної групи є тим зв'язковим та проміжним елементом, ланкою, що опосередковує процес трансформації та сприйняття соціокультурних чи професійних цінностей в особистісні. Особистісні цінності виступають генетичними похідними від соціальних цінностей різного масштабу та внутрішніми носіями соціальної регуляції, що укорінюються в структурі особистості [4]. Засвоєння індивідом соціокультурних цінностей пояснюється його соціальною спрямованістю, груповою ідентичністю, а також цінностями референтних для нього малих контактних груп, які здатні бути як каталізатором, так і бар'єром до засвоєння цінностей більших соціальних спільнот, а також загальнолюдських цінностей. Саме соціально та професійно зорієнтовані цінності можуть вважатися позитивними, які мають в якості головного критерію їх поєднання мету створення чогось кращого, розвитку якогось явища загального користування, формування потенціалу професійного прогресу та багато іншого, в чому присутні мотиви створення кращого, вдосконалення існуючого в межах професійної діяльності.

Відповідно до даного уявлення було сформовано подальше завдання цього дослідження, а саме щодо вивчення згуртованості професійних груп, яка пов'язана з постійним щоденним перебуванням у колективі незмінного складу, перебуванням у тісних контактах, постійному спілкуванні між собою, обміном думками та інформацією, визначенням їх цінностей.

1. Антоненко Т.Л. Психологічні основи впливу ціннісно-сміслової сфери на професійне становлення майбутнього фахівця. *Педагогіка і психологія : Вісник АПН України*. Науково-теоретичний та інформаційний журнал Академії педагогічних наук України. №4(65). 2009. С. 26–36.
2. Анциферова Л.И. О динамическом подходе к психологическому изучению личности. *Психологический журнал*. 1981. №2. С. 8-18.
3. Аронсон Э. Уилсон Т., Эйкерт Р. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме. СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. 560 с.
4. Боришевский М.Й. До питання про моральну діяльність у контексті особистісного становлення. *Українська психологія: сучасний потенціал*. Матеріали Четвертих Костюківських читань (25 вересня 1996 р.). В 3-х томах К.: Вид-во ДОК-К, 1996. Т. 1. 431 с. С. 96-104.
5. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности. Психология личности в трудах отечественных психологов / сост. Л.В. Куликов. СПб. : Питер, 2000. С. 256–269. (Серия: Хрестоматия по психологии).
6. Лазурак А.М. Цінності людини в науково-психологічному осмисленні. *Психологія і суспільство*. 2003. №2. С.19– 37.
7. Панчук Н.П. Роль ціннісних орієнтацій у професійному становленні особистості майбутнього фахівця. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*. 2016. Вип. 3. С. 405 – 414.
8. Панчук Н.П. Ціннісна сфера особистості та її роль у становленні професіонала. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*. 2015. Вип. 29. С. 471 – 480.

Креденцер О.В.

доктор психологічних наук, доцент,
провідний науковий співробітник
лабораторії організаційної та
соціальної психології

(Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України)

САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ

Важливим та актуальним завданням сьогодення для науковців-психологів є пошук дієвих чинників, що сприяють підвищенню ефективності діяльності персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості.

Аналіз літератури [2; 8; 10; 12; 17] та наші попередні розробки [5-7] показали, що одним із таких чинників виступає *самоефективність особистості*.

Концепція самоефективності вперше була запропонована А. Бандурою ще в кінці 1970-х років і активно досліджувалася ним протягом двадцяти років. А. Бандура вважає, що привабливість результату і віра в позитивний результат недостатні для запуску мотивації суб'єкта. Необхідна також віра в свої здібності впоратися з даним видом діяльності. Самоефективність полягає в тому, наскільки компетентною почувається людина, виконуючи ту чи іншу справу. А. Бандура вважає, що самоефективність – центральна і найважливіша детермінанта людської поведінки. Згідно з даними, отриманими Бандурою і його колегами, люди з високою самоефективністю більш наполегливі, краще вчаться, а також володіють великою самоповагою, менш тривожні і менш схильні до депресій [1].

Останніми роками проблема самоефективності досить широкого розповсюдження набула в *організаційній психології*, зокрема, проблема самоефективності досліджувалась в організаціях різних соціально-економічних сфер, зокрема, в *освітніх організаціях*.

Аналіз літератури дозволив нам виділити в цьому контексті наступні *напрямки досліджень*.

По-перше, показаний зв'язок самоефективності персоналу організацій та ефективності роботи та задоволеністю роботою (A. Stajkovic, F. Luthans [17], T. A. Judge, J. E. Bono [13]; C. Guarnaccia, F. Scrima, A. Civilleri, L. Salerno [12]; B. Schyns, G. von Collani [15] та ін.).

Так, C. Guarnaccia, F. Scrima, A. Civilleri, L. Salerno [12] в своєму дослідженні працівників приватних та державних організацій показали, що професійна самоефективність опосередковує взаємозв'язок між незабезпеченою роботою, залученням до роботи, задоволеністю роботою та здоров'ям працівників. Дослідники довели вплив незахищеності роботою на залучення, задоволення та здоров'я працівників, та показали медіаційну роль професійної самоефективності. Автори наголошують, що в часи економічної кризи, коли неможливо гарантувати постійні контракти, менеджери з персоналу можуть розглядати професійну самоефективність як суттєвий психологічний ресурс. На нашу думку, результати цього дослідження цілком екстраполюються і на напружені умови сьогодення, зокрема, всесвітньої пандемії.

В дослідженні T. A. Judge, J. E. Bono [13] представлені результати взаємозв'язку 4 особистісних рис (самооцінки, самоефективності, локусу контролю та емоційної стабільності) із задоволенням роботою та її ефективністю. Отримані результати показують наявність потужних зав'язків між всіма показниками, на основі чого автори роблять припущення, що ці риси є одними з найкращих прогностичних показників задоволення роботою та її ефективністю.

По-друге, досліджувався зв'язок самоефективності персоналу організацій та його різними соціально-психологічними характеристиками: медіаторний вплив самоефективності у зв'язку між особистісними характеристиками персоналу та кар'єрними орієнтаціями (M. Nauta [14]); зв'язок емоційного інтелекту та самоефективністю вчителів (A. Fabio, L. Palazzeschi [11]); зв'язок самоефективності вчителів та їх цінностей та професійної мотивації (D. Barni, F. Danioni, P. Venevene [10]).

Так, D. Barni, F. Danioni, P. Benevene [10] у своєму дослідженні показали, що вчителі, для яких такі цінності, як новизна, свобода та вибір власних цілей важливі для сприйняття своєї ефективності, насправді відчуваються ефективнішими у своїй педагогічній діяльності, коли відчувають незалежність від зовнішніх умов. І навпаки, в тих школах, де є потужний зовнішній тиск на діяльність вчителів, там в більшій мірі вчителі надають значення відкритості до змін, і тим більше вони сприймають себе як неефективні.

По-третє, самоефективність працівників освітніх організацій досліджувалась у взаємозв'язку з професійним стресом та вигоранням (E. Skaalvik, S. Skaalvik [16]; Н. Водоп'янова та А. Густелева [3] та ін.)

Досліджуючи стрес норвезьких вчителів та їх самоефективність, E. Skaalvik, S. Skaalvik [16] показали, що такі стресові фактори, як «низька мотивація учнів», «відсутність довіри та підтримки», «конфлікт цінностей» та «часовий тиск» були суттєво, але по-різному пов'язані з самоефективністю та емоційним стресом та побічно з емоційним виснаженням, залученням та мотивацією залишити професію.

Н. Водоп'янова та А. Густелева [3] провели дослідження, у якому прийняли участь вчителі загальноосвітніх шкіл. В результаті досліджень підтверджена гіпотеза про те, що позитивні когніції життєдіяльності протидіють розвитку професійного вигорання. Зокрема, дослідниці довели, що на стійкість до вигорання за шкалами «емоційне виснаження» та «деперсоналізація» та на інтегральний показник вигорання впливає самоефективність.

Вітчизняними вченими також досліджувалась проблема самоефективності персоналу освітніх організацій, зокрема, досліджувались особливості організаційної культури освітніх організацій залежно від самоефективності керівників (О. Бондарчук [2]), особливості самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти як психологічного чинника успішності їхньої професійної діяльності (С. Казакова [4]), підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності та задоволеності працею (О. Креденцер [5; 7]), самоефективність та

задоволеність професійною діяльністю викладачів університетів (А. Кузнецова, В. Нікішина [8]), особливості самоефективності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів (О. Мушегов [9]).

Отже, дотримуючись підходу до визначення самоефективності, який визначається рядом авторів [1; 6; 10; 13], визначаємо самоефективність вчителя – це система його суб'єктивних уявлень про здатність успішно діяти в професійних ситуаціях, яка має оцінний характер і забезпечує регуляцію дій, спрямованих на досягнення навчальних цілей та цілей освітньої організації, за рахунок формування суджень про свою здатність успішно вирішити поставлені завдання.

1. Бандура А. Теория социального научения. СПб. : Евразия, 2000. 320 с.

2. Бондарчук О.І. Особливості організаційної культури освітніх організацій залежно від самоефективності керівників. *Актуальні проблеми психології*. 2014. № 1 (41). С. 13-19.

3. Водопьянова Н., Густелева А. Воспринимаемая самоэффективность и ресурсообеспеченность как факторы, препятствующие профессиональному выгоранию. *Вестник ТвГУ. Серия "Педагогика и психология"*. 2013. Выпуск 4. С. 23-30.

4. Казакова С.В. Особливості самоефективності керівників закладів професійно-технічної освіти як психологічного чинника успішності їхньої професійної діяльності. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки*. 2018. № 6. С. 65-77.

5. Креденцер О. Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2016. № 1(4). С. 51-60.

6. Креденцер О.В., Абдуллаєва І.Б. Дослідження особистісних чинників самоефективності підприємців сфери торгівлі. Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу : тези ІХ Міжнарод. конф. з організаційної та економічної психології (30–31 травня 2013 року, м. Київ) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. К.-Алчевськ : ДонДТУ, 2013. С. 90–91.

7. Креденцер О.В. Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій : монографія. К. : Логос, 2019. 320 с.

8. Кузнецова А.А., Нікішина В.Б. Менеджмент вищої школи: самоефективність и удовлетворенность профессиональной деятельностью преподавателей высшей школы административного сектора. *Инов:*

электронный научный журнал. 2018. № 4 (37). URL: <http://www.innov.ru/science/economy/menedzhment-vysshey-shkoly-samoeffe/>

9. Мушегов О. Особливості самоєфективності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2016. № 2-3(5-6). С. 97-103.

10. Barni D., Danioni F., Benevene P. Teachers' Self-Efficacy: The Role of Personal Values and Motivations for Teaching. *Front. Psychol.* 2019. № 10 P. 16-45. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01645

11. Fabio, A., & Palazzeschi, L. Emotional intelligence and self-efficacy in a sample of Italian high school teachers. *Social Behavior and Personality: An international journal*. 2008. № 36(3), P. 315-326. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.3.315>

12. Guarnaccia, C., Scrima, F., Civilleri, A., Salerno, L. The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Current Psychology*. 2018. № 37. DOI: 10.1007/s12144-016-9525-0.

13. Judge, T. A., & Bono, J. E. Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2001. № 86(1). P. 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>

14. Nauta, M.M. Self-Efficacy as a Mediator of the Relationships between Personality Factors and Career Interests. *Journal of Career Assessment*, 2004. № 12(4), P. 381–394. <https://doi.org/10.1177/1069072704266653>

15. Schyns B., & von Collani G. A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2002. № 11. С. 219-241.

16. Skaalvik, E., Skaalvik, S. Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy as Predictors of Engagement, Emotional Exhaustion, and Motivation to Leave the Teaching Profession. *Creative Education*, 2016. № 7. P. 1785-1799. doi: [10.4236/ce.2016.713182](https://doi.org/10.4236/ce.2016.713182).

17. Stajkovic, A. & Luthans, F. Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*. 1998. №124. P. 240-261. DOI: 10.1037/0033-2909.124.2.240.

Куравська Н.В.
доцент, кандидат психологічних наук,
доцент кафедри соціальної психології
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Актуальність гендерної проблематики в сучасному світі важко переоцінити. Тема гендеру зачіпається на всіх рівнях життя суспільства, у всіх його сферах і галузях. Гендерна політика будь-якої держави зараз не менш важлива, як будь-яка інша складова управління нею. Будучи орієнтованою на утвердження принципів гендерної рівності, вона реалізується за допомогою сукупності механізмів, серед яких традиційно виділяють національні, інституціональні, правові, організаційні, фінансові, політичні, економічні, соціокультурні тощо. До перелічених механізмів, безумовно, відноситься ще один — не менш важливий і впливовий — психологічний. Його сутність полягає у забезпеченні поступового, обґрунтованого, усвідомленого прийняття ідей гендерної рівності як на рівні масової, так і на рівні індивідуальної свідомості.

На думку багатьох українських науковців, громадських діячів, політиків та експертів, які вивчають питання реалізації гендерної політики в Україні, найбільш проблемними її аспектами є наступні:

- декларативний характер законодавчої бази України з питань гендерної рівності та недискримінації. Мова про те, що фактично закони не діють, оскільки чітко не прописано ні їх механізм, ні механізм дії санкцій за їх порушення, ні механізм їх застосування судовою системою. У судовій практиці, зокрема, існує неналежна юридична кваліфікація гендерно чутливих справ, тобто судді та юристи не вміють ідентифікувати ті випадки, коли порушення прав і законних інтересів жінки стає наслідком дії дискримінаційних положень законодавства або гендерно нейтральних законодавчих актів, які на практиці призводять до дискримінаційних наслідків;

- недостатнє державне фінансування розвитку гендерної політики. Так, у Національному плані дій із виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року зазначено, що реалізація намічених у ньому заходів фінансується з таких джерел, як державний бюджет – 3,2%, місцеві бюджети – 29,75%, інші джерела – 67,05%. Зазвичай «інші джерела» представлені різними міжнародними інституціями (наприклад, Агентство США з міжнародного розвитку, Ізраїльське агентство міжнародного розвитку, Канадське агентство міжнародного розвитку, Шведське агентство міжнародного розвитку, Швейцарське бюро співробітництва, посольства Австрії, Великої Британії, Данії, Королівства Нідерланди, Норвегії і т.д.). Все це свідчить про відсутність чіткого відображення національних пріоритетів із гендерної політики у державному бюджеті;

- інертність психологічних та ідеологічних механізмів реалізації гендерної політики, що у поєднанні з низьким рівнем розвитку правосвідомості наших громадян призводить до нерозуміння ними ні суті принципу гендерної рівності, ні проявів дискримінації за ознакою статі, ні сексизму тощо. Внаслідок цього вони в багатьох випадках не розуміють, коли їх права порушуються за ознакою статі, а тому й не відстоюють їх;

- недостатня представленість жінок у сферах і посадах із максимальною концентрацією фінансових та владних ресурсів. Попри те, що українські жінки мають рівні з чоловіками можливості у сфері освіти, доступу до медичних послуг і правосуддя, майже порівну представлені на ринку праці та в державному секторі, їх кількість є недостатньою у сфері політичного представництва і керівництва державними та економічними процесами тощо [1, с. 44-45].

Показово при цьому, що головними завданнями гендерної політики України на ринку праці та загалом в економічній сфері, як зазначено у низці нормативно-правових актів, є встановлення однакових можливостей для чоловіків і жінок щодо вибору професії або спеціальності, зайнятості; створення умов для відновлення професійної спроможності жінкам, які доглядали за дитиною; забезпечення права на рівний доступ до фінансових допомог і позик,

до підприємницької діяльності та реалізації права власності; вироблення особливої політики щодо жінок із сільської місцевості тощо.

Відповідно до Концепції гідної праці МОП, гендерна рівність у сфері праці означає [2, с. 256]:

- рівність можливостей у сфері зайнятості;
- рівна винагорода за працю однакової (рівної) цінності;
- рівний доступ до безпечних і здорових умов праці та до соціального забезпечення;
- рівність прав в об'єднаннях і колективних переговорах;
- рівні можливості у сфері цілеспрямованого професійного розвитку та кар'єрного росту;
- справедливий як для чоловіків, так і для жінок баланс між роботою та сімейним життям;
- рівна участь у процесах ухвалення рішень, у тому числі і в органах МОП.

Аналіз зазначених аспектів дає право стверджувати, що в Україні гендерна рівність у сфері праці практично не забезпечена. Попри законодавчо закріплену рівність можливостей чоловіків і жінок у сфері зайнятості, останні, як уже зазначалось, мають незначний доступ до сфери політики і керівництва державними та економічними процесами. У сфері бізнесу і підприємницької діяльності переваги надаються також чоловікам. Оскільки жінки, народжуючи дітей, мають право на соціальні відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, а потім і для догляду за дитиною, вони є «непривабливими» для підприємців, адже в умовах ринкової економіки підприємницька діяльність не може бути безприбутковою. Стосовно рівної винагороди за працю однакової цінності можна також констатувати, що цієї норми дотримуються здебільшого на так званій державній роботі, а у структурах приватного сектору економіки поширений дисбаланс на користь чоловіків. Безліч гендерних стереотипів, утверджених на рівні масової свідомості українців, стають суттєвою перешкодою для жінок у їх кар'єрному рості, професійному розвитку, гармонійному поєднанні роботи і сімейного життя тощо. Ці та інші недоліки

гендерної політики України стають на заваді її просуванню до вищих щаблів світових рейтингів гендерної рівності.

Підсумовуючи сказане, можна зробити висновок, що Україна таки досягла певного прогресу в утвердженні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок. Про це свідчить конституційне закріплення принципу рівності чоловіків і жінок, а також наявність спеціального гендерного закону. Загалом законодавство України з точки зору формального підходу можна назвати гендерно збалансованим, проте на практиці проблеми ще залишаються. І найбільша з них пов'язана із притягненням порушників антидискримінаційного законодавства до відповідальності. Експерти зазначають: слабе правозастосування призводить до того, що значна частина законодавчих норм, спрямованих на подолання дискримінації, насправді не сприяє цьому процесу, і що в Україні практично всі правові інструменти протидії дискримінації є недостатньо ефективними або зовсім недієвими. Тобто наша держава практично не здатна забезпечити дотримання принципу рівності, про який сказано у статті 24 Конституції України, оскільки органи влади не мають реальних механізмів впливу на порушників. І хоча Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» прописує, що вони несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність за свої порушення, однак у жодному законодавчому акті не визначені ні розміри, ні види цивільно-правової відповідальності, а адміністративна відповідальність, згідно з Кодексом про адміністративні правопорушення, передбачена лише за вчинення насильства і не містить жодного положення про відповідальність за дискримінацію чи порушення принципу рівності. Що ж стосується кримінальної відповідальності, то Кримінальний кодекс України (стаття 161) визначає можливість покарання порушника лише за наявності доказів його навмисних дій, що в суді зазвичай дуже складно довести. Тому, як зазначають аналітики, «допоки ідея гендерної рівності не буде усвідомлена всією спільнотою, усі кроки на її утвердження матимуть характер тимчасових кампаній та формальних реакцій на вимоги міжнародних інституцій» [3, с. 147, 149, 158].

1. Чуйко О.М., Куравська Н.В. Гендер і кар'єра: навчальний посібник / ДВНЗ "Прикарпатський національний університет ім. В.Стефаника". Івано-Франківськ: Супрун В.П., 2019. 372 с.

2. Збаржевецька Л.Д., Самсонова К.В. Гендерна рівність у сфері праці. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2010. Вип. 18. Ч. I. С. 255-262.

3. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України // Центр Разумкова. Київ: Видавництво «Заповіт», 2016. 244с.

Лавренко О.В.

провідний науковий співробітник

кандидат філософських наук, доцент

(лабораторія організаційної та соціальної психології

Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України)

УЯВЛЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ПРО МАТЕРІАЛЬНИЙ ДОБРОБУТ В ПРОЦЕСІ ЕКОНОМІЧНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ

Сучасні ринкові соціально-економічні умови, що стрімко змінюються, ставлять молодих людей перед вибором свого місця в системі економічних відносин. Молодим людям доводиться визначатись з видом економічної діяльності, щоб досягти найбільш вигідного становища в економічній системі. Адже це дає можливість брати активну участь у формуванні ринкових відносин, водночас забезпечуючи собі бажаний рівень матеріального добробуту. Тому дослідження проблеми економічного самозабезпечення, гостроти її прояву у студентському віці є доволі актуальною сьогодні. Саме якість економічного самовизначення визначає ступінь економічної активності молодих людей не лише в області стратегії споживання, а й у соціальній практиці організації життя.

Ми визначаємо економічну самозабезпеченість як процес та стан, який не вимагає будь-якої допомоги, підтримки чи взаємодії для виживання. Це певного роду свобода і особиста відповідальність за вибір певного способу життя та життєдіяльності. Такі феномени, як: образи, суб'єктивні уявлення, соціальні настановлення, психологічне ставлення – важливі компоненти економічної свідомості, що детермінують процес економічного самовизначення особистості.

Економічні уявлення, на думку ряду авторів [1; 3], є частиною, ключовим поняттям економічної свідомості. Будучи різновидом соціальних уявлень, вони, на думку С. Московічі, «дозволяють інтерпретувати та осмислювати нашу повсякденну дійсність» [2, с. 75]. Економічні уявлення є важливим психологічним механізмом, що впливає на поведінку і діяльність особистості в умовах ринкових відносин.

Уявлення людей про матеріальні об'єкти, про своє матеріальне становище не тільки постійно впливають на їхню економічну поведінку, але й зачіпають всю систему економічних відносин, багато в чому визначаючи життєву спрямованість, світогляд, сферу цінностей людини. Як відомо, добробут населення реалізується сукупністю всіх умов його життєдіяльності, сформованих в результаті виробництва, розподілу, обміну та споживання. Він формує ієрархію потреб людини і визначає рівень її загального задоволення. Основними його складовими є «якість життя» і «спосіб життя». Водночас добробут – це ступінь задоволення духовних, матеріальних і соціальних потреб. Уявлення про матеріальний добробут коригує економічну поведінку людини в процесі її економічного самовизначення.

Для вивчення закономірностей, структури і спрямованості економічного самовизначення студентської молоді співробітниками Інституту психології і мені Г.С. Костюка НАПН України (Н. Дембицька, І. Зубіашвілі, О. Лавренко, Т. Мельничук) було розроблено анкету за методом структурованого інтерв'ю (гугл-форма).

Одне із питань мало на меті виявити уявлення респондентів про роль та значущість уявлень щодо власного матеріального добробуту. Для цього

студентам пропонувалося відповісти на запитання відкритого типу: «*Що насправді отримує людина, досягаючи бажаного рівня матеріального добробуту?*». Усього в опитуванні взяло участь 105 респондентів різних закладів вищої освіти України віком від 18 до 23 років (студенти Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Львівського національного університету імені І.Я. Франка, Національного авіаційного університету, Інституту економіки і права університету Україна, Полтавського інституту економіки і права).

Аналізуючи відповіді студентської молоді на поставлене запитання можна стверджувати, що молоді люди розглядають його багатоаспектно. Усього було отримано 217 відповідей. Найбільш частотними з них виявилися, зокрема такі:

- *більший соціальний спектр можливостей* (35 відповідей, що складає 16% від усіх відповідей) – як ширші можливості пізнання та реалізації себе, своїх планів, задовольнити свої глибинні бажання та потреби, які залежать від матеріальних ресурсів, можливість забезпечити себе та своїх близьких відповідним рівнем якості життя, допомагати матеріально сім'ї, близьким/друзям при їх складному матеріальному становищі, навчитись планувати свої доходи, видатки, відпочинок, можливість перейти до задоволення потреб вищого порядку, творчості, можливість ні в чому собі не відмовляти);

- *впевненість у собі та майбутньому* (32 відповіді – 14,7%) – як бажання та мотивацію рухатися вперед, досягти нових висот, нового рівня життя, здатність як задовольняти власні потреби, так і турбуватись про економіку країни; впевненість у власному майбутньому, завтрашньому дні, досягненні нових висот, можливість краще контролювати своє життя, мати стабільність у житті). Як відомо, впевненість – це адекватна оцінка своїх можливостей, уміння сприймати проблеми як завдання і вирішувати їх доступними методами, бути самим собою в різних ситуаціях, не підлаштовуючись під оточення та іншу ситуацію. Тому в економічному самозабезпеченні впевненість є показником правильної самооцінки, яка відображає реальні можливості людини досягти необхідного рівня матеріального добробуту;

- *свободу* (25 відповідей – 11,5%) – як в широкому розумінні (свободу у всьому), так і у вузькому (свободу вибору, здатність розпоряджатися власним життям; жити так, як тобі хочеться; діяти, як підказує тобі серце, не озираючись на матеріальні проблеми, маючи незалежність від інших);
- *задоволення собою* (16 відповідей – 7,4%) – позитивна оцінка різних аспектів життя, що мають особливе значення для індивіда, вищим ступенем прояву задоволеності життям є щастя. Багатьма дослідженнями встановлено, що показник задоволеності залежить від багатьох чинників (зокрема, стану здоров'я, хороших сімейних стосунків, прямо пропорційно – від рівня доходу, активності людини в досягненні поставлених цілей тощо). В економічному самовизначенні задоволеність, як і всі емоції, є мотивацією до поведінки;
- *комфорт, спокій і «маленький позитив»* (15 відповідей – 6,9%), що забезпечує психічну рівновагу на певний час, задоволення від досягнення мети, розслаблення, відсутність тривожності, відчуття впевненості у завтрашньому дні. За комфортного існування реалізація психічних та фізіологічних функцій людини відбувається без найменшого напруження, що дозволяє їй самовизначатись у багатьох сферах свого життя, у т.ч. й економічній.
- *фінансову незалежність* (10 відповідей – 4,6%) – як здатність відчувати себе забезпеченою та самостійною людиною, що володіє матеріальною свободою, може досягти успіху, забезпечити себе та добробут своїх близьких, досягти комфортного рівня в фінансовому плані;
- *можливість ні в чому собі не відмовляти* (10 відповідей – 4,6%) – досягти бажаного або ж високого рівня матеріальних благ;
- *інші відповіді (щастя – як стан найбільшого внутрішнього задоволення умовами свого буття, повноти та осмисленості життя, мотивація як можливість досягти вищого рівня розвитку, рухатися вперед, виконувати поставлені цілі, бути задоволеним собою, здійснити свої мрії та бажання, здатність самореалізації, розвитку, здійснення своїх мрій та бажань, безпека як матеріальна спроможність захистити себе в разі небезпеки)* виявились несуттєво навантаженими, на них припадає 3,8% від усіх відповідей.

Водночас у частині відповідей відмічався негативний вплив на людину підвищення рівня матеріального добробуту. Їх можна об'єднати тезою «Людина нічого не отримує, так як у неї немає «стелі» у підвищенні рівня матеріального добробуту; їй завжди хочеться більшого» (23 відповіді –10,6%). Респонденти зазначали це такими думками: «Грошей ніколи не буває вдосталь; людина на деякий час заспокоюється, а згодом прагне більшого; при збільшенні рівня матеріального добробуту все одно з'являється відчуття нестачі чогось; заради статків людина може «йти по головах», отримує серйозні проблеми у спілкуванні, невірних друзів, зменшення кола спілкування, «головний біль»; людина стає рабом своїх статків через страх втратити їх тощо».

Отже, підсумовуючи отриману інформацію щодо уявлень студентської молоді про досягнення бажаного рівня матеріального добробуту, можна відмітити, що вона розглядає його, з одного боку, як розширення соціального спектру своїх можливостей, розвиваючи здібності, наповнюючи своє життя позитивним змістом, наявність свободи вибору, впевненість в собі і майбутньому, здатність досягти більш високого рівня життя, можливості перейти до задоволення потреб вищого порядку, творчості, забезпечити не лише себе, а й добробут своїх рідних/близьких/знайомих тощо. Усе це дасть змогу підвищити свою соціальну активність і стати успішним у досягненні поставлених цілей, реалізувати прагнення до саморозвитку. Водночас відмічався негативний вплив на людину підвищення рівня матеріального добробуту.

Встановлені уявлення респондентів про роль та значущість власного матеріального добробуту, поширені в студентській групі як різновиді соціальної організації, є одним із показників економічного самовизначення молодих людей.

1. Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Экономическое самоопределение : Теория и эмпирические исследования. Москва, Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. 480 с.

2. Социальная психология. 7-е изд. / Под общ. ред. С. Московичи. Санкт-Петербург: Питер, 2007. 592 с.

3. Соціально-психологічне забезпечення економічної соціалізації молоді: монографія [Електронний ресурс] / Н.М. Дембицька, І.К. Зубіашвілі, О.В. Лавренко, Т.І. Мельничук]; за ред.. Н.М. Дембицької. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. 346 с. URL : <http://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/712474>

Лагодзінська В.І.

кандидат психологічних наук,
старший науковий співробітник
(лабораторія організаційної та
соціальної психології Інституту
психології імені Г.С. Костюка
НАПН України)

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК ЧИННИКА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я

Постановка проблеми. Однією із актуальних проблем сучасної системи освіти, разом із розвитком та інноваційністю, є забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій, як на рівні освітнього закладу в цілому, так і на рівні особистості в організації.

Одним із резервів покращення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій є виявлення та дослідження детермінант його забезпечення, що пов'язані з особистістю в організації та її діяльністю.

Стан розробленості проблеми. Аналіз літератури показує, що в ієрархії чинників психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій важливе місце належить креативності особистості. Вивчення поняття «креативність» у контексті психологічного здоров'я особистості має достатню багатовекторність (О. Антонова, Д. Богоявленская, П. Горностай, Л. Карамушка, В. Лагодзінська, О. Лобода, Т. Любарт, В. Моляко, А. Маслоу, І. Поклад, Т. Яковишина, Н. Ярема та ін.). Разом із тим, аналіз літературних джерел вказує на те, що проблема

дослідження креативності в контексті забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій розроблена недостатньо. Виходячи з актуальності та недостатньої розробки проблеми, метою нашого дослідження **виступає дослідження особливості розвитку креативності персоналу освітніх організацій.**

Викладення основного матеріалу. Для детального вивчення креативного потенціалу персоналу освітніх організацій нами використано відносно просту, універсальну та валідну експрес-діагностику творчих схильностей особистості – тест-опитувальник «Креативність» Н. Ф. Вишнякової [2], який інтегрує основні показники креативності. Тест побудовано за принципом виявлення переваг, спрямованості і креативних характеристик, а також можливих резервів, рівня самооцінки і творчого потенціалу особистості.

У дослідженні взяли участь 473 працівники закладів середньої освіти з різних регіонів України. Із них 12% чоловіки, 88% жінки; 76% – одружених, 24% – не одружених. За віком опитані розподілились наступним чином: 11,4% – до 30 років, 27,7% – від 31 до 40 років, 34,3% – від 41 до 50 років, і 26,6% – понад 50 років. За посадовим складом вибірка мала такий розподіл: 20,8% – педагогічні працівники початкової школи; 29,6% – педагогічні працівники середньої школи; 24,5% – педагогічні працівники старшої школи; 10,2% – соціальні педагоги, 15% – керівники.

Відповідно до завдання *емпіричного* дослідження, розглянемо результати, які стосуються особливостей розвитку креативності персоналу освітніх організацій.

Аналіз отриманих даних свідчить про те, що рівень розвитку креативності персоналу освітніх організацій за всіма показниками переважно відповідає середньому рівню. Найбільш вираженими є такі показники креативності, як «творче мислення» ($M=6,62$; $SD=1,90$) та «творче ставлення до професії» ($M=6,08$; $SD=1,80$). Значно менш вираженими є такі показники креативності як «оригінальність» ($M=5,90$; $SD=1,78$) та «уява» ($M=5,66$; $SD=1,84$). «Загальний показник креативності» відповідає рівню вище середнього ($M=24,25$; $SD 5,31$).

Представлені результати, що стосуються кількісного розподілу освітян за рівнями розвитку креативності (у % від загальної кількості опитаних).

Згідно з результатами проведеного дослідження, високий рівень креативності за показником «творче мислення» спостерігається у 38,8 % респондентів, у 34,8 % опитаних цей показник зафіксовано на середньому рівні та низький рівень – майже у третини опитаних - 26,4 %. Отже, отримані дані свідчать, про наявність певної проблеми щодо рівня розвитку творчого мислення освітян. Цей показник є досить важливим в професійній діяльності персоналу освітніх організацій, адже дивергентне мислення як інтелектуальний процес створення нового, розглядається як важлива складова творчої особистості, яка передбачає поєднання пильності у пошуках проблем, гнучкості інтелекту, легкості генерування ідей і здатності до віддаленого асоціювання та проявляє себе як нестандартність мислення, яку здавна вважають неодмінною складовою частиною таланту.

Що стосується показника креативності «оригінальність», то тут спостерігається найбільш вираженим середній рівень розвитку (51,7 %) , в той час як високий рівень спостерігається лише у 15,1 % респондентів, а низький рівень - у 33,1 % опитаних респондентів. Таким чином, досить маленька частина освітян мають низький рівень розвитку здатності особистості відтворювати безліч різноманітних, незвичайних і нестереотипних ідей на основі продукування віддалених асоціацій. Нешаблонність пошуку рішень проблем, винахідливість виражена середнім рівнем показника креативності.

Показник «уява» розвинутий на середньому рівні у 34,9 % освітян, на високому – 17,6 % і на низькому рівні визначено більше ніж у половини опитаних працівників – 47,5 %, Отже, спостерігається занижений рівень показника креативності «уява», який відповідає за створення нових образів відповідно до творчих задумів, реалізованими в незвичайних і цінних (для особистості або суспільства) продуктах діяльності. Недостатньо розвинена творча складова активної уяви обумовлює зниження подальшої продуктивності особистості і її подальшого становлення загалом.

Рівень розвитку «творче ставлення до професії» та «загальний показник креативності» спостерігається у освітян здебільшого на середньому рівні (40,4 % та 40,4 % відповідно), в той час, як на низькому рівні – 35,5 %; 34,3 % та на високому – 24,2 %; 25,2 % (відповідно).

Порівнюючи отримані дані з даними інших дослідників (О.С. Сисоєва, В. І. Доротюк) щодо рівня креативності у персоналу освітніх організацій, спостерігаємо певне зниження рівня креативності. Як зазначає дослідниця О.С. Сисоєва [4], творча педагогічна діяльність вчителя визначається рівнями: репродуктивним, раціоналізаторським, конструкторським, новаторським. Критерії творчої педагогічної діяльності вчителя проявляються в роботі різних вчителів по-різному: залежно від рівня і виду творчої педагогічної діяльності.

За даними В. І. Доротюк [3], результати субтестів «Пізнавальні потреби» і «Креативність» у комплексі відображають блок ставлення до пізнання і таке ставлення в них на низькому рівні: (31,1 % – низький рівень пізнавальних потреб та 68,8 % – низький рівень креативності). Показники високого рівня розвитку відсутні, тобто 0 %.

Отримані результати емпіричного дослідження довели, що загалом працівники освітніх організацій мають також недостатній рівень розвитку креативності. Аналіз результатів дослідження розвитку креативності управлінських кадрів, здійснений О.В. Брюховецькою [1], також виявив у більшості керівників середній і низький рівні креативності.

Результати дослідження дають підставу для подальшого розвитку рівня креативного потенціалу персоналу освітніх організацій та засвідчують необхідність розробки методів навчання щодо застосування креативності в професійній діяльності освітян. Окрім того, слід наголосити, що розвиток креативності у персоналу освітніх організацій має бути повноправним компонентом психологічної підготовки, оскільки головною ідеєю відродження нашого суспільства є розкріпачення його творчого потенціалу і вихід на новий, вищий щабель економічного і соціального розвитку. Втілення цієї ідеї у життя

значною мірою залежить від організації педагогічного процесу та впровадження інноваційних технологій.

Висновки. Отже, *результати виконання завдання дослідження* засвідчили ряд проблем у рівні вираженості креативності персоналу освітніх організацій, зокрема, необхідність підвищення кількості осіб з високим рівнем вираженості креативності.

Використання зазначеної методики дало можливість вивчити рівень розвитку структурних компонентів та складових креативного потенціалу як важливих чинників забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій, як на рівні освітнього закладу в цілому, так і на рівні особистості в організації.

Перспективи подальших досліджень. Перспективним напрямом розвитку наукової проблематики надалі вбачається розробка та впровадження психолого-педагогічної програми розвитку творчого потенціалу.

1. Брюховецька О. В. Креативність як чинник формування комунікативної компетентності керівників освітніх організацій. *Наука і освіта*. 2010. С. 151–155/

2. Вишнякова Н. Ф. Тест «Креативность». *Вестник Сага. Серія «Психология»*. 2011. № 1 (9). С. 168–181.

3. Доротюк В. І. Психолого-педагогічні чинники готовності вчителя до реалізації компетентнісно-орієнтованого навчання в закладах загальної середньої освіти. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2019. № 1. С. 41-48. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Otros_2019_1_9. (дата звернення 17.05.2021)

4. Сисоева С. О. Основи педагогічної творчості: Підручник. К. : Міленіум, 2006. 344 с.

Малеш І.Р.
здобувачка вищої освіти, ОПСм -11
(ДВНЗ «Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

ПРОЯВ МЕХАНІЗМІВ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕРЦЕПЦІЇ ПІД ЧАС ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ІТ-ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. Тези доповіді присвячені актуальному дослідженню проявів механізмів соціальної перцепції під час процесу підбору та відбору персоналу в ІТ-організаціях.

Постановка проблеми. Персонал виступає одним з найбільш цінних ресурсів для будь-якої організації в ХХІ столітті. Тому за сучасних умов значно зростає увага до процедур підбору персоналу, які мають забезпечувати об'єктивність стосовно кандидата, його знань, здібностей та навичок. В тому ж числі є специфічні умови підбору персоналу для сфери інформаційних технологій, які мають технологічні методи пошуку та оцінки кандидатів. Оскільки процедура підбору персоналу не виключає взаємодії фахівця з найму з потенційним кандидатом, спілкування є не лише обміном інформацією про запропоновану роботу, але і одним із способів оцінки майбутнього працівника. Під час співбесіди, фахівець з підбору персоналу за допомогою методу бесіди має оцінити так звані «м'які навички», рівень англійської та мотивацію конкретного кандидата, та ін. Сприймання, розуміння і оцінка людьми один одного і відображає соціальна перцепція, яка реалізується за допомогою механізмів соціальної перцепції. Також варто взяти до уваги вплив ефектів перцепції, які по різному впливають на сприймання кандидата фахівцем з підбору персоналу, що може впливати на рішення щодо допущення конкретного кандидата до наступного етапу відбору.

Аналіз досліджень і публікацій. Науковцями, які досліджували механізми соціальної перцепції були: Г. М. Андрєєва, О. О. Бодальов, В. Н. Князєв, А. В. Петровський, Н. Ф. Федотова, Г. Келлі, І. Кон, Т. Хайдер, Л. Карамушка,

Л.Слюсаревський та ін. Специфіку підбору персоналу в загальному та для сфери інформаційних технологій було досліджено в роботах А.Гафіяк, Д.В. Філоненко, Д. А. Дорохова, І.М. Прихненко, В.П. Платонов, Н.В.Насад, Г.П. Баб'як, В. В. Давиденко, О.В. Захарова, О.В. Калашник, О.О. Гетьман, С.Ю Царюк, Д.К Корольов та ін. Проте, на даний момент недостатньо висвітлено особливості питання про вплив механізмів соціальної перцепції під час підбору та відбору в межах сфери інформаційних технологій.

Постановка завдання. Здійснення аналізу понять «підбір персоналу» та «відбір персоналу» та особливості даного процесу, і розкрити механізми соціальної перцепції, які впливають на фахівців з підбору персоналу – рекрутера або HR-менеджера – при відборі персоналу для ІТ-сфери.

Методи дослідження. Завдання було реалізовано шляхом використання теоретичних та загально-логічних методів.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Процес підбору персоналу являє собою пошук, оцінку та найм людей, які володіють необхідними компетенціями, що забезпечує досягнення цілей, які стоять перед конкретною організацією. Поняття «підбір» та «відбір» персоналу вживають в різних контекстах в залежності від того, про який саме процес найму йде мова. Коли мова йде про підбір персоналу, то прийнято мати на увазі систему етапів із залучення на роботу кандидатів, що володіють якостями, необхідними для досягнення цілей, поставлених перед організацією [1;4;5]. Це включає пошук, оцінку та найм людей, які бажають працювати в конкретній організації та володіють необхідними знаннями, вміннями та навичками. Поняття «відбір персоналу» вживають, коли мають на увазі етап оцінки кандидатів для конкретної посади. Таким чином, спочатку здійснюють підбір кандидатів, а вже пізніше відбір кандидата, опісля успішного відбору можна пропонувати співпрацю кандидату і відповідно займатись його адаптацією та розвитком в межах поточної організації[4;5].

Особливість підбору та відбору персоналу в сфері інформаційних технологій полягає в можливості пошуку кандидатів через різноманітні

професійні та соціальні мережі та здатності оцінити професійні якості за допомогою технічного завдання. Проте перед фахівцем з підбору персоналу в сфері інформаційних технологій стоять наступні вимоги:

- розуміти специфічність сфери;
- орієнтуватися в мовах програмування та ІТ-професіях;
- вміти справлятися з великою кількістю вакансій;
- користуватись сучасними методами пошуку та підбору кандидатів;
- застосовувати методи первинної дистанційної оцінки і мотивації під

час розгляду резюме та ін[4;7].

Таким чином, оскільки в фахівця з підбору персоналу є можливість оцінити кандидата дистанційно по резюме, на етапі співбесіди відбувається знайомство з кандидатом вживу, що являє собою ситуацію, при якій проявляється соціальне сприймання або ж соціальна перцепція.

Термін «соціальна перцепція» увів Дж. Брунер. Він означає соціальну перцепцію як формування у свідомості людини образу іншої. Зміст поняття «соціальна перцепція» крім сприймання фізичних властивостей об'єкта, включає також сприймання внутрішніх характеристик: намірів, цінностей, думок, здібностей, емоцій, установок тощо. Згідно Слюсаревського, соціальна перцепція на практиці реалізовується опосередковано через наступні психологічні механізми: стереотипізація, рефлексія, ідентифікація, емпатія та каузальна атрибуція[3;6].

Варто також окремо згадати про ефекти, які проявляються при соціальному сприйманні. Ефекти соціальної перцепції виникають як результат приписування чи поширення оціночного враження на сприймання дій, вчинків або рис іншої людини. Дані ефекти виникають за умови дефіциту часу або необхідної інформації про об'єкт. Найбільш дослідженими в соціальній психології є ефект ореолу або гало-ефект, ефект логічної помилки, ефект пріоритету, ефект новизни, ефект «первинності», ефект «останньої інформації» та ін[3;6].

Варто також враховувати, що більшість кандидатів, коли складають резюме і розповідають про себе, намагаються справити тільки найкраще

враження і відповідно певна частина вдається до обману та брехні. За К. Гудвортом, часто можна спостерігати наступні види обману:

- 1) Прикрашання інформації про себе;
- 2) Приховування інформації;
- 3) Вигадування деяких етапів кар'єри, з метою приховати безробіття чи ув'язнення;
- 4) Патологічна брехня [5].

Також варто зауважити, що з плином часу та появи мережі Інтернет, кандидати стають все більш досвідченими: вони дізнаються із спеціальної літератури та сайті, від знайоми, із власного досвіду про загальноприйняті питання та відповіді на співбесідах, що може сприяти формуванню хибного образу про людину. Основними похибками спримаєння під час відбору персоналу виділяють: ефект першого враження, ефект «ореолу», ефект первинності, ефект установки, похибки поблажливості, похибки схожості та похибки контрасту [2;5].

Висновки. Отже, підбір спеціалістів - складний процес, оскільки являє собою поетапний процес пошуку, оцінки та найму працівників. Особливість підбору та відбору персоналу в сфері інформаційних технологій полягає в можливості пошуку кандидатів через різноманітні професійні та соціальні мережі, та здатності оцінити професійні якості за допомогою технічного завдання. Проте інтерв'юер може бути під впливом похибок сприймання, які можуть виникнути при співбесіді. При проведенні співбесіди фахівці з підбору персоналу можуть відчувати на собі наступні розповсюджені похибки: ефект першого враження, ефект «ореолу», ефект первинності, ефект установки, логічні похибки, похибки поблажливості, похибки схожості та похибки контрасту.

Тому необхідно дослідити наявність чи відсутність впливу механізмів соціальної перцепції, таких як рефлексія, емпатія, ідентифікація, стереотипізація та каузальна атрибуція, на рішення фахівця з персоналу щодо потенційного працівника.

1. Баб'як, Г. Вибір персоналу як елемент системи технологій управління персоналом// Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2015.Вип.20. С.114-120. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/3276>
2. Даценко О.А. Основи соціальної психології: навчально-методичний посібник. Кривий Ріг, 2018. 143с. URL: http://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/123456789/3009/1/%D0%94%D0%B0%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%9E_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87.%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4.%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD..pdf
3. Донченко О.А., Слюсаревський М.М.,Татенко В.О.,Титаренко Т.М., Хазратова Н.В та ін. Основи соціальної психології: навч. посіб. За ред. М. М. Слюсаревського. – К.: Міленіум, 2008
4. Захарова О.В., Калашник О.В. Особливості підбору іт-фахівців: новітні підходи// Економіка і організація управління.2019 Вип.№1(33).2019.с.64-73. URL: <https://er.chdtu.edu.ua/handle/ChSTU/898>
5. Корольов Д. К. Психологічна оцінка персоналу: навч. посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. 160 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/715433/>
6. Кудерміна О. І., Казміренко Л. І., Власенко С. Б. Соціальна психологія: навч. посіб. Київ: НАВС, 2020. URL: <http://elar.naiu.kiev.ua/jsru/handle/123456789/17174>
7. Орлова О.М. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері / О.М. Орлова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2017. Вип. 11. С. 117- 120

Марійчин А.А.

аспірант кафедри соціальної психології
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ СПОРТСМЕНІВ

Актуальність теми дослідження. Інтенсивність і динамічність змін охоплюють усі сфери життєдіяльності людини. Швидкість оновлення техніки й розробки сучасних технологій безперервно змінюють якість і умови професійної діяльності, унаслідок чого людина змушена неодноразово опановувати нові

способи й види діяльності, підвищувати рівень своєї кваліфікації або навіть змінювати місце роботи чи фах. Отже, суспільні вимоги практики до сучасного професіонала постають особливо гостро. Тому в умовах ринку праці постала об'єктивна потреба формування в людини готовності здійснити можливий вибір нової професії, а динамічні зміни, що відбуваються у системі професійної освіти, зумовлюють посилення вимог до особистісних якостей професіонала. Щодо кар'єри спортсмена, то проблема полягає в тому, питання професійної мобільності в цій сфері постає надзвичайного гостро, оскільки сам пік кар'єри спортсмена нетривалий, що обумовлено специфічними особливостями певних видів спорту, а по-друге, заняття професійним спортом передбачає здатність до перекваліфікації у тренерську діяльність та інші види зайнятості.

Стан розробки проблеми. У науковий обіг термін «мобільність» як рухливість, готовність до швидкого виконання завдання, уведений соціологами для визначення явищ, що характеризують переміщення соціальних груп та окремих людей у соціальній структурі суспільства (соціальна мобільність). Різні аспекти цієї наукової проблеми досліджували філософи і соціологи (Б. Барбер, Р. Бендікс, П. Блау, П. Бурдьє, М. Вебер, Д. Голдторп, Р. Громова, К. Девіс, О. Дункан, Е. Дюркгейм, Л. Іонін, Р. Еріксон, Т. Заславська Л. Кансузян, Н. Коваліско, С. Ліпсет, О. Посухова, Р. Радаєв, Р. Ривкіна, П. Сорокін, В. Хесле, П. Штомпка та ін.), що надало змогу диференціювати уявлення про мобільність. З'ясовано, що вона може бути вертикальною і горизонтальною, індивідуальною і груповою, внутрішньогенераційною і міжгенераційною; соціальною, трудовою, культурною, міжпрофесійною, професійною, тощо. Диференціація наукових уявлень про мобільність пов'язана з динамічністю соціальних процесів на сучасному етапі розвитку суспільства, що призводить до підвищення мобільності особистості за різноманітними «векторами їх соціального функціонування» (П. Сорокін).

Значну увагу дослідженню проблеми готовності особистості до самореалізації та мобільності приділяли психологи (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, А. Борисюк, Ю. Бохонкова, О. Блинова, Г. Вайзер, П. Горностай,

Ю. Дворецька, Н. Завацька, І. Зимня, Е. Зеєр, Є. Клімов, М. Кліщевська, О. Краснорядцева, О. Леонтєв, А. Маркова, Н. Михайлова, Л. Орбан-Лембрик, Л. Пілецька, М. Пряжников, С. Рубінштейн, Д. Узнадзе, П. Шавир, А. Штейнмец та ін.).

Проведений теоретико-методологічний аналіз (Л.С.Пілецька) основних наукових підходів щодо проблеми професійної мобільності спортсменів дозволив розглянути її як інтегративну властивість особистості, внутрішній (мотиваційно-інтелектуально-вольовий) потенціал, який лежить в основі гнучкої орієнтації і діяльнісного реагування в динамічних соціальних і професійних умовах у відповідності з власними життєвими позиціями; забезпечує готовність до змін і реалізацію цієї готовності у своїй життєдіяльності; детермінує професійну активність, суб'єктність, творче ставлення до професії та особистісного розвитку, що сприяє ефективному розв'язанню професійних проблем.

Встановлено, що професійна мобільність співвідноситься з комунікативною компетентністю спортсмена. Емпірично досліджено взаємозв'язок означених змінних.

Основними складовими ефективної реалізації програми соціально-психологічного супроводу продуктивної професійної мобільності спортсмена є: адаптованість особистості до професійного середовища; внутрішня потреба у змінах; готовність і здатність фахівця до проєкції й реалізації власного професійного зростання, рефлексія.

Висновки. Дослідження проблеми професійної мобільності спортсменів може бути продовжене в напрямку вивчення психологічних механізмів, які визначають інтенсивність та спрямованість професійної мобільності особистості за віковим та гендерним аспектами, а також у відповідності з специфікою виду спорту.

1. Пілецька Л. С. *Методологічні проблеми дослідження професійної мобільності особистості. Збірник наукових праць: філософія, соціологія,*

психологія. Івано-Франківськ : Вид-во ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2013. Вип. 18. Ч.2. С. 227-233.

Марченко А.Д.
аспірант кафедри практичної
психології та соціальної роботи
(*Східноукраїнський національний університет ім. В.Даля*)

ТЕХНОЛОГІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Аналіз здоров'я і фізичної підготовленості молоді показує, що наразі зростає захворюваність, знижується рівень фізичної підготовленості, збільшуються чисельність учнів, повністю звільнених від занять фізичною культурою за станом здоров'я, і кількість підлітків, віднесених до спеціальної та підготовчих медичних груп. Виражене погіршення здоров'я молоді вимагає пошуку нових, ефективних засобів і методів для вирішення проблеми зміцнення фізичного і духовного здоров'я молоді, формування здорового способу життя [2].

У контексті нашого дослідження особливої актуальності набувають питання побудови здоров'язберігаючого освітнього середовища.

Серед здоров'язберігаючих технологій слід виділити технології особистісно-орієнтованого навчання, що враховують особливості кожного учня і спрямовані на максимально повне розкриття його потенціалу. Сюди можна віднести технології проектної діяльності, диференційованого навчання, навчання у співпраці, різноманітні ігрові технології.

Особистісно-орієнтоване навчання передбачає використання різноманітних форм і методів організації навчальної діяльності. При цьому перед фахівцем постають нові завдання: створення атмосфери зацікавленості кожного учня в роботі; стимулювання до висловлювань і використання різних способів

виконання завдань без страху помилитися; побудова педагогічних ситуацій спілкування на занятті, що дозволяють кожному учню виявляти ініціативу, самостійність, вибірковість у способах роботи; створення обстановки для природного самовираження учня [1].

До соціально-адаптуючих і особистісно-розвиваючих технологій можна віднести психологічну службу підтримки молоді. Така служба повинна здійснювати підтримку психологічного здоров'я за кількома напрямками:

1. Діагностика рівня психологічного здоров'я і індивідуально-психологічного розвитку.
2. Консультування, спрямоване на збереження і розвиток психологічного здоров'я і індивідуально-особистісних особливостей.
3. Психокорекція пізнавальних процесів, емоційно-вольової сфери, несприятливих форм поведінки і конфліктних відносин.
4. Навчально-методична робота, що включає розробку і апробацію соціально-психологічних тренінгів професійно-особистісного розвитку учнів.

Психологічна служба протягом навчального року повинна вирішувати такі завдання:

- психологічний аналіз соціальної ситуації, виявлення основних проблем, їх причин і засобів вирішення;
- проведення моніторингових досліджень психологічного здоров'я учнів;
- консультування викладачів, кураторів з надання допомоги;
- надання психологічної допомоги та підтримки учням, які перебувають в стані стресу, конфлікту, сильного емоційного переживання;
- здійснення корекції асоціальної поведінки;
- організація інформаційних бесід, присвячених розвитку і збереженню психологічного здоров'я.

Тут можна запропонувати кілька принципів формування мотивації здорового способу життя, які можна використовувати при побудові валеопрограм, розвитку мотивації до саморозвитку, самовдосконалення,

забезпечення формування здоров'язберігаючих стратегій поведінки і створення здоров'язберігаючого середовища [3].

Отже, потрібна реальна, продумана система заходів щодо зміни ставлення суспільства і кожного його члена до проблеми здоров'я. Необхідно, щоб збереження і зміцнення здоров'я стали елементами національної культури, найважливішим завданням екологічного, морального, патріотичного виховання і розглядалися у логіці збереження благополуччя нації і держави.

Як показують дослідження, найбільш значимими для психологічного здоров'я і благополуччя є такі компоненти: прийняття себе; позитивний емоційний стан; низька або помірна тривожність; впевненість в своїх силах як в аспекті комунікації (висока соціальна самооцінка), сполучена з розвинутою здатністю до співпраці з іншими людьми, так і в аспекті навчальних і робочих досягнень (висока інтелектуальна самооцінка), сполучена з розвиненими пізнавальними процесами. Впевненість є передумовою для розвитку самоуправління і потреби у самовдосконаленні та особистісному зростанні.

Таким чином, якість психологічного здоров'я визначається сукупністю індивідуальних особливостей особистості та стану внутрішнього середовища організму, що складається з взаємодії біологічних, психологічних і соціально-середовищних факторів (спадковість, вік, умови виховання, якість підготовки, тип характеру і копінг-поведінки, набуті навички у подоланні стресових ситуацій, перенесені хвороби, травми, інтоксикації, психічна травматизація тощо).

Психологічне здоров'я забезпечує можливість особистісного вибору і автономного розвитку. До його механізмів належать: самопізнання, здатність до прийняття рішень в напрямку майбутнього, готовність до змін і можливість виділяти альтернативи, досліджувати і ефективно використовувати свої ресурси, нести відповідальність за зроблений вибір

Поняття «психологічне здоров'я» фіксує суто людський вимір, по суті, будучи науковим еквівалентом здоров'я духовного. Проблема психологічного здоров'я – це питання про норму і патології в духовному розвитку людини, а

основу психологічного здоров'я складає нормальний розвиток людської суб'єктивності, або «самості» – форми існування і способу організації людської реальності, суть – самостійності духовного життя.

Виділяють кілька основних факторів, необхідних для того, щоб людина відчувала себе здоровою: наявність надійної системи поглядів на життя; стабільний позитивний життєвий настрій (здатність бачити конструктивний аспект подій); здатність працювати на межі своїх можливостей, періодично задіюючи свої ресурси; наявність почуття причетності до духовного життя (віри в допомогу в особливо важкі моменти життя); здатність швидко адаптуватися до мінливих умов (вчитися, переучуватися, удосконалюватися); вміння швидко реагувати на стрес (дією або зміною ставлення до ситуації) і відновлюватися після нього; підвищена чутливість до позитиву (вміння помічати гарне навколо себе); задоволення від фізичних навантажень (почуття м'язової радості); вміння аналізувати свої почуття і довіряти їм; прагнення внести свій внесок в життя інших людей (залишити свій слід); вміння виявляти великодушність і благородство (вибудовувати позитивні відносини з іншими); володіння почуттям гумору.

1. Засоби фізичної реабілітації та медико-соціальні основи здоров'язбереження людини: навчально-методичний посібник / Ю.А. Завацький, Н.Є. Завацька, І.В. Ващенко, В.А. Шаповалова та ін. – Северодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2018. 232 с.

2. Соціально-психологічні основи здоров'язберігаючих технологій: монографія / І.А. Бурлакова, Ю.А. Завацький, Н.Є. Завацька, В.А. Шаповалова та ін. – Северодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2018. 404 с.

3. Соціально-психологічні чинники збереження професійного здоров'я фахівців медичної галузі : монографія / Завацька Н.Є., Білецький П.С. та ін. – Северодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2020. 289 с.

Мельничук Т.І.
старший науковий співробітник,
кандидат психологічних наук, старший дослідник,
*(лабораторія організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України)*

ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ НА ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

В умовах нестабільного сьогодення та всесвітньої пандемії, в час стрімкого розвитку інформаційно-комунікативних технологій охарактеризувати сучасний стан суспільства можна як час із високим рівнем динамічності внутрішніх змін, як час, із зростанням загальної напруги, а відповідно із змінами уявлень людей щодо себе, світу та власного місця в ньому. Досить актуально зазначене торкається студентської молоді. Адже найбільш вразливою категорією у період суспільних змін є студентство.

Самовизначення особистості - складна наукова проблема, що має як мінімум, психологічний, педагогічний, соціологічний і філософський аспект. Тому і спостерігаються різні підходи до визначення цього поняття. Не випадково самовизначенню особистості притаманне слововживання «життєве», «професійне», «соціальне», «економічне» і ін. [6]

Проблема самовизначення, і кожного додаткового слововживання до нього відображає різні явища і потребує наукового тлумачення. Особливої уваги заслуговує дослідження саме економічного самовизначення студентської молоді у сфері зайнятості під час такого явища, як всесвітня пандемія хвороби Covid - 19. Однак, наявний в сучасній психологічній літературі матеріал з вивчення економічного свідомості, економічної культури особистості не відображає у достатній мірі соціально-психологічні проблем формування економічного самовизначення студентської працюючої молоді у період всесвітньої пандемії.

Дослідженню проблем економічного самовизначення та економічної свідомості приділяли увагу зарубіжні вчені М. Вебер, Е. Дюркгейм, Дж. Катона, С. Московічі, А. Сміт, А. Журавльов, Н. Журавльова, А. Купрейченко та ін. Перші дослідження в галузі вітчизняної економічної психології та економічної соціалізації, розвитку монетарної культури належать таким вченим, як Г. Авер'янова, О. Винославська С. Максименко, В. Москаленко, Н. Дембицька, І. Зубіашвілі, О. Лавренко, Т. Мельничук та ін. [1-6;]

Неодноразово, в наших дослідженнях відмічалось, що самовизначення студентської молоді є найважливішою складовою процесу її успішної соціалізації і диктується вимогами сучасної суспільної практики, необхідністю проявів усе вищих рівнів культури економічних взаємодій. Тому економічне самовизначення правомірно розглядати як один із найважливіший психологічний чинник успішної професіоналізації молоді людини [6]. У сучасних умовах світової пандемії, зміни цінностей і, відповідно, реформування всієї життєдіяльності нашого суспільства, об'єктивно постає необхідність докорінних змін традиційної системи професіогенезу у напрямку розвитку компонентів економічного самовизначення особистості з урахуванням внутрішніх механізмів її саморозвитку.

На думку М. Р. Гінзбурга, самовизначення як особистісне, так і будь-яке інше суттєвим чином детерміновано потребами суспільства, але також зумовлено внутрішньою логікою психічного розвитку особи і пов'язано з потребою в самореалізації та відповідною соціалізацією, яка загострюється в юнацький період, особливо це стає актуальним у роки студентства. [2, с.19-27]. Отже, економічні уявлення особистості також слід вважати важливими закономірностями економічного самовизначення студентської молоді та процесу її економічної соціалізації. Під економічними уявленнями зазвичай розуміють уявлення людини про економічну реальність та її чинники й механізми. Тому, значна кількість науковців, до основних соціально-психологічних чинників, що впливають на формування економічних уявлень, відносять: уявлення про своє

«Я» та своє місце в суспільстві; вікові особливості; соціальний статус; соціальну роль; статеві особливості; демографічні ознаки тощо [6].

Як відмічає Помиткін Е. О., з початком пандемії людина опиняється у новій інформаційній реальності. Поява Інтернету зробила миттєвим поширення новин на всій території планети. Позитивний бік цього явища пов'язаний з можливістю швидкого реагування на події, оперативного прийняття рішень і узгодження дій. Негативний бік полягає у загрозі постійного мисленнєвого включення особистості в тематику захворюваності та смертності. Людина сприймає деструктивну інформацію не тільки з Інтернет ресурсів, але й від рідних, друзів, колег по роботі та знайомих, а відповідно в очікуванні хвороби, а як наслідок і можливої смерті, перестає позитивно мислити, розвиватись чи навіть і працювати. [5, с. 22.]

Усвідомлення й оцінка людиною своїх думок, почуттів, інтересів, ідеалів, дій, їхніх мотивів, цілісна оцінка самого себе і свого місця у житті орієнтують її у власній особистості, допомагають не втратити себе у вирі подій. Завдяки самосвідомості людина усвідомлює себе як індивідуальну, відокремлену від природи й інших людей реальність. Саме самосвідомість зумовлює усвідомлення індивідом у непростих умовах пандемії потреби у самопізнанні, самовдосконаленні, в результаті яких відповідним чином корегується динамічна система уявлень особистості про себе, відбувається усвідомлення своїх дій та їх результатів, думок, почуттів, ідеалів і мотивів поведінки, цілісна оцінка самого себе і самовизначення свого «Я», що забезпечує збереження самоідентифікації особистості. Для ефективної саморегуляції необхідно осмислити себе (своє місце і роль у процесі боротьби із пандемією), відслідкувати думки, які є зайвими і знесилюючими, скорегувати спосіб життя. Особлива ситуація, що склалась на планеті у зв'язку з появою коронавірусу, ставить перед кожною розумно мислячою людиною питання: Хто я в цій ситуації? Якою є моя роль? Де моя зона відповідальності? Якими є мої права і обов'язки?

Висновки. Таким чином, досліджуючи та аналізуючи певні наукові джерела щодо впливу пандемії на формування економічного самовизначення

студентської молоді під час пандемії, ми відмітили, що досить важливим є формування економічного мислення, уявлень та ставлень студентів до змінних сучасних умов їхнього існування. Зміна мислення та переоцінка своїх цінностей допомагають зрозуміти, наскільки вони виявляються спроможними адекватно реагувати на нові виклики, правильно оцінювати різні життєві ситуації та ефективно діяти в умовах ринкової економіки. Слід відмітити, що формування у студентів економічного мислення дозволить їм володіти рівновагою внутрішнього світу, адекватно ставитися до життя, формувати нові моральні та ціннісні орієнтації, що відповідають умовам змінного суспільства, що відповідно формуватиме у подальшому упевненість у власних силах для досягнення психологічного благополуччя і сприятиме їх самовизначенню.

Перспективи подальших наукових розвідок. Проведене дослідження не вичерпує всієї повноти проблеми впливу пандемії на формування економічного самовизначення студентів. Подальших розглядів потребують механізми економічного самовизначення студентів.

1. Аносова А. В. Особливості самоусвідомлення і саморегуляції дорослої людини в умовах пандемії. // Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення : матеріали XIV Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції з організаційної та економічної психології (21 травня 2020 року) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Н.М. Бендерець, А.М. Шевченко, О.В. Креденцер. Київ – Біла Церква, 2020. 135 с.

2. Гинзбург М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема. Вопросы психологии. М.: Академия, 1998. №2. С. 18-26.

3. Журавлєв А.Л. Самоопределение молодежи в экономической среде / А.Л. Журавлєв, А.Б. Купрейченко // Психологическая помощь учащейся молодежи в современном изменяющемся мире: Матер. Всерос. науч.-практ. конф. / Под общ. ред. А.С. Чернышева. – Курск, 2006. – С. 126-127.

4. Комаровська В.Л. Особливості економічної свідомості студентів вищих навчальних закладів: Дис...канд.психол.наук: 19.00.10 / В.Л. Комаровська. – К., 2006. – 217 с.

5. Помиткін Е. О. Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID-19: Інтернет-посібник / за наук. ред. В.Г. Кременя ; [координатор інтернет-посібника В.В. Рибалка ; колектив авторів]. Київ : ТОВ «Юрка Любченка», 2020. 243 с.

6. Психологічні закономірності здійснення економічної соціалізації особистості на етапі дитинства // Соціально-психологічне забезпечення економічної соціалізації молоді: Монографія / Н.М. Дембицька, І.К. Зубіашвілі, О.В. Лавренко, Т.І. Мельничук; за ред. Н.М. Дембицької. – К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. – С. 43-72. – [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/712474>

7. Савчук О.А. Аналіз підходів до поняття професійного самовизначення в науковій літературі / О.А. Савчук // Матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. «Актуальні питання соціальної та практичної психології у координатах сучасних парадигм», м. Северодонецьк : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2015. – С. 86 – 88.

Павлів О.Б.

Здобувачка вищої освіти, ОПСМ-11
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ У СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ІТ СФЕРИ

*«Керуйте своїми почуттями,
поки Ваші почуття не почали керувати Вами»
(Публіус Сірус, римський поет, I ст. до н.е.)*

Анотація. Тези доповіді присвячені актуальному дослідженню професійних якостей працівників ІТ, визначенню основних аспектів емоційного інтелекту людини та його місця у структурі професійно важливих якостей для фахівців ІТ.

Annotation. Theses are devoted to the actual study of professional qualities of IT employees. Identified the main aspects of human emotional intelligence and its place in the structure of professionally important qualities for IT specialists.

Постановка проблеми.

Сьогодні в умовах динамічних змін світу навколо нас інформаційні технології стають одним із найважливіших інструментів формування потреб, інтересів, поглядів і ціннісних установок, впливу на світогляд людини;

виступають механізмом виховання і навчання і, навіть, стають засобом формування професійно важливих якостей фахівця. Підготовка висококваліфікованих і конкурентоспроможних ІТ фахівців для роботи у різних галузях економіки стає стратегічно важливим завданням для країни. У зв'язку з цим зростає необхідність системного підходу до проблеми становлення професійно важливих якостей (далі ПВЯ) особистості в освітньому процесі, комплексної підготовки індивіда не тільки як спеціаліста, професіонала своєї справи, а й як члена колективу і соціуму. Тому одне з глобальних завдань підготовки ІТ-фахівця – це формування умінь і навичок орієнтування у величезному потоці інформації, швидкої перебудови своєї діяльності відповідно до сучасних вимог в умовах інформатизації. Відмітимо, що життєвий успіх людини залежить не лише від високих показників IQ, але й від уміння людини розбиратися у своїх емоційних переживаннях, управляти своїм емоційним станом, - тоді їй значно легше розв'язувати складні життєві проблеми, конфлікти, спілкуватися з людьми та знаходити ефективні способи адаптації до змін середовища. І у таких умовах, як показують актуальні зарубіжні та вітчизняні дослідження, такі вміння пов'язані із поняттям емоційного інтелекту.

Аналіз досліджень і публікацій.

Західними вченими, які розробили концепції емоційного інтелекту, були: Д. Гоулман, П. Саловей, Дж. Мейер, Д. Карузо, Г. Гарднер, Р. Бар-Он, С. Хейн, Р. Купер, А. Саваф, Х. Вайсбах, У. Дакс, К. Кеннон, Дж. Готтман та ін. Серед зарубіжних педагогів-класиків, що досліджували емоційну складову особистості є такі: І. Гербарта, Я. Коменського, Дж. Локка, І. Песталоцці, Ж. Руссо та вітчизняних педагогів: І. Беха, Г. Ващенко, С. Русової, А. Макаренка, В. Сухомлинського, К. Ушинського. Теоретико-методологічні підходи до проблеми співвідношення інтелектуального й емоційного розглядали у своїх роботах Б.Г. Ананьєв, Л.С. Виготський, С.Л. Рубінштейн, О.М. Леонтьєв, В.М. Мясищев, О.К. Тихомиров та ін.

Аналізом специфіки завдань у галузі інформаційних технологій і питанням професійних якостей ІТ-фахівців у різний час займалися психологи і педагоги

зарубіжжя – Ф. Брукс, Г. Вейнберг, Н. Вірт, Е. Дейкстра, С. Макконнелл, М. Смульсон, Б. Шнейдерман та ін, які стверджують, що професійні ІТ-фахівці мають свої психологічні і загальнолюдські риси, якості та визначають здібності та особливості мислення, які мають бути характерними для них [2, 4].

Проте, не вирішеним залишається ряд питань як теоретичного, методологічного, так і практичного характеру стосовно ПВЯ фахівців інформаційних технологій на сучасному етапі розвитку суспільства, яке обумовлено тим, що, немає єдиного підходу до визначення суті та поняття «професійно важливі якості» [2]. Потребує уточнення також питання необхідності врахування рівня розвитку емоційного інтелекту у структурі ПВЯ фахівців ІТ сфери.

Постановка завдання. Здійснення аналізу поняття «професійно важливі якості фахівця» як необхідної і достатньої умови успішності для професійної діяльності людини. Визначення місця емоційного інтелекту у структурі професійно важливих якостей фахівця з ІТ.

Методи дослідження. Загально-логічні, теоретичні.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Вивчаючи питання розуміння сутності поняття «професійно важливі якості» (ПВЯ) треба розуміти, що кожна професійна діяльність у будь-якій галузі потребує певного конкретного та обґрунтованого набору цих ПВЯ. Такий підхід потрібний як для самої людини-фахівця, щоб мати чітке розуміння своїх можливостей, слабких сторін та зон можливого розвитку; так і для потенційного роботодавця, який потребує чіткої структури щодо організації праці з метою ефективного досягнення цілей; зрештою система освіти також має можливість у такий спосіб адаптуватися до вимог ринку праці та пропонувати конкурентоспроможні освітні програми підготовки фахівців. Проведений аналіз розуміння різними науковцями і дослідниками поняття ПВЯ представлено нижче у таблиці 1 [1, 2, 4].

Підходи до розуміння сутності поняття «професійно важливі якості»

Таблиця 1

Автор	Пропоноване трактування	Джерело
Бодров В.	Подає розуміння ПВЯ як стійких рис особистості, характерних, зокрема, для майбутнього виду діяльності	[2]
Зеєр Е.	Дає визначення ПВЯ як «якостей особистості, що визначають продуктивність (якість, результативність) діяльності»	[2, 4]
Клімов Є.	Розглядає ПВЯ як вимоги до професії, що передбачає формування відповідних рис у людини	[3]
Маркова А.	ПВЯ – це якості людини, які впливають на ефективність здійснення її роботи за основними характеристиками і служать передумовою професійної діяльності, будучи її новоутворенням	[2, 4]
Психологічні словники	як будь-яких якостей суб'єкта, що включені до процесу діяльності та забезпечують ефективність її виконання за певними параметрами продуктивності, якості праці та надійності	[5, 7]
Пряжников Н.	Під ПВЯ розуміє такі якості, що необхідні для успішного виконання трудової діяльності та вказує, що «наявність або відсутність цих якостей у особистості дозволяє їй визначити ту галузь діяльності, в якій вона стане фахівцем з меншими витратами сил»	[2]
Шадріков В.	ПВЯ як індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності і успішність її опанування	[6]
Шкаліков В., Ясюкова Л.	вважають, що успішність діяльності забезпечується комплексом індивідуально особистісних особливостей, який формується в процесі професійного розвитку і свідчить про наявність професійної здатності, перетворюючись на професійно важливі якості	[2]

Як видно з наведених визначень, існує певна єдність уявлень про роль ПВЯ в успішності діяльності, що виконується. Щодо розуміння складу й структури професійно важливих якостей у наукових дослідженнях існує варіативність. Науковці виділяють, як мінімум, два підходи до складу ПВЯ, перший з яких пов'язаний з *виділенням ключових компетенцій або кваліфікацій*, під якими розуміють відносно стійкі ансамблі професійних характеристик. Другий підхід

характеризується, перш за все, *ідеями про можливість формування професійно важливих якостей*, підкреслюючи тим самим, що уявлення про особисті якості, зокрема й про ПВЯ, як про щось незмінне, є помилковим і що будь-яка властивість є невід’ємною якістю людини [2,3].

Тепер повертаючись до затребуваності кваліфікованих фахівців ІТ на ринку праці та важливості обґрунтування переліку ПВЯ таких фахівців, треба відзначити, що попри велику кількість спільних позицій різні дослідники бачать по-різному наповненість цього переліку. Найбільш ґрунтовні дослідження, в яких є солідні спроби структурувати різноманітні підходи до визначення ПВЯ саме для фахівців ІТ, представлено у публікаціях таких науковців як Андреас А., Федак О., Максим’як Я., Гурська О., та Панасенко М. [1, 3, 4.]

Зокрема, найбільш всеохоплююче дослідження проведено Андреас А., Федак О. та Максим’як Я., в основі якого лежить теоретичний контент-аналіз кількох десятків актуальних публікацій останніх років з вищезгаданої проблематики.

Результати проведеного дослідження засвідчили (див. рис. 1.), що найчастіше у спеціальній літературі називають актуальним для фахівця, що працює в галузі ІТ-технологій, емоційний інтелект (52,4%). Дуже важливим для успішної кар’єри у галузі інформаційних технологій вважають відкритість досвіду, тобто прагнення до самонавчання, саморозвитку і здатність до навчання, вивчення нового матеріалу, засвоєння нових знань та сприйнятливість до нового (37,6%). Наступну за значущістю позицію експерти надають таким якостям ІТ-професіонала, як здатність розв’язувати проблеми (32,9%), наявність власної думки, самостійність, автономність та суверенність у прийнятті рішення (32,9%) лідерство (18,8%). Окрім того, не менш важливим є вміння співпрацювати у команді, вміння налагоджувати комунікації (32,9%), комунікабельність (28,2%). Як бачимо, окрему групу утворили когнітивні показники (мислення, пам’ять, увага, уява) і темперамент (37,6–9,4%). Креативність (28,2%), педантичність і уважність до деталей (28,2%) та гнучкість чи адаптивність (23,5%) також мають неабияке значення для ІТ-

фахівця. Здатність до стратегічного планування (9,4%) дещо поступається у значенні для побудови його професійної кар'єри в ІТ-галузі. Частина фахівців вважають фізичні кондиції (18,8%) та психофізичні якості (4,7%–9,4%) цінними для високої продуктивності праці ІТ-спеціаліста. Окремі фахівці (по 4,7%) серед важливих якостей ІТ-фахівця називають надійність, критичне мислення, чесність, самоврядування, самовпевненість, міцну робочу етику та вміння керувати своїм часом.



Рис.1. Перелік професійно важливих якостей працівника ІТ [1]

Як видно із теоретичного аналізу, дослідники надають найбільшу вагу саме емоційному інтелекту – здатності до розуміння і управління власними емоціями, розуміння та керування емоціями інших людей, – що допомагає працівникам (не лише ІТ сектора) бути більш ефективними у своїй діяльності.

Висновки.

Велике значення емоційний інтелект має для власної самореалізації, тому оцінка і дослідження його необхідне без винятку всім, насамперед особам, що займають керівні посади, де наслідки неправильного рішення під впливом емоційної напруги є важливим, як в економічній сфері, так і в духовній. Предметом подальших наукових досліджень бачимо проведення опитування серед працівників ІТ сфери з метою встановити взаємозв'язок параметрів

емоційного інтелекту та основних показників ефективної діяльності таких працівників.

1. Андреас А., Федак О., Максим'як Я. Професійно-важливі якості фахівців у галузі інформаційних технологій та їх формування засобами фізичного виховання. *Спортивна наука України* 2019. № 1 (89). с. 3-11. Режим доступу: <http://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/27426/1/868-1749-1-SM.pdf>
2. Гурська О.О. Аналіз професійно важливих якостей фахівців у галузі інформаційних технологій. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, Психологія*. 2016. Вип. 9. С. 6. DOI: 10.18372/2411-264X.9.12401
3. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях : учеб. Пособие. М.: МГУ, 1995. 223 с.
4. Панасенко Н.М. Гомонюк В.О. Особливості розвитку професійних якостей у програмістів. *Актуальні проблеми психології*. 2014. Вип. 14. – С. 165–170.
5. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів. Харків : Прапор, 2009. 672 с
6. Шадриков В.П. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход. *Высшее образование сегодня*. 2004. № 8. С. 26 – 31.
7. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2005. 640 с.

Пелешенко О.В.

старший викладач кафедри психології та соціології
(Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля)

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ

Сучасні соціально-політичні, економічні процеси в країні викликають зміни в соціально-психологічній сфері особистості. Дуже поширеними стають такі явища як соціальна дезадаптація, емоційне вигорання, депресивні стани та

деградація моральних цінностей, які виникають під впливом карантинних умов, зміни економічного положення, високого рівня безробіття, емоційного напруження. Як наслідок стають поширеними жорстокість та егоцентризм, втрачаються такі почуття як любов, турбота, підтримка і довіра. Умови життєдіяльності сучасної особистості досить часто стають дестабілізованими. Це пов'язано не лише з економічними, політичними, ідеологічними кризами, але й з появою духовної спустошеності, почуттям безвихідності та втратою життєвого сенсу. Деякі особистості, в умовах соціальної кризи, втратили віру в можливість поступового зростання як матеріального, так і духовного благополуччя.

Протиборство елементів в структурі особистості, протистояння двох начал, сприймається як значуща для індивіда психологічна проблема, яка потребує вирішення. Внутрішньоособистісний конфлікт визначено як психологічний стан більш або менш тривалої дезінтеграції особистості, що зумовлений загостренням суперечностей в її ціннісно-мотиваційній сфері і виражається розузгодженістю поглядів, ставлень і дій щодо себе, інших і світу в цілому. При більш глибоких конфліктах основною темою переживань стає «внутрішнє Я» особистості, її самоцінність, що призводить до розвитку внутрішньоособистісного конфлікту.

Внутрішньоособистісний конфлікт – це один з найскладніших конфліктів. На сьогоднішній день існує безліч трактовок поняття конфлікту. Конфлікт розглядається як: боротьба; зіткнення або протиріччя; певний процес.

Л. Козер під конфліктом розуміє боротьбу за цінності і певний статус, владу і ресурси, в якій метою є нейтралізація супротивника, завдання йому збитку або усунення. У. Мак-Дугалл вважає, що людські соціальні інстинкти, такі як страх, чи, наприклад, самоствердження – роблять конфлікти у суспільстві неминучими. Ці інстинкти успадковуються, тому люди постійно конфліктують, вступаючи у протиборство. А. Адлер у проявах конфлікту бачив спробу індивіда визволитись від відчуття неповноцінності і домінування одних над іншими. Д. Майєрс під конфліктом розуміє несумісність дій і мети, але також він вважає, що безконфліктні взаємовідносини неможливі. На його думку, конфлікти

породжують відповідальність та рішучість. І якщо їх розпізнати і зрозуміти, вони можуть покращити людські відносини.

А.Я. Анцупов і А.І. Шипілов стверджують, що конфлікт – це «найбільш деструктивний спосіб розвитку і завершення значимих протиріч, які виникають у процесі соціальної взаємодії, а також боротьба підструктур особистості» [1].

Внутрішньособистісний конфлікт визначається дослідниками як «Зіткнення у особистості приблизно рівних за силою, але протилежно спрямованих (амбівалентних) інтересів, прагнень, мотивів та потреб, більшість з яких особистістю не усвідомлюються» [3].

Внутрішньособистісний конфлікт – це конфлікт, що відбувається в психічному світі особистості. Даному виду конфліктів властиві деякі особливості, які треба враховувати при його вивченні та психологічній корекції:

- специфічність з точки зору структури конфлікту: внутрішній конфлікт не має суб'єктів конфліктної взаємодії в особі окремих особистостей або груп людей;

- специфічність форм прояву і протікання: внутрішній конфлікт проходить у формі переживань, іноді надзвичайно тяжких. Нерідко супроводжується стресом, страхом, депресією, іноді набуває форми неврозу;

- латентність або прихованість: внутрішній конфлікт не завжди легко набачити, тому що люди більшою мірою не тільки не усвідомлюють власний стан конфлікту, але й приховують (свідомо або підсвідомо) іноді навіть від себе стан переживання конфлікту під активною діяльністю, підвищеною контактністю або веселістю тощо [2].

Поле внутрішньоособистісних конфліктів дуже велике. Це переживання особистістю власної неоднозначності, складності внутрішнього світу, розуміння того, що світ є змінним і нестабільним, усвідомлення власних бажань і домагань, та нерідко – неможливості їх реалізації, коливання самооцінки, боротьба мотивів.

Відзначають різноманітні умови виникнення внутрішньособистісного конфлікту та супроводжувального його переживання:

- особистісні умови (складний внутрішній світ та актуалізація цієї складності; складна ієрархія потреб і мотивів; високий рівень розвитку почуттів та цінностей; підвищена схильність особистості до самоаналізу і рефлексії);
- зовнішні умови (задоволення глибоких і активних мотивів і ставлень особистості стає неможливим або знаходиться під загрозою);
- внутрішні умови (наявність суттєвих протиріч між різними сторонами особистості; усвідомлення особистістю суб'єктивної невирішеності ситуації, коли людині здається, що вона не зможе пережити ситуацію вибору та емоційно занурюється в неї та ін.) [4].

Безумовно, говорячи про внутрішньоособистісний конфлікт, потрібно розуміти, що в «чистому вигляді» внутрішньоособистісний конфлікт не існує. Він завжди є результатом впливу на особистість соціального середовища.

Саме через конфлікт, вирішення і подолання внутрішньоособистісних протиріч відбувається становлення характеру, волі і всього психічного життя особистості. Таким чином, під вирішенням внутрішніх конфліктів розуміється, у першу чергу, набуття узгодженості компонентів внутрішнього світу людини, встановлення єдності психіки та її складових, зниження гостроти протиріч життєвих стосунків та відношень. Роль внутрішньоособистісного конфлікту може оцінюватися шляхом розуміння особливостей його виникнення та функціонування, особливостей прояву, що може набувати більш або менш конструктивного характеру. Кожний вид внутрішньоособистісного конфлікту має власні фактори виникнення та вікові особливості, що потребує подальшого дослідження.

1. Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология : [учебник для вузов]. / 2-е изд. перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 591 с.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2005. 464 с.
3. Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: Навчальний посібник. К.: ВД «Професіонал», 2006. 416 с.
4. Пірен М. Основи конфліктології: Навчальний посібник. К.: Освіта, 1997. 210 с.

Пілецький В.С.
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри соціальної психології
(*Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника*)

ОСОБЛИВОСТІ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ВІДМІННОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ В РЕАГУВАННІ НА ПРОФЕСІЙНИЙ СТРЕС

Актуальність проблеми. Інтенсивні зміни, які пронизують професійне життя особистості спричиняють загострення проявів професійного стресу. Часто в сучасних умовах стає неможливим змінити професійну стресову ситуацію, але при цьому важливим є розуміння та прийняття індивідуальних відмінностей особистості в реагуванні на професійний стрес.

Виклад основного матеріалу. Психологічним проявам адаптаційного синдрому Г. Сельє, було присвоєно назву «психологічний стрес». Р. Лазарус і Р. Ланер у своїх працях виокремили його як реакцію людини на особливості взаємодії між особистістю та навколишнім середовищем [3]. Пізніше це визначення було уточнено: психологічний стрес почав інтерпретуватися не лише як реакція, але як процес в якому потреби середовища розглядаються особистістю, виходячи із її ресурсів та вірогідності вирішення проблеми, що виникла, це виявляє індивідуальні відмінності в реакції на стресову ситуацію.

У склад цього терміну включається як первинні емоційні та поведінкові реакції на екстремальний вплив біологічного та соціального середовища, так і фізіологічні механізми, які лежать у їх основі. Найчастіше під емоційним стресом розуміють негативні афективні переживання, які супроводжують стрес та ведуть до неблагополучних змін в організмі людини. В подальшому з'ясувалось, що неочікувані та сильні благополучні зміни також можуть викликати в організмі людини типові ознаки стресу. Відповідно під емоційним

стресом розуміють широке коло психічних явищ як негативного, так і позитивного характеру.

Не дивлячись на близькість понять «психологічного» та «емоційного» стресу, має сенс більш точно виявити їх зміст у зв'язку з наступними обставинами:

- емоційний стрес властивий не тільки людині, але й тваринам, в той час як психологічний стрес має місце тільки у людини з його розвинутою психікою;

- емоційний стрес супроводжується вираженими емоційними реакціями, а у розвитку психологічного стресу присутня когнітивна складова (аналіз ситуації, оцінка присутніх ресурсів, побудова прогнозу подальших подій та ін.);

- термін «емоційний стрес» частіше всього використовується фізіологами, а термін «психологічний стрес» - психологами.

А. Столяренко виокремлює чотири види психологічного стресу відповідно до ступеня його інтенсивності:

- оптимальний (психологічний еустрес);
- інтенсивний, напружений (психологічний екстрес);
- гранично інтенсивний (для певної особистості) (психологічний дистрес);
- надінтенсивний (психологічний гіперстрес) [4, с. 167].

В. Бодров вважає, що психологічний стрес спричинюють фактори, що впливають на психіку людини за допомогою сигнального значення: омані, образи, погрози, небезпеки інформаційного перевантаження [1].

Сучасні вчені під поняттям «стрес» розуміють «комплексну психофізіологічну реакцію, що виникає внаслідок суб'єктивної оцінки факторів як стресогенних [1, с. 5]».

1. Фаза тривоги. Організм мобілізується для зустрічі із загрозою. Відбуваються біологічні реакції, які обумовлюють боротьбу або втечу. З погляду

фізіології це певні зрушення: згущення крові, підвищення тиску, збільшення печінки тощо.

2. Фаза опору. Організм намагається опиратися загрозі або справлятися з нею, якщо загроза продовжує діяти і її не можна уникнути. Фізіологічні реакції перевищують норму, і це робить тіло вразливішим для інших стресорів. Наприклад, коли ви захворіли, то гостріше реагуєте на неприємності. Врешті-решт тіло адаптується до стресу і повертається до нормального, стану.

3. Якщо дія стресу продовжується і людина неспроможна адаптуватися, це може виснажити ресурси тіла. Фаза виснаження, вразливість до втоми, фізичні проблеми призводять до хвороб і навіть до загибелі організму. Ті самі реакції, які дозволяють опиратися короткочасним стресорам, - підсилення енергії напруження м'язів, недопускання ознак болю, припинення травлення, підняття тиску крові - за тривалої дії шкідливі.

Ще Г Сельє відзначав, що стрес може бути не тільки шкідливим, але й корисним - характер його впливу на людину залежить від багатьох факторів, серед яких можна виділити три найбільш важливих:

- інтенсивність стресу;
- його тривалість;
- індивідуальна сприйнятливність конкретної людини до даного стресора.

Якщо можна відносно підібрати критерії стійкості людини відносно стресорів фізичної або хімічної природи (висока або низька температура, фізичне навантаження, токсичні речовини і т.д.), то зробити це щодо психологічних стресорів набагато важче. Наприклад, для однієї людини втрата грошей є значним стресом, а для іншої - ні. У той же час для першої з них творча невдача здається дрібним епізодом, в той час як для другої - особистою трагедією. Це пов'язано з надзвичайно широкою розбіжністю індивідуальних відмінностей в реагуванні: цінностей, установок, потреб, умовних рефлексів і життєвого досвіду різних людей, тому «універсальне» визначення стресостійкості людини поки не є можливим.

В цьому плані буває простіше використовувати суб'єктивні критерії настання стресу. Так само як біль є суб'єктивним відчуттям, яке не залежить безпосередньо від сили зовнішнього впливу, так і рівень стресу досить нелінійно пов'язаний з інтенсивністю стресора. Для суб'єктивної оцінки стресостійкості людина повинна прислухатися до своїх відчуттів, максимально довіряючи своєму організму і своїй інтуїції. Щоб зрозуміти, де проходять межі між корисною і шкідливою напругою, між еустресом і дистресом, людині доводиться експериментувати з емоційними та фізичними навантаженнями, але тільки таким шляхом можна установити пороги стресочутливості і стресостійкості того чи іншого індивіда.

О. Грегор розглядає такі можливі реакції організму людини на стрес, як пристосування: (за умов успішної адаптації до стресової ситуації) та пасивність (у тому випадку, якщо адаптаційний резерв вичерпаний), а також активний захист від стресу (зміна ситуації, виду діяльності) й активна релаксація (з метою зменшення або усунення стресового стану та його причин).

Зазначимо також, що в реагуванні на стрес велике значення має мотивація особистості. У ряді робіт, присвячених спортивному стресу, було показано, що в ситуаціях, що обумовлюють виникнення психічного стресу, мотивація досягнення успіху чинить на особистість дію, протилежну тривожності, відповідно спортсмени з пониженою тривожністю ставлять більш високі цілі і досягають їх.

Було також встановлено, що адаптація до стресових умов достовірно краще здійснювалася в осіб, для яких була характерна висока мотивація досягнення успіху та низька мотивація уникнення неуспіху. У той же час не варто забувати й про фізіологічну ціну успіху: активні, честолюбиві, нетерпеливі, неспокійні, орієнтовані на успіх люди більше поддатливі стресу, ніж люди з низьким рівнем домагань, котрі не претендують на високе положення в суспільстві і високий грошовий дохід.

Багато дослідників відзначають, що великий вплив на характер реакцій, які демонструє людина в умовах емоційного стресу, чинить структура самооцінки

особистості. Вважається, що люди із заниженою самооцінкою зазвичай в більшій мірі виявляють ознаки тривожності (як на суб'єктивному, так і на об'єктивному рівні), ніж люди з адекватною самооцінкою. Висока позитивна самооцінка і пов'язана з цим впевненість в успіху приводять до успішного долаття стресу.

Причини стресів особистісного характеру носять неспецифічний характер і зустрічаються у працівників найрізноманітніших професій. Найчастіше це низька самооцінка, невпевненість у собі, страх невдачі, низька мотивація, невпевненість у своєму майбутньому, тощо.

Висновки. Отже, на основі теоретичного аналізу наукових джерел розкрито зміст та значення індивідуальних відмінностей в реагуванні на стрес. Термін «стрес» використовується принаймні в трьох значеннях. *по-перше*, поняття стрес може визначатися як будь-які зовнішні стимули чи події, які викликають у людини напругу або збудження («стресор», «стрес-фактор»); *по-друге*, стрес може відноситися до суб'єктивної реакції і в цьому значенні він відображає внутрішній психічний стан напруги і збудження; цей стан інтерпретується як емоції, оборонні реакції і процеси подолання (coping processes), що відбуваються в самій людині; *по-третє*, стрес може бути фізичною реакцією організму на вимогу або шкідливий вплив. Виділяють три ступені стресу: слабкий, середній та сильний, а також три стадії стресу: тривоги, резистенції та виснаження.

1. Бодров В. А. Информационный стресс: учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2000. 352 с.

2. Лісіцин В.Д. Дослідження проблематики стресових станів у психологічній науці: український та зарубіжний досвід. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znpnapv_ppn/2009_48/091vduzd.

3. Лоуэн А. Психология тела: биоэнергетический анализ тела. М., 2000.

4. Наугольник Л.Б. Психология стрессу: курс лекцій. Львів: Ліга-Прес, 2013. 130 с.

5. Щербатых Ю.В. Психология стресса. М.: Изд-во Эксмо, 2008. 304 с.

Пілецька Л. С.
доктор психологічних наук,
професор кафедри соціальної психології
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ

Актуальність проблеми. Проблема вдосконалення управлінської діяльності керівників пенітенціарних установ особливо актуальна в даний час. З одного боку, це пов'язано з різноманітністю управлінської діяльності, з іншого - визначається цілями і завданнями функціонування кримінально-виконавчої системи України в умовах її реформування. Особливу роль при цьому відіграє підвищення ефективності праці керівників установ, які виконують кримінальні покарання. Здійснюючи управління колективом закладу на основі єдиноначальності, керівники покликані об'єднати зусилля окремих підрозділів і працівників для найбільш ефективного вирішення завдань, що стоять перед установою в цілому. Тому раціональна організація праці керівника дає незрівнянно більший ефект, ніж дотримання правил наукової організації праці у службовій діяльності інших співробітників пенітенціарної установи. Істотно позначається на роботі всієї установи якість правового регулювання діяльності його керівника.

Виклад основних результатів дослідження. Аналіз змісту численної навчальної та наукової літератури показує, що поняття «керівник пенітенціарної установи» використовується досить часто. Проте його теоретичному вивченню особливої уваги не приділяється, у зв'язку з чим виникає необхідність зупинитися на зазначеній дефініції для більш правильного і точного її розуміння. Розглядаючи керівника пенітенціарної установи, слід зазначити, що в силу специфіки діяльності в системі виконання покарання, він несе ряд додаткових функцій, покладених на нього. Тому, розкриваючи визначення керівника пенітенціарної установи, не можна не погодитися з дослідниками в тому, що «керівник пенітенціарної установи - це посадова особа, що перебуває в підпорядкуванні

керівника територіального органу кримінально-виконавчої системи, на якого офіційно покладено управління колективом пенітенціарної установи, і несе відповідальність за його роботу на основі принципу єдиноначальності, покликане організовувати людей на досягнення цілей і завдань установи, створюючи, підтримуючи і розробляючи для цього в рамках своїх повноважень специфічні функції посадової особи (представника влади) [2, с.15].

Як очевидно з визначення, керівник пенітенціарної установи здійснює ряд специфічних функцій. Однак у першу чергу слід розглянути загальні функції керівника будь-якої організації:

1. Стратегічна (планування);
2. Адміністраторська (організація);
3. Комунікативно-регулююча (координація),
4. Мотиваційна (мотивація),
5. Контролююча (контроль).

Успішне виконання завдань, які стоять перед установами та органами пенітенціарної системи безпосередньо пов'язані з наявністю у співробітників високих професійних і моральних якостей, нормальним морально-психологічним кліматом, благополучним станом дисципліни і законності в колективах підрозділів. Тому окремою функцією керівника установ можна виділити проведення виховної роботи з співробітниками.

Виділяють ряд напрямків діяльності керівника пенітенціарної установи, які поділяються на такі групи:

- 1) організацію особистої службової діяльності;
- 2) організацію службової діяльності особового складу;
- 3) організацію зовнішньої взаємодії установи;
- 4) організацію життєдіяльності засуджених.

Здійснюючи свою діяльність в зазначених напрямках, керівник установи виконує процес керівництва, тобто ми говоримо про діяльність, яка спрямована, у свою чергу, на виконання процесу управління. Якщо процес управління

виконаний правильно і ефективно, то результат завжди буде збігатися з поставленою метою [2].

У кримінально-виконавчій системі оцінкою керівника повинна приділятися особлива увага. Підтримка порядку і дотримання встановлених режимних правил, організація діяльності співробітників, недопущення порушень та надзвичайних ситуацій — ці моменти безпосередньо залежать від керівника установи. Тому з метою контролю та координації діяльності, а так само для підвищення ефективності управлінської праці, керівник пенітенціарної установи повинен оцінюватися вищим керівництвом не тільки в момент призначення на посаду, а й протягом всього терміну своєї роботи на даній посаді [3].

Оцінка керівника супроводжується проблемами. Складність оцінки полягає в тому, що критерієм оцінювання керівників є результативність діяльності очолюваних ними відділів і служб. Це в корені суперечить визначенню оцінки, так як оцінка праці повинна провадитися виходячи з його особистого внеску і морально-ділових якостей індивіда.

Оцінка керівника і результатів його праці здійснюється при прийомі на службу, зміни посадового становища, атестації, визначенні ефективності навчання на курсах, підвищення кваліфікації, включення до резерву кадрів на висунення, вдосконаленні організації його праці, моральне і матеріальне стимулювання, притягнення до відповідальності та в ряді інших випадків.

На практиці оцінка керівників відбувається несистематично і поверхнево. Такий стан речей не завжди дає можливість якісно оцінити рівень відповідності керівної ланки займаним ними посадам.

Але існує ряд труднощів в оцінці ефективності управлінської праці:

- відсутність критеріїв і механізмів оцінки ефективності управлінської праці;
- не розроблений підхід у визначенні особистого внеску керівника в підсумок діяльності відділу (установи);
- багато видів робіт носять творчий характер;
- результати праці носять превентивний характер і віддалені за часом.

Основним критерієм оцінки керівника є не тільки його праця, але і його особисті якості. Існуючі методи оцінки керівників ґрунтуються на аналізі всіх явищ, що відбуваються в організації в результаті її функціонування. Враховуються такі показники, як ефективність праці з мобілізації колективу, рівень виконавської дисципліни, кількість неправильних рішень і т.д. Так, в даній системі поточна і підсумкова оцінка керівників на практиці здійснюється виходячи з показників рейтингової оцінки установ. Однак рейтингова оцінка не є механізмом оцінки діяльності керівника, так як не відображає його особистого внеску в досягнення поставлених завдань, а навпаки, перешкоджає, стримуючи рішення керівників всілякими рейтингами. При цьому втрачається сама суть, користь від проведення оцінки, яка повинна складатися, насамперед, в стимулюванні, мотивації керівника до вдосконалення діяльності в управлінні установою [1].

Оцінка ефективності діяльності керівників – це один із шляхів діагностики успішності функціонування процесів на підприємстві і початок їх коригування у разі виявлення відхилень від заданих параметрів. Даний ефект досягається за рахунок надання зворотного зв'язку керівникам про сильні і слабкі сторони їх виробничої діяльності, а також обговорення шляхів ліквідації проблемних зон.

Важливими чинниками успішного функціонування в пенітенціарній системі оцінки є:

- чітка постановка мети проведення конкретної оціночної процедури (наприклад, серед вітчизняних організацій поширена така помилка – працівникам заявляють про те, що захід з оцінки проводиться з метою визначення потреби в їх навчанні, а за підсумками оцінки звільняють співробітників, як невідповідних посади, що в результаті призводить до негативного ставлення працівників до оцінки);
- вибір адекватного методу оцінки (наприклад, зустрічається така помилка — при прийнятті рішення про просування керівника середньої ланки на посаду керівника підприємства використовують метод оцінки ефективності діяльності, який добре демонструють, наскільки успішний співробітник на нинішній посаді,

але не прогнозує, як він впорається з керівництвом всім підприємством) [4].

Висновки. Проблема підвищення ефективності управлінської діяльності в установах кримінально-виконавчої системи має особливу гостроту і значущість, так як обов'язковий для колективів співробітників принцип єдиноначальності в управлінні пенітенціарними установами та підрозділами, з одного боку, надає керівникам значно більші повноваження у порівнянні з керівниками громадських організацій, з іншого боку, накладає незмірно велику відповідальність за результати діяльності довірених їм підрозділів.

Успішність діяльності керівника визначають особистісні та професійні фактори, які є необхідними і достатніми умовами для її передумов і прогнозування.

1. Адміністративне право України: підруч.для юрид.вузів і фак. / [Битяк Ю.П., Богуцький В.В., Гаращук В.М.та ін.]; за ред.Битяка Ю.П.. Х.: Право, 2000. – 520 с. 231-254 с.

2. Беляцкий Н.П.Управление персоналом.: учебное пособие. Минск: Интерпрессервис, 2003. 352с.

3. Боднарчук О.Г. Визначення державних службовців пенітенціарної системи посадовими особами. *Науковий вісник Національного університету державної податкової служби України (економіка, право)*. Ірпінь, 2009. № 2 (45). 201-208 С.

4. Калашник Н. Пенітенціарна система України. *Юридичний журнал*. 2009. №9. 60-63 с.

Побокіна Г.М.
доцент кафедри практичної психології
та соціальної роботи, к.психол.н.
(Східноукраїнський національний університет ім. В.Даля)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Науково-технічний прогрес, визнаний у всьому світі як найважливіший фактор економічного розвитку, все частіше пов'язується з поняттям інноваційного процесу. Це процес, що поєднує науку, техніку, економіку, підприємництво і управління. Він складається в одержанні нововведення і простирається від зародження ідеї до її комерційної реалізації, охоплюючи таким чином весь комплекс відносин: виробництва, обміну, споживання.

Зміни – проблема, характерна для всіх організацій, всього суспільства і кожного його окремого члена. При цьому, зміни всередині будь-якої організації тісно пов'язані зі змінами у зовнішньому середовищі. Для виживання організації керівництво має періодично оцінювати і коригувати або навіть змінювати свої цілі відповідно до змін зовнішнього середовища і самої організації, перспективами їх розвитку. Зміни ці можуть бути структурними та технологічними [2].

Структурні зміни – одна з найпоширеніших і, найчастіше, найбільш видимих зовнішніх форм змін в організації.

Зміни ж технологічні частіше стосуються змісту суспільного процесу, вони нерідко руйнують соціальні стереотипи, викликаючи не просто перегляд планів, але і способів суспільного існування.

Зміна в технології може навіть вимагати модифікації загальної структури виробництва взагалі, його організації і робочої сили. Зміни в людях мають на увазі певну модифікацію ціннісних орієнтацій, можливостей, установок або економічної поведінки організації в цілому.

На ефективність організації впливають багато факторів, в тому числі економічні і психологічні. Останні ж багато в чому й визначають так звану економічну поведінку людей в організації, а в кінцевому рахунку, і результативність тієї діяльності, заради якої існує конкретна організація. При цьому, на кількісні і якісні показники діяльності, наприклад, виробничої організації, впливають внутрішні відносини [1].

Організація, підприємство, фірма, що розглядаються в даному випадку як тотожні поняття, – це, перш за все, люди. Будь-які співробітники організації, в свою чергу, – перш за все, індивіди зі своїми різноманітними і суперечливими вітальними і душевними потребами, інтересами, ідеалами, віруваннями. І лише в останню чергу, так званий «персонал» – «інструмент» для досягнення мети, що стоїть перед організацією, якої б форми власності вона не була. Ось чому організації повинні служити не тільки своїм засновникам, керівникам, а й рядовим працівникам, задовольняючи всі найважливіші потреби в існуванні: захищеності, стабільності, творчій праці, почутті власної гідності і значущості, перспектив розвитку і, звичайно, в матеріальних благах [3].

Люди, що працюють в організаціях і з організаціями – це той головний чинник, урахування всіх особливостей якого вимагає не тільки використання наукового підходу, а й мистецтва його застосування в конкретних ситуаціях.

Численні дослідження «людського фактора» з'явилися значним просуванням у розумінні і використанні багатогранних особливостей і можливостей. На жаль, частіше за все, в силу традиційної диференціації наук і економіка, і психологія розглядають переважно тільки власні конструкти (явища, феномени) в традиційних рамках їх самих (за визначенням і поняттям). Тому проблема комплексного розгляду (збору інформації, її аналізу і синтезу) «людського фактора» залишається актуальною.

Поведінка людини в організації, на виробництві і в будь-якому іншому об'єднанні людей, зайнятих спільною діяльністю, варіативна. Розглядаючи сучасну організацію через призму її цілей і завдань, її оптимального

функціонування, важливо усвідомити значимість і першорядність людського фактору в структурі організаційної системи.

Зв'язок «організація - людина - ефективність» – не лінійна. Нелінійність, а значить, складність зв'язку в цій тріаді визначає і складність дослідження відносин між цими елементами.

Подібний підхід до визначення умов ефективної діяльності організації, через структурний аналіз її компонентів змушує приділяти пильну увагу фактору людських ресурсів. Надзвичайно важливим є вміння керівників розібратися з людськими відносинами в організації, ясно і чітко визначити, що вони самі хочуть робити і донести до співробітників цілі, завдання та функції всієї організації.

Авангардне місце в сучасному розумінні основ управління і принципів організаційної перебудови компаній займають ідеї реінженірингу. У них знайшла яскраве вираження виключно популярна маркетингова концепція менеджменту.

Слід зазначити також, що в управлінні конфліктною ситуацією корисні засоби інтеграції, такі як управлінська ієрархія, використання психологічних служб, міжфункціональні групи, цільові групи та ін..

Першим кроком управління конфліктом слід вважати його інституціоналізацію. При інституціоналізованому (що протікає в межах встановлених норм і правил) конфлікті останній стає, як мінімум, передбачуваним. Не інституціоналізований конфлікт, який характеризується відсутністю принципів і правил, є стихійним і не піддається контролю невдоволення.

Легітимізація – наступний етап управління конфліктом. Йдеться про наявність добровільної згоди, готовності людей дотримуватися того чи іншого порядку.

Наступний важливий щабель управління конфліктом – структурування конфліктуючих сторін. Якщо управління передбачає діяльність, спрямовану на приведення несумісних інтересів у відповідність з деяким порядком, природно,

що виникає необхідність постановки питання про носіїв цих інтересів. Коли наявність деякого інтересу фіксується об'єктивно, але його суб'єкт неясний, говорити про оптимізацію конфлікту не представляється можливим. Навпаки, в перспективі слід очікувати його загострення. Якщо ж конфліктуючі сторони структуровані, з'являється можливість їх силового потенціалу.

Завершальним етапом у вирішенні конфліктної ситуації виступає редукція, тобто послідовне ослаблення конфлікту за рахунок переведення його на інший рівень.

В даний час накопичений чималий досвід вирішення проблемних ситуацій нерівноважних міжособистісних відносин за допомогою різноманітних, досить ефективних, перевірених вітчизняною та зарубіжною практикою технік, технологій і міжособистісних стилів вирішення конфліктів: ухилення, згладжування, примус, компроміс і вирішення проблеми. Проте, в умовах ринку, де загострюються взаємини партнерів, стикаються інтереси сотень тисяч людей, зростає актуальність рекомендацій, як поводитися у передконфліктній, конфліктній та постконфліктній ситуації.

1. Корпоративна культура громадських організацій у соціально-психологічному вимірі : монографія / Н.Є. Завацька, Т.В. Борозенцева, І.Є. Жигаренко, О.В. Федорова. Сєверодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2017. 168 с.

2. Моделювання соціально-психологічних систем: теоретико-прикладний аспект : монографія / В.Й. Бочелюк, Н.Є. Завацька, С.А. Білоусов та ін. ; за ред. В.Й. Бочелюка. [2-е вид., перероб. і доп.]. Сєверодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2013. 363 с.

3. Соціально-психологічні аспекти адаптації молоді до умов ринкової економіки : монографія / Під ред. Н.Є. Завацької. Сєверодонецьк: СНУ ім. В. Даля, 2012. 252 с.

Рожков Є.О.
науковий співробітник
(Науково-дослідний центр гуманітарних
проблем ЗС України)

ПРИЧИНИ ПОРУШЕНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗС УКРАЇНИ

Особлива значущість гендерної рівності визначає засади європейської системи цінностей, правових орієнтирів суспільного прогресу та є важливим аспектом загальнолюдського принципу рівності, який пов'язаний з правовим статусом людини і громадянина.

Гендерна рівність це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [1].

В основі гендерної політики нашої держави лежать загальноприйняті міжнародні норми, які зафіксовані в низці міжнародних документів, зокрема у Резолюції Ради безпеки ООН № 1325 "Жінки, мир та безпека", в якій закладені основи щодо залучення жінок до прийняття рішень і збільшення їх представництва у секторі безпеки та оборони.

Згідно з соціологічним опитуванням "Стан реалізації у Збройних Силах України гендерної політики держави", проведеним в 2020 році, до основних причин, що призводить до порушень гендерної рівності у ЗС України відносяться:

застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки та чоловіка у суспільстві загалом та у ЗС України зокрема (45,0%);

відсутність нормативно-правової бази, що надійно захищає права людини (незалежно від статі) (23,9%);

відсутність дієвих механізмів впровадження норм гендерної рівності (23,4%);

недостатня інформаційно-просвітницька робота з питань гендерної рівності у ЗСУ (18,2%) [2].

Глибоко укорінені у суспільстві патріархальні погляди щодо ролі та обов'язків жінок і чоловіків в сім'ї відображаються у військово-професійній діяльності. На жаль, рівень інформованості та стереотипи минулого у військових колективах щодо гендерної рівності продовжують відповідати стереотипам та підходам "радянських часів". Але якщо раніше ЗС України традиційно були найконсервативнішим суспільним інститутом щодо питання перебування жінок на військовій службі, то за останні роки у ЗС України жінки складають майже чверть від загальної чисельності ЗС України та багато посад, у тому числі і командні, обіймають жінки.

Тому при переході до європейських стандартів у сфері оборони для сприяння гендерній рівності перш за все необхідно звернути увагу на забезпечення рівності у виконанні службових обов'язків чоловіків і жінок-військовослужбовців та відповідальності за їх виконання.

У військових колективах в усуненні патріархальних поглядів і дискримінаційних стереотипів провідну роль відіграють командири (начальники). Цьому сприяє їх систематична та комплексна інформаційно-просвітницька робота щодо посилення позитивного і нестереотипного уявлення про роль та місце жінки у військовій сфері.

Крім того, існує потреба у створенні умов для просування жінок-військовослужбовців по військовій службі та більш ефективного використання їх потенціалу при призначенні на посади, при цьому виключити можливість оцінки за гендерними особливостями.

Отже, забезпечення гендерної рівності є питанням комплексним та суспільним. У ЗС України існує необхідність у створенні дієвих механізмів впровадження норм гендерної рівності, вимог чинного законодавства, налагодження процесів регулювання та впливу на порядок проходження служби жінками-військовослужбовцями у Збройних Силах без зниження боєздатності військових частин (підрозділів) та більш ефективним використанням можливостей військовослужбовців незалежно від статі.

1. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" №2866-IV від 08.09.2005 року.

2. Стан реалізації у Збройних Силах України гендерної політики держави: аналітичний звіт за результатами соціологічного дослідження (заключний) / НДЦ ГП ЗС України; викон. О.В. Шевчук, В.С. Михайлов, О.Д. Деточка [та ін.]. К.: 2020. 61 с.

3. Наказ Міністерства оборони України "Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу та Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками" від 22.03.2021 року № 74.

Симовоник С.Я.

магістрантка кафедри соціальної психології
(ДВНЗ «Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника»)

ПАРАМЕТРИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

***Анотація:** У роботі висвітлено основні поняття мотивації та мотивації досягнення. Виведено найбільш практичну модель параметрів дослідження мотивації, що можна застосовувати на практиці.*

***Annotation:** The publication emphasizes the basic concepts of motivation and achievement motivation. The best practical model of motivation research parameters that can be used in practice is introduced.*

Постановка проблеми. В сучасному світі людський ресурс все ще є основною складовою різноманітних процесів діяльності організації. Від психологічного стану працівника, рівня мотивації, рівня задоволення своєю діяльністю, залежить його продуктивність, що впливає на кінцевий продукт компанії. Тому надзвичайно важливо вчасно усвідомити потребу в прийнятті

заходів, що допоможуть оцінити міжособистісний стан у колективі, підвищити зацікавленість до роботи, та запобігти створенню демотивуючої атмосфери.

Метою є виокремлення важливих параметрів дослідження, що допоможуть на практиці вчасно зрозуміти ключові проблеми в структурі відносин між індивідами, відкрити для організації потенційні напрямки розвитку та вдосконалення внутрішньо мотивуючої системи.

Виклад основного матеріалу. Розвиток теорії та практики мотивації персоналу пов'язаний з переосмисленням її місця та ролі у розвитку продуктивних сил суспільства, оскільки кожен працівник підприємства повинен керуватися ідеєю максимізації ефективності використання матеріально-технічної та ресурсної бази підприємств в умовах конкурентного середовища, що виявлятиметься в підвищенні результативності і продуктивності праці. Визначення факторів, які впливають на поведінку людини, є досить проблематичним, адже аналіз підходів до визначення мотивації свідчить про те, що різні вчені виокремлюють різні складові мотивації [1, с. 47].

В загальному під мотивацією варто розуміти комплекс спонукань, що викликають активність індивіда, визначають його спрямованість [5, с. 264]., а вже більш вужчим поняттям мотивації досягнення, що формується внаслідок потреби досягати успіху, формулюють як мотивацію, спрямовану на краще виконання діяльності, орієнтованої на досягнення деякого результату, до якого може бути застосований критерій успішності. Як правило, йдеться про досягнення максимально високих результатів у важливій для людини сфері діяльності [4, с. 159].

Для розуміння параметрів дослідження мотивації досягнення, спочатку необхідно визначитися, з базовими потребами працівника, що відображені в теорії А. Маслоу, та пізніше це допоможе нам установити зв'язок задоволення своєю працею за теорією Ф.Герцберга.

А.Маслоу подає свою теорію у вигляді піраміди з чітким розмежуванням потреб та певною ієрархією. Визначальною ознакою цієї теорії є те, що без задоволення базових потреб, що є фундаментальними, людина не зможе

просуватися далі. Недоліком цієї теорії можна вважати, що вона є досить загальною і у цій інтерпретації не може бути застосована в організації, але в цей час слугує ключем до розуміння усіх основних потреб без яких ефективність працівника ніколи не буде максимальною [2, с.79].

Теорія Фредеріка Герцберга є схожою до теорії А.Маслоу. Науковець вивчаючи задоволеність працею робітників і службовців, прийшов до цікавого висновку, що незадоволеність працею не є протилежністю, запереченням задоволеності, тобто наявність у працівника незадоволеності не виключає в той же час наявність у нього задоволеності його роботою. Таким чином, він виділив дві групи факторів: гігієнічні - відповідають за відсутність незадоволеності і мотивують - відповідають за задоволеність працею.

Головна відмінність між факторами двох цих груп полягає в тому, що перші десять факторів (гігієнічні), з якими кожен працівник так чи інакше зустрічається і які повсюдно оточують його роботу, про саму роботу, її змістом ніяк не належать, жоден з них не є сама робота - це всього лише умови, в яких вона виконується. За Герцбергом недолік гігієнічних факторів призводить до незадоволеності людини своєю роботою, в наслідок чого може знизитися ефективність працівника. Наявність же мотиваторів (друга група факторів) в достатній кількості викликає задоволення і мотивує працівників на гарне виконання своєї роботи [6, с. 118].

Для ефективного практичного використання теорії Герцберга адміністрації організації необхідно скласти перелік гігієнічних чинників та мотиваторів, а також надати можливість працівникам самим визначати і вказувати на те, що їм до вподоби, а надалі постійно зважати на це.

Недолік теорії полягає в тому, що виконавці інстинктивно, на рівні підсвідомого пов'язують сприятливі ситуації з роллю своєї особистості та об'єкта, який вони контролюють, а несприятливі з факторами, що об'єктивно не залежать від опитуваних. Тобто люди прагнуть списати негаразди на "об'єктивні причини", а позитивні результати вважають власним здобутком [3, с. 126].

Представлені Герцбергом параметри, можна використовувати як складові оцінки мотиваційного процесу працівників в організації.

Висновки. Не так давно вітчизняні роботодавці усвідомили, що від вмотивованого працівника можна отримати значно більше користі, оскільки збільшується продуктивність, та продукт до споживача надходить більш якісним, що на пряму впливає на прибуток. Перевагою теорії Ф.Герцберга є те, що її можна застосовувати на практиці та вона піддається адаптації до різних типів організацій, їх ресурсів при цьому не втрачаючи своєї цілісності. Ці дві теорії на практиці доповнюватимуть одна одну, оскільки як ми бачимо у визначенні мотивації присутній індивідуальний підхід, чого не враховано у піраміді А.Маслоу, але розкрито у роботі Ф.Герцберга. Важливо розуміти, що мотивація досягнення є похідним від поняття мотивації, а тому частково є також індивідуальним фактором. Відповідно параметри оцінки будуть також різнитися.

1. Бала В. В, Мацак А.Г. Процес мотивації персоналу та його складові. *Технологический аудит и резервы производства*. 2014. № 3(3). С. 46-50. с. 47.
2. Задорожнюк Н. О., Квацук Ю.О. Аналіз базових теорій мотивації персоналу. *Причорноморські економічні студії*. 2016. Вип. 9(1). С. 77-80 - с.79.
3. Пічугіна Т.С. Теорія управління та концепції бізнесу: навч. посібник для студентів спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-кваліфікаційного рівня підготовки бакалавр / Т.С. Пічугіна, А.П. Грінько, Л.І. Безгінова; Харк. держ. ун-т харчування та торгівлі. Харків: ХДУХТ, 2017.
4. Тапалова О. Б. Мотивація досягнення: феномен, дослідження, проблеми. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. 2014. № 4. (Випуск 25) С. 158-164 с. 159.
5. Шапар В. Б. Психологічний тлумачний словник: близько 2 500 термінів. Х. : Прапор, 2004. 640 с. укр. с.264
6. Пак В.Д., Нужина Н.И. Мотивация персонала: как это делают в крупнейшей ит-компании. *Международный научно-исследовательский журнал. Социологические науки*. Выпуск №2 (21) 2014. URL: <https://research-journal.org/social/motivaciya-personala-kak-eto-delayut-v-krupnejshej-it-kompanii-2/>

Слінченко К. М.
студентка медичного факультету № 1
(*Донецький національний медичний університет*)

ВПЛИВ COVID-19 НА ВИНИКНЕННЯ ПСИХІЧНИХ ПОРУШЕНЬ

Актуальність. На сьогоднішні відомо, що пандемія коронавірусної інфекції SARS-CoV-2 COVID-19 впливає не тільки на фізичне здоров'я пацієнтів, а й на їх психіку, призводячи як до загострення вже наявних психічних захворювань, так і до виникнення нових. Відомо, інфекції вірусної етіології широко поширені та можуть залучати до патологічного процесу центральну нервову систему, приводячи до різноманітних психоневрологічних розладів [1]. Введення режиму самоізоляції, обмеження пересування, перехід на дистанційну форму навчання і роботи, які супроводжують пандемію, на багатьох людей мали сильний психологічний вплив. У цих умовах населення зіткнулося з безліччю переживань і стресів.

Мета роботи. За допомогою огляду літератури вивчити вплив COVID-19 на психічне здоров'я людини та особливості виникнення психічних порушень.

Результати та обговорення. Кожен п'ятий пацієнт з COVID-19 страждає від розладів психіки, з'ясували вчені з Оксфордського університету. У тому числі мова йде і про діагнози, вперше поставлених після зараження. Це може бути пов'язано як зі стресовою ситуацією через пандемію і способом життя пацієнтів, так і з безпосереднім впливом вірусу на нервову систему. Щоб розібратися у зв'язку між COVID-19 і психічними захворюваннями, дослідники проаналізували понад 70 млн електронних медичних карт в США, в тому числі понад 62 тис. випадків коронавірусу, при яких не була потрібна невідкладна допомога або госпіталізація. Психічні розлади, виявлені протягом 14-90 днів після постановки діагнозу COVID-19, зустрічалися у 18,1% пацієнтів. У 5,8% вони були виявлені вперше. У число розладів увійшли шизофренія, когнітивні розлади, розлади настрою, депресивні і тривожні стани та інші хвороби психіки.

Дослідники порівняли цей показник з часткою психічних розладів при інших захворюваннях - грипі та інших інфекціях дихальних шляхів, шкірних інфекціях, каменях в жовчному міхурі і сечовивідних шляхах, переломах. Там кількість людей з діагностованими вперше розладами виявилось у два рази нижче - 2,4-3,4%.

За даними літератури, найбільш значущими психотравмуючими факторами під час пандемії COVID-19 є масивне, не завжди достовірне, інформаційне навантаження з боку засобів масової інформації, соціальні обмеження, невизначеність ситуації, страх втрати роботи, страх самої хвороби і можливості померти [2]. Відзначається підвищення рівня тривоги і стресу, депресивних розладів, суїцидальних нахилів. Автори Lima et al., В своєму огляді підкреслюють тривогу, як домінуючим симптом психічного розладу в загальній популяції [3]. А дослідники з Канади Asmundson and Taylor, підкреслюють, що відбувається літичне наростання розладів пов'язаних з тугою [4, 5]. Так, за даними опитування 7236 респондентів - жителів Китаю в лютому 2020 року прояви генералізованого тривожного розладу були діагностовані в 35,1% випадків, депресивні симптоми - у 20%, порушення сну - у 18,2% опитаних. У період пандемії порушення психічного здоров'я нерідко відповідають критеріям посттравматичного стресового розладу. Постійне відчуття готовності реагувати на небезпеку викликає нервову напругу і виснаження. Rossi R. et al. (2020) оцінили показники психічного здоров'я більш ніж 18 тис. осіб в Італії через 3-4 тижні після введення обмежувальних заходів. У 37% респондентів були виявлені симптоми посттравматичного стресового розладу, значимий стрес - у 22,8% хворих, адаптаційні розлади - у 21,8%, виражена тривога - у 20,8%, депресивний розлад - у 17,3%, порушення сну - у 7,3% обстежених осіб. У медичній літературі останнім часом з'явився новий термін - коронафобія. Також відомо, що найбільш виражені розлади психічної сфери спостерігаються у тих осіб, які мають безпосереднє відношення до коронавірусної інфекції - хворих і медичних працівників. У хворих COVID-19, які отримують лікування від коронавірусної інфекції, зафіксовано широкий спектр психічних порушень від тривоги і депресії

до повного заперечення і неприйняття небезпеки. Цікаві результати систематичного огляду і метааналізу Rogers J.P. et al. (2020), які на підставі вивчення 3559 випадків коронавірусної інфекції виявили, що в період гострого захворювання COVID-19 найчастіше виявляються порушення сну (42%) і пам'яті (34%), тривога (36%), знижений настрій (33%), сплутаність свідомості (28%); в після хвороби пацієнтів турбували травматичні спогади (30%), погіршення пам'яті і втому (19%), депресивний або тривожний розлад (15%), дратівливість (13%), безсоння (12%), симптоми посттравматичного стресового розладу відзначалися у кожного третього пацієнта. Ряд авторів звертають увагу, що хворі новою коронавірусною інфекцією мають неясний поведінковий і психіатричний статус, що потрібно враховувати при наданні їм медичної допомоги, оскільки такі пацієнти можуть висловлювати агресію, відмовлятися від лікування, порушувати режим самоізоляції і правила поведінки в лікувально-профілактичному закладі, прагнути покинути відділення. З іншого боку, особи, які мають порушення психіки, мають ослаблений імунітет і більш уразливі перед інфекцією COVID-19. Таким чином, в умовах пандемії коронавірусної інфекції багато людей виявляються в ситуації, коли їм потрібна допомога психолога, психотерапевта чи психіатра для того, щоб допомогти освоїтися в стрімко змінених умовах життя. Спостереження показують, що в період пандемії найбільш вразливими є особи похилого та старечого віку, що багато в чому пов'язано з характерною для них коморбідних. Найчастішими психологічними проблемами пацієнтів похилого і старечого віку на тлі пандемії є дратівливість, страх, занепокоєння, гнів, зниження когнітивних здібностей, пов'язані з браком спілкування, а також з труднощами в придбанні лікарських засобів через самоізоляцію. Таким чином, для більш чіткого розуміння механізмів впливу COVID-19 на психічну сферу населення необхідно проведення подальших досліджень в цій області, особливо в уразливих групах населення [6].

Висновок. У пацієнтів з COVID-19 може виявлятися широкий спектр різних психопатологічних станів. Висновки: На даний момент йдуть подальші дослідження про вплив на психоемоційну сферу як самого вірусу SARS-CoV-2

так і пандемії в цілому. Але вже на даному етапі зрозуміло, що COVID-19 негативно впливає на психічне здоров'я людей і в цьому випадку можна говорити про необхідність проведення правильної психологічної підтримки та ефективному лікуванні, яке повинно бути направлено не тільки на відновлення фізичного здоров'я, а й на усунення психічних порушень.

1. Новикова Л.Б., Акопян А.П., Шарапова К.М., Латипова Р.Ф. Неврологічні і психічні розлади, асоційовані з COVID19. Артеріальна гіпертензія. 2020; 26 (3): 317-326. DOI: 10.18705 / 1607- 419X-2020-26-3-317-326.
2. Lowen, M. (2020). Coronavirus: Chinese targeted as Italians panic. BBC News. retrieved February 8, 2020
3. Lima, C.K.T., Carvalho, P.M.M., Lima, I.A.A.S., Nunes, J.V.A.O., Saraiva, J.S., de Souza, R.I., da Silva, C.G.L., Neto, M.L.R., 2020. The emotional impact of Coronavirus 2019- nCoV (new coronavirus disease). *Psychiatry Res.* 287, 112915
4. Asmundson, G.J.G., Taylor, S., 2020a. Coronaphobia: fear and the 2019-nCoV outbreak. *J. Anxiety Disord.* 70, 102196.
5. Asmundson, G.J.G., Taylor, S., 2020b. How health anxiety influences responses to viral outbreaks like COVID-19: what all decision-makers, health authorities, and health care professionals need to know. *J. Anxiety Disord.* 71, 102211 [Epub ahead of print].
6. Duan, L., Zhu, G., 2020. Psychological interventions for people affected by the COVID-19 epidemic. *Lancet Psychiatry* 7 (4), 300–302.

Терещенко К.В.

Старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології,
кандидат психологічних наук
(Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України)

Івкін В.М.

Старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології,
кандидат психологічних наук, доцент
(Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України)

ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ЯК ЧИННИК ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСВІТНЬОГО ПЕРСОНАЛУ

Актуальність дослідження. В умовах реформування освіти та соціальної нестабільності, що відображається на діяльності освітніх організацій, дедалі більше уваги приділяється питанням забезпечення психологічного здоров'я освітнього персоналу. Отже, досить актуальним виступає пошук детермінант психологічного здоров'я освітнього персоналу, до яких варто віднести толерантність до невизначеності.

Толерантність до невизначеності трактується як риса, діапазон реакцій, від відкидання до привабливості, у разі сприйняття невідомих, складних, динамічно невизначених ситуацій або таких, що мають суперечливі інтерпретації стимулів [4]. Толерантність до невизначеності в освіті досліджували Г. Павленко [4], С. Хілько [5] та ін., між тим вияв цього феномену в педагогічних працівників досліджено не достатньо.

Мета дослідження: проаналізувати показники толерантності до невизначеності та їх зв'язок із структурними компонентами психологічного здоров'я освітнього персоналу.

Методика та організація дослідження. Для проведення дослідження використовувалися такі методики. З метою аналізу толерантності до невизначеності використовувався «Опитувальник толерантності до невизначеності» Д. Маклейна (адаптація Є. Осіна) [3].

Для вимірювання *когнітивно-емоційного компонента* психологічного здоров'я використовувалася «Шкала ставлення до психологічного здоров'я» (ШСПЗ) Т. Галкіної та Н. Артемцевої [1].

Дослідження *рефлексивно-особистісного компонента* психологічного здоров'я здійснювалося за допомогою «Шкали позитивного психічного здоров'я» (Positive Mental Health Scale (PMH-scale)) J. Lukat et al. [6].

Для діагностики *операційно-функціонального компонента* використовувався «Опитувальник для вимірювання локус контролю здоров'я» (Multidimensional Health Locus-of-Control Scales) [2]. Даний опитувальник складається з трьох шкал: шкали «внутрішнього локусу контролю» (відображає ступінь відчуття опитуваним контролю над своїм здоров'ям); шкали «контролю «могутніми іншими» (показує ступінь впевненості опитуваного в тому, що за його здоров'я несуть відповідальність «могутні інші», наприклад, лікарі, родичі тощо); шкали «контролю випадку» (показує, наскільки опитуваний переконаний в тому, що здоров'я залежить від випадку, удачі або долі).

Обробка результатів здійснювалась методами математичної статистики (описові статистики, кореляційний аналіз) за допомогою програми SPSS (22 версія).

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 473 працівники закладів середньої освіти з різних регіонів України. За посадою респонденти були розподілені наступним чином: 20,8% – педагогічні працівники початкової школи, 29,6% – середньої школи, 24,5% – старшої школи, 14,4% – керівники, 10,2% – соціальні педагоги та психологи. За віком опитані розподілились наступним чином: 11,4% – до 30 років, 27,7% – від 31 до 40 років, 34,3% – від 41 до 50 років, і 26,6% – понад 50 років. 12,0% – чоловіки, 88,0% – жінки; 76,0% були одруженими, 24,0 % – неодруженими.

Результати дослідження та їх обговорення. *На першому етапі* дослідження проаналізовано *показники толерантності до невизначеності освітнього персоналу*. У результаті дослідження встановлено, що найбільш вираженими видами толерантності до невизначеності є ставлення до новизни

($M=3,95$, $S=1,02$) та надання переваги невизначеності ($M=4,01$, $S=0,93$). Менш вираженими складовими виступають ставлення до складних завдань ($M=3,90$, $S=0,86$) та ставлення до невизначених ситуацій ($M=3,77$, $S=0,70$). Що стосується показника толерантності до невизначеності в цілому, то він відповідає середньому рівню ($M=3,83$, $S=0,67$).

Констатовано, що понад третини опитаних мають високий рівень ставлення до новизни (40,6%) та надання переваги невизначеності (37,4%). Окрім того, понад чверті респондентів демонструють високий рівень ставлення до складних завдань (28,3%). Нарешті, лише чверть респондентів характеризуються високим рівнем ставлення до невизначених ситуацій (24,7%). Результати дослідження вказують на те, що за показниками толерантності до невизначеності близько 70% опитаних мають середній або високий рівень вираженості цих показників, менше третини опитаних характеризуються низьким їх рівнем. Слід зазначити, що, як відомо з літературних джерел, респонденти, які мають високий рівень толерантності до невизначеності, схильні сприймати себе суб'єктом власних дій і контролювати власне життя; вони більш оптимістично оцінюють власні успіхи і невдачі і більш схильні очікувати успіху в майбутньому. Разом з тим вони менш рефлексивні, тривожні, швидше переходять від планів до дій і більш схильні йти на ризик, ніж особи з низьким рівнем толерантності до невизначеності [3].

На другому етапі дослідження встановлено зв'язок між показниками толерантності до невизначеності та рівнем вираженості структурних компонентів психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.

Показано, що *ставлення до новизни* позитивно корелює з рефлексивно-особистісним компонентом ($r=0,102$; $p<0,05$) та зі складовою операційно-функціонального компоненту «внутрішній контроль» ($r=0,133$; $p<0,01$). Окрім того, виявлено негативний зв'язок між цим видом толерантності та складовою операційно-функціонального компоненту «контроль випадку» ($r=-0,125$; $p<0,01$).

Встановлено, що *ставлення до складних завдань* негативно пов'язане зі складовими операційно-функціонального компоненту «контроль «могутніми

іншими» ($r=-0,103$; $p<0,01$) та «контроль випадку» ($r=-0,188$; $p<0,001$). Отже, що більш позитивно людина ставиться до складних завдань, тим менш вона покладається у контролі свого здоров'я на випадок та на «могутніх інших».

У свою чергу, *ставлення до невизначених ситуацій* позитивно корелює з рефлексивно-особистісним компонентом ($r=0,304$; $p<0,001$), отже, що більше педагогічні працівники прихильно ставляться до невизначених ситуацій, тим краще їх позитивне психічне здоров'я, яке відповідає рефлексивно-особистісному компоненту психологічного здоров'я. Також виявлено позитивний кореляційний зв'язок ($r=0,095$; $p<0,05$) ставлення до невизначених ситуацій зі складовими операційно-функціонального компоненту «внутрішній контроль» та «контроль «могутніми іншими».

Варто зазначити, що встановлено позитивний кореляційний зв'язок *між наданням респондентами переваги невизначеності* та рефлексивно-особистісним компонентом ($r=0,290$; $p<0,001$) й складовими операційно-функціонального компоненту «внутрішній контроль» ($r=0,220$; $p<0,001$) та «контроль «могутніми іншими» ($r=0,118$; $p<0,05$).

Загальний показник *толерантності до невизначеності* позитивно корелює з рефлексивно-особистісним компонентом ($r=0,219$; $p<0,001$) та зі складовою операційно-функціонального компоненту «внутрішній контроль» ($r=0,100$; $p<0,05$). Окрім того, виявлено негативний зв'язок між цим показником толерантності та складовою операційно-функціонального компоненту «контроль випадку» ($r=-0,140$; $p<0,01$).

Висновки. Встановлено, що показники толерантності до невизначеності пов'язані з більшістю структурних компонентів психологічного здоров'я педагогічних працівників, отже, їх можна розглядати як чинники психологічного здоров'я освітнього персоналу.

Врахування результатів дослідження, на наш погляд, сприятиме розробці стратегій забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.

1. Галкина Т. В., Артемцева Н. Г. Взаимосвязь между отношением к психологическому здоровью и самооценкой личности. *Психология человека как субъекта познания, общения и деятельности*. Москва : Институт психологии РАН, 2018. С. 457–466.
2. Гринберг Дж. Управление стрессом. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 496 с.
3. Леонтьев Д. А., Осин Е. Н., Луковицкая Е. Г. Диагностика толерантности к неопределенности: Шкалы Д. Маклейна. Москва : Смысл, 2016. 60 с.
4. Павленко Г. В. Толерантність до невизначеності як ресурс психологічного благополуччя студентів. *Актуальні проблеми психології*. Том 7. Вип. 47. 2019. С. 208–219.
5. Хілько С. О. Психологічні кореляти формування толерантності до невизначеності у майбутніх психологів. *Проблеми сучасної психології*. 2017. Вип. 38. С. 421-437.
6. Lukat, J, Margraf, J., Lutz, R., van der Veld, W. M., & Becker E S. Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). *BMC Psychology*. 2016. № 4(8). DOI: 10.1186/s40359-016-0111-x

Ткачук С.В.

*Здобувачка вищої освіти, ОПС(м)-1
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. Тези доповіді присвячені актуальним питанням з дослідження соціально-психологічних чинників розвитку корпоративної культури в умовах дистанційної трудової діяльності. Визначено структуру, функції корпоративної

культури та виокремлено найбільш актуальні зміни в сучасних умовах організації праці.

Annotation. Theses are devoted to the actual research of socio-psychological factors of corporate culture development in the conditions of remote work. The structure, functions of corporate culture are defined and the most actual changes in modern conditions of the organization of work are allocated.

Постановка проблеми. Корпоративна культура є важливим чинником розвитку та успішності сучасної компанії. Її роль зростає в кризових для організацій ситуаціях. Нові умови, спричинені карантинними заходами, мають значний вплив на зміни в корпоративній культурі та на умови роботи персоналу. Суспільство переоцінює нову реальність, працівники пристосовуються і планують надалі працювати віддалено, або ж не можуть пристосуватися і страждають від цього. Складності нових умов, стрес та невизначеність, ймовірно, негативно впливають на результативність праці. В той же час для когось це позитивні зміни та можливості, а робота з дому більш комфортна та ефективна.

Загалом, *дистанційна робота* не є новим явищем, але раніше працівники могли самі обирати де їм краще працювати, вдома чи в офісі. Керівництво мусить реагувати та по-новому формувати корпоративну культуру, щоб допомогти персоналу пристосуватися та ефективно виконувати роботу. Міжособистісні відносини між працівниками, що вже сформувались в компанії, змінюються в умовах віддаленої роботи, зв'язки послаблюються. Деякі традиції, що стосуються безпосередньої взаємодії, стають неможливими, змінюється мікроклімат та атмосфера в колективі.

Корпоративна культура також має великий вплив на інший критичний аспект діяльності компанії — *на її конкурентну перевагу*. Оскільки культура пронизує бізнес наскрізь та впливає на прийняття рішень в різні моменти та на всіх рівнях, великі компанії успішно будують свої бізнес стратегії навколо ключових елементів корпоративної культури.

Аналіз досліджень і публікацій.

Особливості формування та розвитку корпоративної культури вивчаються як іноземними так і вітчизняними дослідниками. Зокрема варто відзначити таких вчених як Е. Шейн, Ф. Харріс, Р. Моран, А. Кеннеді, Г. Хофстеде, Т. Дейл, Р. Акофф, Ч. Бернард, С. Ханд, В. Співак, А. Пригожин, Л. Карамушка, С. Шапіро, Р. Неспіянова, С. Ліпатов та ін. Найбільш популярними на даний момент можна вважати концепції К. Камерона і Р.Куїна, Д. Коула та Ч. Хенді, на основі яких проводяться дослідження корпоративних культур організацій [2,3,4].

Модель Ч. Хенді вважається однією з найбільш наближених до реальності[2]. Вона ґрунтується на системі розподілу влади, повноважень і відповідальності.

Проте, що стосується явища віддаленої праці в глобальних масштабах, то досліджень в даному напрямку мало. То ж є актуальним вивчення самого феномену роботи в умовах дистанційної трудової діяльності, чинників які є найбільш значущими в формуванні корпоративної культури та які трансформації відбуваються всередині компанії під їх впливом.

Постановка завдання. Здійснення аналізу соціально-психологічних чинників формування та розвитку корпоративної культури, які мають місце в умовах дистанційної роботи. Вплив віддаленої роботи на організацію праці працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття *корпоративна культура* виникло внаслідок формування передумов історичного, інтелектуального та соціально-економічного характеру. Різні науковці по-різному трактують поняття корпоративна культура [1]. Якщо узагальнити, то *корпоративну культуру можна визначити як сукупність зв'язків, що підтримують організаційні відносини людей та засновані на формальних і неформальних правилах та нормах поведінки людей як усередині організації, так і за її межами.*

Існують різні підходи до її визначення та розуміння, але безсумнівним фактом є її важливість в формуванні та діяльності будь-якої організації. Тому важливо розуміти як та під впливом яких чинників вона формується та

трансформується.

З точки зору системного підходу, колектив та організація в цілому є складними відкритими системами, а значить на їх формування впливає *сукупність зовнішніх та внутрішніх факторів впливу*. Ці фактори також мають вплив на формування та розвиток корпоративної культури організації[3].

Зовнішніми є фактори які не підконтрольні організації, проте до них можна пристосуватись. Такими є *економічні процеси* та економічний стан країни, і *глобалізація*, яка значно впливає на сферу економіки. Не менш важливими чинниками є *національні особливості*, традиції та культура, етнічні, класові та расові відмінності.

До зовнішніх факторів також відносять *здатність підприємства пристосовуватися* до змін зовнішнього середовища що має вплив на формування корпоративної культури підприємства. Окремий вплив має *суспільний фактор* як сформована система цінностей, цілей та механізмів їх досягнення.

Факторами внутрішнього середовища є фактори, на які організація може впливати та які може контролювати.

Якщо аналізувати можливості та шляхи впливу на корпоративну культуру, то найбільш цікавими є такі елементи як *персонал компанії та організація управління*. До внутрішніх факторів відносяться *внутрішній стан та етап життєвого циклу компанії*. Крім цього, велику роль відіграють *місія та цілі організації*. Важливим в сучасних умовах є фактор *психологічної готовності персоналу* до змін, оскільки можливий опір до нововведень.

Окрім цінностей самої організації, окремо потрібно розглядати *цінності її керівника*, який задає тон та стиль управління.

Також, факторами внутрішнього середовища є *характер, зміст роботи та стратегія розвитку компанії*.

Структура корпоративної культури не менш важлива ніж структура організації загалом. Досить складно виділити окремі її компоненти, оскільки різні дослідники по-різному їх структурують.

Її аналізують з різних точок зору. Як ієрархію складових, йдучи з рівня артефактів, до рівня цінностей. Як набір певних параметрів, категорій чи елементів, що взаємодіють між собою та складаються в окрему модель. Як систему що складається з основної культури, субкультур та контркультур та ін.

Так, один з найбільш відомих дослідників професор Массачусетського технологічного інституту **Едгар Шейн** виділяє три рівні корпоративної культури: *Поверхневий, Середній (підповерхневий)* та *Глибинний* [3].

Для успішного розвитку організації важливо розуміти **функції корпоративної культури**. При аналізі літератури зустрічається різний підхід до виділення функцій корпоративної культури, але в більшості їх можна звести до двох великих груп [4]. Перша - це *забезпечення внутрішньої інтеграції працівників* і відповідно внутрішньої цілісності організації. А друга — *забезпечення пристосування організації до зовнішнього середовища та життєдіяльності в ньому*.

Функціональність великою мірою впливає на те, як працівники виконують свої обов'язки, на їхнє ставлення до поставлених задач, та загалом своєї роботи. На те, як компанію бачать зсередини і ззовні. То ж корпоративна культура є важливим елементом стратегічного управління організацією.

І це особливо актуально зараз, в нових для всіх умовах. Адже вже більше року світ живе в умовах карантину. І якщо це дозволяє сфера та умови, то організації повністю переходять у віддалений режим роботи. На сьогодні вже в багатьох компаніях організувалась нова модель роботи, а також організовані нові процеси в умовах віддаленої роботи. Деякі колективи по мірі можливості повертаються в офіси, але є такі, що планують дистанційну роботи залишити як стали і в подальшому та навіть повністю відмовитись від офісів. Наприклад, понад 50% співробітників компанії Dell продовжать працювати віддалено, навіть після пандемії. А в Mastercard понад 90% персоналу компаній з усього світу працюють і будуть продовжувати працювати віддалено [5].

Дистанційна (надомна) робота – це форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його

вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [6]. На основі аналізу актуальних наукових досліджень та в результаті отриманих даних від бізнес-організацій, ми виділили наступні **чинники дистанційної роботи**, котрі є значимими для забезпечення ефективної діяльності будь-якої організації:

- Психологічний клімат на поточному місці праці;
- Якість комунікацій та технічного забезпечення;
- Відчуття командного духу;
- Особистий емоційний стан, стресостійкість, пристосованість, самоорганізованість;
- Рівень культу довіри **між організацією та працівниками**;
- Фізична віддаленість від колективу;
- Загальний емоційний стан в суспільстві.

Але як саме дистанційна робота впливає та визначає корпоративну культуру організації? Тому важливо також виділяти ті явища, що є новими в роботі компаній. До них доцільно віднести: гнучкість в організації роботи, збільшення ринку кадрів, глобалізація та мультикультурність, але в той же час вигорання співробітників та цифрове перенавантаження, зменшення особистісних контактів, складності просування корпоративної культури в колективі тощо. Далі про найважливіші із них мова піде детальніше.

Гнучкість. Дистанційні команди можуть бути більш різноманітними, інклюзивними, підвищувати гнучкість всередині колективу і підвищувати доходи бізнесу, коштом продуктивної роботи. Але, щоб це було дійсно так, важливо розуміти, як взаємодіяти з топ менеджментом і ключовими співробітниками, моніторити впізнаваність бренду і стежити за моральним духом фахівців.

Гнучкий робочий графік - працівники отримують можливість працювати, де і коли вони хочуть і як зручно саме їм, за умови, що не буде надмірного непотрібного контролю.

Величезний ринок кадрів – один із найяскравіших результати змін від віддаленої роботи. Кількість оголошень про віддалену роботу на LinkedIn зростає у понад п'ять разів під час пандемії. Організації матимуть змогу наймати найкращі та найяскравіші кадри по всьому світу, тоді як люди зможуть покращувати свої економічні можливості та кар'єрно зростати без шкоди добробуту та сімейним пріоритетам.

Глобалізація і мультикультурність – з розширенням географії урізноманітнюється вплив субкультур.

Проте, за високою продуктивністю ховається **вигорання співробітників**. Чисельні дослідження говорять про те, що розмитість графіку вдома веде до перепрацьовування.

Негативним явищем є цифрове перенавантаження, що спричиняється швидкістю та постійною актуальністю віртуальної роботи. Особисті розмови дають нашому мозку змогу оцінити тон голосу, соціальні підказки та мову тіла. Технології ж створюються розрив між тим, що ви намагаєтесь сказати в онлайні, і тим, що розуміє людина, яка отримує повідомлення. В процесі цього зростає рівень втомленості і тривожності, коефіцієнт вигорання – тоді як мотивація знижується.

Зменшення контактів - веде до зменшення інновацій. Групи спілкування в особистому і робочому житті стали більш вузькими. А обмежене спілкування зумовлює меншу кількість свіжих ідей.

Просувати корпоративну культуру у віддалених командах складно. Люди фізично не мають змоги зустрічатися, не всі працюють в одному часовому поясі, дехто використовує для роботи спільний простір — коворкінг чи кафе, тож не може голосно говорити чи активно рухатися, швидкість інтернету у різних користувачів також може відрізнятись. Як бачимо з аналізу, дистанційна робота має як позитивний так і негативний вплив на компанії.

Висновки. Корпоративна культура компанії наче живий організм має свої сталі елементи, але в той же час змінюється під впливом багатьох факторів. І щоб використати можливості корпоративної культури для успішного розвитку

організацій, потрібно розуміти її зміст, структуру, функції, завдання та чинники які її формують. А в умовах віддаленої роботи виникають нові явища, які варто враховувати. Тож подальші наукові дослідження бачимо в напрямку детальнішого визначення та вивчення чинників, що мають вплив на корпоративну культуру в умовах віддаленої роботи. Також важливо проаналізувати зміни в корпоративній культурі організації, які відбулись за час пандемії, та обґрунтувати варіанти якісного покращення елементів корпоративної культури для забезпечення її подальшого якісного розвитку в організації.

1. Отенко І.П., Чепелюк М.І. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти: монографія. Харків : ХНЕУ ім.С. Кузнеця, 2018. 243с. ISBN 978-966-676-713-7

2. Родионова Е. А. Организационная психология: учеб. Пособие. СПб: Изд-во Политехн. ун-та, 2014.–80с. [Електронний ресурс] https://psyrea.com/assets/files/Rodionova_Organizacionnaya_psychologiya.pdf

3. Шапиро С. А. Организационная культура: учебное пособие. Москва: КНОРУС, 2017. 256с. (Бакалавриат). https://bstudy.net/686039/ekonomika/organizatsionnaya_kultura

4. Шаталова Н.И. Организационная культура. М.: Экзамен, 2006. С. 114.

5. [Електронний ресурс] <https://www.socialtalent.com/blog/new-content/10-companies-embracing-remote-first>

6. Стаття 60 Кодексу законів про працю України <https://dsp.gov.ua/dystantsiina-robotata-hnuchkyi-hrafik-orhanizovuiemo-robotu-povovomu/>

Тодорова І. С.
Кандидат психологічних наук,
доцент кафедри
педагогіки та суспільних наук
(ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі»)

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОТИРІЧЧЯ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Впровадження системи управління якістю в організаціях різних галузей економіки є однією з головних умов входження України у світове економічне співтовариство, що потребує удосконалення механізмів управління інноваційними процесами, теоретичного та методологічного обґрунтування методів інноваційного менеджменту якості. Разом із тим, практично не досліджуваним є процес адаптації працівників до роботи в умовах запровадження системи управління якістю, не виявлені основні психологічні бар'єри щодо неї. Людині взагалі притаманний міzoneїзм – первісний, забобонний страх нового, тотожній реакції дикої тварини на несприятливу ситуацію. «Цивілізована людина, втім, часто реагує на нові ідеї дуже схожим чином, споруджуючи психологічні бар'єри, щоб захиститися від шоку зустрічі з чимось новим» (Юнг, 2017). Тому, бар'єри та труднощі при впровадженні інновацій є цілком очікуваними, а психологічна культура управління, зокрема, полягає у передбаченні та усуненні бар'єрів та протиріч, які заважають розвитку організації.

За дослідженням Л.М. Карамушки та О.С. Толкова найбільш вагомими причинами здійснення опору інноваціям працівниками вищої школи є те, що їх дратує нова, невизначена діяльність, для якої потрібно докладати інтелектуальних, емоційних та вольових зусиль; вони не бачать в цьому власного інтересу, а також не розуміють значущість нової діяльності для перспектив розвитку організації; до того ж, працівники бояться, що не зможуть ефективно

виконувати нові завдання та втратять набутий раніше авторитет (Карамушка & Толков, 2015).

Під час впровадження системи управління якістю в організаціях, крім означених, можуть також виникати й додаткові бар'єри, спричинені неврахованими протиріччями між психологічними умовами ефективної праці та технологією введення системи управління якістю. Дослідження зарубіжних вчених проведені у семи університетах, виявили, що основними причинами психологічних бар'єрів при впровадженні системи управління якістю є нестаток знань та інформації про програму якості, слабкість мотивації та позиція цілковитої задоволеності наявним станом, за якою програми із підвищення якості сприймаються як такі, що скоріше обтяжують, ніж приносять користь (Noor, 2008).

На наш погляд, суттєвою причиною прямого або прихованого опору працівників організацій різного типу є бачення ними системи управління якістю як такої, що має суттєві розбіжності та протиріччя із важливими закономірностями психології праці та гуманістичними концепціями сучасного менеджменту (Тодорова, 2009). Розглянемо деякі з цих протиріч.

Протиріччя перше. Жорсткий алгоритм та регламентація процесу діяльності, які передбачено у системі управління якістю, знаходяться у протиріччі із розумінням індивідуального стилю діяльності як найбільш ефективного та оптимального. Індивідуальний підхід до працівника не є сильною стороною системи стандартів якості. Разом із тим, цілком природньо, що люди з різними властивостями нервової системи та темпераменту, вольовими якостями, мотивами праці, здібностями тощо будуть по-різному працювати та по-різному адаптуватися до нової системи управління якістю.

Протиріччя друге. Евристичний та творчий характер праці, зокрема, в системах «людина-людина» мало несумісний із вимогами стандарту щодо попереднього ретельного планування, виконання роботи лише за затвердженими методиками та письмового обліку здійсненого. Творчій людині сама думка про необхідність ретельного документування є нестерпною. Як слушно зауважує Д.

Седдон, «кожного разу, коли люди стикаються із надлишковою документацією, вони вимушені робити подвійну роботу: спочатку зробити справу, а потім – описати її. При цьому документи створюються лише для того, щоб перевіряючий міг виконати свою роботу. Такій підхід лише заважає людям займатися корисною справою» (Seddon, 1997).

Протиріччя третє. Положення системи управління якістю базуються на застарілих ідеях надбудовної функції управління та елітарності керівника, необхідності тотального контролю та регламентації діяльності працівника, який в іншому випадку буде намагатися уникати відповідальності та знижуватиме продуктивність і якість праці («теорія Х»). Це не відповідає сучасній теорії та практиці управління, побудованій на гуманістичному ставленні до кожного виконавця як до справжнього суб'єкта праці, ідеях самоконтролю, участі, людських відносинах тощо. До того ж, створення ще одного «побічного» та маргінального органу контролю ускладнює та здорожує систему адміністрування організацією.

Протиріччя четверте. Значна частина показників, які застосовуються аудитором для оцінки якості роботи за стандартами, не відповідає за змістом та пріоритетністю виробленим самою людиною внутрішньоособистісним стандартам якості, яких вона прагне досягти, та за якими вона оцінює власну працю. Адже процедура розробки стандартів, як правило, не передбачає виявлення та аналізу уявлень, установок, прагнень, очікувань, оцінок самих працівників. Це призводить до когнітивного дисонансу, значних розбіжностей в інтерпретаціях як самої якості, так і шляхів її досягнення з боку аудиторів та виконавців, породжує формальний підхід та недовіру до самої ідеї системи управління якістю.

Протиріччя п'яте. Існує невідповідність між машиноподібною, формалізованою мовою стандарту якості, якою описується діяльність організації, та звичною для людини системою відображення праці, яку вона виконує. Треба мати не аби які уяву та розум, щоб зрозуміти запитання аудиторів та усвідомити про що йдеться в інструкціях. Зазвичай, люди так не розмовляють,

не думають, не оперують такими поняттями, тому стильовий мовний бар'єр одразу налаштовує працівників проти системи, що запроваджується. З досвіду організацій, що вже перейшли до системи управління якістю, стає зрозумілим, що документи, які розробляються, із самого початку слід формулювати максимально простою та доступною мовою.

Протиріччя шосте. Є також сумніви щодо достовірності, валідності та надійності методів, за якими відбувається процедура оцінювання якості діяльності організації в цілому та її окремих підрозділів. Технологія оцінювання, аудиту передбачає застосування таких малоформалізованих методів, як аналіз документів та опитування персоналу. Довіра до цих методів є значно більшою в діагностичній ситуації клієнта, коли людина сама звертається за допомогою до консультанта. В умовах ситуації експертизи, в якій реально відбувається аудит та оцінка на відповідність діяльності організації стандарту якості, сподіватися на щире співпрацю та відвертість не варто, а тому й точність діагностики знижується.

Висновки. Процедурі розробки стандартів якості в організації має передувати аналіз уявлень, установок, прагнень, очікувань працівників; важливо, щоб люди, яким доведеться працювати за новими стандартами, брали активну участь у їх розробці, мали можливість обговорювати та пропонувати власне бачення якості та шляхів її покращення.

Психологічні аспекти розробки та введення системи якості не повинні розглядатися як другорядні, увага до цих аспектів має бути не меншою, ніж до організації роботи, документування системи, навчання персоналу тощо. Працівники служби якості мають бути підготовленими до подолання психологічних бар'єрів і повинні ставитися до цієї задачі як до однієї з визначальних у досягненні успіху при впровадженні системи управління якістю.

1. Карамушка Л.М., Толков О.С. Психологічні особливості опору змінам персоналом вищої школи. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* № 2 / 2015. С. 35-42

2. Тодорова І.С. Психологічна підготовка держслужбовців до впровадження системи управління якістю. *Вивчення та запровадження в Україні іноземного досвіду удосконалення діяльності органів влади : Матеріали ІУ Всеукраїнської науково-практичної конференції 24 листопаду 2009.* Ч. II. Полтава: ПолНТУ, 2009. С.181-184.

3. Юнг К.Г. Человек и его символы. Москва: Серебряные нити, 2017. 352 с.

4. Noor A. People resistance in TQM implementation: a qualitative study on Malaysian universities. *International Journal of Productivity and Quality Management.* 2008. Vol. 3. № 1. p. 1-11.

5. Seddon J. Ten arguments against ISO 9000. *Journal: Managing Service Quality.* 1997. Vol. 7. № 4. p. 162-168.

Федоришин Г.М.

доцент, кандидат психологічних наук,
доцент кафедри соціальної психології
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

ФУНКЦІ І ЗАВДАННЯ КОУЧА В ОРГАНІЗАЦІЇ

Актуальність проблеми. Дж. Уітмор зазначав, що коучинг, глибинні основи якого базуються на психологічних принципах і моделях, сприяє розумінню і осмисленню людиною своїх можливостей, потенціалу, які вона, будучи достатньо мотивованою, може успішно реалізувати у професійній сфері [3]. Ключовим у цьому визначенні є словосполучення «будучи достатньо мотивованою», адже згідно стандартів коучингу людина сама знаходить з допомогою коуча відповіді на важливі для неї запитання, а не отримує готові, оскільки є найкращим експертом свого життя. Для такої глибинної когнітивної роботи необхідна внутрішня готовність клієнта. Вже цінним є той факт, що певна невдоволена потреба, невирішене запитання постало у свідомості людини, адже вона зможе тепер навчитися управляти ним і візьме відповідальність за його вирішення. Потреба в коучингу виникає через резерв нереалізованих

можливостей, який накопичується з причини розбіжності між рівнем домагань та рівнем досягнень, потребами особистості та потребами суспільства, котрі вона задовольняє.

Сьогодні коучинг – це професія і водночас технологія трансформації, яка має історію й етапи становлення. Ще у XVI ст. коучем називали візника у Великобританії, який допомагав пасажирові добратися з одного пункту в інший. Цінувалися візники, тобто коучі, які доставляли клієнта до пункту призначення найкоротшим шляхом і так, щоб йому це приносило задоволення. З того часу ця функція коуча залишилася незмінною – допомагати клієнтові ефективно досягати поставленої мети (пункту призначення) таким чином, щоб це було екологічно, ефективно, розкривало потенціал клієнта (адже саме у ньому усі ключі його ефективності) й приносило задоволення. Основним інструментом коучингу є сам коуч, його парадигма мислення й компетентності.

У XIX ст. коучем називали репетитора, який стимулював думку підопічного, допомагав здобувати знання і досягати результатів, був зацікавлений у його успіху (зацікавленість та віра в потенціал клієнта, допомога у примноженні знань і результатів є ключовими принципами коучингу дотепер). На початку XX ст. це поняття стійко увійшло у сферу спорту. Тепер коуч – це тренер, який супроводжує спортсмена до перемоги, вірить у нього і допомагає йому повірити у себе. Тімоті Голві, один із засновників коучингу писав, що не так страшний суперник по той бік сітки, як той, що знаходиться в середині нас [1]. Якщо забрати сумніви, страх, так би мовити «розчистити внутрішні завали», то людина зможе досягти найбільших висот, яких вона прагне [3]. Це стосується спортсмена, підприємця, будь кого. Таким чином, тренери помітили, що їхні знання з підготовки спортсменів-чемпіонів можна екстраполювати у бізнес. То ж близько середини XX ст. у Сполучених Штатах коучинг з успіхом почав упроваджуватися у бізнес. Це була ефективна технологія, яка допомогла американцям втілити свої мрії у життя. Поступово коучинг почали застосовувати у різних країнах і континентах, а також у різних сферах життя людини (life-коучинг). Як особистий коучинг, що зосереджується на житті поза професійною

діяльністю (вирішення конфліктів з близькими, виховання дітей, пошук балансу між роботою та особистим життям та ін.), так і бізнес-коучинг сьогодні мають десятки спеціалізацій і сфер застосування. Про формування і збереження надійності і якості коучингу у світовій спільноті піклується Міжнародна федерація коучів ICF, яка має філії у більш як п'ятидесяти країнах світу й у тому числі в Україні. Дана організація є громадською й виконує функції з підготовки коучів та їх сертифікації, акредитації освітніх програм з коучингу, підтримки коучів, розвитку та стандартів професії, обміну досвідом. В Україні коучинговий рух розпочався наприкінці 1980-х завдяки Мерилін Аткінсон (Erickson University).

Упровадження коучингу в організації відбувається, як правило, шляхом залучення зовнішніх бізнес-коучів для роботи з менеджерами середньої ланки (middle-менеджерами) та першими особами компаній (CEO). Його специфікою є те, що замовником і клієнтом коучингу виступають різні особи, цілі замовника і менті/клієнтом (особа, з якою проводитимуть коучинг) можуть не збігатись і навіть суперечити [4]. При цьому часто спостерігається дефіцит комунікації між замовником і клієнтом. Укладаючи угоду про надання своїх послуг, коуч повинен керуватися цілями замовника, ретельно зважувати, що є у сфері його компетенцій, і притримуватися етичного кодексу.

Коучинг в організації має різні форми: це коучинг та менторинг менеджерів середньої ланки та перших осіб компаній, тренінги soft skills для middle менеджерів, Executing коучинг, поєднання коучингу за кулісами (спостереження за керівником) з коуч-сесіями і тематичним тренінгом (для топ-менеджерів). Усі потреби й виробничі питання персоналу (виконавців) покликані вирішувати middle-менеджери.

Важливим напрямом у роботі коуча в організації є управлінський коучинг, робота з топ-менеджерами. Задля ефективної реалізації своєї місії в організації, а це пошук зовнішніх та внутрішніх ресурсів для функціонування організації, їм доводиться вирішувати із коучами питання професійної довіри, стилю

управління, формування команди, розвитку політичних навичок, професійних взаємин, сенсу, тобто цінності компанії для них самих та для співробітників.

Основне завдання *meddle*-менеджерів – розпалювати мотивацію у виконавців/персоналу до виконання виробничих питань. Можна стверджувати, що вони є коучами для своїх підлеглих і задля досягнення результату їм необхідно будувати стосунки з працівниками. Це основна їхня місія, яка не достатньо ними усвідомлюється, що створює конфлікт цілей менеджера і персоналу (для менеджера - важливий результат, а для працівника – взаємини). Керівникові важливо будувати взаємини з підлеглими заради результату. Той менеджер вважається цінним, який 80% свого часу присвячує стосункам із підлеглими, тому однією із затребуваних послугою коучингу є навчання менеджерів коучинговим технологіям у форматі тренінгів, а також сам коучинг у співвідношенні 20/80. Основними цілями тренінгів є формування у менеджерів середньої ланки навичок *soft skills*, розвиток емоційного інтелекту та прихильності до компанії.

Без сумніву, менеджерів складно знайти час на коучинг підлеглих і робити його якісно, коли робота забирає увесь час. Проте у кожному колективі є сумлінний працівник, який бажає кар'єрно зрости, або такий, який відстає і тягне команду назад, хороший фахівець, якому набридли звичні завдання і його зусилля не помічають тощо. З кожним потрібно узгодити цілі росту, мотивувати/стимулювати на досягнення цих цілей, підтримувати зусилля й оцінювати прогрес. Якщо менеджер не допоможе співробітникам набутти необхідних навичок, вони продовжуватимуть приходити до нього за відповідями замість того, щоб знаходити власні рішення. Зайва підтримка також вбиває продуктивність і креативність, менеджер не може надавати її постійно. У довгостроковій перспективі вона забере часу й ресурсів більше, ніж інвестиції у розвиток працівників. Щодо інвестицій у персонал, то у цьому випадку необхідними є тренування виконавської дисципліни та *hurt skills*.

Таким чином, вивчаючи і впроваджуючи коучинг, *meddle*-менеджер покращить свої навички і почне: ставити ефективні запитання ще до того, як

почне давати поради; створювати реалістичні, але водночас надихаючі плани розвитку; підтримувати працівників у досягненні максимальної продуктивності; використовувати особливості сприйняття співробітників для досягнення більшого прогресу; давати корисний зворотний зв'язок; залишати підлеглим можливість долати труднощі й знаходити рішення проблем самостійно; зацікавлювати співробітників і заохочувати їх незалежність; пов'язувати навички працівників з потребами організації; персоналізувати свій підхід.

Завдання коучингу різняться залежно від того, на якому рівні розвитку знаходиться організація, бізнес. Коучу важливо мати знання з питань організаційного розвитку та структури, менеджменту, закономірностей побудови бізнесу. Використання моделі спіральної динаміки розвитку, розробленої американським психологом Клером Вільямом Грейвзом [6], де кожен кластер містить систему цінностей та труднощів, які доводиться вирішувати, дозволить проаналізувати типові запити організацій на різних рівнях розвитку. Так, для організації, яка знаходиться на червоному рівні, актуальним буде вирішення питань ділової довіри, стилю управління і керівництва (робота з директивністю), внутрішньогрупової конкуренції та утворення коаліцій всередині груп, делегування, неприйняття критики і помилок, знецінення підлеглих, а також робота із судженнями на кшталт "Людина не хоче працювати, вона байдужа та ледаща за природою і прагне при першій-ліпшій можливості уникати відповідальності" (така парадигма, характерна керівникам авторитарного типу, описана в теорії "X" Девіда Мак-Грегора). Перебуваючи на рівні неусвідомленої некомпетентності, керівники таких організацій, підприємці вкладають досить ресурсів у свій розвиток, однак не в розвиток команди. Якщо на червоному рівні управління було ручне і за тривалої відсутності керівника/підприємця його організація могла зазнати фіаско, то на наступному, синьому рівні з'являється система управління й постають питання ефективного управління бізнесом та людськими ресурсами. На помаранчевому рівні виникають технології: тож запити стосуються питань ефективного застосування технологій у виробництві (КПІ, HR та ін.), питання

ефективності працівників, повернення вкладеного капіталу, причому коучі працюють лише з виробничими питаннями. На зеленому рівні актуальними постають питання особистісні (клієнт вирішує особисті питання для того, щоб ефективно вирішувати виробничі), а також командний коучинг і менторинг.

Висновки. Підсумовуючи вище викладене, приходимо до висновку, що функціями коуча в організації є: по перше, *дослідницька* (пробуджувати усвідомлення, розуміння обставин та причинно-наслідкових зв'язків для того, щоб ними управляти; *спонукати до дослідження* (цілей, перспектив, цінностей, рішень, ресурсів, наслідків, ризиків, планування, сфер відповідальності, дисципліни і самодисципліни); по, друге, *інформативна* (коуч на запит організації дає доступ до своїх знань і досвіду, які стосуються структури організації та її розвитку, менеджменту, групових процесів, лідерства тощо); по третє, *фокусування на результаті* (у коуча не може бути іншого результату в роботі, окрім результату замовника коучингу), *навчальна і просвітницька* (коуч навчає менеджерів коучинговим технологіям, напр., технології проведення мотиваційної бесіди чи постановки завдань [2], допомагає менеджеру знайти свої зони розвитку в організації, актуальні цілі, які б співвідносилися з цілями компанії), *функція підтримки і моніторингу*. Сфера відповідальності коуча - це з'ясувати, уточнити і притримуватися тих цілей, яких бажає досягти замовник, стимулювати самостійні відкриття клієнта, виявляти розроблені клієнтом рішення і стратегії, вважати його відповідальним і надійним. Завданням коуча, згідно А.Ястреб, є спроектувати майбутнє, привнести чіткість і надихнути на результати [5]. Тоді результатами коучингу стануть: самоактуалізація і благополуччя клієнта, сформований образ майбутнього, метамотивація, понятійне мислення, довірливі стосунки, компетентність, досягнута мета.

1. Голви У. Т. Работа как внутренняя игра. Фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте. М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. С. 194. Дата оновлення : 04.03.2021. URL: <http://www.booksgid.com/business/481-rabota-kak-vnutrennjaja-igra.-fokus.html> (дата звернення: 06.05.2021).

2. Падухевич О. Коучинг як ефективний інструмент для досягнення цілей та розвитку персоналу. *Кадровик України*. 2019. № 9. 04.03.2021. URL: <https://profpressa.com/articles/kouching-iaak-efektivnii-instrument-dlia-dosiagnennia-tsilei-ta-rozvitku-personalu> (дата звернення: 06.05.2021).
3. Уитмор Дж. Коучинг високої ефективності /Пер. с англ. М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. 168 с. Дата оновлення : 04.03.2021. URL: <http://asbook.in.ua/wp-content/uploads/2017/03/Dzhon-Uitmor.Kouching.pdf> (дата звернення: 06.05.2021).
4. Федоришин Г.М. Психологія коучингу: навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ, 2018. 95 с.
5. Ястреб А. Настольная книга коуча. К.: Саммит-Книга, 2018. 96 с.
6. Сок J.E. *The Role of the Individual in Organisational Cultures: a Gravesian Integrated Approach*. 2008. Дата оновлення : 04.03.2021. URL: https://www.researchgate.net/publication/229674300_The_Role_of_the_Individual_in_Organisational_Cultures_a_Gravesian_Integrated_Approach (дата звернення: 06.05.2021).

Цвілодуб Т.І.

аспірантка

*(Київський інституту сучасної психології
та психотерапії)*

НЕОБХІДНІСТЬ ВВЕДЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В МУЗЕЯХ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ЇХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Постановка проблеми. Сьогодні в музейній спільноті України відбувається еволюція поглядів на суспільне призначення музею. Як і в багатьох країнах світу, в Україні відбуваються соціально-економічні, ідеологічних та інноваційні зміни, які призводять до виникнення нової музейної ідеології, системи уявлень про музей як соціокультурний інститут.

Дослідження перебігу втілення реформ у музейній сфері в Україні почали з'являтися недавно і це, в основному, виконані в рамках культурологічного та соціологічного підходів [4; 5]. Дослідження щодо соціально-психологічних умов забезпечення інноваційних змін в музеях, наскільки нам відомо, відсутні.

Мета дослідження. Обґрунтувати необхідність введення інноваційних змін в музеях та визначити соціально-психологічні умови їх забезпечення.

Викладення основного матеріалу. У Квебекській декларації, прийнятій 13 жовтня 1984 р. [6], розроблені основні принципи нової музеології та йдеться, зокрема, про те, що музеї повинні вийти за межі традиційних завдань та функцій (ідентифікації, консервації й просвітництва) та перейти до виконання програм, які мають на меті інтегрування у життя суспільства. Відповідно, музеї переживають інноваційні зміни: докорінне переосмислення традиційних музейних практик, місця та ролі музеїв у суспільстві та культурі, впровадження нових напрямків, методів та форм діяльності, створення, реорганізація, зміна та розширення функціоналу, зміни у складі працівників тощо.

Вагому роль у реалізації інноваційних змін відіграють *працівники музеїв*, які, відповідно, повинні бути підготовленим до діяльності в умовах змін, володіти необхідним рівнем знань, умінь та навичок для якісного забезпечення цього процесу.

Тоді як у багатьох країнах Західної Європи, Австралії та США комунікаційний переворот в музейній справі та музеології почав формуватись та відбуватися після другої світової війни, країни пострадянського простору, продовжували працювати у традиційному підході. Це призвело до погіршення стану багатьох музеїв на різних рівнях та радикально вплинуло на характерологічні особливості та психологічний стан людей, які залишилися або прийшли працювати в такі установи.

Починаючи з 2012 р., у музейній сфері в Україні було розроблено та впроваджено декілька довгострокових стратегій розвитку [3], ухвалено ряд програм і резолюцій, які позначилися на рівні інновацій у культурі, проте не призвели до системних змін. Майже всі етапи інноваційних програм розроблені, спираючись на успішний досвід закордонних колег, проте непослідовність плану реформ, неврахування локального контексту, а також психологічних аспектів призвели до погіршення або гальмування росту ефективності та якості діяльності працівників.

Відсутність аналітичних даних та досліджень феноменів психологічної готовності та опору інноваційним змінам у працівників музеїв призводить до неможливості створення актуальних якісних програм психологічної підтримки та розвитку працівників музеїв. Відповідно цьому, цілі напрямки сучасної музейної роботи залишаються поза офіційною реальністю та призводять до опору, не розумінню і не сприйняттю актуальності та необхідності стратегічних змін з одного боку, та низькій стресостійкості з іншого, що в цілому призводить до конфліктів серед колективу працівників музеїв.

Така ситуація унеможлиблює розробку стратегії розвитку галузі загалом, що, відповідно, ускладнює ефективне використання бюджетних коштів, змушує музеї розриватися між сучасними стандартами і застарілими законодавчими вимогами, робить професію музейного співробітника неконкурентоспроможною на ринку праці. Отже, глобальною проблемою можна назвати те, що музеї не мають змоги релевантно розвиватись в парадигмі сталого розвитку та повною мірою виконувати ефективно свої функції.

На основі наявних в літературі розробок [1; 2] можна говорити, на наш погляд, про те, що до соціально-психологічних умов успішного введення інноваційних змін в музеях можна віднести *психологічну готовність працівників музеїв до введення інноваційних змін*, яка включає такі компоненти: а) позитивну мотивацію до діяльності в умовах інноваційних змін (мотиваційний компонент готовності); б) необхідні знання про сутність та особливості інноваційних змін (когнітивний компонент готовності); в) уміння та навички для діяльності в умовах інноваційних змін (операційний компонент готовності); г) особистісні якості, необхідні для діяльності в умовах інноваційних змін (особистісний компонент готовності).

Можна припустити, що рівень розвитку психологічної готовності працівників музеїв до діяльності в умовах інноваційних змін може залежати від *чинників мезорівня* (соціально-психологічних характеристик музеїв): а) форми власності музею (державний, комунальний); б) профілю музею (мистецький, історичний); в) територіального розміщення музею (великі міста, малі міста); г)

інноваційної спрямованості музею (традиційний чи інноваційний тип музею) та ін.

Окрім того, на рівень розвитку психологічної готовності працівників музеїв до діяльності в умовах інноваційних змін, на наш погляд, можуть впливати соціально-психологічні чинники, які стосуються працівників музеїв (*чинників мікрорівня*): а) змістовно-професійних характеристик діяльності працівників (культурно-освітня, науково-дослідна діяльність, пов'язана з комплектуванням музейних зібрань, експозиційною, фондовою, видавничою, реставраційною, пам'яткоохоронною роботою); б) посадово-освітніх характеристик (посада, освіта, стаж діяльності та ін.); в) соціально-демографічних характеристик персоналу (вік, стать, сімейний стан).

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Інноваційні зміни є необхідною умовою існування сучасної музейної спільноти й спрямовані на покращення її функціонування та посилення конкурентоздатності, що сприяє подальшій еволюції музею як особливого історично-культурного феномену, дає йому змогу належно відповідати на виклики сучасності й залишатися актуальним насамперед для відвідувача та місцевої громади. Підвищення психологічної готовності до інноваційних змін працівників музеїв є актуальною психологічною проблемою, яка потребує свого вирішення.

До *перспектив дослідження* відноситься проведення емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення соціально-психологічних чинників формування готовності до інноваційних змін у працівників музеїв та розробку спеціальних тренінгових програм для її формування.

1. Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія. К.-Львів : Сполом, 2011. 216 с.

2. Карамушка Л. М., Толков О. С. Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін : монографія. К. - Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2013. 254 с.

3. Проект Концепції державної цільової національно-культурної програми розвитку музейної справи на період до 2018 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://volyn-museum.com.ua/board/muzejnikam/gromadske_obgovorennja_proektu_koncepciji_d_erzhavnoji_cilovoji_nacionalno_kulturnoji_programi_rozvitku_muzejnoji_spravi_na_period_do_2018_roku/2-1-0-76

4. Система оцінювання ефективності роботи музеїв України: актуальний стан, проблеми та перспективи. Аналітична записка за результатами проекту «Музеї – «валіза без ручки» чи символічний капітал?», виконаний ВГО «Український комітет ради музеїв «ІКОМ» при підтримці Українського культурного фонду. Київ, 2020. 109 с.

5. Смаглій, К. В. Будуємо нову Україну. Європейський досвід реформування музейної сфери: уроки для України: Збірник матеріалів конференції. К.:Видавничий дім «Києво-Могилянська Академія», 2015 С. 138.-154

6. Declaration of Quebec — Basic Principles of a New Museology 1984. Cadernos de Sociomuseologia. 2010. Vol. 38. P. 23-25.

Чуйко О.М.

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної психології
(ДВНЗ «Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника»)

ГЕНДЕРНО-РОЛЬОВИЙ КОНФЛІКТ ПРАЦІВНИКІВ-ЧОЛОВІКІВ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Аналіз наукової літератури вказує на особливу увагу до вивчення гендерно-рольового конфлікту жінок. Низка досліджень відображають тенденції гендерної нерівності на ринку праці стосовно жінок, а також підкреслюють актуальність конфлікту «сім'я – кар'єра» саме для жінок. Разом з тим, гендерно-рольовий конфлікт актуальний і чоловікам, але може мати дещо інші механізми та форми вияву. Актуально звернути увагу і на роль корпоративної культури організації у виникненні гендерно-рольового конфлікту чоловіків.

Мета – здійснити теоретичний аналіз гендерно-рольового конфлікту працівників-чоловіків та накреслити основні шляхи його подолання.

Гендерні стереотипи та норми чоловічої гендерної ролі знаходять своє відображення у суспільній свідомості та висувають до чоловіків (як і до жінок) певні очікування. Так, передбачається, що чоловік має бути успішним, статусним, розвивати кар'єру та досягати влади, бути фінансово забезпеченим і утримувати сім'ю, виявляти фізичну, розумову та емоційну твердість та антижіночність [2; 4]. Варто відмітити, що в сучасних українських реаліях актуалізуються такі чоловічі норми як мужність, фізична сила, лідерство, які характеризують роль захисника вітчизни, воїна [1].

Норми маскулінності у чоловіків дослідники аналізують крізь призму гегемонної маскулінності (Р. Коннелл) та гегемонії чоловіків (Дж. Херв). Гегемонія маскулінності передбачає, що чоловіки відповідають нормам чоловічої гендерної ролі, включаючи гетеросексуальність, гомосоціальність, домінування, досягнення влади [1]. Такий підхід передбачає соціальні переваги чоловіків над жінками і більші можливості їх професійного становлення та кар'єрного росту, створюють умови для нерівних професійних можливостей чоловіків і жінок. Виходить, чоловіки здатні досягати кар'єри через свою гендерну приналежність, жінкам же необхідно доводити свої професійні можливості. Проте чоловікам може бути складно підтримувати такі високі вимоги маскулінності або ж їх уявлення про чоловічі і жіночі ролі можуть бути більш егалітарними, що призводить до гендерно-рольового конфлікту.

Певною мірою корпоративна культура організації може створювати умови для загострення гендерно-рольового конфлікту чоловіків-працівників, особливо, якщо серед її цінностей домінує маскулінність. Корпоративна маскулінність відображає підтримку і винагороду організацією у працівників поведінки, спрямованої на конкуренцію, досягнення, змагання, вирішення завдань. Орієнтація на дотримання норм гендерної ролі у професійній діяльності спонукає чоловіка до трудоголізму при нехтуванні власним здоров'ям. Проте, дана модель поведінки не виявилась досить ефективною і потребує гнучкості [5].

Конфлікт «кар'єра – сім'я» у чоловіків може бути пов'язаний із формуванням батьківської ідентичності. Зосередження на професійній діяльності сприяє виникненню відчуття нереалізованості батьківських ролей, недостатньої уваги до власних дітей [4; 7].

Виявлено, що чоловіки більше дотримуються традиційних гендерних ролей щодо поєднання ними сім'ї та роботи, тобто, зосереджуються на професійній діяльності і їм складніше поєднати сім'ю та кар'єру. У жінок більше досвіду щодо поєднання ними сім'ї та кар'єри, ніж у чоловіків, краще сформовані навички реалізації себе у різних сферах [2; 4; 7].

Недотримання норм гендерної чоловічої ролі може викликати гендерно-ролові конфлікти: постійне прагнення підтверджувати свій професійний успіх, досягати влади, виявляти конкуренцію та певну агресивність у спілкуванні та взаємодії, демонструвати матеріальний достаток та емоційний самоконтроль, страх фемінності та гомофобія; конфлікт «кар'єра – сім'я», який виявляється у напруженні через труднощі розподілу часу між роботою та бажанням спілкування з сім'єю, брати участь у вихованні дітей [2].

Гендерно-рольовий конфлікт маскулінності може мати наступні наслідки: переживання невдачі та невідповідності при виконанні норм чоловічої гендерної ролі; труднощі, стреси у процесі реалізації гендерної ролі; труднощі у інших сферах життя при успішній реалізації норм чоловічої гендерної ролі [5]; гендерно-рольовий стрес; психологічна напруга, зниження самооцінки [2; 8]; професійне вигорання та деформація при трудовоголізмі, прагненні досягти успіху та матеріального збагачення. Гендерно-рольовий конфлікт в основному переживають чоловіки, орієнтовані на дотримання традиційних норм гендерної ролі чи гегемонії маскулінності.

Виявлені проблеми гендерно-рольового конфлікту чоловіків дозволяють накреслити основні шляхи їх профілактики та подолання, які можна виокремити 2 напрями – особистісний та організаційний [6].

Для особистісного напрямку вважаємо найбільш доцільними аналіз психологічних критеріїв успіху, розвиток емоційного інтелекту, стресостійкості

та конструктивних копінг-стратегій, аналіз сімейної системи, актуалізація батьківської ідентичності, тайм-менеджмент та само-менеджмент [6].

Аналіз психологічних критеріїв успіху. Чоловікам важливо усвідомити власне розуміння успіху, конгруентне їх індивідуальності та гендерній ідентичності. Варто проаналізувати психологічні критерії успіху, які будуть відповідати цінностям, бажанням, потребам особистості, а не соціальним очікуванням та стереотипам.

Розвиток емоційного інтелекту, який розуміють як готовність і здатність людини гнучко керувати своїми та чужими емоційними реакціями відповідно до мінливих, змінних ситуацій і умов. Хоча від чоловіків очікують емоційний контроль, що зрештою у професійній сфері є доречним, проте важливо навчатись адекватно відреагувати емоції, адже постійне емоційне стримування може привести до накопичення емоцій, переживання стресу, емоційного та професійного вигорання.

Профілактиці та подоланню гендерно-рольового конфлікту чоловіків сприятиме *розвиток стресостійкості*, формування конструктивних копінг-стратегій, пошук ресурсів та гармонізація усіх сфер життя.

Оскільки в основі норм гендерної ролі лежать гендерні *стереотипи*, то їх *аналіз та подолання* сприятимуть розширенню уявлень про власні професійні можливості.

Аналіз життєвих та професійних цінностей дозволить усвідомити місце сім'ї та професійної діяльності у системі ціннісних орієнтацій чоловіка, актуалізувати важливість гармонізації усіх сфер життя.

Аналіз сімейної системи сприятиме дослідженню функціонально-рольового розподілу сім'ї, виявленню очікувань щодо партнерів та розвитку навиків діалогічної взаємодії при обговоренні сімейних обов'язків, впливу батьківських концепцій на уявлення про сім'ю та кар'єру тощо.

Актуалізація батьківської ідентичності чоловіків. Основними напрямками такої роботи може бути просвітництво, проведення чоловічих тренінгових груп, у яких розкривається роль батька у вихованні дітей,

підкреслюється важливість участі чоловіка у цьому процесі, вплив батька на розвиток особистості дитини.

Використання технік *тайм-менеджменту, само-менеджменту* з орієнтацією на гармонізацію усіх сфер життя дозволить чоловікам більш ефективно поєднувати виконання своїх професійних, сімейних, соціальних, гендерних ролей.

Значну роль у профілактиці та подоланні гендерно-рольового конфлікту чоловіків відіграє корпоративна культура організації (організаційний рівень).

Ткалич М. рекомендує *гендерно орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організації*, який ґрунтується на забезпеченні рівних прав і можливостей в особистісно-професійному розвитку співробітників, незалежно від їх статевої належності або належності до певної гендерної групи. Реалізація цього підходу передбачає, що цінності, потреби, досвід персоналу всіх гендерних груп стають складником концепції розробки корпоративної культури організації [3].

Важливим чинником формування корпоративної культури організації є *компетентнісний підхід*, згідно якого в основі управління людськими ресурсами лежить узгодження інтересів організації та працівника шляхом зосередження уваги на знаннях та вміннях останнього. Відповідно, розподіл завдань, повноважень, оцінка персоналу, кар'єрні переміщення відбуваються на основі рівня сформованості професійних компетентностей працівника, а не його гендерної приналежності, як це може виявлятися при гендерній сегрегації тощо.

Для реалізації особистісного напряму профілактики і подолання гендерно-рольового конфлікту працівників-чоловіків в організації варто проводити просвітницькі заходи, тренінги, індивідуальні консультації на відповідну тематику.

Окрім того, європейські дослідники вказують на необхідність запровадження у корпоративній культурі організації *«Сприятливу для сім'ї»* політики, яка дозволяє запроваджувати гнучкі графіки роботи для працівників,

які доглядають дітей дошкільного віку, створювати заклади дошкільної освіти при організаціях, забезпечувати відпустки по догляду за дитиною тощо.

Висновки. Тобто, гендерно-рольовий конфлікт чоловіків виникає через невідповідність гендерної ідентичності особистості традиційним гендерним нормам, викликає стресові ситуації, має негативний вплив на стан здоров'я, підкреслює важливість для чоловіків професійної сфери та певною мірою нівелює самореалізацію чоловіка у інших сферах. У ситуації гендерно-рольового конфлікту у чоловіків виникають труднощі реалізації кар'єри на основі власних індивідуальних здібностей, потреб, бажань та професійних планів, які не відповідають стереотипним уявленням про кар'єру чоловіка.

Основними напрямками профілактики та подолання гендерно-рольового конфлікту виокремлюємо особистісний (подолання гендерних стереотипів, аналіз психологічних критеріїв успіху, системи цінностей, сімейної системи, розвиток емоційного інтелекту, стресостійкості, актуалізація батьківської ідентичності, тайм-менеджмент) та організаційний (гендерно-орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організацій

1. Борейчук Т. Гегемонія чоловіків: від теорії до практики. *Гендерний журнал «Я». Гендер і чоловіки.* 3. 2015 (39). С.2-5. URL: <http://krona.org.ua/assets/files/journal/Gendernyi-zhurnal-Ya-39-2015.pdf>
2. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: навч. посіб. 2-ге вид., випр., доповн. К.: Академвидав, 2016. 256 с.
3. Ткалич М. Г. Гендерно-орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організацій. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія.* 2015. Вип. 51. С. 247-255. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2015_51_26.
4. Чуйко О. Гендерно-рольовий конфлікт особистості у процесі розвитку кар'єри. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки».* Вип. 5. Херсон, Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 226-231
5. Burke Ronald J. Men, Masculinity, and Health / Eds. Nelson Debra L., Burke Ronald J. *Gender, Work Stress, and Health.* American Psychological Association. DC : Washington, 2018. pp 35–54. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/6683>
6. Chuyko O. Possible Ways To Manage Personal Gender-Role Conflicts In Career Development // *Збірник наукових праць : психологія.* Івано-Франківськ : Вид-

во ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2019. Вип. 23. С.50-58

7. Meeussen L, Veldman J and Van Laar C. Combining Gender, Work, and Family Identities: The Cross-Over and Spill-Over of Gender Norms into Young Adults' Work and Family Aspirations. *Front. Psychol.* 2016. 7:1781. DOI:[10.3389/fpsyg.2016.01781](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01781)
8. Nelson Debra L., Burke Ronald J. Framework for Examining Gender, Work Stress, and Health. In Nelson Debra L., Burke Ronald J. (Eds.) *Gender, Work Stress, and Health.* American Psychological Association. DC : Washington, 2016. pp. 3–15. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/6683>.

Щотка О.П.

Завідувачка кафедри психології,
кандидат психологічних наук, доцент
(*Ніжинський державний університет
імені Миколи Гоголя*)

ГУМОР ЯК ЗАСІБ ОПАНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИМ СТРЕСОМ ОСВІТЯН

Наразі діяльність організацій освіти пов'язана з подвійним напруженням. З одного боку, освітня діяльність традиційно відноситься до напружених, оскільки їй властива нестандартність, високий рівень відповідальності, значні вимоги до суб'єктності при прийнятті рішень. З іншого боку, нестабільності додають нові виклики: перманентна освітня реформа, освітній аудит, конкуренція та зміни умов навчання в наслідок пандемії Ковід-19. Звідси в сучасних психологічних дослідженнях освітніх організацій маємо підсилення уваги до психологічного благополуччя персоналу та чинників його забезпечення, зокрема організаційного гумору.

В діяльності освітньої організації гумор відіграє багатофункціональну роль: він є складовою професійного досвіду фахівця, елементом ділових взаємин та організаційної культури. З досвіду відомо, що застосування гумору у

серйозних ділових відносинах додає їм легкості, однак, може і загострити конфлікт, додати напруження. Аналіз літератури показує, що існує необхідність вивчення питання свідомого використання гумору, як інструменту для менеджменту та лідерів організацій з метою зменшення напруги, підвищення інтересу до роботи, забезпечення психологічної безпеки при обговоренні певних ділових проблем, гармонізації ділових відносин та підтримки психологічного благополуччя персоналу.

Організаційним гумором називають будь-який елемент вербальної та невербальної комунікації, який створює позитивний емоційний та пізнавальний відгук у учасників ділової взаємодії. При цьому одна сторона обміну гумором може віднайти щось смішне, а інша ні (Crawford, 1994). Наразі існує три ключові теоретичні перспективи, які пояснюють те, чому люди сміються, переживають та продукують гумор: когнітивно-перцептивна, соціально-поведінкова та психоаналітична (Plester, 2009). Щоб зрозуміти динамічну природу гумору (наміри і поведінку ініціаторів гумору, здатність до його сприйняття реципієнтом) у психології застосовують аналіз спрямованості гумору (на себе або інших), здатностей до вироблення та сприйняття гумору (Домбровська, 1994), а також стилів гумору: афілятивний, самопідтримуючий, агресивний та самопринизливий (Martin et al. 2003).

В дослідженнях психології гумору виокремлюється декілька сфер, пов'язаних з управлінням організаціями: групова згуртованість, взаємодія, стрес, творчість, організаційна культура та лідерство. В науковій літературі наводяться переконливі докази того, що гумор зменшує дисфункціональний робочій стрес. Зокрема, жарт у стресовій ситуації розвиває почуття контролю над ситуацією, забезпечує зниження тривоги та дистанціювання від загрози (Henman 2001). Дослідженнями доведено продуктивний характер двох стилів гумору – афілятивного та самопідтримуючого. Афілятивний гумор може застосовуватися у групі, щоб ослабити напругу в наслідок стресу, він створює колективну атмосферу «ми разом», сприяє тому, щоб чинники, які викликають стрес стали помітними та управлялися усіма членами колективу. Самопідтримуючий гумор

за даними досліджень може бути корисним для зниження стресу, оскільки особистість стимулює свою самооцінку та реагує оптимістичними емоціями (Martin et al. 1993). Продуктивність ділової взаємодії та результативність роботи може підвищити свідоме застосування гумору, варіювання його стилю, відповідно до ситуації та проблеми (Василевська, Дворніченко, 2018).

Метою нашого дослідження було з'ясування особливостей застосування гумору як інструменту регуляції стресу у персоналу освітніх організацій. Були поставлені такі дослідницькі питання: Які типи гумору використовує персонал освітніх організацій для опанування робочим стресом? Як персонал освітніх організацій оцінює ефективність гумору як засобу подолання стресу? Які типи гумору є ефективними для опанування стресом освітян?

В емпіричному дослідженні було застосовано такі методи дослідження: анкета «Стреси в діяльності та спілкуванні освітянина», психодіагностичні опитувальники: «Методика рівня та типу почуття гумору» (Домбровська І.С.), «Самооцінка стійкості до стресу», «Копінг-поведінка в стресових ситуаціях» (Є.Хайм), «Тест життєстійкості» (Мадді). Окрім того, було застосовано контент-аналіз візуального контенту освітянських сайтів та груп у соціальній мережі Facebook. Для статистичної обробки даних було застосовано кореляційний аналіз.

Емпіричне дослідження було організовано в декілька етапів. На першому, пілотному етапі було проведене анкетування персоналу освітніх організацій та вивчено контент соцмереж, на другому здійснено оцінку показників гумору та стресоподолання, на завершальному, досліджено та інтепретовано взаємозв'язки між типом гумору та стресоподоланням.

Дослідження було проведене впродовж 2019-2020 років. Загалом дослідженням було охоплено 167 освітян (вчителі, шкільні психологи, соціальні педагоги, адміністрація НЗ) з різних регіонів України. Специфічні умови, які могли вплинути на результат: дослідження проводилось дистанційно з застосуванням гугл-форми.

В результаті проведеного емпіричного дослідження ми отримали такі результати:

1. Гумор як засіб зниження напруги на роботі свідомо застосовує лише 12% опитаних освітян. Приблизно стільки мають переконання, що гумор гарний «оберіг» від стресів на роботі. Фізичне навантаження, прогулянки, творча діяльність та спілкування з друзями, розглядаються як значно дієвіші способи опанування робочим стресом. Дві третини досліджених (69%) мають середній рівень розвитку почуття гумору, тільки 14% високий. Переважно досліджені освітяни мають гарну здатність до сприйняття гумору, але водночас невисоку спроможність до його створення. Домінує здатність продукувати гумор спрямований на себе і практично відсутня в досліджуваній вибірці здатність до гумору спрямованого на інших. Проведений контент-аналіз сторінок у соціальних мережах підтвердив факт розповсюдженості гумору, спрямованого на себе, в якому вбачаються ознаки самоприниження.

2. Встановлено, що досліджувані освітяни мають гарний особистісний потенціал опору стресу (стресостійкість, життєстійкість), більшість (75%) використовує копінг-стратегією орієнтовану на вирішення задач. Однак, за даними анкетування, робочий стрес у дослідженого персоналу навчальних закладів часто пов'язаний з неготовністю до певного типу ситуацій та певного типу взаємодії. Так, найбільше напруження виникає у вертикальній взаємодії (персонал-адміністрація) та у взаємодії з батьками учнів. Освітяни частіше за все як стресові визначають ситуації зовнішнього оцінювання (критика зі сторони колег, адміністрації, батьків), публічні ситуації (відкрите заняття, виступ), навчання в умовах карантину, незрозумілість кар'єрної перспективи, висока відповідальність за прийняті рішення.

3. Кореляційний аналіз взаємозв'язків між рівнем, типами гумору та стресопановуючою поведінкою показав наступне: почуття гумору та стресопановуюча поведінка особистості є взаємопов'язаними лише на рівні тенденції, оскільки максимальна тіснота взаємозв'язків зафіксована на рівні 0,33. Прямий взаємозв'язок на рівні тенденції виявлено між спрямованістю гумору на інших

та стресостійкістю особистості (0,3) та між показниками здатності до виробництва гумору та копінгом, орієнтованим на вирішення задач (0,33). Це узгоджується з попередніми дослідженнями (Martin et al. 1993). Отже, стійкості особистості у стресових ситуаціях найбільше сприяє стиль гумору зі спрямованістю на інших, що забезпечує переоцінку ситуації або людини. Також конструктивною у стресі є здатність особистості до продукування гумору, оскільки саме вона активізує усі наявні особистісні ресурси для пошуку можливих способів ефективного вирішення проблеми. Використання гумору, спрямованого на знецінення себе лише знижує самооцінку освітян та зменшує ресурси опору стресу, а простий перегляд гумористичного матеріалу (фільмів, картинок, програм, анекдотів) лише на певний час відволікає їх від проблеми і не дає додаткових можливостей для її вирішення.

4. Результати емпіричного психологічного дослідження актуалізують завдання психологічної підтримки керівників в розумінні того, як використовувати гумор в організаціях. Завдання керівника не стати коміком, а навчитися використовувати гумор як компонент організаційної культури. Для цього потрібно розумітися на категоріях комічного, знати продуктивні стратегії гумору, моніторити стиль гумору персоналу, управляти власними проявами комічного, використовувати адекватні ситуації стилі гумору для пом'якшення стресу та згуртування персоналу.

1. Crawford, C. B. (1994). Theory and implications regarding the utilization of strategic humor by leaders. *The Journal of Leadership Studies*, 1(4), 53– 68.
2. Plester B. (2009). Healthy humour: Using humour to cope at work. *New Zealand Journal of Social Sciences Online*, 4:1, 89-102.
3. Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1), 48 –75.
4. Домбровская И. Б. (1994) Тайна живого смеха. СПб. : АТЕК ЕСО, 1994.
5. Henman, L. D. (2001). Humor as a coping mechanism: Lessons from POWs. *Humor*, 14(1), 55– 82.
6. Martin, R. A., Kupier, N. A., Olinger, L. J., & Dance, K. A. 1993. Humor, coping with stress, self-concept, and psychological well-being. *Humor*, 6(4), 89 –104.

7. Василевська О.І, Дворніченко Л.Л. (2018). Особливості використання гумору у консультативній взаємодії. Науковий вісник Херсонського державного університету. Випуск 5, 160-166.

Яремчук В.В.,
кандидат психологічних наук,
доцент кафедри соціальної педагогіки
та соціальної роботи
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

ІНСТРУМЕНТИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ КОМАНД В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Актуальність проблеми. Формування ефективних команд в сучасних організаціях залишається однією з важливих проблем. Створення умов для командної діяльності та взаємин, зміст процедур, етапність, механізми їх впровадження, – все це об'єднується у специфічні прикладні інструменти – технології командотворення. І завдання психолога полягає в тому, щоб зорієнтуватись у виборі ефективного інструмента.

Виклад основного матеріалу. Команда – це група людей, що мають різноманітні навички та знання та водночас рівноцінно віддані певній потребі чи цілі роботи. Члени команди створюють спільний підхід до досягнення цілей і завдань. Усі члени команди відповідальні та підзвітні за спільно погоджені цілі. Команди – важлива робоча структура для досягнення цілей організації.

Команда як особлива соціальна група має такі ознаки:

- спільну діяльність;
- спільні цілі;
- спільну відповідальність;
- особистісні неформальні взаємодії;

- взаємодоповнюючий (за професійними та психологічними характеристиками) склад групи;
- участь усіх учасників команди у напрацюванні рішень;
- чітко виражений лідер;
- взаємний вплив;
- стосунки, побудовані на довірі.

Наявність спільних цілей є необхідною умовою існування команди. Це є передумовою утворення такої групи. Проте спільні цілі можуть бути і у членів будь-якої організації, тому вони є недостатньою умовою діяльності команди.

Фактор спільної відповідальності може бути наявним лише за певних умов. Існують ситуації, коли кожний учасник команди має нести відповідальність за результат її роботи. В інших випадках цілком відповідальним є лідер групи.

Така особливість команди, як психологічне та професійне взаємодоповнення її учасників, без сумніву, підвищує її ефективність. Але в тому випадку, якщо члени команди мають однаково високий професійний рівень, доповнення один одного не є важливим фактором.

Наявність у команді лідера є, безумовно, її необхідною ознакою. Як свідчать приклади з історії, якщо команда втрачає лідера, вона або розпадається, або знаходить і висуває нового лідера. Таким чином, команда без упевненого лідера, якого поважають, буде таким самим некерованим натовпом, як і підприємство без власника, школа - без директора.

І, нарешті, довіра в команді. Якщо лідер довіряє підлеглому, він може не турбуватися про вчасне виконання ним необхідної роботи. Підлеглий же спокійно працюватиме, не хвилюючись про завтра, про отримання фінансової та соціальної винагороди, оскільки довіряє своєму керівнику.

Таким чином, утворення та існування команди на базі колективу має бути ретельно продуманим і прорахованим кроком з боку керівництва закладу.

У команди, безсумнівно, є свої сильні сторони. Всі знають задачу в цілому і відповідають за її виконання. Команда вкрай сприйнятлива до нових ідей і нових способів роботи і володіє високою адаптивністю.

Але у неї є і величезні недоліки. Якщо лідер команди не подбає про чіткості і ясності, то її у команди не буде. Команда не дуже стабільна. Вона не економічна - команда вимагає постійної уваги, нею потрібно управляти, про відносини всередині команди треба дбати, завдання потрібно розподіляти серед членів команди, пояснювати, розтлумачувати, спілкуватися і т.д. Маса енергії всіх членів іде на підтримку роботи без збоїв. Хоча всі в команді розуміють загальну задачу, не кожен усвідомлює, що повинен робити особисто він. Його може так цікавити те, чим зайняті інші, що він не буде приділяти потрібної уваги власним завданням.

Команди можуть пристосовуватися. Вони сприйнятливі до експериментів, нових ідей і нових способів роботи. Це кращий засіб подолати функціональну ізоляваність і місництво. Кожен професіонал за час своєї кар'єри має взяти участь у роботі декількох команд.

Але найбільший недолік командної структури - це її розмір. Команди працюють найуспішніші, якщо вони нечисленні. Її переваги, такі як гнучкість і почуття відповідальності членів, ослабнуть. Її недоліки - відсутність чіткості, проблеми із спілкуванням, зайве занепокоєння через внутрішнього механізму і внутрішніх відносин - перетворяться на серйозну перешкоду.

Командоутворення (англ. "teambuilding") – побудова ефективної команди, створення групи людей націлених на досягнення єдиного результату, працюючої злагоджено, як єдиний організм; процес цілеспрямованого формування особливого способу взаємодії людей в організації, що дозволяє ефективно реалізовувати їх енергетичний, інтелектуальний і творчий потенціали.

Суть командоутворення в організації полягає у створенні необхідних умов для формування навичок ефективної роботи в команді, формування команди та вироблення командного духу, вміння працювати в команді, виявлення лідерів згуртування колективу і створення атмосфери неформального спілкування.

Формування команди базується на принципах: цілеспрямованість, згуртованість, відповідальність .

Виділяють етапи формування команди.

1. Визначення цілей формування команди.
2. Прийняття рішення про лідерство в команді.
3. Підбір членів команди.
4. Налагодження комунікативних зв'язків між членами команди.
5. Розподіл функціональних обов'язків між членами команди.
6. Розвиток командної взаємодії.

Таким чином, відомий дослідник у сфері командоутворення Джон Каценбах виділяє такі аспекти в діяльності команд: а) команда – це невелика група людей; б) робота кожного члена команди спрямована на досягнення загальної мети (вираженою в конкретних, чітко обкреслених завданнях); в) члени команди володіють взаємодоповнюючими знаннями і навичками; г) у команді практикується так званий зсув лідерства: при виконанні окремих завдань в ролі лідера виступають різні члени команди (на відміну від робочої групи, керівник якої може делегувати повноваження підлеглим, але при цьому залишається одноосібним лідером); д) у команді присутня колективна відповідальність за досягнення загального результату (всі члени команди відповідальні один перед одним), що, втім, не виключає індивідуальної відповідальності. Тому і людей в команді повинно бути небагато — інакше великий ризик того, що індивідуальна відповідальність просто розчиниться в колективній і знайти «крайнього» буде просто неможливо. До того ж, премію за результати отримує кожен член команди. Отже, ефективна команда створюється за умов, коли невелика група людей: має додаткові кваліфікації та досвід; всі члени зацікавлені в досягненні спільних цілей та задач; згодна працювати за чіткими правилами; довіряють один одному робити все можливе, щоб допомогти іншим членам команди; приймають взаємну відповідальність за результати.

Висновки. Синергетичний ефект досягається в результаті «групової компенсації індивідуальних нездатностей». Розподіл праці набуває інших форм, ніж в звичайній організації. Свої професійні обов'язки члени колективу розподіляють між собою в залежності від умов діяльності, що складаються. У кожній проблемній ситуації виконувати робочі операції доручається тому, хто

здатний зробити це найкращим способом. Невміння одного здійснювати певні операції компенсується навичками та вміннями іншого. У результаті колектив стає першокласною командою. Отже, застосування командного підходу в діяльності організації дозволяє значно підвищити ефективність управління людськими ресурсами, забезпечити інноваційність розвитку організації, її гнучкість та стійкість.

1. Технології управління людськими ресурсами [Електронний ресурс]: навч. посібник для здобув. Ступ-ня маг-ра за ОП «Менеджмент і бізнес адміністрування» / Л. Є. Довгань, Л. Л. Ведута, Г.А. Мохонько; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електронні текстові дані (1 файл: 4,8 Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2018. – 512 с.