



ЗБІРНИК ТЕЗ

***II Міжнародної науково-практичної
конференції***

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

(3 березня 2022 р., м. Івано-Франківськ)

Міністерство освіти і 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, Херсонський державний
національний університет, Одеський національний університет імені І. І.
Мечникова, Університет Вітовта Великого (Литва), Варшавський національний
університет (Польща), Жешувський університет (Польща),
Університет прикладних наук, м.Оснабрюк (Німеччина),
Університет Сус (Туніс).

Рекомендовано до видання Вченою радою факультету психології
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
(протокол №9 від 21.04.2022р)

УДК 316.6

Збірник тез II Міжнародної науково-практичної конференції
«Психологічні виклики сучасних організацій» (3 березня 2022р., м. Івано-
Франківськ) / За наук. ред. проф. Л. С. Пілецької, проф. І. М. Гояна, проф. І.
А. Гуляс, доц. О. М. Чуйко. м. Івано-Франківськ, 2022. 324 с. URL:
https://ksp.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/68/2022/06/КОНФЕРЕНЦІЯ_2022.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

Бабатіна С. І., Юзюк В. В. ОСОБИСТІСНА ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПЛАНУВАННЯ МАЙБУТНЬОГО У ПЕРІОД ДОРΟΣЛОСТІ.....	7
Боднар А. Я., Макаренко Н. Г. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРЕДСТАВНИКІВ СОЦІООРІЄНТОВАНИХ ПРОФЕСІЙ.....	12
Бочелюк В. Й. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	16
Білецька Т. В. ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19.....	22
Будз А. В. ЦІННОСТІ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	27
Варварук Х. П. КОМУНІКАТИВНА СКЛАДОВА КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА.....	29
Вітюк Н.Р. ІНФОМЕДІЙНА ГРАМОТНІСТЬ ЯК ЗАПОРУКА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	34
Галюк Р.В. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ СЕМІНАРИСТІВ ДО УМОВ НАВЧАННЯ У ДУХОВНІЙ СЕМІНАРІЇ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ.....	37
Гордієнко А. В. ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В ОНЛАЙН СПІЛЬНОТАХ ГЕЙМЕРІВ.....	44
Гоян І. М., Будз В.П. ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ ЯК УНІВЕРСАЛЬНІ САМООРГАНІЗАЦІЙНІ ФАКТОРИ В ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	49
Гринчук О.І. ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ У СПРИЙНЯТТІ СТУДЕНТАМИ ІМІДЖУ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ.....	52
Гук В. Б. ПСИХОДІАГНОСТИЧНІ КРИТЕРІЇ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СІМЕЙНО-ПОДРУЖНІХ ВІДНОСИН НА САМОРЕАЛІЗАЦІЮ ОСОБИСТОСТІ.....	57
Гуляс І. А. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ АКСІОПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОЄКТУВАННЯ ЖИТТЄВИХ ДОСЯГНЕНЬ ПЕДАГОГІВ.....	63
Завулічна І. І. ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ БЛАГОДІЙНИХ ФОНДІВ ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА НАПРИКІНЦІ ХХ - ПОЧАТКУ ХХІ СТ.....	67
Здиховський А. М. ОСВІТНІЙ ПРОСТІР ДОШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ СТАРШОГО ДОШКІЛЬНИКА.....	72
Зубіашвілі І. К. СТАНОВЛЕННЯ МОНЕТАРНОЇ КУЛЬТУРИ СТАРШОКЛАСНИКІВ В ІНДИВІДУАЛЬНОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ.....	77

Кальянов А. АВЕРСИВНИЙ КОНТРОЛЬ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	82
Каленчук В. О., Блинова О. Є. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ЯК ПОКАЗНИК ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ.....	85
Карамушка Л. М., Тиченко М. ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКАМИ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ.....	88
Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Лагодзінська В. І., Ковальчук О. С., Івкін В. М., ЗВ'ЯЗОК СТАВЛЕННЯ ДО ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ТА ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	94
Качмар О. В., Лагойда І. М. МУЗИКОТЕРАПІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ ПІДХІД ДО КОРЕКЦІЇ СТРЕСУ.....	100
Козаренко С. С. РЕАЛІЗАЦІЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ, НЕОБХІДНА УМОВА СЬОГОДЕННЯ.....	105
Климишин О. І. АКСІОЛОГІЧНІ ОРІЄНТИРИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	108
Кленіна К. В., Попович І. С. КОНСТРУЮВАННЯ МАЙБУТНЬОГО СТУДЕНТСЬКОЮ МОЛОДДЮ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19.....	113
Ковальчук З. Я. СПЕЦИФІКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ ЯК ПОКАЗНИК ЕФЕКТИВНОСТІ КЕРІВНИКА.....	117
Коpecь Л. В. ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГІВ.....	121
Коропецька О. М. SOCIAL SITUATION of ELDERLY PEOPLE in UKRAINE.....	126
Крупник І. Р. ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ У ДИСТАНЦІЙНОМУ ФОРМАТІ.....	129
Кулиш В. МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Є ПЕРСОНАЛА ОРГАНІЗАЦІЇ.....	133
Кушнір А. С. ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ.....	137
Лагодзінський В. В., Костюкова Н. В. ВЗАЄМОВІДНОСИНИ У ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВАХ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ.....	142
Лагодзінський В. В., Шевчук О. В. ПОШИРЕНІСТЬ ВИПАДКІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ В АРМІЙСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....	147
Лавренко О. В. ЕКОНОМІЧНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID -19.....	152
Лашик П. СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОГО ІМІДЖУ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	156
Лесюк І. Р. ВИКОРИСТАННЯ АРТ-ТЕРАПЕВТИЧНИХ ТЕХНІК В РОБОТІ З ЕМОЦІЙНИМИ СТАНАМИ ОСОБИСТОСТІ.....	159
Лосієвська О. Г., Бохонкова Ю. О., Ляшко А. О. СІМЕЙНА МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВРЕГУЛЮВАННЯ СУПЕРЕЧОК.....	164

Лосієвська О. Г., Мороз В. А. ГОТОВНІСТЬ ДО ЗМІН ТА ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ.....	168
Лисак В. М., Решетило Л. І. СУТНІСТЬ КОМУНІКАТИВНОГО КОНТАКТУ В ПОБУДОВІ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО КОНЦЕПТУ „БАТЬКИ-ДІТИ” В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	172
Міщиha Л. П. ТВОРЧА АКТИВНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ У ПЕРІОД ДОРΟΣЛОСТІ.....	176
Михайлюк І. Б. ВПЛИВ БАТЬКІВСЬКИХ УСТАНОВОК НА ВИБІР ЖІНКОЮ ШЛЮБНОГО ПАРТНЕРА.....	180
Мельничук Т. І. САМОПІЗНАННЯ ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ СОЦІАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19.....	184
Олейник Н. О., Нагребецька Н. А. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	188
Олійник О. М. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ У БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ.....	192
Олексюк М. І. ШКІЛЬНА БІБЛІОТЕКА ЯК ЦЕНТР РОЗВИТКУ ДИТИНИ У ТВОРЧІЙ СПАДЩИНІ В. О. СУХОМЛИНСЬКОГО.....	197
Паливода Л. І. СТАН ОСОБИСТІСНОЇ КРИЗИ, СПРИЧИНЕНИЙ ТРАВМОЮ УСВІДОМЛЕННЯ ШВИДКОГО НАСТАННЯ СМЕРТІ В ПРАЦЯХ СТАНІСЛАВА ГРОФФА.....	202
Пампура І. І., П’янківська Л. В. ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ’Я ПРАЦІВНИКІВ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....	206
Панченко В. М., Єфімова В. В. СТАН ДОТРИМАННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ.....	209
Паркулаб О. Г. АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО СТРУКТУРУВАННЯ ПРОЦЕСУ КОНСУЛЬТУВАННЯ.....	215
Петрук Н. Ю. СУЧАСНІ ПІДХОДИ У ТРАКТУВАННІ ПОНЯТТЯ “ІДЕНТИЧНІСТЬ”.....	218
Пілецька Л. С., Євченко І.Г. ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ ОЧІКУВАНЬ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ НА ПЕРЕЖИВАННЯ ТРИВОГИ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19.....	223
Пронь Л. М. МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ’Я ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	227
Ревенко С. П. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ’Я СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ У ПРОЦЕСІ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ.....	231
Сватенкова Т. І. РОЛЬ І МІСЦЕ ЕМОЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ЖИТТІ ПІДЛІТКІВ.....	235
Сибірна Р. І., Сибірний А. В. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕРГОНОМІКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ В НАУКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ.....	238
Смокова Л. С., Туманян Г. І. ГЕНДЕРНА ОБУМОВЛЕНІСТЬ ПОВЕДІНКОВИХ ПАТЕРНІВ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ.....	242
Сторожук С. В., Гоян І. М. ЖІНОЧІ ПРАКТИКИ VS ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ.....	246

Терещук Н. В.	ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОЗВІЛЛЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ.....	250
Троценко О. Я., Куравська Н. В.	GENDER AND MOTIVATION IN FOREIGN LANGUAGE LEARNING IN UKRAINIAN UNIVERSITIES.....	254
Турлаков І. Д.	ПРОЦЕС АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО УМОВ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ ПАНДЕМІЇ COVID-19.....	257
Тягур Т. В.	ПСИХОЛІНГВІСТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОВЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ПЕДАГОГА.....	260
Урсулєнко О. Б.	ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	265
Федоришин Г.М., Лисак М. Р.	ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....	269
Харкава І. Д.	САМОСТАВЛЕННЯ ЛЮДЕЙ З ПОРУШЕННЯМИ СЛУХУ ЯК СКЛАДОВА МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	273
Хольвінська Д. М.	ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПОДРУЖНИМИ СТОСУНКАМИ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ..	275
Черкаський А. В.	ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ КОМАНД В ОРГАНІЗАЦІЇ.....	282
Черушева Г. Б.	СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	285
Чернявська Н. В.	ОСОБЛИВОСТІ САМОСВІДОМОСТІ ОСІБ З АЛКОГОЛЬНОЮ ЗАЛЕЖНІСТЮ.....	289
Чорна Т. В.	ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОЄКТУВАННЯ КОМАНДИ НАУКОВОЇ БІБЛІОТЕКИ ЗВО УКРАЇНИ.....	292
Чорний А. М., Лисенко Р. Р.	GENDER MAINSTREAMING IN MODERN ORGANIZATIONS.....	296
Чуйко О. М.	КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ЧИННИК МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ.....	298
Шебанова В. І.	РОЗВИТОК РЕАБІЛІТАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ НАПРУЖЕНОСТІ МЕТОДОМ АУТОГЕННОГО ТРЕНУВАННЯ.....	303
Шевченко А. В., Попович І. С.	АНАЛІЗУВАННЯ ПРИЧИН ВИНИКНЕННЯ ВИВЧЕНОЇ БЕЗПОРАДНОСТІ У ДІТЕЙ.....	308
Щотка О. П.	СТРЕС-ОПАНОВУЮЧА ПОВЕДІНКА ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ГЕНДЕРНИЙ РАКУРС.....	312
Яремич І. Р.	КРЕАТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19.....	317
Яремчук В. В.	ІНДИВІДУАЛЬНІ ВІДМІННОСТІ ОСОБИСТОСТІ В РЕАГУВАННІ НА СТРЕС.....	319

Бабатіна С. І.
доцент кафедри психології
кандидат психологічних наук, доцент
(Херсонський державний університет)

Юзюк В. В.
магістр психології
(Херсонський державний університет)

ОСОБИСТІСНА ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПЛАНУВАННЯ МАЙБУТНЬОГО У ПЕРІОД ДОРΟΣЛОСТІ

Особистісна ефективність напряду пов'язана із часовою перспективою особистості, вона є невід'ємним компонентом реалізації людини в діяльності. Параметр часу та часова перспектива розглядаються як істотні фактори формування уявлень особистості про причини і наслідки певних подій. Поняття «особистісної ефективності» вперше було концептуалізовано американським ученим А. Бандурою в контексті соціально-психологічної теорії навчання. Переконавання в тому, що індивід здатний успішно здійснювати дію, необхідну для досягнення очікуваних результатів, він визначив, як самоефективність [4].

Особистісна ефективність – це центральний компонент самотворення особистості; здатність людини максимально швидко і якісно виконувати певні завдання. Ученими було визначено, що особистісна ефективність є суб'єктивним фактором, вона починає формуватися в дошкільному віці, і пік становлення припадає на 19-25 років, тобто час, коли люди тільки починають працювати, використовуючи все, що отримали в період свого навчання. Проте весь фундамент розвитку відбувається в школі, коли проявляється та сама багатозадачність учнів: потрібно зробити уроки, зайнятися тим, що подобається, погуляти з друзями, посидіти в соціальних мережах, виконати завдання батьків по дому і так далі. Саме в цей період і розставляються пріоритети.

А. Бандура розглядає особистісну ефективність як ситуаційно-специфічний конструкт [3]. Серед характеристик самоефективності, які

визначають її вплив на поведінку особистості, науковець виокремлює: рівень, узагальненість та силу. Рівень особистісної ефективності відображає уявлення суб'єкта про завдання різного рівня складності, з якими він може успішно справлятися. Узагальненість означає «широту» тієї області, в якій існують переконання у власній ефективності. При узагальненні відбувається перенесення уявлень про власну ефективність, які сформовані в одній сфері діяльності, на інші сфери [5].

На формування особистісної ефективності деякою мірою впливають умови соціального оточення і діяльності, але сама вона є властивістю особистості, яка обмежується у свідомості як уявлення людини про свої здібності та можливості з їх допомогою досягти успіху в певній життєвій ситуації, зокрема й професійній. При незначущій, але необхідній для вирішення ситуації самоефективність проявляється саме в умінні не втягуватися, не витрачати свої ресурси, дати найменший з можливого результату.

Тож, ним узагальнено три рівні самоефективності: 1) низький рівень – самоефективність в конкретному завданні, в конкретних умовах; 2) середній рівень – самоефективність в групі завдань в межах однієї сфери діяльності; 3) загальний і глобальний рівень самоефективності – вимірює віру в особистісну самоефективність без визначення діяльності чи умов, в яких вона повинна здійснюватись [5; 6]. Науковець виокремив джерела самоефективності, котрі допомагають особистості оцінити свою ефективність у конкретній діяльності, до них відносяться: вибудовування поведінки, емоційний підйом, вербальне переконання, непрямий досвід (див. рис. 1).

Для того щоб бути особистості ефективною у тій чи іншій сфері, вона вибудовує поведінку, відштовхуючись від свого власного досвіду, підкріплюючи тим самим свої емоції будь-то позитивні, вербальне переконання та досвід дають особистості досить стимулу та впевненості в діях та результаті, тим самим спонукаючи людину до особистісної ефективності.



Рис. 1. Джерела самоефективності за А. Бандурою

Особистісна ефективність є певним чинником «подолання» стресу. Особистість, яка вміє планувати своє життя, моделювати свою поведінку, та дії, є стресостійкою до проблем, які виникають в ході професійної діяльності людини та її повсякденного життя. Особистість яка має чіткі цілі, вмотивована, впевнена в собі, у своїх здібностях, вміє із задоволенням працювати в колективі, вміло планує свою діяльність, прагне до неупинного руху та розвитку є самоефективною та стресостійкою до будь-яких умов життя.

Акцентуємо увагу на те, що розвиток особистісної ефективности забезпечується за допомогою формування когнітивних вмінь будувати свою поведінку, набувати опосередкованого досвіду, реалізувати вербальне самонавіювання і переконання, гнучко входити у стан фізичного та емоційного підйому, який забезпечуватиме успіх.

Є різні концепції розгляду самоефективності особистості, наприклад: кар'єрна ефективність особистості та особистісна самоефективність. Вітчизняні науковці О. Бажин, Ю. Гончаров, Є. Могилевкін розглядали особистісну ефективність в якості особистісного утворення, що впливає на кар'єрний успіх та професійну самореалізацію. Так, О. Бажин пропонує *структуру кар'єрної особистісної ефективности* особистості професіонала, яка включає в себе: самооцінку особистості, професійно інформативну компетентність, цілепокладання, управління своїм професійним майбутнім, управління особистим інтелектуальним капіталом [2] (див. рис. 2).



Рис. 2. Структура кар'єрної самоефективності за О. Бажиним.

Для зростання самоефективності в процесі професіоналізації вкрай важливо правильно підійти до створення соціально-психологічного мікроклімату. Експериментально з'ясовано, що люди з високим рівнем особистісної ефективності ставлять перед собою найвищі цілі та докладають найбільше зусиль для їх досягнення, аніж ті люди, у яких особистісна ефективність має низький рівень.

Формування особистісної ефективності, або «почуття компетентності», на думку науковиці, відбувається на інтерсуб'єктивному (спільнісному) рівні оцінки у вигляді операцій соціального уподібнення або уподібнення з виробленими у суспільстві установ і еталонів. Дана підсистема вибудовується на оцінці особистісної ефективності в досяганні поставлених цілей, на порівнянні власних досягнень із соціальними стандартами, успіхами й оцінками інших людей.

Особистісна ефективність проявляється як впевненість у своїх компетенціях. Вона має непрямий досвід (vicarious experiences), який набувається із отриманого спостереження схожих ситуацій. Коли ми спостерігаємо за успіхом та досягненнями інших осіб, наша особистісна самоефективність підвищується, а коли нам стає відомо, що хтось, рівний нам за здібностями і підготовкою, зазнав невдачі, наша особистісна ефективність знижується. Якщо зразок, який особистість спостерігає, не схожий на неї, то значного впливу непрямого досвіду не відбудеться.

Зазвичай, коли особистість спостерігає за іншими, це не так значуще для підвищення рівня ефективності, як власний досвід, але він може виявляти сильний вплив в разі, якщо особистісна ефективність знижується.

З погляду вчених, особистісна ефективність може виникати в умовах включення індивіда до активної діяльності. Для відчуття особистісної ефективності необхідно випробувати себе у виконанні запропонованих задач та відчути себе у ділі. Самоефективна людина має змогу не тільки діяти, але й організує свою діяльність, свій час, як життєвий так і професійний, для досягнення поставленої мети. Отже, *особистісна самоефективність* – це здатність до прогнозування та моделювання майбутнього. Особистісна ефективність, є надзвичайно важливим компонентом «soft-skills» які забезпечують затребуваність особистості на сучасному ринку праці, та дозволяють долати кар'єрні шаблі у напрямі зростання.

1. Бабатіна С. І., Юзюк В. В. Темпоральні характеристики особистості: теоретичне аналізування часової направленості. *Молодь в сучасній психології. Етнічна самосвідомість та міжетнічна взаємодія. Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка*. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2018. 276 с.

2. Бандура А. А. Психология старости: особенности развития личности в период поздней зрелости. *Психологический журнал*. 2001. № 3. С 86-99.

3. Бандура А. Теория социального научения : науч. пособие. Санкт-Петербург : Евразия, 2000. 320 с.

4. Головаха Е. И., Кроник А. А. Психологическое время личности. Москва : изд-во «Смысл», 2008. 130 с.

5. Кревська О. В. Мотиваційні чинники професійної самоефективності особистості : дис. на здобут. наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.01. Луцьк, 2018. 213с.

6. Юзюк В. В., Бабатіна С. І. Теоретичне аналізування конструкту «Особистісна ефективність». *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості* : Зб. наук. праць за матеріалами III Міжнародної науково-практичної конференції. Херсон : ФОП Вишемирський В.С, 2021. С. 330 – 333.

Боднар А. Я.
доцент кафедри психології та педагогіки
кандидат психологічних наук, доцент
(*Національний університет «Києво-Могилянська академія»*)

Макаренко Н. Г.
кандидат філософських наук, доцент
(*Військовий інститут Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*)

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРЕДСТАВНИКІВ СОЦІООРІЄНТОВАНИХ ПРОФЕСІЙ

Упродовж останніх 20 років спостерігається посилення уваги світової та вітчизняної спільноти науковців до вивчення проблеми професійного вигорання представників професій орієнтованих на людину (В. Бойко, Н. Водоп'янова, Л. С. Джексон, Л. Карамушка, Н. Лазарев, К. Маслач, О. Романовська, Б. Перлман, Х. Фрейденбергер, Е. Хартман Т. Форманюк та ін.). Розробляються авторські теоретичні моделі, психодіагностичні методики і практичні профілактично-корекційні програми щодо попередження та подолання синдрому професійного вигорання.

При вивченні професійної діяльності майбутніх фахівців таких професій як соціальний робітник, психолог та педагог, акцент ставиться насамперед на позитивних аспектах роботи з людьми. Однак саме така діяльність (за умови високих вимог, що пред'являються до представників цих професій ще на стадії навчання – особлива відповідальність і емоційні навантаження) є найбільш потенційно небезпечною в плані психологічного здоров'я, негативних переживань, пов'язаних з міжособистісними стосунками, ймовірністю виникнення стресу та емоційного вигорання [1, с. 5].

Загалом дослідниками відзначається, що синдром емоційного вигорання призводить до негативних наслідків, таких як погіршення психічного і фізичного здоров'я, порушення системи міжособистісних відносин, зниження ефективності професійної діяльності, розвиток негативних установок по відношенню до оточуючих людей [2, с.10].

Синдром професійного вигорання бере свій початок з хронічного повсякденного навантаження, емоційної перевтоми пережитої людиною в особистісно-значущих ситуаціях спілкування з іншими людьми.

Найчастіше його трактують як довготривалу стресову реакцію, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. Вчені розглядають дане явище в аспекті особистої деформації професіонала під впливом професійних стресів. Загалом, під професійним вигоранням розуміється стан фізичного, емоційного і розумового виснаження, що виявляється в професіях соціальної сфери [3, с.47]. Таким чином, на думку О. Главацької: «професійне вигорання є особливою формою професійної дезадаптації, яка призводить до зниження якості роботи, втрати інтересу до неї і навіть до зміни професії та роду діяльності» [3, с.48].

Вперше термін був введений американським психіатром Х. Фреденбергером в 1974 році для характеристики психологічного стану здорових людей, які перебувають в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами (пацієнтами) в емоційно складній атмосфері у процесі надання професійної допомоги. Під «вигоранням» розумівся стан знемоги з відчуттям власної даремності [4, с.211].

Всі наслідки емоційного вигорання у процесі майбутньої професійної діяльності можуть негативно впливати не лише на фахівця, а й суб'єктів його впливу (пацієнтів, клієнтів, вихованців та ін.) Так О. Главацька, аналізуючи професію соціального працівника, зазначає: «Специфіка даної професії полягає у значній кількості емоційно-складних та когнітивно-насичених міжособистісних контактів, які впливають на їх психологічний стан, обумовлюють виникнення емоційного напруження та розвиток професійних стресів. Одним із найскладніших наслідків його довготривалого впливу є виникнення синдрому професійного вигорання, високий рівень якого дезорганізує діяльність працівника, знижує його здатність до саморегуляції поведінки і управління ситуаціями різної складності» [3, с.46].

Таким чином, особливістю синдрому професійного вигорання є те, що він притаманний працівникам так званих «комунікативних» професій з їх

високими вимогами до психологічної стійкості в ситуаціях ділового спілкування.

До основних груп факторів, що сприяють формуванню синдрому професійного вигорання вищезазначених професій відносяться: *індивідуальні особливості особистості* (характерологічні, самооцінка, освіта тощо); *організаційні* (зміст праці, робочі перевантаження, умови праці); *особливості професійної діяльності*. Разом з тим, можна виокремити наступні групи симптомів професійного вигорання: фізичні, емоційні, інтелектуальні, поведінкові, соціальні.

Варто зауважити, що, частіше за все, соціоорієнтовані професії не мають високого соціального статусу в нашому суспільстві. Фактично низька оцінка його праці може бути джерелом виникнення професійного вигорання.

Особливе занепокоєння викликають такі наслідки професійного вигорання як низькі показники комунікативної толерантності, які мають бути найбільш розвиненими у фахівців соціоорієнтованих професій. Так В. Бойко зазначає, що у зв'язку з тим, що в діяльності соціальних працівників інтенсивність спілкування вкрай висока, саме вони найбільш схильні до виникнення професійного вигорання. До основних проявів синдрому відносять емоційну стриманість, особистісну обмеженість, агресивність, ігнорування індивідуальних особливостей клієнтів. Така професійна деформація заважає якісному виконанню трудової діяльності і негативно впливає на колег та клієнтів [5, с.88].

У формальному спілкуванні з клієнтами «вигорілий» соціальний працівник не відчуває радості, задоволення від своєї праці. До кінця робочого дня він відчуває втому через необхідність активної взаємодії зі співрозмовниками, а також контроль та оцінку власної трудової діяльності.

Соціальні працівники, яким притаманний високий рівень вигорання, частіше за своїх колег із низьким рівнем використовують такі способи поведінки як уникнення і агресивні дії та рідше – пошук соціальної підтримки [6, с.105].

Загалом, синдром професійного вигорання негативно впливає на професійне й особисте життя працівників соціальної сфери та призводить до наступних наслідків:

соціальних – втрати задоволеності якістю стосунків з клієнтами, колегами або керівництвом; дегуманізації службових відносин, втрати доброзичливості, дбайливості і привітності в ситуаціях ділового спілкування; втрати інтересу до клієнтів; незадоволеності соціальною та адміністративною підтримкою, переживання відчуженості;

духовних – незадоволеності самореалізацією; переживання безглуздості зусиль і безнадії в здійсненні життєвих планів; втрати віри у власні сили та потенційні можливості; зниження планки особистісного зростання; втрати себе;

фізіологічних – втрати фізичних сил та виснаження; психосоматичного нездужання; безсоння, порушення апетиту тощо;

матеріальних – втрати ентузіазму та мотивації до матеріальних заробітків, втрати чи відмови від клієнтів;

психологічних – втрати позитивного настрою та емоційної піднесеності; зниження самооцінки, пов'язаної з роботою; відчуття спустошеності; втрати позитивної енергії, незадоволеності своїм настроєм і відсутністю життєрадісності, втрати душевної рівноваги (драгівливість, нестриманість, знемога, переживання почуття провини, залежність тощо); порушення мотиваційно-настановної сфери у професійній поведінці [3, с.60].

У зв'язку з високою імовірністю розвитку синдрому професійного вигорання у представників соціальних професій, актуальності набуває питання психопрофілактичних заходів попередження та подолання даного явища, серед яких два основних напрями – профілактична та реабілітаційна робота.

Т. Скорик пропонує заходи щодо профілактики синдрому професійного вигорання: навчання соціальним (комунікативним) навичкам, навичкам самоврядування і самовладання, оволодіння конструктивними моделями поведінки; реабілітація осіб з синдромом професійного вигорання: відновлення психоенергетичного потенціалу та сенсу професійної діяльності і життя, актуалізація особистісних ресурсів, підвищення самооцінки [7, с.99].

1. Агапова М. В. Социальные аспекты эмоционального выгорания и самоактуализации личности: автореф. дис. канд. психол. наук: 27.08.2009. Ярославский гос. ун-т. Яр.. 2009. 22 с.
2. Адаменко Н. В. Факторы формирования синдрома профессионального утасания: на примере коммуникативных и помогающих профессий: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.02.13. Рост. гос. ун-т. Ростов н/Д., 2013. 28 с.
3. Главацька О. Л. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Social Work and Education*. 2017. № 2 (4). С. 46-62.
4. Карамушка Л. М., Зайчикова, Т. В. Проблема синдрому «професійного вигорання» в педагогічній діяльності в зарубіжній та вітчизняній психології. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. 2006. Т. 1. С. 210-217.
5. Бойко В. В. Синдром «емоціонального вигорання» в професіональному общении. Санкт-Петербург: Питер, 1999. 105 с.
6. Романовська О. В., Набільська Є. М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2011. Вип. 3(11). С.103-107.
7. Скорик Т. В. Профілактика синдрому «професійного вигорання» соціальних працівників як необхідна умова професійної готовності. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки*. 2011. №3. С. 98-100.

Бочелюк В.Й.

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

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Проблема емоційного вигорання сьогодні має не тільки наукову значущість, але й неабиякий суспільний резонанс. Вигорання стало синонімом ХХІ століття; тема активно обговорюється в пресі, соціальних мережах, серед громадських діячів. Розповсюдження вигорання зумовлене глобальними соціальними, культурними й економічними трансформаціями. Очікується, що цей стан буде все більш розповсюдженим з розвинених промислових країнах, через прискорений темп життя, інтенсивність графіку та робочих навантажень, необхідність конкурувати з роботами та комп'ютерними алгоритмами. В Україні на розповсюдження вигорання впливає економічна та політична нестабільність, соціальна незахищеність працівників, екологічні проблеми.

Мета дослідження: узагальнити емпіричні дані про поширеність вигорання серед різних категорій робітників.

Методи дослідження: опитувальник МВІ (Maslach burnout inventory); його версія адаптована та стандартизована Н. Є. Водоп'яноюю та О. С. Старченковою в 2003 р.

На основі даних первинної діагностики розраховано описову статистику в різних вибірках – табл. 1. Дані показують середні тенденції та міри розподілу за окремими симптомами вигорання залежно від роду діяльності. Найвиразніший цей стан у вибірці соціальних працівників органів державного управління, найбільш благополучна картина – у психологів та продавців. Ми також бачимо, що виразність окремих симптомів має професійну специфіку – для керівників та власників великого бізнесу характерна деперсоналізація (негативне, цинічне ставлення до людей, з якими вони контактують в професійній діяльності) при достатній емоційній залученості та визнанні власних досягнень. Студенти-випускники відрізняються порівняно низькою оцінкою власних професійних досягнень, що пояснюється недостатнім досвідом діяльності за фахом.

Таблиця 1

Первинні статистики за опитувальником «Професійне вигорання» в різних вибірках (M ± SD)

характеристика вибірки	Симптоми вигорання		
	Емоційне виснаження	Деперсоналізація (цинізм)	Редукція професійних досягнень
1. керівники і власники бізнесу	20,2 ± 7,68	12,5 ± 4,06	36,3 ± 6,89
2. керівники середньої ланки	20,3 ± 8,50	10,4 ± 4,35	32,2 ± 5,36
3. дрібні підприємці	22,5 ± 5,04	9,1 ± 4,37	32,8 ± 4,78
4. працівники виробництва	21,6 ± 7,34	9,7 ± 4,85	33,2 ± 9,09
5. практичні психологи	20,1 ± 5,12	9,0 ± 3,36	34,5 ± 6,60
6. соціальні працівники	28,6 ± 6,60	13,4 ± 3,89	25,6 ± 5,85

7. викладачі ВНЗ	22,5 ± 8,81	9,9 ± 5,34	32,5 ± 6,83
8. продавці	20,8 ± 7,11	9,2 ± 5,68	30,6 ± 6,14
9. студенти-випускники	26,3 ± 6,12	10,5 ± 4,09	27,7 ± 5,16

Динаміку розвитку вигорання ми уточнили, розподіливши опитуваних кожної групи відповідно до виразності оцінок за трьома шкалами. Дані в табл. 2 представляють вигорання як динамічний процес, що розгортається в часі і має певні фази. Але не всі індивідуальні випадки вкладалися в цю теоретичну модель. Велика частина опитуваних мала підвищений показник деперсоналізації при відсутності скарг на емоційне виснаження. Це може бути пов'язане з іншими порушеннями професійної ідентифікації або особистісними розладами, не пов'язаними з синдромом вигорання.

Як видно з розподілу даних, присутність симптоматики в різних групах виразно відрізняється: ознаки вигорання повністю відсутні більш ніж у 70 %, працівників виробництва, продавців та викладачів. Вочевидь, ці сфери не передбачають високого рівня та хронічної тривалості професійного стресу. У приватних підприємців вигорання відсутнє або спостерігається тільки його початкова фаза, що свідчить про баланс енергетичних витрат та ресурсів (ця діяльність може бути стресовою, але передбачає достатню винагороду за витрачені зусилля). Практичні психологи демонструють деяку емоційно-мотиваційну виснаженість (22,2 %), але їх професійні уміння передбачають здатність розпізнавати і регулювати цей стан.

Таблиця 2

Частота поширеності симптомів вигорання в різних вибірках, %

Характеристика вибірки	Відсутні ознаки вигорання	Ступінь вигорання			Інша професійна / особистісна деформація
		початковий фаза 1	частковий фаза 1, 2	хронічний фази 1,2,3	
1. керівники і	30,0	10,0	5,0	–	55,0

власники бізнесу (N = 20)					
2. керівники середньої ланки (N = 28)	53,6	14,2	10,7	3,6	17,9
3. дрібні підприємці (N = 36)	72,2	16,7	–	–	11,1
4. працівники виробництва (N = 160)	70,6	5,6	6,9	3,8	13,1
5. практичні психологи (N = 18)	55,5	22,2	–	5,6	16,7
6. соціальні працівники (N = 35)	38,9	13,9	19,4	8,3	19,4
7. викладачі ВНЗ (N = 41)	78,0	7,4	2,4	2,4	9,8
8. продавці (N = 40)	72,5	15,0	7,5	–	5,0
9. студенти- випускники (N = 63)	69,9	7,9	9,5	6,3	6,3

При цьому досить значна частка спостережень не вкладається в процесуально-динамічну модель. Більше половини (55 %) керівників великого бізнесу і 17,9 % керівників держустанов демонструють виразний цинізм та

деперсоналізацію без будь-яких інших ознак вигорання. Серед психологів системи освіти часто зустрічається протилежна картина – емоційно-мотиваційне виснаження та редукція професійних досягнень при відсутності цинізму. Знецінення власних професійних досягнень як окремий симптом поширений серед соціальних працівників (19,4, %).

Це потребує уточнення феноменологічних ознак емоційного вигорання. На основі власної консультативної практики, інтерв'ю з людьми, які переживають та описують цей стан ми склали перелік характерних переживань і поведінкових проявів:

Емоційна сфера (100 % респондентів):

– Втрата життєвої енергії і нездатність відновити її звичним способом: «я просто місяць лежала на дивані», «немає ані сил, ані бажання», «лінь робити будь-що», «про відпочинок можу тільки мріяти».

– Нездатність отримати задоволення від професійної діяльності та іншої активності, яка раніше сприймалася позитивно і навіть ресурсно.

– Відчуття неспокою, тривожні думки, тривожна напруга.

Мотиваційно-смілова сфера (90 % респондентів):

– Втрата мотивації, безініціативність. Відмова від цілей, які раніше здавались важливими.

– Переоцінка цінностей як в професійній сфері так і загалом в житті.

– Відчуття безцільності існування, втрата інтересів не тільки до роботи, але і до дозвілля, стосунків і т.п.: «втрачене життя», безнадійність.

– Байдужість до себе, свого самопочуття, що переростає в байдужість до інших; поступово в це коло включається все більше значущих осіб.

– Втрата цікавості до хобі, творчості, соціальної активності.

Життєва позиція та спосіб життя (85 % респондентів):

– Зміна ставлення: найчастіше в самозвітах використовується слово «розчарування». Це стосується себе, інших людей та світу в цілому.

– Зниження самооцінки, самобичування, Невпевненість у собі.

– Хворобливе відчуття провини, самозвинувачення.

– Незадоволеність своїм способом життя при небажанні суттєво щось змінити.

– Втрата позитивної життєві перспективи, очікування неприємностей, негативна переоцінка власного минулого.

– Втрата відчуття суб'єктності, контролю над власним життям. «безпомічність». Людина відчуває, що їй потрібна допомога, хоче підтримки від близьких або професійної допомоги, але достеменно не знає, що робити.

– Недовіра до людей та до світу в цілому, негативні очікування.

– Самовиправдання, потакання власним слабостям: вживання алкоголю та інших стимулюючих речовин, шопоголізм, переїдання, ігроманія і т.д. Нездатність контролювати власні слабкості приводить до частих самовиправдовувань, роботи захисних механізмів (раціоналізація).

Поведінкові прояви (70 % опитаних):

– Бездіяльність в ситуаціях, які потребують активності.

– Ігнорування наявних проблем дистанціювання або перекладання відповідальності на інших, відкладання рішень, «самосаботаж».

– Уникання когнітивних та фізичних зусиль.

– Уникання міжособистісних контактів, відчуття самотності, самоізоляція, скарги на нерозуміння з боку близьких.

– Прокрастинація при виконанні робочих або життєвих завдань.

– Зменшення працездатності: те що раніше давалось легко, займає багато часу та зусиль, «робота стає дедалі важкою», важкість генерації творчих ідей.

Психофізіологічні прояви (100 % респондентів):

– Відчуття постійної втоми (психічна втома передуює фізичній).

– Фізичний дискомфорт, порушення функціонування різних органів та систем: труднощі засипання, проблеми зі шкірою, болі у м'язах та суглобах, зменшення або збільшення ваги, випадання волосся, нудота, відчуття важкості, коливання артеріального тиску та порушення серцебиття (дуже індивідуально, що вказує на психосоматичне походження).

Таким чином, поширеність вигорання в деяких групах достатньо широка, щоб викликати суттєві соціальні наслідки – апатію та зниження професійної

ефективності. Його симптоматика кількісно та якісно відрізняється в різних професійних середовищах, залежно від віку, характеру діяльності та частоти професійних стресів, ступеню особистої відповідальності, емоційної включеності в роботу. Отримані дані суттєво розширюють уявлення про прояви синдрому емоційного вигорання, дозволяють переглянути та осучаснити розуміння цього феномену.

Білецька Т.В.

кандидат соц. наук, доцент кафедри психології, педагогіки
та соціально-економічних дисциплін
(*Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького*)

ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

18 листопада 2020 р. пройшла рівно два роки з моменту фіксації захворювання на COVID-19. Усі ми без винятку стали заручниками поширення коронавірусної інфекції, вона вплинула не лише на жахливу статистику смертності, але й внесла суттєві, негативні зміни у розвиток економіки, рівня життя, зайнятості країн світу. Більшість із нас усвідомили важливість таких цінностей як здоров'я, безпека життя, впевненість у майбутньому. Більш як два роки життя в умовах пандемії продемонстрували, що вона небезпечна не тільки для фізичного здоров'я і життя людей, а й для психічного здоров'я. Адже психоемоційна дестабілізація особистості призводить до втрати базового відчуття безпеки. Це відбувається в результаті цілеспрямованого одночасного багатоканального інформаційного впливу, з метою висвітлення швидкості розповсюдження вірусу, наслідків зараження, кількості померлих, економічних втрат, а також правил поведінки, обмежень, прогнозів і т. д. Внаслідок цього настає психічне перевантаження, яке виявляється в стані підвищеної тривожності з хвилеподібними «стрибками» відчуття страху й паніки, а також –

у витіснених страхах, підсвідомих намаганнях контролювати ситуацію більше, ніж здається на свідомому рівні.

Пандемія призвела до серйозних глобальних соціально-економічних наслідків, відтермінування чи скасування спортивних, релігійних та культурних подій та поширення побоювань дефіциту поставок різних товарів та продуктів, що в певних регіонах спричинили панічні покупки. Дезінформація та теорії змови про вірус поширювались Інтернетом. У низці країн спалахнули протести та спостерігалися випадки ксенофобії і расизму проти китайців та інших жителів Східної та Південно-Східної Азії [4, с.113].

Об'єктивні оцінки причин і наслідків подій формують у особистості розуміння світу, умовний психологічний комфорт і спокій, а невизначеність та поширення невідомих раніше хвороб, детермінують на рівні масової свідомості відчуття занепокоєння, хвилювання, шоку, розгубленості і як наслідок, – інформаційної паніки.

Різні аспекти психічного здоров'я особистості розглядалися у наукових працях О. Бодальова, Б. Братуся, Д. Леонтьєва, М. Мюррей, Д. Шапіро, М. Яходи та інші, водночас, враховуючи новизну даної проблеми для сучасного суспільства, потребують подальшого вивчення та аналізу вплив пандемії на фізичне та психічне здоров'я особистості.

Оголошення Всесвітньої організації охорони здоров'я про пандемію COVID-19 в світі і погіршена епідемічна обстановка, безумовно стали новим серйозним викликом для сучасного суспільства, оскільки жодна з держав не була готова до подібного. За даними опитування населення США, проведеного Американською психіатричною асоціацією (АРА) у 2020 р., майже половина опитаних відчували серйозний рівень тривоги і 40% побоювалися, що вони самі або їхні близькі можуть захворіти COVID-19 у важкій формі і померти.

За даними іншого дослідження С. Wang, яке охоплювало 1 тис. 210 респондентів із 194 міст Китаю, під час початкової фази спалаху COVID-19 понад половина опитаного населення оцінили психологічний вплив як помірний або тяжкий, а приблизно третина повідомила про тривогу середнього та важкого ступенів. 53,8% респондентів оцінили психологічний вплив спалаху

як середній або тяжкий; 16,5% – повідомили 79 про помірні та тяжкі симптоми депресії; 28,8% – про симптоми середньої та тяжкої тривожності та 8,1% – про рівень помірного та сильного стресу [3, с. 78-79].

Основними факторами підвищеного ризику виникнення психічних розладів в умовах пандемії, зокрема розвитку панічної поведінки, є дезінформація, велике різноманіття фейків щодо причин і наслідків, а також обмеження соціальної активності, вимушена ізоляція, загострення внутрішньо-сімейних проблем, зловживання алкоголем, безсоння, накопичення тривожної інформації і негативних переживань. Дистрес і депресія послаблюють імунітет і ускладнюють перебіг та прогноз будь-якого соматичного захворювання, включаючи вірусні та інфекційні.

Covid-19 може вплинути на психічне здоров'я не лише через соціальні та економічні наслідки: в ході інфекції сам вірус може атакувати мозок і викликати в ньому психоневрологічні симптоми, такі як: занепокоєння, депресивний настрій, забудькуватість і сплутаність свідомості, а також безсоння, симптоми стресового розладу. При цьому, психічне здоров'я тих, хто не інфікований, також може постраждати від наслідків страхів і обмежень контактів, пов'язаних з пандемією.

Т. Gebreigus, генеральний директор Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), легітимізував новий термін сучасної реальності «інфодемія» та закликав протидіяти дезінформації, нагнітанням й залякуванню, що охоплює сьогодні світ, серйозно ускладнюючи боротьбу з реальною проблемою зупинення та подолання пандемії COVID-19 [3, с. 78].

Дезінформація суттєво вплинула на масову свідомість з наступом пандемії COVID-19, наприклад частина населення під впливом паніки розпочала такі дії як закуп продуктів харчування та засобів особистої гігієни у надмірній кількості, що порушило стан рівноваги тих, хто адекватно реагував на ситуацію з карантинном. Поступово населення почало адаптуватися та приймати ситуацію, тому що більшість усвідомлювали необхідність працювати, щоб забезпечувати власне життя продуктами життєдіяльності.

Ця безпрецедентна ситуація вимушеної ізоляції, поширення почуття безпорадності, невпевненості, пов'язані із спалахом COVID-19, наочно продемонстрували, що людство емоційно не готове до згубних наслідків біологічних катастроф, що в свою чергу, підняло на поверхню необхідність формування стратегій управління психосоціальними проблемами, які б дозволили забезпечити соціальної рівноваги та збереження психічного здоров'я громадян.

Аналіз наукових досліджень в сфері психічного здоров'я особистості в умовах пандемії, дозволив відстежити шість способів переживання тривоги: використання ситуації та активні дії в ній, деконструкція «загрози», прогнозування, скидання напруги при недостатній підтримці, самозаспокоєння, переживання страху. Перші три утворюють першу групу – зовнішньо-орієнтований, гіпо-збудливий стиль переживання – тут символічна репрезентація коронавірусу сприймається як певним чином зовнішня, далека, суб'єкт переживає її як об'єкт зовнішнього світу та відповідно оперує з ним. Останні три – внутрішньо-орієнтований, гіпер-збудливий стиль переживання тривоги – «коронавірус та його наслідки» близькі до мене, вони мене зачіпають, постають як певні внутрішні об'єкти. Відповідно до різних способів та стилів переживання тривоги різними будуть і способи психологічної допомоги особистостям. Їх визначення постає як перспективне завдання подальшої роботи [2, с. 99].

Пандемія коронавірусу COVID-19 суттєво змінила життя людей всього світу, детермінувавши серйозні виклики не лише медичній галузі, а і службі психічного здоров'я через маніфестацію психічних розладів і загострення хронічних хвороб, що зазвичай відбувається у період глобальних криз. Питання посттравматичних розладів та профілактики психічних порушень, що виникають внаслідок впливу на людину екстремальних факторів, сьогодні знаходяться у центрі уваги науковців. Численні дослідження як вітчизняних, так і зарубіжних психологів спрямовані на аналіз адаптаційного потенціалу особистості, її здатності до саморегуляції у взаємодії з довкіллям, особливостей адаптивної особистості. Потребують подальших досліджень форми,

закономірності та механізми адаптації, загальні проблеми соціально-психологічної адаптації, кореляти соціальної адаптованості людини у кризових життєвих ситуаціях.

Отже, в умовах пандемії значно зросла проблема психічного здоров'я особистості. Самоізоляція для багатьох людей стала травматичною подією та основою виникнення психологічної кризи. На сьогодні уже сформовано ряд рекомендацій щодо стабілізації психічного здоров'я особистості. Серед яких: проведення психопрофілактичних заходів та дій, ідентифікація груп підвищеного ризику, поліпшений скринінг - психічних розладів, психологічні втручання; підтримка залучених до спалаху коронавірусної хвороби медичних працівників, надання точної та повної інформації; інтеграція медичних і громадських ресурсів.

1. Закірова С. Форс-мажорні обставини: що змінила пандемія вірусу COVID-19? [Електронний ресурс]. *Громадська думка про правотворення*. 2020. № 5 (190). С. 4–10.

2. Зімовін О. І. Способи переживання тривоги в умовах пандемії covid-19. *Досвід переживання пандемії covid-19: дистанційні психологічні дослідження, дистанційна психологічна підтримка*: матеріали онлайн-семінарів 23 квітня 2020 року «Досвід карантину: дистанційна психологічна допомога і підтримка» та 15 травня 2020 року «Дистанційні психологічні дослідження в умовах пандемії covid-19 і карантину» / [за наук. ред. М.М. Слюсаревського, Л.А. Найдьонові, О.Л. Вознесенської]. К. : ІСПП НАПН України, 2020. [електронне видання]. С.96-100.

3. Ірина Зубіашвілі, Тетяна Мельничук Проблематика психічного здоров'я в контексті особистісної кризи під час пандемії. *Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві*: збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (23 жовтня 2020 року) / уклад. З. Р. Кісіль. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2020. С.77-81.

4. 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.

Будз А.В.
аспірант кафедри філософії, соціології та релігієзнавства
(*Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника*)

ЦІННОСТІ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Цінності є фундаментальними чинниками будь-якої діяльності людини у будь-якій сфері життєдіяльності на рівні основних мотивів. Крім того, цінності є фундаментальними чинниками трансформаційних процесів у тих чи інших суспільствах. Загалом, можна погодитись з думкою про те, що «...всі суспільні явища у своїй суті мають ціннісний зріз. Кожна подія, локальна чи глобальна мотивована цінностями» [2, с. 5]. За таких обставин, цінності, як складові світогляду впливають на різноманітні суспільні явища, наприклад, на соціальну рівність, або ж – на дискримінацію, зокрема гендерну, оскільки світогляд, у цілому, визначає характер відносин між статями у тій чи іншій культурі [4].

На мій погляд, цінності є тими факторами, які спрямовують діяльність не тільки окремої людини, яка «...переживає, боїться і клопочеться переважно про екзистенційно важливі цінності...» [3, с. 2], але й визначають характер діяльності суспільних груп, організацій, та навіть цілих суспільств. При цьому слід зазначити, що кожна особистість має власну аксіологію, яка мотивує її діяльність, оскільки «...цінності є основою життя особистості» [1, с. 18]. Тому у залежності від вибору системи цінностей будуть залежати результати діяльності людини, соціальної групи чи організації.

З цієї позиції цінності корелюються із діяльністю людини та її основними результатами. Наприклад, якщо якась організація звертає свою основну увагу не на прибуток як основну цінність, а на свій імідж та репутацію, то вона неочікувано може отримати надприбутки. У такому випадку підтримка репутації компанії чи організації вже сама по собі передбачає, що її товари чи послуги заздалегідь є вже якісними. Тобто якість товарів і послуг вже сама по собі асоціюється із прибутковістю. Прибуток у такому ракурсі – це наслідок відношення людини до своєї праці та посадових обов'язків.

У більшості випадків слід звертати увагу саме на нематеріальні цінності та нематеріальні активи компанії чи організації. Основним виробничим фактором є саме вони, а не матеріальні ресурси, нерухомість та грошові резерви. Зокрема, такими основним виробничим фактором є людина, її знання, кваліфікація, її ставлення до праці, які у кінцевому висновку впливають на якість товарів чи послуг. Зазвичай, кваліфікована людина може знайти оптимальні інноваційні рішення для виробництва товарів і послуг навіть в умовах матеріального дефіциту ресурсів.

Виходячи із цих міркувань, у тій чи іншій організації слід звертати увагу передусім не на матеріальні ресурси, а на людські, на підвищення рівня знань, кваліфікації співробітників. Також варто зважати на моральні й аксіологічні якості людини, які власне й визначають її суть. На мій погляд, більш відповідальна, більш працьовита та чесна людина має набагато більшу вагу для стратегічного розвитку організації ніж, наприклад, більш професійна людина.

Професіоналізм звісно також має вагу для розвитку організації. Однак, організація – це не просто зібрання професіоналів, а це організація людей, між якими формуються інтерсуб'єктивні відносини, на основі, наприклад, довіри, солідарності, толерантності, взаємодопомоги. А ці морально-аксіологічні якості все ж таки мають більшу вагу для розвитку співпраці в межах організації ніж професіоналізм, якщо перед нею стоїть вирішення складних завдань.

Якщо в організації домінують аксіологічні принципи довіри, солідарності, толерантності, взаємодопомоги, то на їх основі співробітники можуть об'єднувати свої зусилля та обмежувати свої егоїстичні інтереси. Тобто, на основі цих аксіологічних принципів в організації буде домінувати дух співробітництва та субсидіарності, які мають більший пріоритет у стратегічному розвитку організацій у порівнянні, наприклад, із духом конкуренції, який заснований на тих чи інших ступенях професіоналізму окремих співробітників.

Загалом, будь-яка організація у своїй діяльності засновується на системі цінностей, які створюють принципи інтерсуб'єктивної взаємодії у межах організації та визначають її співпрацю з іншими організаціями чи окремими

громадянами. В такому сенсі цінності – це основний фактор розвитку будь-якої організації, оскільки вони визначають мету функціонування організації, її основні пріоритетні напрями діяльності, специфіку інтерсуб'єктивних взаємодій та правила взаємодії із зовнішнім світом. Відповідно зміна чи трансформація системи корпоративних цінностей впливає загалом на зміни в інтерсуб'єктивних взаємодіях та на подальший успіх чи занепад організації.

1. Будз А. В. Аксіологія особистості. *Теоретико-методологічні проблеми сучасної психології особистості*: матеріали Міжн. наук.-практ. конф. (м. Івано-Франківськ, 23–24 вересня 2021 р.). Івано-Франківськ, 2021. С. 18–19.

2. Будз В. П. Філософські аспекти трансформації сучасного українського суспільства. *Етико-аксіологічні аспекти трансформації сучасного українського суспільства*. Івано-Франківськ: Видавець І. Я. Третяк, 2009. С. 5–8.

3. Будз В. П., Гоян І. М. Антропологія та аксіологія соціальних очікувань у процесах суспільної самоорганізації. *Антропологічні виміри філософських досліджень*: матеріали ІХ Міжн. наук. конф. (м. Дніпро, 16–17 квіт. 2020 р.). Дніпро, 2020. URL: http://conf-ampr.diit.edu.ua/AMPR_20/paper/view/20976/10910

4. Сторожук С., Гоян І., Федик О. Ідейні засади гендерної дискримінації. *Науковий вісник НУБіП України. Серія: Гуманітарні студії*. 2019. № 295. С. 40–51.

Варварук Х.П

аспірантка першого року навчання
кафедри соціальної психології

(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

КОМУНІКАТИВНА СКЛАДОВА КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА

Постановка проблеми. Якісний освітній процес можливий за умови узгодженості всіх його компонентів. Дивовижно те, що тут спостерігається закон синергії. Щоб досягти результату, потрібна взаємодія всіх ланок. «Один у полі не воїн» чудово ілюструє суть педагогічного процесу, всі учасники якого перебувають у постійній взаємодії, а взаємодія є підґрунтям для суперечностей

і конфліктів. Оскільки учасниками педагогічної взаємодії є люди з різним соціальним статусом, життєвим досвідом, віком, соціальною позицією, то і відповідно, погляди різні, що і породжує конфліктні ситуації.

Вирішення педагогічних конфліктів можливе у результаті проведення якісної комунікації. Особливою цінністю освіти є взаємодія з іншими людьми, у процесі якої відбувається особистісний розвиток, набуття досвіду спілкування, тому правомірним є виокремлення комунікативного компонента у структурі конфліктологічної компетентності педагога.

Аналіз актуальних досліджень. Конфлікти у педагогічному процесі є об'єктом дослідження багатьох вчених, зокрема: обґрунтуванням теоретико-методологічних засад дослідження проблеми конфліктів у педагогіці, основ педагогічного управління конфліктами займалися А. Анцупов, О. Белкін, В. Журавльов, О. Іонова, І. Коваль; розкрити сутність конфліктів у шкільних колективах, причини їх виникнення, шляхи запобігання і розв'язання, зокрема в учнівському середовищі намагалися А. Анцупов, В. Афонькова, Г. Балл, В. Басова, С. Гиренко, В. Журавльов, А. Зосимовський, О. Ковальов, Я. Коломинський, М. Рібакова, Є. Родченкова та інші); конфліктологічну підготовку педагогів і майбутніх учителів вивчали Г. Антонов, С. Баникіна, М. Васильєва, О. Лукашенок, С. Мусатов, М. Рібакова, Г. Пльотка, Л. Порохня, В. Семиченко, Н. Щуркова; проблемі управлінських та педагогічних конфліктів в освітніх закладах присвячено роботи Ф. Бородкіна, М. Войтович, Є. Головаха, О. Донченка, А. Ішмуратова, Л. Карамушка, Н. Коломінський, Н. Коряк, Н. Пвякель, Б. Хасан, Н. Чепєлева, Г. Чистякова.

Виклад основного матеріалу. Професія вчителя передбачає постійну взаємодію. Інтеракція відбувається на різних рівнях, точніше, на різних соціальних умовах. Так, педагогу потрібно взаємодіяти з колегами, адміністрацією, батьками, дітьми. Ми бачимо широкий діапазон соціальних статусів і навичок комунікації представників цих статусів. Така взаємодія природньо зумовлює конфлікти. Конфлікт від лат. *conflictus* – зіткнення. У психологічній науці розуміється як «актуалізоване протиріччя, зіткнення протилежно спрямованих інтересів, цілей, позицій, думок, поглядів суб'єктів

взаємодії або опонентів...» [1, с. 309]; як «зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості окремо взятого індивіда, у міжособистісних взаємодіях індивідів або групи людей, пов'язане з гострими негативними емоційними переживаннями» [2, с. 152].

Американський педагог-дослідник В. Крайдлер пропонує «формулу конфлікту». Дві (чи більше) людини вступають у взаємодію і відчують несумісні відмінності між собою або загрозу своїм ресурсам, можливостям, потребам, цінностям. У відповідь змінюється їхня поведінка. У цьому суть будь-якого конфлікту[3].

Дуже цікавим є транзакційний аналіз, автором якого є американський психолог і психотерапевт Ерік Берн. Так, його теорію про одиниці спілкування (транзакції) можна проектувати на педагогічне спілкування. Е. Берн помітив, що у спілкуванні людина займає різні позиції, які умовно він назвав Батько, Дорослий, Дитина. Слід також відзначити, що роль Дорослого чи Дитини виконується не в безпосередній відповідності до їхніх вікових параметрів, а відповідно до конкретних комунікативних цілей, які продиктовані конкретною ситуацією діалогічного спілкування. Так, комунікація у ролі Батька передбачає повчання, турботу, впевненість в своїй правоті. Дорослий розмовляє на рівних, уточнює, розмірковує, апелює до розуму. Позиція Дитини передбачає емоційність, щирість, відкритість, можливість до маніпуляції. Цікаво те, що взаємодіючи з різними учасниками освітнього процесу і вирішуючи конфліктні ситуації можливо користуватися кожною із цих позицій. Усі три ролі яскраво проявляються в міжособистісній комунікації. Прояв тієї чи іншої ролі безпосередньо залежить від статусу співрозмовника [5].

Розглядаючи поняття конфліктологічної компетентності С. Філь трактує його як здатність і готовність фахівця ефективно взаємодіяти в конфлікті, орієнтуючись при цьому на взаємовигідне задоволення потреб та інтересів усіх учасників конфліктної ситуації й реалізуючи стратегію співпраці. Здатність до запобігання та вирішення конфліктів інколи прирівнюють до соціальної компетентності [7].

А. Анцупов та А. Шипілов вважають, що «конфлікт – це найбільш гострий спосіб вирішення значущих суперечностей, що виникають у процесі взаємодії, полягають у протидії суб'єктів конфлікту, переважно супроводжуючись негативними емоціями» [6, с. 45]. Ми визнаємо вплив негативних емоцій на конфлікт, що проявляються як взаємна антипатія, агресивність, неприйнятність емоційного стану іншого, зневага, презирство які демонструються у спілкуванні. Але, на нашу думку, емоційність, яка передбачає добродушність, співпереживання, повагу, люб'язність, щирість є передумовою для зняття емоційної напруги і вирішення конфліктної ситуації.

В свою чергу Є. Богданов виділяє такі компоненти конфліктологічної компетентності: гностичний, просторовий, конструктивний (регулятивний), комунікативний, нормативний та рефлексивно - статусний компоненти [6].

Розглянемо один із них. Комунікативний компонент передбачає уміння чітко і ясно висловлювати думки, організовувати конструктивний діалог, аргументувати, переконувати, користуватися вербальними і невербальними засобами. Також, потрібно володіти інформацією про цілі, мотиви, способи і стимули спілкування, відповідати вимогам професійної етики. Педагогу необхідно знати основні правила та норми спілкування, особливості спілкування з різними соціальними групами, етичні засади спілкування. Вчитель має володіти знаннями з конфліктології, які допоможуть здійснювати комунікативний вплив на особистість, попереджувати конфліктні ситуації.

Н. Б. Завіниченко виокремлює у структурі комунікативної компетентності низку компонентів. Гностичний компонент охоплює: систему знань про сутність, структуру, функції та особливості спілкування, і професійного спілкування зокрема; знання про стилі спілкування, фонові знання, тобто загальнокультурну компетентність особистості, яка не маючи безпосереднього відношення до професійного спілкування, дозволяє вловити, зрозуміти приховані натяки, асоціації, тобто робить розуміння іншої людини більш емоційним; творче мислення яке забезпечує творчий характер спілкування. До комунікативного компоненту входять загальні та специфічні комунікативні уміння, які дозволяють учителю встановлювати контакт зі співрозмовником, адекватно

пізнавати його внутрішні стани, керувати ситуацією взаємодії з ним, застосовувати конструктивну поведінку у конфліктних ситуаціях; культура мовлення; експресивні уміння, які забезпечують адекватний висловлюванням міміко-пантонімічний супровід; перцептивно-рефлексивні вміння, що сприяють можливості проникнення у внутрішній світ партнера. Емоційний компонент включає гуманістичні установки у спілкуванні, готовність вступати у діалогічне спілкування з партнером; інтерес до внутрішнього світу співрозмовника, розвинуті емпатію та рефлексію; високий рівень ідентифікації з виконуваними соціальними та професійними ролями [4].

Апріорі неможливо говорити про якусь універсальну лінію поведінки та спілкування у конфліктних ситуаціях, бажано володіти набором варіантів у вирішенні й регулюванні конфліктної ситуації.

Отже, комунікативний компонент є важливою частиною конфліктологічної компетентності і запорукою досягнення порозуміння учасниками педагогічного конфлікту.

1. Краткий психологический словарь / сост. Л. А. Карпенко; под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. Москва: Политиздат, 1985. 431 с.
2. Психология. Полный энциклопедический справочник / сост. и общ. ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. Санкт-Петербург: прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. 896 с.
3. Мельнікова О. В. Педагогічний конфлікт та методи його подолання. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2012. Вип. 1. С. 119-126. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/domtp_2012_1_13
4. Завіниченко Н.Б. Особливості розвитку комунікативної компетентності майбутнього психолога системи освіти: Дис. канд. психол. наук. К., 2003. 229 с.
5. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. СПб., 1992. 2. 2010. 576 с.
6. Мухіна Л. Психологічні особливості розвитку конфліктологічної компетентності майбутніх учителів: дис.. канд.. псих.наук : 19.00.07. Миколаїв, 2019. 259 с.
7. Філь С. С. Визначення, зміст та структура конфліктологічної компетентності студентів – майбутніх фахівців соціономічних професій. *Наукові записки НаУКМА*. 2011. С. 20–24.

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

ІНФОМЕДІЙНА ГРАМОТНІСТЬ ЯК ЗАПОРУКА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

В умовах гібридної війни закономірно збільшується кількість інформаційно-психологічних операцій, а сама інформація стає зброєю. Громадяни нашої країни сьогодні практично цілодобово відстежують новини в режимі реального часу, послуговуючись для цього різними каналами інформації. Намагаючись бути в курсі подій, щоб визначити свої подальші дії, мільйони людей перебувають у вирі інформаційних потоків, які містять неоднозначну оцінку актуальної ситуації та дають різні, нерідко навіть зовсім протилежні, прогнози на майбутнє. Наслідком цього є зростання рівня невизначеності, напруги й тривожності у суспільстві. За таких обставин важливим є питання забезпечення резильєнтності наших співвітчизників, тобто здатності впоратися зі складними, травматичними подіями, протидіяти стресовим чинникам без довгострокових негативних наслідків для психіки, адаптовуватися і вибудовувати повноцінне життя в кризових ситуаціях.

Провідним джерелом інформації сьогодні є ЗМІ. Під впливом медіа формуються наші погляди, мотиви, настанови, оцінки актуальних подій, ставлення до себе, до інших людей, до світу, кристалізуються цінності, вимальовується т.зв. «картина світу». Медіа активно впливають на суспільно-політичну ситуацію, індивідуальну, групову та масову свідомість і поведінку. В умовах суспільно-політичної кризи, коли йдеться про формування настанов щодо ситуацій та об'єктів, які є новими, незнайомими, медіа мають важливе соціальне значення, і рівень довіри пересічних громадян до них зростає. Особливо, якщо необхідну інформацію неможливо або важко здобути або перевірити за допомогою інших джерел чи власного досвіду.

Пересічні медіаспоживачі активно цікавляться суспільно-політичними подіями в країні і у світі, але далеко не всі враховують, що інформація, яка поширюється за допомогою ЗМІ, не завжди є нейтральною, об'єктивною, і не всі перевіряють рівень її достовірності та мету впливу.

Результати опитувань, проведених у 2021р. на замовлення організацій «Internews» (N=1600) [2] і «Детектор медіа» (N=2000) [1], показали, що більшість мешканців України отримують новини із соціальних мереж (63%), дещо менше – з інтернет-сайтів новин (48%) і телебачення (46%), ще рідше джерелом інформації стають радіо і друковані видання (відповідно 13% і 7%). 69% наших співвітчизників вважають, що можуть відрізнити неправдиві новини від справжніх, але тільки 40% з їх числа вважають проблему дезінформації актуальною. При цьому достовірність новин вони визначають, орієнтуючись на свої власні відчуття (34%), наявність фактів, доказів (21%), новизну інформації (18%) і рівень довіри до певного джерела (18%), інтуїцію (11%) тощо [2]. 42% українців ніколи не перевіряють медіаконтент на достовірність [1].

Як бачимо, нашим співвітчизникам в умовах гібридної війни критично важливо підвищувати рівень своєї інфомедійної грамотності. Відсутність у значної частини медіаспоживачів навичок критичного сприйняття інформації робить їх надзвичайно вразливими до різного роду медіавпливів, в т.ч й до деструктивних: ворожої пропаганди, дезінформації, фейків, інформаційних вкидів тощо.

Інфомедійна грамотність (англ. Media and Information Literacy (MIL)) передбачає наявність системи знань щодо специфіки діяльності ЗМІ, розуміння особливостей їх психологічного впливу на людину і суспільство, а також вміння відбирати інформацію з різних джерел, критично її аналізувати, перевіряти її надійність і достовірність, систематизувати, створювати та поширювати інформацію за посередництвом сучасних медіа, презентувати себе і комунікувати з допомогою медіазасобів, забезпечувати особисту кібербезпеку.

В складній, критичній ситуації, яку переживає наша країна, нам важливо отримувати достатню кількість достовірної інформації, щоб зорієнтуватися в

актуальній ситуації, усвідомити реальність, зберегти нормальне психологічне і фізіологічне функціонування, прийняти рішення про свої наступні дії. Водночас потрібно запобігати поширенню дезінформації, нагнітання тривоги, паніки й залякуванню населення в інфопросторі, дестабілізації психічного стану співвітчизників.

Медіаспоживачам потрібно пам'ятати, що будь-яке повідомлення у ЗМІ відображає точку зору певних сторін, транслює ідеологію певних сил та відповідає їхнім інтересам (політичним, комерційним та ін.). Нерідко медіа з різних причин можуть також поширювати неперевірену, недостовірну інформацію. Тому необхідно користуватись тільки надійними джерелами інформації, насамперед офіційними ЗМІ (загальнодержавними та місцевими), причому важливі звістки потрібно звіряти не менше, ніж у трьох ресурсах. Слід перевірити достовірність інформації, її джерело, співвідношення фактів і особистих суджень автора, причому важливо перевіряти не тільки текст публікації, але й фото, відео, дату публікації, кожен окремий факт, адже поєднання реальних фактів і вигаданих – одна з основних технологій створення фейків та інфовкидів ворожих сил.

Особливо уважними слід бути до емоційно забарвлених новин. Спонування авторами повідомлень до емоційного сприймання подій, інформації також є маніпулятивним прийомом, що нівелює критичне, аналітичне мислення, спонукає до вчинків, які відповідають певній емоції. Ворожі пропагандисти і диверсанти завжди намагаються дестабілізувати суспільство: дезорієнтувати, спровокувати панічні настрої, загострити конфліктні лінії, стимулювати хибні дії влади, медіа, населення тощо.

Загрозами психологічній безпеці наших співгромадян є також інформаційне перенасичення внаслідок надмірного споживання новин та їх постійного обговорення в різних соціальних групах, фонове, некритичне сприймання інформації, необдумане поширення неперевіреної інформації в соцмережах та в безпосередній міжособистісній комунікації тощо. Тому необхідно урізноманітнювати інформацію, яку отримуємо, не концентруватися тільки на одній темі, що дозволить, з одного боку зберігати власну ресурсність,

а з іншого – уникати «інформаційної бульбашки». Щоб уникнути інформаційної інтоксикації, слід обмежувати час перевірки новин до двох-трьох разів щодня. У випадку наявності ознак порушення рівня психологічної стійкості необхідним є тимчасове припинення медіаспоживання. Попередити та зменшити дистрес також допоможе спілкування з друзями та близькими, іншими людьми, які в цей непростий час виявляють високий рівень психологічної стійкості, «легалізація» своїх емоцій, обговорення подій, громадська активність (наприклад, волонтерство), рутинні справи.

Таким чином, здатність особистості відповідально працювати з інформацією дозволить орієнтуватися в складній ситуації, розуміти сутність життєвих викликів та власні ресурси, усвідомлено обирати ефективні копінг-стратегії, вибудовувати нормальне, повноцінне життя в умовах гібридної війни.

1. Індекс медіаграмотності українців. Аналітичний звіт за результатами комплексного дослідження. ГО «Детектор Медіа», 2021. URL: <https://bit.ly/3vyNpbi>

2. Ставлення населення до медіа та споживання різних типів медіа у 2021р. Опитування USAID-Internews щодо споживання медіа. URL : <https://cutt.ly/aGcdjs1>

Галюк Р.В.
Магістрант ОП «Психологія»
Кафедри соціальної психології
факультету психології
*(Прикарпатський національний університету
імені Василя Стефаника)*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ СЕМІНАРИСТІВ ДО УМОВ НАВЧАННЯ У ДУХОВНІЙ СЕМІНАРІЇ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ

У 21-му столітті, в часі великих можливостей, перед молодою людиною відкривається багато перспектив, де можна себе реалізувати. Деякі молоді люди по закінченні школи не вступають до професійних коледжів чи університетів, а одразу шукають роботу, адже це час свободи і демократії. Також є такі, які

відчуваючи покликання до певного служіння і стараються реалізувати його. Одним із таких покликань є священиче покликання, яке реалізувати в сучасному світі є набагато важче, адже, те що диктує суспільство, не завжди співпадає з навчанням Церкви і християнськими цінностями. І саме цей процес, адаптації семінариста, який відчуваючи своє покликання до священичого служіння вступив до семінарії, не є простим, обумовлений деякими особливостями інтеграції в спільноту.

Мета: здійснити теоретичний аналіз особливостей соціально-психологічної адаптації семінаристів до умов навчання у духовній семінарії.

Соціально-психологічна адаптація це процес пристосування особи до нового середовища його вимог та нової соціальної групи.

З системної точки зору це явище слід розглядати як безперервний процес взаємозалежного впливу людини та її соціального оточення, успішність і адекватність якого залежить від психологічних особливостей особистості та факторів середовища. Адаптація досягається шляхом поєднання несвідомого та свідомого моделювання власної поведінки в особистісні та ситуаційні стратегії для досягнення бажаних результатів. На встановлення бажаних цілей і способів їх досягнення впливають зовнішні та внутрішні соціальні регулятори. Зовнішні соціальні регулятори – це норми, правила, вимоги, побажання та очікування щодо поведінки. Внутрішні соціальні регулятори — це інтереси, потреби, цінності та змістовні життєві орієнтації, які сукупно визначають життєві цілі, оптимальні стандарти соціальної адаптації та індивідуально прийнятні способи та форми соціальної адаптації [2, с. 29].

Зазначимо, що соціально-психологічна адаптація включає:

1. Втілення механізму взаємодії особистості з мікросередовищем шляхом певного пристосування до неї через діяльність, поведінку, спілкування;
2. Освоєння норм, моральних цінностей найближчого позитивного соціального середовища шляхом його раціонального усвідомлення, або шляхом інтеріоризації;

3. Досягнення стану адаптації суб'єкта шляхом установаження динамічної рівноваги між його особистісними установами та очікуваннями середовища при наявності контролю з його боку [3].

У вузькому розумінні соціально-психологічна адаптація розглядається як процес, що забезпечує інтеграцію особи в ту чи іншу соціальну групу або спільноту. Формування особи, як представника групи, тобто носія її цінностей, установок, норм, орієнтацій, зумовлює в неї вироблення необхідних для цього здібностей та властивостей [7, с. 447].

Результат і характер процесу адаптації буде залежати від багатьох факторів, найперше таких, як цілей і ціннісних орієнтацій особи, можливостей їх досягнення в тому соціальному середовищі де вона адаптується. Прогрес соціально-психологічної адаптації особи частково залежить від того, наскільки вона адекватно сприймає свою соціальну позицію, соціальні зв'язки та свої якості. Неправильна або спотворена думка про своє місце у соціальному середовищі призводить до порушень адаптації, наслідком яких може бути: патологічна адаптація, відмова від взаємодії з соціальним середовищем, також різні психосоматичні та невротичні розлади [5, 49].

Складовими структури адаптації є пізнавальний компонент та психічна переорієнтація.

Пізнавальний компонент полягає в тому, як людина сприймає та тлумачить ситуації, які потребують адаптації, а також засвоює нові форми поведінки, цінності, норми, правила нового середовища. Це залежить, насамперед, від установок і характеристик когнітивної сфери людини.

Психологічна переорієнтація особистості — це вироблення оцінки та сприйняття ситуації (на основі емоційно-інтелектуальної обробки), що відповідає ціннісним орієнтаціям і моделям поведінки нової групи. У той же час відбуваються деякі внутрішньоособистісні зміни, а саме: змінюються соціальні установки особи, які підганяються до вже існуючих у новому середовищі, різним ступенем змінюються перспективи, установки, мотивації та цілі особистості. Психологічна переорієнтація особи може бути революційною та зачіпати найглибші шари психологічного світу людини, але зазвичай

відбувається на рівні свідомого конформізму. При цьому людина лише зовні діє відповідно до прийнятих норм, а не інтеріорізує їх у структуру своєї особистості. Таким чином можна досягнути стану нормальної адаптації, але тут не відбувається глибокої психологічної переорієнтації особистості. Наявність саме цих двох складових компонентів адаптації дозволяє досягти особі нормальної адаптації, яка здійснюється різними способами, в залежності від механізму, який людина використовує в процесі:

- перетворення та усунення проблемних ситуацій, в яких відбуваються незначні особистісні зміни, переважно в напрямку особистісного розвитку та вдосконалення;

- адаптація, в якій збережена проблемна ситуація (приспосовання), це тоді, коли відбуваються більш глибокі зміни в особистості, але з незначним внеском або без нього в самоактуалізацію та зростання [4].

Семінарія – це духовний, виховний, навчальний заклад закритого типу, метою якого є підготовка кандидатів до священства. Семінарія є середовищем, де семінарист покликаний розвинути всі харизми, таланти і здобути ті людські якості, які будуть важливими засобами для майбутнього священничого служіння.

В правилах внутрішнього розпорядку Івано-Франківської духовної семінарії говориться про те, що «кожен, хто приходить до семінарії, повинен усвідомити, що час його перебування у цій спільноті – це час активного пізнання себе і Божого задуму щодо себе (розрізнення покликання), час інтенсивної особистої переміни та уподібнення власного способу існування до способу життя Христа – Доброго Пастиря. Для успішного досягнення поставленої мети необхідні такі якості: відкритість, щирість, послух» [7, с. 3].

Процес соціально-психологічної адаптації семінаристів до умов навчання в духовній семінарії має свої особливості, адже це закритий тип навчання, де семінарист за допомогою духовної, пасторальної, наукової і особової формації готується до майбутнього священничого служіння.

Формування для священства, також, має справу з численними проявами дисбалансу, що вкорінений в серці кожної людини. Про цю неврівноваженість говорить документ *Gaudium et spes*: «Порушення рівноваги, від якого страждає

сучасний світ, пов'язане з іншим, глибшим розладом, що має своє коріння в людському серці»³⁸. У контексті семінарійного життя, цей дисбаланс проявляється у тому, що молода особа має справу із суперечностями між тими ідеалами, до яких свідомо прагне, і реальним життям, із його труднощами і падіннями, які завжди мають місце на дорозі плекання моральних чеснот. У цьому випадку допомога духівника і сповідника є достатньою. Однак, у документі зазначено, що кандидати більш-менш підкреслено відображають неспокій нової ментальності, що характеризується споживчістю, нестабільністю у сімейних та соціальних відносинах, моральним релятивізмом, помилковими поглядами на сексуальність, хиткістю у виборі через систематичне заперечення цінностей. Тому, іншою проблемою на шляху зростання, не раз є особливі рани минулого, які ще не вирішені, вірогідно, спровоковані такою ментальністю[8].

Семінарист живе згідно розпорядку затвердженого ректоратом семінарії. Розпорядок так сформований, щоб семінарист мав достатньо часу для молитви, навчання, відпочинку та сну. Важливим елементом у формації семінаристів є інтеграція в спільноту. Згідно правил внутрішнього розпорядку семінарист у вільний час, приписаний розпорядком дня, може вести розмови на різні теми, читати книги, грати на музичних інструментах, відвідувати семінарійний спортзал, грати в неазартні ігри. При трапезі дозволяється вести тиху спокійну розмову з товаришами [7, 14].

Інтеграція семінарриста першого курсу в семінарійну спільноту є складною, адже тут його діяльність, як особистості зустрічається з певними викликами. Більший відсоток абітурієнтів, це хлопці віком 17 років, які закінчили повну загальну середню освіту, тому специфіка віку, і умов навчання в духовній семінарії обумовлені певними особливостями.

Формація семінарриста здійснюється зокрема такою моделлю, де присутні правила та необхідність виконання цих правил. Це зумовлює певну зміну способу життя, певною мірою обмежує студента, який також є вразливим на проблему свободи, як і більшість молодих людей. Проте, саме така модель формування втілює ті вказівки, які говорять про практичний вимір переживання

свободи, це висвітлено в рамках монашого життя. «Щоб богопосвячена особа могла відчувати себе вільною, це монаше "я забов'язаний", "є моїм обов'язком" мусить перемінитися в особисте "сам бажаю і хочу". Переміна "я забов'язаний" у "бажаю і хочу" не може бути ламанням власної людської волі» [1, 48]. Цей процес відбувається в кожного семінариста по різному, залежно від зрілості і духовного зростання.

Семінарист має навчитися лідерських якостей, адже у священничому служінні, на парафії він є лідер, який веде свою паству. В семінарійній спільноті прослідковуються неформальні лідери, вони зазвичай є ініціативні, творчі, працьовиті та старанні. До таких осіб ректорат семінарії ставиться позитивно, адже вони є прикладом для інших семінаристів і рушієм в семінарійному житті, зокрема в культурних і мистецьких заходах, що є важливим у загальнолюдській формації.

Духівник семінарії, це той священник, який духовно провадить семінариста під час навчання. Принаймні раз на місяць семінарист повинен зустрічатися зі своїм духовним провідником. Тут семінарист ділиться своїми духовними труднощами, переживаннями та отримує настанови для кращого духовного зростання. Семінарист, який не відвідує духовних зустрічей зі своїм духовним наставником, занедбує своє духовне зростання.

Висновки. Показники соціально-психологічної адаптації, як результату пристосування до середовища, стосуються таких сфер:

- афективної – особливості емоційних реакцій, переживань та почуттів, емоційний комфорт;
- поведінкової – особливості копінгу, адекватність докладених зусиль, соціальна прийнятність поведінки, гнучкість та швидкість реагування;
- когнітивної – самооцінювання відповідності результату запланованому;
- особистісної – самооцінювання результату адаптації, способу її досягнення відповідно до власних ціннісних орієнтацій та самооцінювання;
- соціально-психологічного контексту – відповідність встановленим соціальним нормам, соціальним цілям.

Особливостями соціально-психологічної адаптації семінаристів першого курсу до умов навчання в духовній семінарії виступають такі показники: прийняття цінностей та норм семінарії, дотримання правил внутрішнього розпорядку семінарії; вміння духовно, інтелектуально, загальнолюдсько та пасторально розвиватися.

Бачимо те, що багато чинників впливають на соціально-психологічну адаптацію семінаристів. Реалістичне розуміння особи семінарста, його індивідуальності, особистісного досвіду, потенціалу та зранень дозволить швидше адаптуватися семінаристу і зробити формацію у семінарії більш ефективною.

1. Августин Ю. Значення і сенс формації сьогодні / Преображення у Господі: матеріали конференції монашества УГКЦ 5-9 вересня 2005 року / Патріарша комісія у справах монашества УГКЦ. Львів 2006, С. 43-57.

2. Галецька І. Психологічні чинники соціальної адаптації. Дата оновлення : 25.03.2022 URL : <http://znc.com.ua/ukr/publ/periodic/shpp/2005/1/p091.php>

3. Герасімова Н. Є., Герасімова І. В. До питання внутрішньоособистісного конфлікту в контексті адаптації першокурсників до умов навчання у ВНЗ. Вісник Черкаського університету. 2015. № 34 С. 26-33. URL : <file:///C:/Users/User/Downloads/adminojs,+7.pdf>

4. Дудка Т. Проблема соціально-психологічної адаптації. Дата оновлення : 01.04.2022 URL : <https://www.inforum.in.ua/conferences/16/29/196>

5. Емішянц О. Особливості соціально-психологічної адаптації особистості. Дата оновлення : 01.04.2022 URL : <http://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/910/865>

6. Психологія : підручник / Ю. Л. Трофімов та ін. Київ : Либідь, 2003. 560 с.

7. Правила внутрішнього розпорядку Івано-Франківської духовної семінарії ім. свщмч. Йосафата УГКЦ. Івано-Франківськ, 2020. 15 с.

8. II Ватиканський Собор. Душпастирська конституція про церкву в сучасному світі *Gaudium et spes*, 340.

Гордієнко А. В.
аспірант кафедри психології та педагогіки
(*Національний університет*
«Києво-Могилянська академія»)

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В ОНЛАЙН СПІЛЬНОТАХ ГЕЙМЕРІВ

В сучасному суспільстві відеоігри стали важливою частиною життя та культури, тож їх феноменологія все більше охоплюється в дослідженнях. **Мета нашого дослідження** привернути увагу до своєрідного феномену сучасного суспільства — геймерських спільнот та різноманіття організаційної культури, яку вони створюють.

В психологічних дослідженнях аналізують організаційні культури, створені відповідні психологічні портрети [1]. Любителі відеоігор донедавна оцінювалися як особи, що прагнуть до легких непродуктивних форм дозвілля, як особи без серйозних інтересів, для яких гра витіснила більш змістовні форми діяльності. В ряді досліджень підкреслювалися наступні негативні аспекти впливу ігор: формування залежності, збіднення інтересів особистості, відсторонення від соціального життя. Дослідники та широкий загал ще досі вважають, що відеоігри — марна трата часу, привід ухилятися від обов'язків. Серед педагогів та переважної більшості науковців, які аналізували ігрову діяльність, поширеною є думка, що відеоігри є небезпечними для незрілої психіки, що молоді люди, які захоплюються відеоіграми, перестають цікавитися соціальним світом і стають безпорадними перед реальними проблемами. Однак поступово дослідження показали, що відеоігри можуть позитивно впливати на учасників та сприяти різним аспектам психічного розвитку [2]. Поступово стало зрозуміло, що культура ігор дуже різноманітна. В дослідженнях все більш уважно та детально проводиться психологічний аналіз діяльності, яка моделюється у відеоіграх, і розширюється поле даних, в яких зафіксовані позитивні ефекти відеоігор. На основі огляду доступних нам

досліджень нам вдалося окреслити певний перелік позитивних психологічних ефектів впливу відеоігор [2]:

1. Формування базових навичок для навчання та майбутньої професійної діяльності.
2. Розвиток операційного складу різних видів діяльності.
3. Розвиток зорово-моторної координації та дрібної моторики.
4. Розвиток просторового сприйняття.
5. Формування навичок вирішення проблем і розвиток логічного мислення.
6. Формування навичок планування, управління ресурсами та логістики.
7. Освоєння багатозадачності (*одночасне відстеження багатьох змінних і управління декількома завданнями*).
8. Тренування в швидкості прийняття рішень.
9. Розвиток діяльнісних та поведінкових стратегій, інтуїції («передчуття»).
10. Ситуаційна обізнаність та ситуаційна компетентність.
11. Феномен примусу наймолодших гравців до розвитку корисних навичок.
12. Формування корисних для високих досягнень особистісних рис.
13. Навички оцінки та самооцінки.
14. Навички розпізнавання образів.
15. Індуктивно-дедуктивне мислення і перевірка гіпотез.
16. Розвиток пам'яті.
17. Концентрація уваги.
18. Обґрунтованість судження при стимулах, що порушують діяльність, та спокусах.
19. Навички роботи в команді і співробітництва.
20. Розвиток навичок управління процесами.
21. Моделювання реального світу та отримання досвіду.

Хоча в поглядах дослідників ще існують розбіжності щодо переваг та недоліків відеоігор, тим не менш картина стала більш складною, детальною та

потенційно більш перспективною для досліджень. Вивчення онлайн спільнот, проведене нами, переконує, що геймери активно створюють спільноти, які відзначаються яскравою соціально-психологічною феноменологією. Формування онлайн спільнот геймерів, які активно розвиваються в сучасному суспільному контексті, ставить питання не лише про індивідуальні ефекти відеоігор, а й про дослідження об'єднань геймерів. Проведене нами дослідження показує, що онлайн спільноти геймерів відзначаються не тільки яскравою соціально-психологічною феноменологією, а й складною та різнобарвною феноменологією організаційної культури. У відеогрі задовольняються суттєві потреби наших сучасників, що породжує їхні своєрідні світи соціальної взаємодії, своєрідну організаційну феноменологію інформаційної епохи. Онлайн спільноти об'єднують учасників, що залучаються в ігрову діяльність. Процес гри передбачає тривалі процеси комунікації, спрямованої не лише на гру, а й вивчення ігор, їх оцінки, розуміння жанрів, процесів, які моделюються у іграх, на підготовку до розгортання гри, узгодження часу, аналізу можливостей учасників. Геймери створюють поле спільної діяльності, спілкуються між собою, тож це приводить до складної змістовної комунікації, соціальної взаємодії та творчості, як діяльнісної, так і соціальної, а також організаційної.

В проведеному дослідженні нами отримані результати, які показують, що **в діяльності онлайн спільнот геймерів проявляються наступні особливості:**

Спільноти об'єднують людей з різним рівнем оволодіння технологіями.

В процесі гри створюються можливості експериментування з віртуальними образами суб'єктів гри в присутності групи.

В ігровому контексті створюються умови для соціальної спільної діяльності, творчості та комунікації та реалізації широкого кола видів діяльності (спілкування, опис та рецензування ігор як концепцій сфер діяльності, як програмних продуктів, вивчення та використання технологій, створення музики, сюжетів та інших продуктів, орієнтованих на потреби спільноти).

Онлайн спільноти створюють умови для розвитку міжособистих стосунків, які відзначаються міцністю і глибиною.

Диференціація позицій в спільнотах є динамічною, тим не менш в онлайн спільнотах проявляється лідерство, яке є визначальним для тривалого існування спільнот. Наші спостереження дозволяють стверджувати, що в онлайн спільнотах з тривалою історією існує своєрідний культ особистості лідера. Для заняття позиції лідера необхідно поєднання авторитетності, технічних навичок, працьовитості, інтелекту, активності у спілкуванні, тонкої чутливості до потреб спільноти в цілому, окремих членів спільноти та окремих мікроспільнот.

Особливими організаційними феноменами онлайн спільнот виступають меми, активна візуалізація спілкування та комунікативних подій, контент наповненість та продуктивність взаємодії, центрованість на лідері, динамічна відкритість спільнот, принцип токсичності конкурентності, особливий феномен очікувань, що підтримується спільнотою певними ритуалами, реалізація ритуалів, які спрямовані за межі ігрової діяльності, виступають чинниками групової динаміки та посилюють залучення в діяльність спільноти.

Організаційна культура спільнот геймерів характеризується різноманітністю. Однак можна виділити онлайн спільноти з високим розвитком та низьким розвитком організаційної культури.

Психологічний портрет онлайн спільнот з високо розвинутою організаційною культурою. Діяльність спрямована на інтелектуальну творчу результативну взаємодію. Проявами культури виступають нормативність стосунків, розгалужені комунікації, міжособистісні стосунки з різним та переважно високим рівнем саморозкриття, демократичний характер стосунків, нормативність відкритості, теплоти, взаємодопомоги. Цінності спільноти утверджуються та охороняються: встановлені пріоритети, норми, ритуали.

Психологічний портрет онлайн спільнот з низьким рівнем організаційної культури. Діяльність спрямована на індивідуальні потреби, конфліктна та невпорядкована. Проявами культури виступають відсутня нормативність стосунків, розгалужені хаотичні комунікації, міжособистісні стосунки з різним рівнем, переважно низьким, саморозкриття, стосунки

позбавлені відкритості, теплоти, взаємодопомоги. Цінності спільноти нез'ясовані та невстановлені.

Характеристики культур, представлені нами, відображають цілісний підхід до концепції організаційної культури [3, 4].

В іграх учасники користуються продуктами ігрової індустрії, тож при створенні цих продуктів розробляються заходи по залученню учасників, по просуванню товарів та послуг, формуванню мотивації до їх використання. Тим не менш розвинуті онлайн спільноти відзначаються критичністю щодо тиску, спрямованих їм пропозицій, тож представникам індустрії доводиться формувати більш соціально орієнтовані стратегії просування власних інтересів.

Проведене нами вивчення онлайн спільнот геймерів свідчить, що соціально психологічні закономірності, представлені в класичних соціально-психологічних концепціях групової динаміки та групового розвитку з повною імперативною силою проявляються у онлайн спільнотах ще з більшою контрастністю: утворення та розвиток, диференціація, інтеграція, нормоутворення. **Результатами життєдіяльності онлайн спільнот геймерів є групові норми, рівень розвитку та групова структура.** Тим не менш онлайн спільноти створюють простір для розвитку особистості, для різноманітних видів спільної та індивідуальної творчої діяльності. Онлайн спільноти дозволяють рости, розвивати навички і формувати різні види діяльності.

Проведений аналіз та дослідження проблеми дозволяє стверджувати, що відеоігри створюють переваги, пов'язані з когнітивними, мотиваційними, емоційними та соціальними аспектами поведінки, тож негативна суспільна стигматизація гравців є необґрунтованою. Подальші дослідження слід спрямовувати на психологічний аналіз діяльності спільнот геймерів та різних типів ігрової поведінки. Отримані нами результати переконують, що поняття організаційної культури є корисним щодо вивчення онлайн спільнот геймерів.

1. Гордієнко В. І. Аналіз методів дослідження організаційної культури професійно-освітніх середовищ. Наукові записки НаУКМА. 2005. Т. 47 : Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. С. 60–67.

2. Гордієнко А. В. Комп'ютерні ігри та їх позитивні психологічні ефекти. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. 2017. Т.199. С.58-62. URI: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/12402>

3. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций. СПб. : Питер, 2002. 224 с.

4. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство [пер. с англ.] / под ред. В. А. Спивака / Э. Х. Шейн. СПб. : Питер, 2002. 448 с.

Гоян І.М.

професор кафедри соціальної психології
доктор психологічних наук, професор
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

Будз В.П.

докторант кафедри філософії
кандидат філософських наук, доцент,
(Львівський національний університет
імені Івана Франка)

ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ ЯК УНІВЕРСАЛЬНІ САМООРГАНІЗАЦІЙНІ ФАКТОРИ В ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Діяльність тієї чи іншої організації має певну мету. Однак, вона часто може суперечити загальноприйнятим аксіологічним, етичним та правовим нормам, при умові якщо керівництво організації, або її окремі члени керуються егоїстичними мотивами у виборі цієї мети.

Зокрема, у сфері економіки у більшості випадків як приватна так і організаційна мета діяльності, як стверджує, наприклад, М. Вебер полягає у прагненні до прибутку та наживи [1, с. 22]. Однак, таке прагнення до прибутку та наживи [1, с. 22] зазвичай суперечить релігійним та етичним нормам, якщо людина діє егоїстично, меркантильно, без прояву соціальної відповідальності [5], або ж, не враховуючи інтереси інших громадян, та орієнтуючись лише на споживання [6] та консюмеризм [8, с. 31].

У більшості економічних організацій переважає, наприклад, «...бажання максимізувати прибуток будь-якими способами» [7, с. 107]. Проте, в такому випадку виникає етична проблема засад економічної діяльності, яка полягає у

тому, що якщо якась організація ставить за свою мету прибуток за будь-яку ціну, то це, по-перше, може суперечити екологічним нормам та негативно впливати на оточуюче середовище і здоров'я співгромадян; а по-друге, може свідчити про надмірний егоїзм у ціннісних орієнтаціях організації, яка діє на основі дегуманізованих моральних та правових принципів.

В такому аспекті важливим критерієм прийняття рішень щодо мети економічної діяльності організацій мали б бути, наприклад, «чесність і добропорядність» [7, с. 107]. Саме такі етичні принципи, на наш погляд, можуть стати основою загальноприйнятих соціальних очікувань, зокрема чесної конкуренції, відсутності монополій та суспільно-виваженої ціни товарів і послуг.

У свою чергу, відсутність соціальної відповідальності як етичного принципу, є, на наш погляд, причиною розвитку тіньової економіки, монополізму та корумпованості суспільства у цілому. Крім того, відсутність соціальної відповідальності та бажання збагатитись за будь-яку ціну є причиною невмотивованого збільшення цін на ті чи інші види товарів і послуг, які стають необхідними в той чи інший конкретний момент історії. В такому аспекті економічна організація у виборі та обґрунтуванні своєї мети стоїть завжди перед вибором двох альтернатив: 1) *максимального прибутку VS 2) соціальної відповідальності*.

У цілому, етичні принципи мали б орієнтуватись на загальнолюдські цінності, які власне й мотивують моральну поведінку особистості [4, с. 59]. Тобто, етичні норми мали б бути важливою складовою світогляду, який має аксіологічний вплив на самоорганізаційні процеси у суспільстві, оскільки він мав би бути «...спрямований на гуманні, солідарні, загальнолюдські цінності, в основі яких перебуває людина, її свобода, солідарність, егалітаризм, толерантність, добробут, рівність, повага, соціальна справедливість. Саме ці цінності світогляду, які функціонують на рівні переконань особистості здатні бути потужними основами мотивації людської діяльності та водночас факторами самоорганізації соціальної інтеграції, кооперації, співпраці» [3, с. 92].

Яким чином тоді вирішити протистояння між матеріальними та духовними мотивами у діяльності організацій та у виборі їх мети? На наш погляд, будь-яка діяльність будь-яких типів організацій мала б ґрунтуватися на паритеті матеріальних та духовних цінностей, зокрема, наприклад, власності і свободи [2]. Тобто, будь-яка людина звичайно може вільно обрати будь-який вид діяльності заради збільшення розміру своєї власності (або інших матеріальних чи духовних цінностей і благ); але діяти необхідно так, щоб шляхи здобуття власності (або інших цінностей і благ) не суперечили свободі іншого та не утискали прав, етичних та аксіологічних орієнтацій іншої людини.

Саме тому етичні принципи, зокрема *принцип соціальної відповідальності*, на наш погляд, мали б бути фундаментальною самоорганізаційною засадою, на якій би засновувалась діяльність будь-яких організацій незалежно від їх належності до тієї чи іншої соціальної сфери. Саме загальнолюдські етичні норми гуманного та альтруїстичного виміру – це універсальні самоорганізаційні фактори «стримування» егоїстичних емоцій та егоїстичного світогляду, який у багатьох випадках негативно впливає на соціальне середовище.

Загалом, етичні принципи є важливими складовими прийняття рішень у різних типах організацій. Вони можуть бути підґрунтям їх самоорганізаційного розвитку на основі того, що ці принципи перебуватимуть в основі соціальних очікувань як учасників організації так і громадян поза ними.

1. Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму / пер. з нім. О. Погорілій. Київ: Основи, 1994. 261 с.
2. Будз В. П. Власність і свобода як цінності та чинники гуманізму. *Людина і політика*. 2003. №4 (28). С. 51–55.
3. Будз В. П., Гоян, І. М. Аксіологічний вплив світогляду на самоорганізацію соціального відчуження та соціальної інтеграції. *Збірник наукових праць ЛОГОС*. 2021. С. 90–92. DOI: <https://doi.org/10.36074/Logos-05.02.2021.v4.22>
4. Гоян І. М. Цінність як детермінанта моральної активності особистості. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. 2002. № 7(1). С. 53–60.
5. Єрмоленко А. М. Комунікативна практична філософія: підручник. Київ: Лібра, 1999. 487 с.
6. Печчеї А. Человеческие качества / пер. с англ. О. В. Захаровой; общ. ред. и

- вступ. ст. Д. М. Гвишиани; 2-е изд. Москва: Прогресс, 1985. 312 с.
7. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації: навчальний посібник / 2-ге вид., перероб. і доп. Вінниця: б.в, 2016. 150 с.
 8. Shapoval V. M., Tolstov I. V. Quo Vadis: Anthropological Dimension of the Modern Civilization Crisis. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*. 2021. No 19. P. 23–31. DOI: <https://doi.org/10.15802/ampr.v0i19.235937>

Гринчук О.І.

доцент кафедри соціальної психології,
кандидат психологічних наук, доцент

(*Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника*)

ГЕНДЕРНІ ВІДМІННОСТІ У СПРИЙНЯТТІ СТУДЕНТАМИ ІМІДЖУ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Імідж навчального закладу, у нашому розумінні, це наповнений позитивним змістом образ, який спрямований на побудову ефективних зв'язків із громадськістю, що виступає необхідною умовою його конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг [1].

Серед досліджуваних показників іміджу навчального закладу, з метою гендерного порівняння нами обрано наступні: імідж керівника; імідж викладача; якість освіти; бізнес імідж; соціальний імідж; візуальний імідж; віртуальний імідж.

Дослідження проводилось у Прикарпатському національному університеті ім. Василя Стефаника. У дослідженні прийняло участь 40 студентів: 20 – дівчат, 20 – хлопців; 2-х – 4-х курсів бакалаврату та 1 курсу магістратури. Вік досліджуваних 18-37 роки.

За показником «Імідж керівника» можна прослідкувати, що дівчата вище оцінюють імідж керівника, адже їхні оцінки переважають над оцінками хлопців. Так, оцінку в 1 бал ніхто не обрав, оцінку 2 бали поставили тільки хлопці. Різниця в оцінці 3 та 4 за розподілом хлопців та дівчат незначна на користь дівчат. Тільки в оцінці 5 різниця розподілу балів майже вдвічі вища у дівчат, ніж у хлопців.

Гендерні відмінності в розподілі балів за показниками іміджу ПНУ

Оцінка	1		2		3		4		5	
	Х	Д	Х	Д	Х	Д	Х	Д	Х	Д
Імідж керівника	0	0	4	0	15	21	28	36	55	80
Імідж викладача	0	0	0	4	24	54	72	120	210	115
Якість освіти	0	4	20	8	78	36	76	108	110	40
Бізнес імідж	10	2	4	0	18	39	112	100	50	245
Соціальний імідж	10	4	4	2	18	42	36	92	45	80
Візуальний імідж	31	14	14	26	117	87	112	164	55	95
Загальний бал	51	24	46	40	270	279	436	620	525	655

Показник «Імідж викладача» отримав вдвічі вищі значення у балах 3 та 4 у дівчат, а хлопці надали перевагу в оцінці іміджу викладача 5 балам, які теж вдвічі перевищують значення дівчат. «Якість освіти» хлопці оцінили все ж вище. Бали хлопців переважають в оцінках 2, 3 та 5. Водночас, бали дівчат переважають в оцінці 4. Різниця у розподілі балів хлопців та дівчат в оцінках 3 та 4 за показником «якість освіти» майже у 2 рази і практично у 3 рази різниця балів в оцінці 2 та 5 [2].

«Бізнес імідж» хлопці схильні оцінювати на 1, 2 та 4. Як можна побачити, різниця у розподілі балів за показником «Бізнес імідж» значно

відрізняється. Дівчата вирішили оцінити бізнес імідж університету твердою 5-ою, також вибрали і оцінку 3.

За показником «Соціальний імідж» у хлопців переважають оцінки 1 та 2, тут їх бали перевищують бали дівчат. Але дівчата все ж схильні оцінювати соціальний імідж вищими оцінками на 3, 4 та 5. Різниця у розподілі балів за оцінками 3, 4, 5 показника «Соціальний імідж» у 2 рази вища на користь дівчат, а в оцінках 1 та 2 вища у хлопців.

«Візуальний імідж» хлопці та дівчата оцінили по-різному. Оцінки які поставили дівчата, це 2, 4 та 5 переважають над оцінками хлопців. Хлопці схильні оцінювати візуальний імідж на 1 та 3. Різниця в балах 1, 2 та 5 між оцінюванням хлопців і дівчат різниться у двічі. Розподіл у балах за оцінкою 3 та 4 незначний, як на користь хлопців, так і на користь дівчат [2].

Показник «Віртуальний імідж» навчального закладу складався із кількох елементів. Так, на запитання «Чи знаєте Ви, що Прикарпатський національний університет має офіційний сайт?» 100% опитуваних відповіли так. На наступне запитання «Чи користуєтесь Ви даним сайтом?» 100% дівчат і 80% - хлопців дали ствердну відповідь. Також наші респонденти оцінювали роботу офіційного сайту університету, де «5» найвища оцінка вираженості, «1» - найменша. Розподіл балів за критерієм «Візуальний імідж». У таблиці 2.

Таблиця 2.

Гендерний розподіл балів за показником «Візуальний імідж»

Оцінка	1		2		3		4		5	
	Х	Д	Х	Д	Х	Д	Х	Д	Х	Д
Наповненість сайту	3	1	2	0	3	1	6	5	6	13
Дизайн сайту	4	0	2	0	2	4	7	8	5	8

Зручність користування	4	0	5	3	2	2	6	9	3	6
Інформація для абітурієнтів	0	0	6	0	3	3	4	4	7	13
Загальний бал	11	1	15	3	10	10	23	26	21	40

Проаналізувавши дану таблицю, ми можемо побачити, що хлопці схильні ставити нижчі оцінки ніж дівчата. За показником «Наповненість сайту» хлопці поставили оцінки 1, 2, 3, а дівчата оцінили на 4 і 5. Показник «Дизайн сайту» хлопці оцінили в 1 і 2 бали, у дівчат все ж таки переважають оцінки 3, 4 та 5. Показник «Зручність користування» хлопці оцінили 1, 2, однакову кількість балів отримала оцінка 3, а оцінки 4, 5 переважають у виборі дівчат. Показник «Інформація для абітурієнтів» оцінки 3 та 4 отримали однаковий розподіл балів у хлопців та дівчат, оцінку 2 – вибрали хлопці, оцінку 5 – дівчата. Отже, узагальнивши дані результати за показником «Віртуальний імідж» можна побачити, що оцінка 1 та 2 переважають у хлопців, 4 та 5 переважає у дівчат та 3 отримала однакову кількість балів. Це можна пояснити тим, що дівчата надають більшого значення, а відтак і вище оцінюють, оформленню зовнішніх візуальних об'єктів, їх красі, естетиці, привабливості, для хлопців ці складові не відіграють такого важливого значення [2].

Можемо підсумувати, що дівчата все ж вище оцінюють імідж навчального закладу ніж хлопці. Бали хлопців переважають в оцінках 1 та 2, майже порівну розподілись хлопці та дівчата в оцінці 3, бали дівчат переважають у оцінках 4 та 5.

Також, респондентам були поставлені запитання, які стосувались їх загальне уявлення про імідж Прикарпатського національного університету. На запитання «Яке Ваше ставлення до ПНУ в цілому?» отримали наступні результати: у дівчат – більш позитивне ставлення до ПНУ (27%), ніж у хлопців

(21%); хлопці швидше позитивно ставляться до ПНУ (26%) ніж дівчата (16%); більш нейтрально до ПНУ ставляться дівчата (8%) ніж хлопці (2%).

На запитання *«В цілому Ви задоволені своїм вибором ЗВО?»*, розподіл відповідей наступний: цілком задоволені - 24% хлопців і 24% дівчат; скоріше задоволені - 30% хлопців і 18% дівчат; важко відповісти - 4% дівчат.

Варто зазначити й те, що жоден з опитаних студентів, не вважає ПНУ не престижним університетом. Серед відповідей студентів, можна визначити три ключові уявлення про ПНУ, це:

- 1) народний ЗВО, що забезпечує якість освіти (32% хлопців та 37% дівчат);
- 2) сучасний інноваційний ЗВО (29% хлопців і 24% дівчат);
- 3) ЗВО, що забезпечує якісну підготовку та успішне працевлаштування (21% хлопців та 32% дівчат).

На наступне запитання *«Які мотиви визначили Ваш вибір ПНУ? (Відзначте 3 основні мотиви)»*. Розподіл відповідей при виборі мотивів, які визначили вибір «Прикарпатського національного університету ім. Василя Стефаника» респондентами, мотив – доступна вартість навчання був важливіший для дівчат, хлопці ж не розглядали даний мотив. Можна зробити висновок, що для хлопців є важливішим мотив вступити на бажану спеціальність, незалежно від того, чи буде це бюджетне місце чи платне [2].

Отже, проаналізувавши відповіді респондентів за гендерним розподілом, можна зробити висновок, що відмінності у сприйнятті іміджу за загальними показниками іміджу навчального закладу присутні. Дівчата, схильні все ж вище оцінювати імідж навчального закладу ніж хлопці. Бали хлопців переважають в оцінках 1 та 2, майже порівну оцінили хлопці та дівчата оцінку 3, бали дівчата переважають з невеликою кількістю в оцінці 4 та 5. Хлопці більше задоволені вибором університету ніж дівчата. Але дівчата все ж ставляться до ПНУ більш позитивно ніж хлопці. При виборі мотивів, які визначили вибір університету, мотив доступна вартість навчання та активне студентське життя поза межами ЗВО, був важливіший для дівчат, хлопці ж не розглядали даний мотив. Для

хлопців виявився важливішим мотив вступити на бажану спеціальність, незалежно від того, чи буде це бюджетне місце чи платне.

1. Гринчук О., Лагойда М. Імідж закладу вищої освіти в уявленнях студентів / Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації»: Зб. наук. праць. Переяслав, 2021. Вип.75. С.210-214.

2. Лагойда М.П. Соціально-психологічні особливості іміджу навчального закладу в уявленнях студентів: кваліфікаційна робота на здобуття ОР «Магістр»: 053 «Організаційна психологія» / науковий керівник О. І. Гринчук. Івано-Франківськ, 2021. 107с.

Гук В.Б.

магістрант освітньої програми «Психологія»
спеціальності «Психологія»
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

ПСИХОДІАГНОСТИЧНІ КРИТЕРІЇ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПОДРУЖНЬО-СІМЕЙНИХ ВІДНОСИН НА САМОРЕАЛІЗАЦІЮ ОСОБИСТОСТІ

У вітчизняній психології розробку ідей самореалізації започаткували персонологи, які, досліджуючи проблему особистості, підняли питання рушійних сил та чинників розвитку особистості, мотиваційної та ціннісно-сміслової сфери особистості, проблеми активності та життєтворчості, розвитку самосвідомості, смисложиттєвих та ціннісних орієнтацій особистості, що тісно пов'язані з проблемою самореалізації.

Прагнення до самореалізації - основний мотив кожної людини. Умовою руху до самореалізації є досвід міжособистісних відносин, в першу чергу з близькими людьми, в тому числі і сімейних відносин. Взаємозв'язок шлюбно-сімейних відносин і самореалізації визначається якістю взаємин, що склались в

сім'ї. Ось чому важливо вивчати вплив задоволеності шлюбом на самореалізацію особистості.

Мета: виокремити психодіагностичні критерії дослідження впливу сімейно- подружніх відносин на самореалізацію особистості.

Самореалізація особистості це - багатогранний різноаспектний різновекторний феномен, що виражає докорінну потребу людини у максимальному саморозкритті та реалізації свого потенціалу, який є стрижнем особистості, що відображає її «життєстійкість», установку на активність, волю і відвагу «відбутися», «стати тим, ким вона може стати» [7], [8], [9]. Це здійснення можливостей розвитку «Я» шляхом власних зусиль, співтворчості, співдіяльності з іншими людьми (близькими і далекими) соціумом, світом загалом [8, с. 8-9].

Невід'ємною частиною самореалізації виступає самоактуалізація, як його внутрішній аспект; поняття самореалізації означає процес розвитку особистості і трансляції нею свого змісту іншим людям і культурі через творчі і комунікативні процеси [10; 11; 12]. Поняття самоактуалізації полягає в наявності вродженого потенціалу людських властивостей і характеристик, який повинен, за сприятливих умов, розвинути, переходячи з потенційної в актуальну форму.

Пов'язуючи самоактуалізацію з мотивацією розвитку, Маслоу відмічає, що небагатьом людям вдається бути самоактуалізованими. Для більшості осіб самоактуалізація присутня у вигляді надії, прагнення до чогось бажаного, але ще не досягнутого. Цінності самоактуалізації існують у вигляді реальних цілей, навіть ще не будучи актуалізованими, тобто людина є одночасно тим, ким вона є, і тим, ким вона прагне бути [10]. Тобто, важливим показником самореалізації особистості є мотивація до розвитку.

Отже, характеристики самореалізації в сукупності, показують наскільки людина є суб'єктом власного життя, наскільки вона сама визначає власну життєдіяльність. І в цьому контексті характеристики самоактуалізації особистості можна розглядати як внутрішні необхідні умови процесу її

самореалізації. Отже, характеристики самоактуалізації є психологічними критеріями протікання самореалізації у різних людей [13].

Підґрунтям для формування цілей і завдань самореалізації, які визначають результативність і вектор цього процесу і виступають своєрідною мірою його продуктивності, є цінності. Цінності формують ціннісний компонент у структурі особистості і зумовлені тим, у чому особистість вбачає головний зміст людського існування, як реалізує свою концепцію життя. Ті цінності, що виступають для особистості як стратегічні цілі її діяльності називають ціннісними орієнтаціями, які як «основний канал засвоєння духовної культури суспільства, перетворення культурних цінностей в стимули і мотиви практичної поведінки людей» [14. с. 3] є формою включення суспільних цінностей у механізм діяльності і поведінки особистості.

Важливими характеристиками періоду ранньої дорослості психологи називають психологічні зміни у сфері сімейних стосунків та виникнення почуття професійної компетентності. Однією з провідних цінностей у цей час є сім'я, яка відіграє роль смисложиттєвої орієнтації. Успішність життєвого шляху дорослої людини багато в чому залежить від сімейних стосунків. Тобто, однією із ключових сфер самореалізації особистості даного періоду є сім'я та сімейні відносини. Особистість може зосередити власну самореалізацію у сімейному середовищі, але в умовах сучасного суспільства є різноманіття інших сфер для всесторонньої самореалізації. Коростильова Л. відмічає, що сімейні відносини, побудовані на любові та емоційному задоволенні, сприяють самореалізації особистості.

Задоволення сімейно-подружніми відносинами виявляється через реалізацію функцій та структуру сім'ї. Серед найважливіших структурно-функційних характеристик сім'ї, що визначають стабільність шлюбу, є узгодженість сімейних цінностей; установок на шлюб та сім'ю; функційно-рольова комплементарність; задоволеність шлюбом; міжособистісна взаємодія; тип поведінки в конфлікті; сімейна адаптація; характерологічні якості; емоційна сфера; сімейний сценарій; індивідуальні та сімейні межі партнерів [18, с.102].

На структуру сім'ї впливають цінності різного ряду, в тому числі соціальні, сімейні і індивідуальні. Сімейні підсистеми, ролі, цінності є тими характеристиками сім'ї, які свідчать про особливості сімейної структури. Структура змінюється залежно від соціокультурних змін суспільства і проходження різних стадій сімейного життя. Порушення структури сім'ї призводить до дезорганізації сімейних процесів, дезінтеграції, дезадаптації в сімейних підсистемах і наближає її до розпаду[3;16].

Важливим механізмом впливу сімейно-подружніх відносин на особистість є функціонально-рольова структура сім'ї. На сучасному етапі єдиної типології її функцій не існує. Поширена в науковій літературі точка зору, згідно з якою система соціальних функцій сучасної сім'ї включає в себе господарсько-економічну, репродуктивну, виховну, рекреативну, комунікативну, регулятивну, феліцитологічну, сексуально-еротичну функції [17; 1;2; 18; 4]. Розрізняють функції сім'ї залежно від ставлення до суспільства та соціальних інститутів, ставлення до окремих членів сім'ї, функції задоволення власних потреб, виховання дітей, соціалізації, організації дозвілля, функції взаємодопомоги та духовного спілкування [4].

Виконання функцій залежить від рольової структури сім'ї, яка є важливим соціально-психологічним чинником забезпечення її життєдіяльності. Під роллю в психології розуміють «нормативно затверджені форми поведінки», що очікують від індивіда, який займає певну позицію в системі суспільних і міжособистісних взаємин [4]. У сімейній структурі мова йде про виконання ролей «батько», «мати», «чоловік», «дружина», «дитина», «родич» та задоволеності ними.

Важливим показником сімейно-подружніх відносин є поняття сумісності партнерів у шлюбі. Не існує єдиного підходу щодо визначення поняття «психологічна сумісність». Деякі автори визначають сумісність як подібність або відмінність характерів, поглядів, звичок, які є взаємодоповнюючими, інші розуміють під сумісністю процес взаємного узгодження[18; 4; 15].

Розглядаючи передумови майбутньої подружньої сумісності та функційності, К. Вітек [5] виділяє особливості, які свідчать про їх наявність:

сексуальна гармонія; соціальна зрілість; здатність забезпечувати свою сім'ю; почуття обов'язку і відповідальності; самовладання і гнучкість; подібність подружжя за характером та інтелектом; сприятливі взаємини між батьками; відповідність матеріального рівня партнерів.

На думку Т. В. Буленко [6], психологічна сумісність між партнерами створює ієрархію рівнів, на нижньому із яких знаходиться психофізіологічна сумісність: сумісність темпераментів, узгодженість сенсомоторних актів. Наступний рівень (соціально-психологічний) утворює узгодженість характерів, смаків, інтересів, звичок та ін. Психосексуальний рівень означає сумісність сексуальних темпераментів, сексуальної досвідченості, сексуальної культури подружжя. Вищий рівень сумісності включає соціально-ціннісну сумісність: узгодженість цінностей, цілей, мотивів, поглядів, очікувань. Вона є показником згуртованості, що відображає рівень чи міру збігу думок, оцінок, установок і позицій членів сім'ї стосовно будь-яких сфер життєдіяльності. Саме вищий рівень сумісності у більшості випадків визначає успішність шлюбу.

Висновок: отже, основними психологічними вимірами самореалізації є прагнення до розвитку, самоактуалізація, сформованість ціннісно орієнтаційної сфери, сформоване соціальне та професійне Я.

Показниками задоволеності сімейними відносинами є узгодженість сімейних цінностей; установок на шлюб та сім'ю; функційно-рольова комплементарність; задоволеність виконання сімейних ролей; міжособистісна взаємодія; подружня сумісність.

1. Федоренко Р.П. Психологія молодшої сім'ї і сімейна криза: монографія. Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2007. 168 с
2. Федоришин Г. М. Психологічні проблеми сімейного виховання: навчальний посібник. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2013. 224 с.
3. Варга А. Я. Системная семейная психотерапия : курс лекций. СПб. : Речь, 2001. 245 с.
4. Бондарчук О. І. Психологія сім'ї : курс лекцій. МАУП. К., 2001. 170 с.
5. Витек К. Проблемы супружеского благополучия : пер. с чешск. /Под ред. М. С. Мацковского. М. : Прогресс, 1988. 144 с.

6. Буленко Т. В. Соціально-психологічні основи функціонування сучасної молоді сім'ї. *Науковий вісник ВДУ ім. Лесі Українки*. Луцьк, 2010. № 9.
7. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 299 с.
8. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. СПб.: Изд. «Речь», 2005. 222 с.
9. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. К.: Либідь, 2003. 376 с.
10. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. СПб. : Питер, 2008. 352 с.
11. Хорни К. Невроз и развитие личности. Собр. соч.: в 3 т. М.: Смысл, 1997. Т. 3. С. 236-684.
12. Rogers K. R., Dymond R.F. Psychotherapy and personality change. Chicago, 1954. 344 p.
13. Сердюк Л.З. Самотворення особистості як цілісний самодетермінований феномен. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*. Випуск 38. Миколаїв, 2015. С. 422-431.
14. Пінська О.Л. Теоретичні засади проблеми особистісної самореалізації як психологічного феномену. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки*. 2018. № 1 (15). С.36-41
15. Эйдемиллер Э. Г., Юстицкис В. Психология и психотерапия семьи. СПб. : Питер, 1999. 656 с.
16. Николс М., Шварц Р. Семейная терапия. Концепция и методы. М. : Эксмо, 2004. 278 с.
17. Столярчук О.А. Психологія сучасної сім'ї : навч.посіб. Кременчук: ПП Щербатих О. В., 2015. 136 с.
18. Мушкевич М. І., Федоренко Р. П., Магдисюк Л. І., Дучимінська Т. І. Психологія молоді сім'ї [Текст] : монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2018. 235 с.

Гуляс І.А.,
професор кафедри психології
доктор психологічних наук, доцент
*(Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича)*

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ АКЦІОПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОЄКТУВАННЯ ЖИТТЄВИХ ДОСЯГНЕНЬ ПЕДАГОГІВ

Під акціопсихологічним проєктуванням життєздійснення особистості розуміємо двоєдиний синергійний процес ціннісно-цільового випередження (антиципації) бажаних для певної особи станів і статусів (досягнень) та їх суб'єктно-ресурсного забезпечення відповідними компетентностями, релевантними щодо конкретних життєвих ситуацій [1; 2].

В окресленому нами дизайні дослідження вибірку склали 239 респондентів, з яких 90 – представники періоду ранньої дорослості – майбутні педагоги (студенти 4-5 курсів спеціальності «Початкова освіта»), 86 – середньої і 63 – пізньої дорослості – вчителі початкової школи, які працюють у закладах загальної середньої освіти м. Чернівців і Чернівецької області. Кількісно вибірка є відносно збалансованою і репрезентативною.

Дослідження структури акціопсихологічного проєктування життєвих досягнень особистості здійснювали за допомогою психологічного інструментарію, поділеного на блоки: ціннісно-цільовий – представлено методиками: «Методика дослідження цільової спрямованості особистості» Я. Васильєва, «Пакет оцінки особистісних прагнень» Р. Еммонса; мотиваційно-смысловий – «Каузометрія» Є. Головахи, О. Кроніка, «Діагностика реальної структури ціннісних орієнтацій особистості» С. Бубнова; рефлексивно-феноменологічний – тест «Копінг-поведінка в стресових ситуаціях» С. Норман, Д. Ендлер, Д. Джеймс, М. Паркер, «Полівимірна шкала перфекціонізму» П. Гевітта і Г. Флетта, методика «Дослідження маскулітності-фемінності особистості» С. Бем; регулятивно-поведінковий – опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросанової, Є. Коноз, «Опитувальник

самоефективності» І. Брунової-Калісецької, «Діагностика мотивації досягнення» А. Меграбіана; афективно-вітальний – «Оксфордський опитувальник щастя» М. Аргайла.

Загалом, у період дорослості – ранньої, середньої та пізньої, згідно з факторними структурами аксіопсихологічного проєктування життєвих досягнень педагогів [1, с. 302-340], а також системно-ієрархічною концептуальною моделлю емпіричного дослідження [1, с. 144-147], на *рівні полісуб'єкта* (соціального індивіда) **майбутнім педагогам** варто б підсилити мотивацію навчання шляхом прийняття престижу цінності «пізнання нового». На етапі професійної підготовки студентів у закладі вищої освіти з метою активізації їхніх пізнавальних інтересів радимо *викладачам* навчальних дисциплін використовувати задачний підхід, який розвиває самостійність думки суб'єктів навчання, сприяє формуванню у них загальних і спеціальних здібностей; розкривати студентам практичну значущість знань, умінь і навичок, яких вони набувають під час навчання у ЗВО, і пов'язувати їх із майбутньою професійною діяльністю (можливо, навіть збільшити кількість годин педагогічної практики для майбутніх педагогів); пов'язувати нові інтереси студентів з уже сформованими (у такий спосіб опосередкований інтерес може згодом перерости у прямий інтерес до предмета чи певної діяльності); намагатися, щоб предмет пізнання містив нову актуальну інформацію, а відтак і був емоційно привабливим, що є вагомим чинником розвитку професійних інтересів майбутніх педагогів; неабияким стимулом виникненню пізнавального інтересу в студентів є емоційний тонус діяльності, який забезпечується організацією спільної науково-пошукової діяльності студентів і викладачів.

Представникам періоду **середньої дорослості**, вчителям початкової освіти на *рівні полісуб'єкта* доцільно продовжувати роботу над професійно-особистісним самовдосконаленням, аби запобігти емоційному вигоранню. Професійне самовдосконалення є результатом самостійного, творчого, цілеспрямованого просування фахівця від я-реального до я-ідеального і здійснюється шляхом професійної самоосвіти і самоактуалізації, сприяє забезпеченню позитивних особистісних змін і є хорошим базисом успішної

самореалізації за фахом. Означений аспект, зокрема, знаходить своє відображення у різних конкурсах для освітян у номінації «Початкова освіта» («Вчитель року», «Парк педагогічної майстерності», «Авторська програма» тощо) за сприяння Інституту модернізації змісту освіти МОН України, що водночас підвищує престиж професії вчителя, виявляє і підтримує талановитих педагогів.

На нашу думку, процес самовдосконалення педагогів був би ефективнішим за активної участі керівництва закладів загальної середньої освіти. У цьому ракурсі *керівникам ЗЗСО* рекомендуємо створювати належні умови для підвищення кваліфікації й організації атестації педагогічних працівників; підтримувати ініціативи педагогів у плані удосконалення системи навчання і виховання підростаючого покоління; заохочувати творчі пошуки учителів; залучати до цього процесу громадські спілки, провідних діячів науки і культури, заслужених працівників освіти, стейкхолдерів.

Керівникам органів управління освітою міст, районів, об'єднаних територіальних громад радимо частіше проводити конкурси з метою відзначення досягнень педагогів, які зробили вагомий внесок у професію, з отриманням грошової винагороди, створювати умови для підвищення кваліфікації – проходження певних курсів, тренінгів, майстерень, відрядження за кордон з метою вивчення і подальшої реалізації передового досвіду в системі початкової освіти тощо, що слугуватиме стимулом для нових професійних звершень.

Педагогам *пізньої дорослості* корисно було б зосередитися (*рівні мета- і абсолютного суб'єкта*) на моделюванні проєктів свого майбутнього напередодні (з метою запобігання професійної деформації) і після завершення професійної діяльності, активному відпочинку, поліпшенні свого здоров'я й емоційного тла життєздійснення після виходу на пенсію, духовній самотрансценденції, що, відповідно, знайшло своє відображення у їхніх прагненнях (за методикою Р. Еммонса «Пакет оцінки особистісних прагнень»): «поїхати на відпочинок під час відпустки», «брати активну участь у суспільному житті», «стежити за своїм здоров'ям» (С.Г., 55 років);

«організувати свій час», «виховувати онуків правильно», «радіти життю», «творчо працювати» (М.М., 57 років); «допомогти старшим», «відвідувати церкву», «надавати милостиню», «займатися улюбленою справою» (К.О., 56 років); «робити людям добро», «прощати людям», «духовно збагатитись» (П.Я., 55 років); «любити інших», «бути мудрою», «часто звертатися в молитвах до Бога» (Ф.Л., 56 років); «піклуватися про здоров'я рідних і близьких», «радувати своїх рідних чимось приємним», «удосконалюватись» (Г.Л., 58 років); «дотримуватись Божих заповідей», «жити по совісті», «зберегти свою душу», «покращити довкілля», «боротися зі злом» (А.Р., 59 років).

Психологічним службам (психологам) закладів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних кадрів сумісно з Міністерством освіти і науки України, а також Міністерством соціальної політики рекомендуємо розробляти й утілювати в життя програми психологічної підготовки до виходу на пенсію педагогів, що потребує перебудови способу і стилю життя і свідомості людини, що, у свою чергу, віддзеркалюється на процесі її соціальної адаптації до нових буттєвих реалій та особистій задоволеності своєю екзистенцією в пізньому дорослому віці.

1. Гуляс І. А. Аксіопсихологічне проектування життєвих досягнень особистості: монографія. Київ: «Видавництво Людмила», 2020. 448 с.

2. Карпенко З. С., Гуляс І. А. Аксіопсихологічне проектування життєздійснення особистості: від обґрунтування до діагностики. *Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців*: тези доповідей VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції, (Хмельницький, 9–10 квітня 2020). Хмельницький, 2020. С. 44–45. URL: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream>

Завулічна І.І.
аспірантка кафедри педагогіки та освітнього
менеджменту імені Богдана Ступарика
Педагогічного факультету,
(Прикарпатського національного
університету імені Василя Стефаника)

ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ БЛАГОДІЙНИХ ФОНДІВ ІВАНО- ФРАНКІВСЬКА НАПРИКІНЦІ ХХ - ПОЧАТКУ ХХІ СТ.

Благодійна діяльність сьогодення розгалужується як суспільне явище і стає ефективним інструментом взаємодії, що формує аксіосферу сучасного суспільства. Напруженість останніх декілька років суспільно-політичного життя та воєнні події певною мірою консолідували до утворення благодійних фондів, зокрема місті Івано-Франківську, діяльність яких зосереджена в у різних сферах: соціального захисту і спорту, охорони здоров'я і навколишнього середовища, культури і освіти та ін. Найбільша частка благодійних фондів Івано-Франківськщини - це благодійні фонди освітнього, медичного, соціального спрямування.

З-поміж освітніх фондів у Івано-Франківську функціонують:

Благодійний фонд «Освіта Івано-Франківська»[1] - заснований Бойчук Т. Й. в 2007 р., місію якого є збагатити фахівців і родини новітніми знаннями та практиками, щоб разом підготувати дітей до самостійного життя й забезпечити їх від безправ'я, насильства та ризикованої поведінки. Благодійний фонд працює переважно з педагогами, психологами, фахівцями соціальної сфери та родинами. Розробляє методичні та інформаційні матеріали, готуємо тренерів та фахівців-освітян, які несуть нові знання, розуміння й підходи дітям, родинам і громадам. Працює над тим, щоб кожна дитина почувалася щасливою і в безпеці завдяки відповідальній позиції дорослих.

Благодійний фонд «Мій університет»[5] – зареєстрований в 2013р., головою правління фонду є О. Г. Дзьоба. Основними завданнями фонду є надання послуги у сфері професійної підготовки: організація і проведення міжнародних науково-технічних конференцій .

З-поміж соціальних фондів особливу місію мають: Благодійний Фонд допомоги невиліковно хворим «Мати Тереза», «Карітас Івано-Франківськ УГКЦ»

Благодійний Фонд допомоги невиліковно хворим «Мати Тереза» - створений установчими зборами колективу небайдужих людей у 2000 р. [3]. Основними завданнями та напрямками діяльності фонду є: сприяння розвитку мережі хоспісної служби в Івано-Франківській області; організація різноманітної допомоги для існуючого в Івано-Франківську хоспісу (методичної, наукової, матеріальної, фінансової, трудовими ресурсами, тощо); надання медичної, психологічної, соціальної допомоги хворим в термінальних стадіях онкологічних та інших захворювань; організація навчальних програм персоналу і волонтерів по опіці і догляду за тяжкохворими. За період діяльності роботи благодійний фонд надає такі види допомоги: хворим — госпіталізація, консультація спеціалістів, медичне обладнання тим хто цього потребує, придбання продуктів харчування, ліків, предметів догляду і гігієни, пральних і миючих засобів; спеціалістам, персоналу і волонтерам – можливість навчатися хоспісної служби та догляду за тяжкохворими в навчальних центрах України та за кордоном; лікарів і медичних сестер різних спеціальностей - в організації конференцій, семінарів та поширення інформації; у поширенні та приверненні уваги влади та найширшого кола громадськості до паліативної допомоги; у розвитку інституції волонтерства та капеланства; у розробці програм, адвокації і сприянню розвитку мережі закладів хоспісної служби в Івано-Франківській області (Виїзна консультативна служба «Хоспіс вдома», «Перший дитячий хоспіс», паліативні відділення у районах Прикарпаття); у інтеграції навчальних програм з паліативно-хоспісної допомоги в програми місцевого Медичного університету та двох медичних коледжів; створили навчально-методичний центр на базі Обласного центру паліативної допомоги (Хоспісу), і подальша його діяльність (за фінансової підтримки МФ «Відродження»).

Благодійний фонд «Карітас Івано-Франківськ УГКЦ» (1991р.) - [4] входить в одну з найбільших міжнародних мереж благодійних організацій у світі та Європі. Основна місія фонду спрямована на допомогу дітям та сім'ям,

що опинились в складних життєвих обставинах, підтримці сімей учасників АТО/ООС та сім'їв загиблих воїнів, опіка над дітьми з інвалідністю та важкохворими людьми, надання можливості започаткування власної справи, праця в сфері запобігання торгівлі людьми. Протягом діяльності благодійний фонд Карітас міста Івано-Франківська спрямував свою роботу в різні русла, зокрема: допомогу літнім і важкохворим людям; робота з дітьми та молоддю; допомога людям з інвалідністю; благодійна їдальня; щорічна благодійна акція «Перший портфелік».

«Мальтійська Служба Допомоги» (надалі МСД) [2] – це добровільна, демократична, незалежна, неприбуткова, волонтерська, благодійна організація, яка діє на засадах самоврядування. Історія МСД починається ще від часів Суверенного Лицарського Ордену Св.Йоана, який ставить перед собою завдання - піклуватися про хворих та потребуючих. МСД в Україні почала діяти з грудня 1990 р. з координаційним центром у м. Львові. У 1991 р. в Івано-Франківську почала діяти, а в 1996 – була зареєстрована обласна благодійна організація «Мальтійська Служба Допомоги», яка на сьогодні володіє розвинутою структурою, налічує понад 300 волонтерів, якими організовано розподіл пакетів з гуманітарною допомогою (продукти харчування, дитяче харчування, медикаменти, обладнання для лікарень, предмети першої необхідності, іграшки, одяг та інше). На початку 1991 р. волонтерами та працівникам МСД Трід здійснюється проект «Їжа на колесах» для потребуючих міста Івано-Франківська. Організація володіє необхідними транспортними та технічними засобами, медичною та реабілітаційною базою, обладнанням для навчання, надання першої допомоги, організації таборів, приготування їжі для забезпечення прощ та масових заходів, володіє знаннями та навчками надання допомоги при стихійних лихах.

З початку повномасштабної російсько-української війни, при Івано-Франківській міській раді створено «Благодійний фонд «Моє місто Івано-Франківськ» в 17.02.2021р. керівником якого є С.Р. Обідняк. Діяльність Фонду спрямована на збір коштів для забезпечення потреб ЗСУ та територіальної оборони. Левову частину грошей фонд спрямовує на закупівлю тканини,

пошиття камуфляжного одягу, військової форми, медичних сумок та спальників та інше.

З-поміж благодійних медичних фондів особливу місію займає: КНП «Івано-Франківський обласний клінічний центр паліативної допомоги ІФ ОР Хоспіс».

КНП «Івано-Франківський обласний клінічний центр паліативної допомоги ІФ ОР Хоспіс» — лікарня для надання медичної допомоги невиліковно хворим (15 серпня 1997 р.) [5], метою, якого - надання безкоштовної консультативної допомоги, спеціального догляду та спеціалізованої лікувальної допомоги в стаціонарних умовах і на дому («Хоспіс вдома») пацієнтам відповідно до профілю лікарні; забезпечення, правових консультувань госпіталізованих хворих; навчання родичів госпіталізованих хворих навичкам догляду за тяжкохворими та хворими у термінальній стадії; надає психологічну підтримку пацієнтам хоспісу та їх родичам у період втрати близької людини; організовує для пацієнтів консультації з провідними спеціалістами медичних установ; надає організаційно-методичну допомогу закладам охорони здоров'я нашої області з питань паліативної допомоги і спеціального догляду відповідно до профілю хоспісу; проводить протибольове лікування пацієнтам з вираженим больовим синдромом; здійснює навчання волонтерів з питань догляду за важкими хворими; є навчальною базою з питань паліативного лікування та спеціального догляду за невиліковно-хворою людиною для Івано-Франківського медичного коледжу та медичного університету; проводить науково-практичну діяльність під керівництвом кафедри медичного університету.

Новим етапом розвитку благодійництва на теренах Івано-Франківщини стає благодійний фонд «Ти Ангел» [10], який заснований 21 серпня 2016 р. Віталієм Сабатом. На початковому етапі створення діяльності фонду спрямована на збір коштів та допомогу онкохворим дітям, а згодом зосереджується увага благодійного фонду на допомозі дітям-сиротам та вихованцям дитячих будинків.

Зусиллями благодійного фонду «Ти Ангел» були реалізовані низка проєктів, а саме для дітей-сиріт організація літніх оздоровчих таборів, де діти отримують не лише якісний відпочинок, але й освітні послуги з неформальної освіти шляхом проведення тренінгів, семінарів, майстер-класів (проєкти «Апітерапія для дітей-сиріт», «Дім Ангела», «Різдво разом з дітьми», «Зимові канікули», «Навчимо сиріт самостійності», «Школа янголяти»), покращують стан здоров'я, привчаються до самостійного життя.

Діяльність організаторів благодійного фонду спрямована надання допомоги в медичних установах в Івано-Франківській обласній дитячій клінічній лікарні (ІФОДКЛ) - установка «Ігрового майданчика», де проходять лікування дітлахи із всієї області та Долинській міській дитячій - лікарні закупити яскраву, кольорову та приємну на дотик постільну білизну, бактерицидної лампи-опромінювача (проєкти «Ігровий майданчик – крок до здійснення дитячих мрій», «Весела постіль-веселі діти», «Не привід відмовлятися від дитячих мрій», «Історія однієї лампочки»).

Благодійний фонд «Ти Ангел» направляє пілотну підтримку на дітей з особливими потребами (ДЦП), зокрема в Долинський дитбудинок «Теплий дім», в якому фонд планує відкрити кабінет для проведення гідропроцедур (ванна-джакузі) та фізичної реабілітації; в Івано-Франківському центрі соціально-психологічної реабілітації благодійний фонд працює над створенням сенсорної кімнати; в Залучанському дитячому будинку-інтернаті фонд «Ти Ангел» з проєктував одне із найзаповітніших дитячих бажань – прокидатися в доброму настрої - нову, кольорову та яскраву постільну білизну, яка стане початком захопливої пригоди під назвою «новий день» (проєкти «Кімната, що надихає на життя», «Солодкі сни для маленьких мрійників» та інші види допомоги).

Таким чином, діяльність державних благодійних фондів Івано-Франківщини визначають тенденції і напрямки, які представляють добровільну і безкорисливу пожертву фізичних і юридичних осіб стосовно надання різних видів допомоги нужденним.

1. Благодійний фонд «Освіта Івано-Франківська». URL: [https:// youcontrol.com.ua/ catalog/ company_details/35021993/](https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/35021993/) (Дата звернення 28.12.2021).
2. Мальтійська Служба Допомоги. URL: [http:// www. Malteser. if. Ua/ uk/ persha-dopomoha.html](http://www.Malteser.if.Ua/uk/persha-dopomoha.html) (Дата звернення 24.12.2021).
3. Сайт благодійного фонду допомоги невиліковно хворим «Мати Тереза». URL: <http://palliative.if.ua/ua/> (Дата звернення 20.12.2021).
4. Сайт Благодійного фонду Карітас. URL: <http://caritas.if.ua/uk/about-ua.html> (Дата звернення 24.12.2021).
5. Сайт КНП «Івано-Франківський обласний клінічний центр паліативної допомоги ІФ ОР Хоспіс». URL: [http:// palliative. if. Ua/ ua/ clinic-centre/ hospital/ view/29/](http://palliative.if.Ua/ua/clinic-centre/hospital/view/29/).

Здиховський А. М.

асистент кафедри загальної педагогіки та дошкільної освіти
(Волинський національний університет імені Лесі Українки)

ОСВІТНІЙ ПРОСТІР ДОШКІЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ СТАРШОГО ДОШКІЛЬНИКА

Постановка проблеми. Розвиток дошкільної освіти на сучасному етапі стикнувся з багатьма викликами, які обумовлені суспільними процесами, новітніми тенденціями, які торкаються реформування системи освіти загалом і дошкільної освіти, як початкової ланки, зокрема. Можемо відзначити декілька суперечностей, які обумовлені реальною практикою.

- Попри розуміння гри як провідної діяльності у дошкільному віці, вихователі не завжди виділяють час на саму гру;
- Вихователям часто бракує творчих ідей для конструювання ігрових сценаріїв;
- В освітніх дошкільних закладах панує атмосфера зосередженості на когнітивній складовій освітнього процесу і засвоєння нових знань не відбувається через гру;
- Соціорольова поведінка дітей часто є шаблонною і не відрізняється креативністю;
- Освітнє середовище дошкільного закладу має чіткий розпорядок дня, обмеженість у свободі поведінки, регламентованість правил, які

передбачають результат і самі по собі гальмують творчу активність, що перешкоджає вільному вибору соціорольових сценаріїв поведінки.

Проте вирішення зазначених суперечностей, на нашу думку, є важливим поступом у професійній підготовці майбутніх фахівців дошкільної освіти, які будуть здатними забезпечити формування ключових компетентностей старшого дошкільника в системі наступності між дошкільною і початковою освітою. А саме: проявляти творчість та ініціативність; керувати емоціями; висловлювати та обґрунтовувати власну думку; критично мислити; приймати рішення; розв'язувати проблеми; співпрацювати в колективі. Методологічною відправною точкою для формування зазначених компетентностей є Державний Стандарт дошкільної освіти [1].

На нашу думку, освітній простір дошкільного закладу чинить вагомий вплив на формування особистості старшого дошкільника через взаємодію, командну роботу, взаємодію педагогів, культивовані цінності та ставлення як до дітей, так і до педагогів між собою. Доречним у цьому контексті є висловлювання Карла Роджерса, що «неможливо змусити паросток розвиватися і проростати із насіння, але можна створити умови для його росту, які дозволять насінню проявити свої власні приховані можливості» [5], Аналіз психолого-педагогічних джерел зі вказаної проблеми дозволяє констатувати, що соціальне середовище розвитку є одним із важливих чинників соціального становлення особистості (Д. Б. Ельконін, Л. С. Виготський, А. В. Петровський та ін.). Соціокультурне середовище, на думку А. Петровського, є джерелом розвитку особистості, а не «чинником», що безпосередньо визначає поведінку.

У методологічному плані, освітньо-виховне середовище дошкільного навчального закладу доцільно аналізувати з позиції компетентнісного підходу. Наскрізною компетентністю Стандарту визнано життєву компетентність, як здатність вирішувати життєві проблеми, провадити подальшу навчальну та професійну діяльність, реалізувати освіту впродовж життя. Сформована життєва компетентність базується та характеризується через сформовані наскрізні вміння: аналітичне мислення, здатність працювати в команді, оцінювати ризики та приймати рішення, розрізняти та конструктивно керувати

емоціями, логічно обґрунтовувати свою позицію [1]. Саме педагоги через організацію освітнього простору здатні розвивати компетентності старших дошкільників, використовуючи гру як інструмент досягнення поставлених цілей.

Аналізуючи освітнє середовище дошкільного навчального закладу, виокремлюємо у його багатокomпонентній структурі особливе ігрове середовище, яке існує у єдності мікро і макрорівнів. Макрорівень уособлює впливи етнокультурного, релігійного, соціально-політичного та економічного устрою суспільства (індустрія моди, система суспільних цінностей, схвалювана громадська думка тощо). Макрорівень креативного середовища представлений зоною найближчого формування особистості: референтна група сім'ї, значущі дорослі (родичі, знайомі, друзі), дошкільний заклад. Сім'я є першою сходинкою, базовою ланкою до формування майбутньої творчої особистості. На ролі мікросередовища наголошували представники інвестиційної теорії креативності Р. Стернберг, Т. Любарт, які вважають, що для творчого процесу необхідне навколишнє середовище, яке б підтримувало і продукувало творчі ідеї. На їх думку, можна мати всі необхідні внутрішні ресурси для творчого мислення, проте без підтримки середовища творчі здібності можуть так і не проявитися. Переконливими для нас також є твердження О. Моляко щодо створення в навчальних закладах атмосфери, спрямованої на формування загальнолюдських цінностей зростаючої особистості, збагачення її досвідом свого етносу, знанням і розумінням національних пріоритетів інших народів. При цьому важливо враховувати соціокультурне середовище, етнокультурні особливості, соціокультурну ситуацію в регіоні (країні) тощо [4, с. 12].

Важливою є думка Карла Роджерса, який наголошує на тому, що створюючи умови психологічної захищеності і свободи, ми максимально збільшуємо вірогідність прояву продуктивної творчості [5].

О. Б. Будник пропонує досліджувати стан сформованості соціально-виховного середовища навчального закладу за такими складовими: соціально-психологічна (врахування індивідуально-психологічних особливостей розвитку й стереотипів поведінки, притаманних особистості в процесі взаємодії в

соціумі, пропагування морально-етичних норм в соціально-комунікативній діяльності особистості з групою); інформаційна (наявність сучасного нормативно-правового та навчально-методичного забезпечення процесу соціокультурного виховання); культурно-освітня (педагогічна компетентність учасників соціально-виховного процесу, що охоплює зміст, форми, методи, інноваційні технології щодо реалізації соціально-педагогічної діяльності тощо); матеріально-технічна (наявність сучасних мультимедійних засобів, аудіо -, відеопродукції відповідного змісту, врахування елементів етноестетики в інтер'єрі навчального закладу тощо) [2, с. 176].

Важливе місце у розумінні освітнього середовища відводиться умовам, чинникам, суб'єктам, змісту діяльності, які детермінують його єдність як відкритої, саморегулюючої, динамічної системи.

І. М. Біла [1] наголошує, що важливою умовою заохочення творчої активності дітей є створення розвивального середовища, що сприяє активізації мислення, розвитку чуттєвого досвіду, перцептивних дій, творчої спостережливості, служить умовою естетизації творчої діяльності. Створити розвивальний життєвий простір (середовище) означає забезпечити сукупність умов, атмосферу, яка найбільш сприятлива для розвитку свідомості та поведінки старшого дошкільника. Розвивальними, на нашу думку, слід уважати умови, які підживлюють природні задатки дитини, сприяють реалізації потенційних можливостей, базуються на індивідуальних можливостях вихованців.

Враховуючи означені специфічні особливості дитячої природи і скеровуючи їх у правильне русло, можна сформувати стійке позитивно-емоційне ставлення дитини до творчості. Творчість скеровується притаманною дошкільникам активністю у різних видах діяльності на основі залучення внутрішніх потенційних сил для творчості, тобто реалізації її творчого потенціалу.

Позитивний вплив дорослих на розвиток ігрової компетентності полягає передусім у спілкуванні з дитиною, у спільній грі; у створенні ігрового середовища, спрямованого на стимулювання та розвиток ігрових бажань

дитини. Для вихователя корисною креативною практикою, яка підтримує зацікавлення та повагу до ігор дітей, є практика створення технологічної карти гри, в якій враховуються можливі сюжетні лінії, актуальні ігрові ролі, необхідність збагачення відповідних знань дітей, перелік предметів розвивального середовища, предметів предметного середовища, форми роботи з дітьми щодо підготовки та реалізації задумів гри. Важливим є врахування, на відміну від традиційної дидактики, орієнтованої на засвоєння знань, практика рекомендацій оновленого стандарту дошкільної освіти спрямована на формування досвіду практичної діяльності, набуття досвіду взаємодії та творчості, який виступає критерієм сформованих компетентностей: соціальних, комунікативних, пізнавальних, образотворчих та ін. Таким чином, у реалізації дошкільної освіти на засадах і принципах компетентнісного підходу особливого значення набуває характер діяльності. Формат організації життєдіяльності дітей в максимально насиченому просторі ігрових завдань, вправ і творчих сюжетів вказує на те, що для результату може діяти, «якими» цінностями керується в організації своєї діяльності. Досвід ігрової діяльності дитини максимально віддзеркалює сформовані компетентності у сфері пізнання та взаємодії зі світом природи та мистецтва, рукотворним світом речей та техніки, навколишнім світом.

Висновки. Таким чином, освітнє середовище дошкільного закладу – це той по-особливому структурований і змістовно наповнений простір, який дозволяє проявитися життєвій компетентності дитини. Важливо, щоб в дошкільному закладі встановились суб'єкт-суб'єктні взаємини; дитина не просто набула знання і вміння, а й втілила їх в реальні форми соціорольової діяльності; середовище дошкільного закладу дозволить проявлятися креативній діяльності старших дошкільників в умовах педагогічної впорядкованості і контролю, який тільки стимулює їх до розвитку; індивідуалізованість навчання і виховання сприяють розвитку поваги та відповідальності особистості, що дозволяють повною мірою реалізовувати свій внутрішньо-особистісний потенціал.

1. <https://mon.gov.ua/ua/osvita/doshkilna-osvita/bazovij-komponent-doshkilnoyi-osviti-v-ukrayini>

2. Біла І. М. Психологія дитячої творчості. К. : Фенікс, 2014. 200 с.

3. Будник О.Б. Етновиховне середовище педагогічного навчального закладу: теоретико-методологічний аспект. Педагогіка і психологія професійної освіти, 2012, №5, С.175-184.

4. Моляко В.О. Психологія творчості – нова парадигма дослідження конструктивної діяльності. Розвиток педагогічної і психологічної наук в Україні 1992-2002 : зб. Наук. Праць до 10 - річчя АПН України, Ч.1, Харків : ОВС, 2002, С.481-491.

5. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: Прогресс, 1994.

Зубіашвілі І. К.

Старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та
соціальної психології,

кандидат психологічних наук,

старший науковий співробітник

(Інститут психології імені Г.С.Костюка

НАПН України)

СТАНОВЛЕННЯ МОНЕТАРНОЇ КУЛЬТУРИ СТАРШОКЛАСНИКІВ В ІНДИВІДУАЛЬНОМУ ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ

В умовах соціально-економічних реформ значення монетарної культури особистості значно зростає. Зміни економічного характеру в сучасному суспільстві призвели до переорієнтації в структурі цінностей, моральних пріоритетів, що не може не враховувати сучасна система освіти. Нові соціально-економічні умови висувують нові психолого-педагогічні завдання, одним з яких є становлення монетарної культури старшокласників. 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 значимість. В 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).

Методологічною основою дослідження становлення монетарної культури старшокласників може бути формування особистості та її психічний розвиток в культурно-історичних умовах (Л. Абалкін, А. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, С. Божович, Л. Виготський, А. Леонт'єв, С. Рубінштейн, В. Петровський та ін.). Л. Виготський вважав, що всебічна розвинена особистість – це такий рівень досконалості індивіда, коли індивід є носієм та творцем моральних і культурних цінностей [1; 2; 5].

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 підрастаюче покоління, виходячи з реальних потреб життя, з урахуванням соціально-економічної перспективи, тобто відображати процеси, що відбуваються в суспільстві. Стратегію на перспективу визначено — це ринкова економіка.

Школа як би виступає в ролі чинника, що здійснює початкову диференціацію суспільства, формуючого соціальний статус людини та який допомагає їй адаптуватись до різних соціально-економічних умов. Система освіти є одним з найважливіших чинників стабільності суспільства, соціальним регулятором відносин між суспільством та школою, тому що як зміст освіти формується під впливом суспільства, так і суспільство змінюється під впливом освіти [1; 5]. Найважливіша риса сучасної освіти – спрямованість на те, щоб підготувати учнів не лише пристосовуватися до ситуацій соціально-економічних змін, але й активно освоювати їх.

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

Отже, ми визначили особливості монетарної культури особистості в умовах ринкових відносин. В 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 в умовах 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.

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 вчителями, 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 [5].

За даними психологів, шкільний вік є періодом інтенсивного освоєння соціального середовища. У дітей закладається фундамент моральної поведінки,

починає формуватися суспільна спрямованість особистості, спостерігається процес громадянського становлення.

Збагачення навчального матеріалу змістом морально-економічної спрямованості також стимулює пізнавальну активність учнів, розвиває інтереси до різних галузей пізнання, створює умови до розвитку творчості.

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 [2].

Освоєння учнями економічних ролей допоможе їм бути активними, ініціативними, впевненими у собі людьми, які в системі ринкової економіки знайдуть застосування своїм здібностям, матеріально забезпечуючи себе та своїх близьких, примножуючи суспільні багатства.

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 дана роль для людини. Наприклад, роль споживача є неминучою для кожної людини.

За характером участі батьків та старших за віком людей в процесі становлення монетарної культури можна виокремити такі методи.

1. Інструментальний тренінг – безпосереднє інструктування дітей вести себе певним чином.

2. Моделювання – неусвідомлене відтворення людиною поведінки моделі. Воно відбувається в процесі спостереження за іншими людьми, в значному ступеню на підсвідомому рівні.

3. Посередництво батьків у сприйнятті дітьми реклами та атрибутів продукції полягає в інтерпретації комунікативних повідомлень батьками. Інтерпретація формує споживчу позицію дитини [2; 3].

Формування ролі споживача відбувається не лише під впливом батьків та інших дорослих. Для дітей підліткового віку збільшується вплив однолітків. Стаючи більш дорослими, тінейджери більш покладаються на інформаційні джерела та на думку інших однолітків [4]. Інші економічні ролі можуть освоюватись в процесі навчання та діяльності. Людина може освоювати та виконувати декілька ролей паралельно, крім того, вона бере участь в економічних відносинах, неминуче викликаних виконанням економічних ролей.

Економічна роль формується та реалізується у соціальній групі. Група – це два або більше індивідумів, які поділяють загальні норми та цінності і поведінка яких є взаємозалежною в силу формальних або неформальних зв'язків між індивідуумами. Індивід, який є членом декількох соціальних груп, відчуває персональний вплив інших людей.

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 : по-перше, знання економічних законів, явищ, понять, які широко використовуються у сучасній ринковій економіці; знання основних найважливіших принципів функціонування виробничих, фінансових, правових, соціальних систем та технологій, а також можливість включатися завдяки економічним ролям в конкретну фінансово-економічну діяльність відповідно віку, інтересам та індивідуальним особливостям школярів; по-друге, сформовані уміння та отримані економічні знання використовувати в реальному житті, знаходити та використовувати інформацію, власні методи і способи для прийняття самостійних рішень в проблемних та гіпотетичних економічних ситуаціях, а також у стандартних та нових ситуаціях.

1. Белинская Е. П., Тихомандрицкая О. А. 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. Дж. Мід От жеста к символу : Хрестоматия. *Американская социологическая мысль*. М. : Межд. ун-т бизнеса и управления, 1996. С.213-221.
4. Посыпанова О. С. Экономическая психология : психологические аспекты поведения потребителей : монография. Калуга: Изд-во КГУ им. К. Э. Циолковского, 2012. 296с.
5. Ступина Е. Е. Формирование экономической культуры младших школьников : монография. Новосибирск : Изд. НГПУ, 2011. 147с.

Кальянов А.

магістрант освітньої програми «Клінічна та реабілітаційна психологія», спеціальності «Психологія»
(*Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника*)

АВЕРСИВНИЙ КОНТРОЛЬ В ОРГАНІЗАЦІЇ

У рамках менеджменту не рідко застосовується аверсивність (у вигляді словесного покарання або штрафних санкцій), як дія, що націлена на зменшення небажаних або неефективних дій з боку підлеглих/колег. Аверсивний контроль [2] - це контроль поведінки покаранням або негативними стимулами (в т.ч. негативним підкріпленням). Подібна практика застосовується повсякденно, від виховних процесів до навчальних (в тому числі у багатьох контекстах співіснування цілого виду). Дана практика стала невід'ємною частиною цілих культур, особливо в рамках індустріальної революції, де вперше (з точки зору психологічних наук) починається взаємодія з великою кількістю підлеглих у контексті робочих взаємодій.

Звісно існує безліч точок зору про менеджмент, велика кількість досліджень і ще більше даних. Проте існують проблеми, які залишаються частково непомітними, або вважаються не критичними - це використання аверсивності у контексті робочої взаємодії. Одним із аверсивних методів впливу є "токсичність". Токсичність важко визначити поза контекстом, так як це цілий кластер аверсивних поведінкових дій, що націлені на зменшення динаміки певної поведінки (визначається в контексті взаємодії) оточуючих організмів. Проте мова буде йти конкретно про вербальні акти.

У контексті досліджень, одним із пояснень виникненню токсичності/булінгу є еволюційна властивість такого явища. В еволюційному розвитку токсичність відіграє функцію “згуртованості” групи, наведемо приклад павіанів[1] (що достатньо досліджені як примати та їх взаємодію у групі), які обирають випадковому порядку (інколи цілеспрямовано) іншого павіана, проявляють жорстокість, здійснюють аверсивні дії (як то побиття, забирання їжі і т.д.). Прояви такої поведінки, дозволяють цілій групі бути більш згуртованою, а це у свою чергу надає переваги у життєво необхідних ситуаціях, як то загроза хижих тварин. Павіани комунікують значно краще між собою у таких випадках, що у свою чергу дає змогу їм вижити, а як наслідок, передати найбільшу кількість генів.

З розвитком мови (як у культурно-соціальних практиках, так і в еволюційному розвитку) аверсивність з безпосередніх дій (як фізичне покарання) набуває ознак вербального характеру, проте функція зостається тією самою. Звісно можна задати питання про диференціацію фізичного покарання та вербального, а саме силі реакції, проте в рамках даної роботи, це питання є не релевантним.

Під токсичністю мається на увазі будь-яка неприємна іншим поведінка: агресивна та образлива риторика або будь-яка інша поведінка, що перешкоджає взаємодії та комфортній робочій обстановці.

Токсичність важлива для керівників. Вона допомагає контролювати небажану поведінку. У складних та кризових ситуаціях важливе вирішення проблем (зокрема швидко), тому агресія у бік підлеглих виправдана і дозволяє позбутися проблемної поведінки, хоча б частково. Потреба токсичності виходить з відсутності інших інструментів регуляції проблемної поведінки. Не завжди можна звільнити неефективного працівника. Токсичність вирішує цю проблему, виступаючи способом саморегуляції робочого процесу. Таким чином керівники або менеджери “привносять баланс” у діяльність, досягаючи швидких результатів за короткий проміжок часу.

Токсичність доволі ефективна, щоб нею не зловживати. Хоча вона дозволяє вирішувати проблеми (короткостроково), це призводить і до

зловживань, коли інші підлеглі можуть стати учасниками булінгу. Це не ефективно ні для підлеглих, ні для керівника і може призвести ще до більшої фрустрації та відсутності мотивації до суб'єкта булінгу. Ніяке покарання не зробить людину мотивованою або ж розумнішою в контексті її невдач. Не так токсичність сама по собі є проблемою, як зловживання нею.

Ігнорування токсичності може її підкріплювати, якщо ігнорування - це дискримінована активність (наприклад при обговоренні певних тем, або робочих процесів). Але щойно з'являється токсичність, всі замовкають, тоді ця активність є дискримінованою і це привертає додаткову увагу.

Не підкріплювати токсичність означає поводитися недискриміновано щодо токсичності - це може бути ігноруванням, але не завжди, у прикладі вище це не працює. Недискримінована активність - це коли токсична поведінка створює схожі на звичайне спілкування відповіді, не більш бурхливу, але і не менш слабку реакцію. Щоб динаміка токсичності зменшувалась, можна додатково підкріплювати її низьку частоту — звертати увагу на ситуації, коли її не було, хоча потенційно вона могла з'явитися в них. Розмови про токсичність, як предмет діалогу, індукує прояви нових хвиль токсичності.

Одним із ефективним способів зменшення токсичності, є перерозподіл менш частотних активностей, заохочення дій та реакцій при відсутності токсичності, або активностей, щоб могли призвести до токсичності без негативних наслідків. Себто заохочення до можливих ситуацій з токсичністю. Проте заохочення відсутності токсичності буває складним, так як про це згадують у випадках коли проявляється небажана поведінка.

1. Сапольски Р. Записки примата. Необычайная жизнь ученого среди павианов. 2018. 432 с.

2. Himeline P. Aversive control: A separate domain? [Електронний ресурс] / Philip N. Himeline //Journal of the Experimental Analysis of Behavior – 1984. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1348120/>.

3. Pryor K. Don't Shoot the Dog : The New Art of Teaching and Training Revised Edition / Karen Pryor. 224 с.

Каленчук В.О.
аспірантка кафедри психології
(Херсонський державний університет)

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

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ЯК ПОКАЗНИК ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

Сучасні наукові дослідження показують наявність взаємозв'язку між організаційною (корпоративною) культурою закладу освіти та соціально-психологічного клімату (Гнезділова К.М., Л. М. Карамушка Л.М., Влупова О., Lappo V., Kalenchuk V., Agarkov O., Shramko I., Lymarenko L., & Popovych I.) [2: 4; 7]. Водночас, погляди на характер цього зв'язку відрізняються у різних дослідників: К.М. Гнезділова вважає, що соціально-психологічний клімат є складовим елементом організаційної культури закладу вищої освіти [2]; з погляду А.Л. Свенцицького, клімат є одним із показників організаційної поведінки співпрацівника, на яку, у свою чергу, впливає організаційна культура [6]; на думку Л.М. Карамушки, соціально-психологічний клімат є суб'єктивним відображенням організаційної культури [4]. Ця ж позиція прослідковується у М. Армстронга, який зауважує, що культура пов'язана із глибинним рівнем організації, з її цінностями та переконаннями, а соціально-психологічний клімат організації – це те, як люди сприймають (бачать та відчувають) культуру, тобто є суб'єктивним відображенням [1].

Соціально-психологічний клімат – це домінуючий психологічний настрій членів колективу, що проявляється у всіх різноманітних формах їх життєдіяльності. Особливості соціально-психологічного клімату проявляються у таких групових ефектах, як настрої членів колективу, характер

міжособистісних взаємовідносин, оцінка умов праці та життя у трудовому колективі.

Головною метою формування сприятливого соціально-психологічного клімату є створення соціально-психологічних умов життєдіяльності трудового колективу. Результатом формування сприятливого соціально-психологічного клімату є високий рівень згуртованості колективу та рівень розвитку міжособистісних контактів, активна участь колективу в управлінні справами, співпраця та взаємодопомога, висока продуктивність спільної роботи, взаємна доброзичливість, захищеність особистості.

Аналіз літератури свідчить, що сьогодні не існує єдиного підходу до визначення сутності соціально-психологічного клімату (СПК) [2; 4; 5; 6; 7]. Проте, можна виокремити дві тенденції. Це диференційовані визначення, які відображають повний перелік емпіричних характеристик СПК, причому набір таких характеристик у всіх авторів є різним, та інтегровані визначення, в яких зроблено спробу узагальнюючого підходу до СПК.

У нашій роботі ми застосовуємо визначення А. Л. Свенцицького, згідно з яким, соціально-психологічний клімат – це стан міжособистісних та групових зв'язків у колективі, що відображає діловий настрій, трудову мотивацію та ступінь соціального оптимізму персоналу організації; це сумарний ефект від багатьох чинників, що визначає прагнення співробітників до корисної діяльності, творчої ініціативи, співпраці та згуртованості з іншими [6].

Соціально-психологічний клімат є комплексною психологічною характеристикою, що відображає стан взаємовідносин та ступінь задоволеності співробітників різними чинниками життєдіяльності. Він виконує низку важливих функцій: 1) консолідує, яка полягає у згуртованості членів колективу, в об'єднанні колективних зусиль, які спрямовано на вирішення професійних завдань; 2) стимулює, що спрямована на створення сприятливої емоційної атмосфери; 3) стабілізує, що забезпечує стійкість міжособистісних відносин, створення необхідних передумов для успішної адаптації в колективі нових співробітників; 4) регулює, що пов'язана із затвердженням норм взаємовідносин у колективі.

Створення сприятливого клімату є справою відповідальною та творчою, що вимагає знання його природи та засобів регулювання, вміння передбачити ймовірні ситуації у взаємовідносинах членів групи [3].

На основі теоретичного аналізування напрацювань з проблеми СПК та результатів власного емпіричного дослідження стану соціального психологічного-клімату закладу вищої освіти, І. І. Кожушко-Лозинська вказує, що СПТ варто вивчати за трьома рівнями взаємин: а) взаємини між членами колективу по вертикалі (сприйняття керівника колективом, його участь в управлінні, міра задоволеності членів колективу керівництвом); б) взаємини між членами колективу по горизонталі (ділові відносини у процесі діяльності; типовий стиль відносин, що відображає норми поведінки; особисті відносини, які формуються на симпатіях і антипатіях; в) ставлення до праці (задоволеність працею, ефективність професійної діяльності, а саме, задоволеність змістом праці, характером роботи, умовами, заробітною платнею; намір продовжувати роботу в цьому підрозділі) [5, с.128].

Отже, соціально-психологічний клімат відображає існуючу організаційну культуру закладу вищої освіти; в його структурі виокремлюємо три головних компоненти – задоволеність керівництвом; задоволеність відносинами з колегами; ставлення до роботи.

1. Армстронг, М. Практика управління людськими ресурсами. СПб. : Питер, 2004. 832 с.

2. Гнезділова К.М. Корпоративна культура і соціально-психологічний клімат педагогічного колективу [Електронний ресурс]. *Витоки педагогічної майстерності. Серія : Педагогічні науки*. 2013. Вип. 12. С. 45-50. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vpm_2013_12_12

3. Каленчук В.О. Організаційна культура університету: основні напрями наукового пошуку. *Психологічні ресурси в умовах життєвої та суспільної кризи: соціальний та особистісний виміри* / Колект. моногр. / наук. ред. О.Є. Блинова, відпов. ред. В.Ф. Казібекова. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В.С., 2021. С. 47–65.

4. Карамушка Л.М., Шевченко А.М. Організаційний розвиток як детермінанта розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. *Теоретичні і прикладні проблеми психології* : збірник наукових праць. 2014. № 1 (33). С. 196–205.

5. Кожушко-Лозинська, І. І. Психологічні аспекти формування соціально-психологічного клімату в колективі вищого навчального закладу [Електронний ресурс]. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна*. 2013. Вип. 2. С. 125-136. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2013_2_15

6. Свенцицкий А. Л. Организационная психология: учебник для вузов. М. : Издательство Юрайт, 2014. 504 с.

7. Blynova O., Lappo V., Kalenchuk V., Agarkov O., Shramko I., Lymarenko L., Popovych I. Corporate culture of a higher education institution as a factor in forming students' professional identity. *REVISTA INCLUSIONES*. Vol. 7. / Numero Especial / Julio – Septiembre 2020 pp. 481-496.

Карамушка Л. М.

дійсний член НАПН України,
доктор психологічних наук, професор,
зав. лабораторією організаційної та соціальної психології
(Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України)

Тиченко М.

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

ПСИХОДІАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКАМИ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ

Постановка проблеми. Світові виклики та зміни призводять до посилення невизначеності на ринку праці. Тому працівникам важливо вміти керувати власною кар'єрою, бути більш гнучкими [7]. В контексті розвитку української економіки важливим та перспективним напрямком є сфера креативних індустрій – її роль підтверджена відповідними стратегіями розвитку на державному рівні (за даними Міністерства економіки України, 2019). Водночас аналіз наукової літератури засвідчує, що дослідники здебільшого вивчали окремі психологічні аспекти діяльності фахівців, які працюють в цій сфері. Крім того, психологічні умови здійснення професійної кар'єри працівниками сфери креативних індустрій не виступали раніше предметом вивчення.

Мета дослідження: на основі теоретичного аналізу сформувати комплекс психодіагностичного інструментарію для подальшого емпіричного дослідження.

Основні результати. Підґрунтям для нашої роботи стали наукові розвідки як зарубіжних, так і українських вчених, які окреслюють дефініцію професійної кар'єри, її сутність, особливості, вивчають різні її аспекти – Л. Карамушки, С. Мішиної, Т. Канівець, Т. Карамушки, А. Маркової, В. Чікер, Є. Могильовкіна, О. Молл, Д. Сьюпера, М. Савіцкаса та ін. Зокрема варто зауважити, що науковцями активно досліджується готовність особи до здійснення кар'єри як «сукупність психологічних якостей, необхідних для ефективної професійної кар'єри». В структуру цього поняття входять чотири компоненти - мотиваційний, когнітивний, операційний та особистісний [2; 3]. Ґрунтуючись на дослідженнях науковців, виділяємо узагальнені блоки якостей, які, на нашу думку, є необхідними для здійснення кар'єри в сфері креативних індустрій:

I. Ціннісно-мотиваційний блок. Так, «робочі цінності» є потенційними предикторами задоволення від роботи, майбутніх результатів, мають вплив на мотивацію [15, с.36]. Враховуючи фокус нашого дослідження, ми розглядатимемо саме *мотивацію до кар'єри* - наскільки у фахівця є реалістичними очікування щодо кар'єри; знання щодо власних сильних і слабких сторін, поставлених цілей; готовність виявляти ініціативу в роботі тощо [16].

Кар'єра в сучасних умовах стає все більш різноманітною, тому доцільно розглянути і ставлення особи до кар'єри. Так її можна означити як «протейську» (*protean*), якщо власне особа є активною та відповідальною за власну кар'єру. Окрім «протейської» є так звана «безмежна» кар'єра – *boundaryless* [18, с.367-370]. Остання більшою мірою стосується мобільності у роботі. Також значиму роль в ціннісно-мотиваційній сфері особистості відіграють *кар'єрні орієнтації*. Е. Шейн вперше ввів поняття «якоря кар'єри», що «побудоване навколо домінуючого в людини переліку компетенцій,

ключових мотивів, центральної цінності, що веде до інтегрованої концепції кар'єри навколо бажаних типів роботи» [10, с.1].

Даний блок ми досліджуватимемо за допомогою таких методик: а) *Work Values Inventory* [13]; б) *Protean and Boundaryless Career Attitudes scales* [9]; в) *Мотивація до кар'єри* [5]; г) «Якоря кар'єри» Е. Шейна [6].

II. Когнітивний блок. В структуру даного блоку входять знання, необхідні для здійснення кар'єри у відповідній сфері чи напрямку (щодо специфіки діяльності, побудови кар'єри, її видів, чинників тощо). В дослідженні ми використаємо авторську модифіковану анкету, розроблену на основі досліджень науковців [2; 5]. Анкета включатиме низку питань: **а)** *що означає для Вас успішна кар'єра?*; **б)** *як Ви розумієте поняття “креативні індустрії”?*; **в)** *що означає для Вас успішна кар'єра в сфері креативних індустрій? тощо.*

III. Операційний блок. Цей блок якостей стосується вмінь та навичок, необхідних для здійснення кар'єри. Важливим конструктом в цьому блоці є *кар'єрна самоефективність* - як людина оцінює себе, свою професійну обізнаність, кар'єрні можливості, здатність ставити кар'єрні цілі, визначити необхідні терміни і ресурси та загалом вирішувати кар'єрні проблеми [5]. Також вивчатимемо *кар'єрну адаптивність* як здатність змінювати свою поведінку, що особливо важливо в тих динамічних умовах, в яких працюють фахівці. Крім того, професійна діяльність передбачає взаємодію з іншими людьми – колегами, партнерами, позаяк важливо розуміти типові патерни поведінки працівника, зокрема, його *схильність до співпраці чи конкуренції*. У дослідженні проаналізуємо і суб'єктивний кар'єрний успіх – *задоволеність* як його форму, що можна трактувати як «певний підсумок професійного шляху особистості» [4].

Даний блок ми досліджуватимемо за допомогою таких методик: а) *опитувальника кар'єрної самоефективності* [5]; б) *Career Adapt-Abilities Scale–Short Form - CAAS-SF* [11]; в) *Cooperative and Competitive Personality Scale* [17]; г) *шкали задоволеності кар'єрою* [4].

IV. Особистісний блок. В структуру особистісного блоку входять якості, важливі для здійснення професійної кар'єри, – *вміння генерувати нові ідеї та сенси; готовність їх впроваджувати, що завжди передбачає певний ризик; наскільки людина готова брати відповідальність за власні дії.* На нашу думку, в цьому зв'язку доречно дослідити *підприємницькі якості* особи, адже осмислюючи визначення креативних індустрій можна простежити важливість цих аспектів. Так, метою креативних індустрій є створення, виготовлення та комерціалізація креативних сенсів, що можуть набувати форми продукту чи послуги та захищені інтелектуальним правом [12]. З іншого боку важливо розглянути такий аспект як *стресостійкість фахівця в умовах організаційного стресу*, пов'язаного з «подоланням недосконалості організаційних умов праці, з високими навантаженнями під час виконання професійних обов'язків на робочому місці у конкретній організаційній структурі» [1].

Цей блок якостей ми досліджуватимемо за допомогою таких методик: а) *General measure of Enterprising Tendency - GET2test* [14]; б) *шкали організаційного стресу* [1].

Для аналізу та виділення чинників, які можуть мати вплив на кар'єру в розрізі креативних індустрій, ми використали підхід, оформлений згідно з науковими розробками лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України [2]. Так, *чинники макрорівня* відображають зовнішні інституційні впливи. Для його теоретичного аналізу використовуватимемо та аналізуватимемо звіти ринку праці та ті аспекти, що стосуються власне сфери креативних індустрій. *Мезорівень* пов'язаний з відповідним організаційним середовищем та впливом інших людей. У дослідженні ми сфокусуємось на вивченні *організаційного клімату* - як уявлень працівників про ті чи інші речі, що безпосередньо їх стосуються, виступає певним регулятором взаємозв'язків, поведінкових патернів [8, с.542]. Для цього використаємо методику *Multidimensional Organizational Climate Measurement Inventory – МОСМІ* [19]. Також аналізуватимемо *організаційно-функціональні характеристики організацій*. *Чинники мікрорівня* стосуються власне конкретних фахівців. Зокрема досліджуватимемо *соціально-демографічні*,

організаційно-професійні та власне кар'єрні чинники. Ця група чинників буде досліджуватися за допомогою спеціально розробленої анкети.

Висновки. Огляд досліджень українських та зарубіжних науковців засвідчує багатоаспектність поняття професійної кар'єри. Надалі за допомогою проаналізованого психодіагностичного інструментарію буде проведене емпіричне дослідження для вивчення психологічних умов її здійснення фахівцями сфери креативних індустрій.

1. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. Водопьянова Наталия Евгеньевна. СПб.: Издательский дом «Питер». 2009. 336 с.

2. Карамушка Л.М., Канівець Т.М. Когнітивний компонент психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: рівень та чинники розвитку Теорія і практика управління соціальними системами : щоквартальний наук.-практ. журн. Харків : НТУ «ХП». 2012. № 4. С. 3–14.

3. Карамушка Т. В. Комплекс методик для дослідження соціально-психологічних чинників формування готовності аспірантів до здійснення професійної кар'єри. Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Київ. 2014. Т. 1, вип. 40. С. 129-136.

4. Карпинский К. В., Гижук Т. В. Шкала удовлетворенности карьерой: разработка и психометрическая апробация. Теоретическая и экспериментальная психология. 2016. Т. 9. № 4. С. 101-116.

5. Могилёвкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб. : Речь, 2007. 336 с.

6. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь. 2004. 176 с.

7. Basic Values, Career Orientations, and Career Anchors: Empirical Investigation of Relationships [Електронний ресурс] / M. Abessolo, J. Rossier, A. Hirschi // Front. Psychology. 2017. Режим доступу: 8:1556. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01556

8. Baumeister R., Bushman B., Wadsworth B. The self: Social Psychology and Human Nature. Cengage Learning. 2011. 671 p.

9. Briscoe J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. Journal of vocational behavior, 2006, 69(1), pp. 30-47.

10. Career anchors and job/role planning [Електронний ресурс] / E. H. Schein., & J. Maanen // Organizational Dynamics. 2018. Vol. 3(45). pp. 1-9. Режим доступу : <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.002>

11. Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF): construction and validation [Электронный ресурс] / С. Maggiori, J. Rossier, ML Savickas // Career Assess. 25. 2017. 312–325. Режим доступа : doi: 10.1177/1069072714565856
12. Dronyuk, I., Moiseienko, I., Greguš J. Analysis of Creative Industries Activities in European Union Countries // Procedia Computer Science, 2019, 160, pp. 479-484.
13. Factor Dimensions and Reliability of the Work Values Inventory [Электронный ресурс] / V.L. Hendrix, D.E. Super // Vocational Guidance Quarterly. 1968. Режим доступа : <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1968.tb01379.x>
14. General measure of Enterprising Tendency test [Электронный ресурс] / S. Caird // Open University. 2013. pp. 3-22. Режим доступа : doi:10.13140/RG.2.1.4243.7520
15. Hansen J. I. C., & Leuty, M. E. Work values across generations. Journal of Career Assessment. 2012, 20(1). pp. 34-52.
16. London M., Noe, R. A. London's career motivation theory: An update on measurement and research. Journal of Career Assessment, 1997, 5(1), 61-80.
17. Lu, S., Au, W. T., Jiang, F., Xie, X., & Yam, P. Cooperativeness and competitiveness as two distinct constructs: Validating the Cooperative and Competitive Personality Scale in a social dilemma context. International Journal of Psychology, 2013, 48(6), pp. 1135-1147.
18. Hall D. T., Mirvis, P. H. Psychological success and the boundaryless career. Journal of Organizational Behavior, 1994, 15(4), pp. 365-380.
19. Wudarszewski G. Multidimensional Organizational Climate Measurement Inventory - verification of author's Climate Model and Validation of the tool. Central Eastern European Journal of Management and Economics, 2019, 7(2), pp. 7-45.

Карамушка Л. М.
завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології,
академік НАПН України, доктор психологічних наук, професор
(*Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України*)

Креденцер О. В.
провідний науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології,
доктор психологічних наук, доцент
(*Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України*)

Терещенко К. В.
старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології,
доктор психологічних наук
(*Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України*)

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

Ковальчук О. С.
науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології
(*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*)

ЗВ'ЯЗОК СТАВЛЕННЯ ДО ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ТА ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Постановка проблеми. Соціальні процеси, які відбуваються в Україні, вимагають переосмислення підходів до управління освітніми організаціями з метою забезпечення їх високої ефективності та конкурентоздатності. Один із таких підходів полягає у психологічному забезпеченні діяльності організацій,

тобто, врахуванні психологічних чинників та умов діяльності освітніх організацій. Окрім того, ситуація пандемії, що виникла у 2020 році в зв'язку з COVID-19, внесла суттєві зміни в діяльність освітніх організацій. Нестабільна та невизначена ситуація, нові умови роботи освітян (змістовні та організаційні) зумовлюють виникнення в персоналу освітніх організацій значної психічної напруженості, що проявляється у зниженні працездатності, емоційному дискомфорті, формуванні негативних психічних станів тощо, що позначається на погіршенні психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій. Отже, важливим аспектом психологічного забезпечення діяльності освітніх організацій є врахування особливостей ставлення до психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій та психологічних детермінант, що впливають на нього.

Слід зазначити, що поняття «ставлення до здоров'я» в цілому досить широко застосовується в психології здоров'я.

І.Г. Табачник зазначає, що у роботах сучасних дослідників ставлення до здоров'я розглядається як система індивідуальних вибіркового зв'язків особистості з різноманітними явищами навколишньої дійсності, що сприяє чи загрожує здоров'ю людей [9]. Авторка підкреслює, що ціннісне ставлення до здоров'я втілює внутрішній механізм регуляції поведінки, заснований на високій суб'єктивній значущості здоров'я та його усвідомлення в якості передумови реалізації своїх життєвих завдань, яке супроводжується активно-пасивним прагненням до його збереження й зміцнення. Ставлення людини до свого здоров'я формує психологічне «ядро» здорової особистості [9].

Р.А. Березовська, узагальнюючи дані досліджень інших авторів, звертає увагу на парадоксальний характер ставлення до свого здоров'я сучасної людини, тобто на те, що існує значний розрив між декларацією високої цінності здоров'я та її практичною реалізацією на поведінковому рівні. Встановлено, що культура самозбережувальної поведінки у більшості людей сформована недостатньо: в структурі поведінки переважають пасивні копінг-стратегії і споживацьке ставлення до здоров'я, а в структурі мотивації здорового способу життя знайдені численні зовнішні і внутрішні бар'єри. Разом з тим, доведено,

що виявлення і розв'язання названого протиріччя може розглядатися як психологічний механізм формування такого ставлення особистості до власного здоров'я, яке буде сприяти його збереженню і зміцненню [1].

Разом з тим аналіз літератури показав, що проблема ставлення до психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій та психологічних чинників, що впливають на нього не виступала предметом спеціальних досліджень.

Мета дослідження: дослідити зв'язок між ставленням до психологічного здоров'я та особистісних характеристик персоналу освітніх організацій (самоефективність, толерантність до невизначеності, креативність, копінг-стратегії, толерантність).

Методи та організація дослідження.

Для вимірювання *ставлення до психологічного здоров'я* персоналу освітніх організацій використовувалася «*Шкала ставлення до психологічного здоров'я*» (Т.В. Галкіна, Н.Г. Артемцева) [5].

Для дослідження *самоефективності* використовувався «*Тест визначення рівня самоефективності*» (Дж. Маддукс, М. Шеер, модифікація Л. Бояринцевой, під керівництвом Р. Кричевського) [2].

Толерантність до невизначеності досліджувалась за допомогою «*Опитувальника толерантності до невизначеності Д. Маклейна (адаптація Є. М. Осіна)*» [7].

Для вивчення *креативного потенціалу* персоналу освітніх організацій було використано *тест-опитувальник «Креативність» Н.Ф. Вишнякової* [3].

Дослідження *копінг-стратегій* персоналу освітніх організацій здійснювалося за допомогою методики «*Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях*» (Н. Ендлер, Дж. Паркер; адаптація Т. Крюкової) [4; 6].

Для аналізу *видів толерантності та її загального показника (індексу толерантності)* використовувався *експрес-опитувальник «Індекс толерантності» Г.У. Солдатової, О.А. Кравцової, О.Є. Хухлаєва, Л.А. Шайгерової* [8].

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

Дослідження проводилось в березні-червні 2020 року серед 473 працівників закладів загальної середньої освіти з різних регіонів України.

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості» (2019–2021 рр.), науковий керівник – дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л. Карамушка.

Результати дослідження.

На першому етапі дослідження, аналізуючи рівень ставлення до психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій, встановлено, що його показники відповідають середньому рівню ($M=68,11$, $SD=9,31$). При цьому кількість респондентів, що мають високий, середній та низький рівні досліджуваного показника, розподілена у такий спосіб: високий рівень виявлено у 31,9% опитуваних, середній – у 39,6%, та низький – у 28,4%.

На наступному етапі дослідження нами був проаналізований зв'язок між ставленням до психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій та такими його психологічними характеристиками: самоефективність, толерантність до невизначеності, креативність, копінг-стратегії, толерантність. Розглянемо послідовно отримані результати.

Насамперед розглянемо результати дослідження, що стосуються зв'язку між ставленням до психологічного здоров'я та *самоефективністю* персоналу освітніх організацій. Самоефективність ми визначали за допомогою таких показників, як «самоефективність у предметній сфері», «самоефективність у сфері міжособистісного спілкування», «загальна самоефективність». Отримані дані говорять про те, що існує прямий статистично значущий зв'язок між самоефективністю у сфері міжособистісного спілкування та ставленням до психологічного здоров'я психологічного здоров'я ($r=0,095$; $p<0,05$).

Що стосується, *толерантності до невизначеності*, то нами був проаналізовано зв'язок між ставленням до психологічного здоров'я та такими показниками, як «ставлення до новизни», «ставлення до складних завдань», «ставлення до невизначених ситуацій», «надання переваги невизначеності». Аналіз отриманих результатів показав відсутність статистично значущих зв'язків між вказаними показниками.

Тепер проаналізуємо дані, які стосуються зв'язку ставлення до психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій та таких показників *креативності*, як «творче мислення», «оригінальність», «уява», «творче ставлення до професії», «креативність». Як показують отримані дані, існує позитивний статистично значущий кореляційний зв'язок між «творчим ставленням до професії» та ставленням до психологічного здоров'я ($r=0,114$; $p<0,05$).

Окрім того був проаналізований зв'язок між ставленням до психологічного здоров'я та *копінг-стратегіями* персоналу освітніх організацій («орієнтація на вирішення завдання», «соціальне відволікання», «спрямованість на емоції», «уникнення», «відволікання»). У процесі дослідження констатовано позитивний статистично значущий кореляційний зв'язок між копінг-стратегією «орієнтація на вирішення завдання» та ставленням до психологічного здоров'я ($r=0,183$; $p<0,01$).

І, нарешті, розглянемо зв'язок між ставленням до психологічного здоров'я та *толерантністю* персоналу освітніх організацій, яка досліджувалась через такі показники, як «етнічна толерантність», «соціальна толерантність», «толерантність як риса особистості», «індекс толерантності». Як свідчать отримані дані, існує позитивний статистично значущий кореляційний зв'язок між толерантністю як рисою особистості ($r=0,133$; $p<0,01$), індексом толерантності в цілому ($r=0,116$; $p<0,05$) та ставленням до психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.

Висновки. Результати дослідження показали, що ставлення до психологічного здоров'я суттєво пов'язано із такими особистісними

характеристиками персоналу освітніх організацій, як самоефективність, копінг-стратегії, креативність та толерантність.

Отримані дані можуть бути використані при розробці технологій забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій.

1. Березовская Р. А. Исследования отношения к здоровью: современное состояние проблемы в отечественной психологии. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология*, 2011. № 1. С. 221-226.

2. Бояринцева А. В. Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя: дис. ...канд. психол. наук: 19.00.01. М., 1995. 249 с.

3. Вишнякова Н. Ф. Тест «Креативность». *Вестник Сага. Серия «Психология»*, 2011. № 1 (9). С. 168–181.

4. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. Санкт-Петербург : Питер, 2009. 336 с.

5. Галкина Т. В., Артемцева Н. Г. Взаимосвязь между отношением к психологическому здоровью и самооценкой личности. *Психология человека как субъекта познания, общения и деятельности* / отв. ред. В. В. Знаков, А.Л. Журавлев. Москва : Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 457–466.

6. Крюкова Т. Л. Психология совладающего поведения. Кострома, 2010. 296 с.

7. Леонтьев Д. А., Осин Е. Н., Луковицкая Е. Г. Диагностика толерантности к неопределенности: Шкалы Д. Маклейна. М.: Смысл, 2016. 60 с.

8. Психодиагностика толерантности личности / под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. М. : Смысл, 2008. С. 46-51.

9. Табачник І.Г. Специфіка взаємозв'язку провідних ставлень студентів з алкогольною і тютюновою залежністю. *Психологія і особистість*, 2015. № 2. С. 151–162.

Качмар О.В.

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

Лагойда І.М.

студентка II курсу скороченого терміну навчання
спеціальності «Початкова освіта», студентки III курсу
спеціальності «Психологія»
*(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника, педагогічний факультет, факультет психології)*

МУЗИКОТЕРАПІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ ПІДХІД ДО КОРЕКЦІЇ СТРЕСУ

Пандемія COVID-19 призвела до масових обмежень у суспільному та приватному житті людей у всьому світі. Крім того, в період пандемії COVID-19 страх бути безсимптомним носієм (можливість поширення вірусу без відома) продовжує викликати подальше занепокоєння суспільства [1]. Стрес все частіше розглядається як невід'ємна частина повсякденного життя кожної людини. Сам стрес є фактором, який може впливати на процес, що регулює і підтримує організм у стійкому стані та активувати (неправильно) адаптивні поведінкові, фізіологічні та клітинні реакції [1]. Тому пошук ефективних немедикаментозних способів зниження стресу є актуальною проблемою сьогодення.

Музикотерапія використовується як немедикаментозний метод контролю тривожності завдяки її впливу на нервову систему, що призводить до зниження як адренергічної, так і нервово-м'язової активності, тим самим зменшуючи тривожність та збентеженість. В науковій літературі є багато визначень цього поняття. Одні вчені вважають, що музикотерапія є допоміжним засобом психотерапії, а інші визначають її як системне використання музики в лікуванні дітей; засіб реабілітації, профілактики, підвищення резервних можливостей організму людини; засіб оптимізації творчої та педагогічно-виховної роботи; найновішу психотехніку, що здатна

забезпечити ефективне функціонування людини в суспільстві, гармонізувати її життя. Термін «музикотерапія», який найчастіше використовується у літературі, греко-латинського походження і в перекладі означає «зцілення музикою». Музикотерапія – метод, що використовує музику як засіб корекції, як провідний фактор впливу (прослуховування музичних творів, індивідуальні та групові заняття музикою).

Позитивний ефект впливу на здоров'я від прослуховування музики виражається зниженням психофізіологічного напруження [2]. Музикотерапія може вплинути на вегетативну нервову систему і зменшити стрес, проблеми зі здоров'ям, пов'язані зі стресом, відновити баланс імунної системи, особливо коли музика людині відома і подобається. Музикотерапія використовується для збудження в клінічних умовах, оскільки вона може принести користь пацієнтам, відволікаючи їхню увагу від неприємних переживань і майбутніх втручань.

Підходи до музики та музикотерапії широко використовуються в клінічних і доклінічних умовах для поліпшення когнітивних функцій, поведінки або взагалі для покращення самопочуття людей. Ці реакції пов'язані з підвищеним збудженням, що призводить до тимчасового підвищення продуктивності в багатьох когнітивних сферах, включаючи просторове мислення, увагу [2], обробку інформації і розпізнавання пам'яті здорових людей. Ще в 1993 році це було висвітлено в роботах вчених Каліфорнійського університету в Ірвайні, що прослуховування музики Моцарта сприяє вдосконаленню процесів мислення та здатності мислити абстрактно. Слухова стимуляція викликає емоції, пов'язані з підвищенням продуктивності пізнавальних процесів.

Сьогодні є вагомі докази того, що улюблена музика допомагає подолати стрес і зміцнити імунну систему. Музичне втручання може викликати задоволення і пов'язану з цим секрецію нейромедіатора дофаміну [2], також викликати розслаблюючий стан і може знижувати рівень кортизолу і, відповідно, стресові стани. Відомо, що підвищений рівень дофаміну у здорових людей покращує когнітивну здатність і увагу [3].

Існують суперечливі дані про вплив прослуховування музики на рівень гормону стресу - кортизолу. Вважають, що розслаблююча музика менш ефективна для зниження рівня кортизолу, ніж, наприклад, звук булькання води. [3]. За даними подвійного сліпого рандомного дослідження (вибірка з 143 учасників), в якому гострий стрес моделювався за допомогою діоксиду вуглецю (CO₂), а його наслідки та відновлення після стресу оцінювали шляхом впливу медіаторів імунної функції (IL-6, TNF- α , лептин і соматостатин). Для музичного колективу, в якості стимулів, були використані 18 творів інструментальної музики (без текстів) різних стилів та епох (класика, джаз, ірландська народна музика, південноамериканська музика, реггі). Діапазон ударів за хвилину становив 106-132. Показано, що ці роботи викликають почуття задоволення і щастя. Музичне втручання було пов'язано з більш позитивним настроєм і більш сильною реакцією кортизолу на гострий стрес у музичній групі. Наші дані показують, що гострий (CO₂) стрес впливає на ендокринні, імунні та метаболічні функції людини, і вони показують, що настрій відіграє причинну роль у перенесенні реакції на гострий стрес.

Слухова стимуляція викликає емоції, пов'язані з підвищеним збудженням, і призводить до тимчасового підвищення продуктивності в багатьох когнітивних областях у структурі мозку: гіпокамп і мигдалини беруть участь в регуляції емоційної сфери. Позитронно-емісійна томографія та функціональна магнітно-резонансна томографія показали, що при прослуховуванні приємної музики активізуються кортикальні та підкіркові ділянки мозку, де обробляються емоції. Загальний позитивний ефект від прослуховування приємної музики може бути стимулятором, який покращує когнітивні здібності. Інше дослідження показало, що просте прослуховування музики було ефективним для зниження суб'єктивного стресу ($p = 0,010$) [3]. Найбільш глибокі ефекти були виявлені, коли причиною прослуховування музики було «розслаблення» з подальшим зниженням суб'єктивного напруження ($p \leq 0,001$) і зниженням рівня кортизолу ($p \leq 0,001$).

Прослуховування музики можна вважати засобом зниження стресу в повсякденному житті, особливо, якщо її слухають з метою релаксації. Слухання

відомої та улюбленої музики допомагає зменшити тягар хвороб і зміцнює імунну систему, долаючи стрес. Одне дослідження показало, що 2-тижневі втручання з прослуховуванням музики можуть зменшити стрес, тривожність і покращити якість сну вагітних жінок з розладами сну. Музикотерапія також може зменшити стрес у матері та покращити здоров'я батьків і дітей, а терапія живою музикою вивчалася як стратегія оптимізації середовища госпіталізації. Було показано, що музичні втручання та музична терапія мають позитивний ефект при високих ризиках та короткострокових результатах для немовлят, а нові докази вказують на потенційну довгострокову користь, включаючи нейророзвиток. Інше дослідження показало, що використання музики як терапії для жінок з раком молочної залози зменшує стрес і тривожність [2].

Інше дослідження показало, що прослуховування улюбленої музики позитивно впливає на роботу серця та нервової системи [4]. Вченими доведено, що музичні твори класифікують за двома вісями – енергією та валентністю (показник емоцій, низька валентність – негативні емоції, висока – позитивні). Музичні композиції високої валентності та енергії позитивно вплинула на відновлення серцевого ритму та провідності шкіри після стресу. Слухова стимуляція музикою викликає емоції, які часто супроводжуються фізіологічними реакціями, такими як зміна частоти серцевих скорочень, дихання, властивостей шкіри та виділення гормонів.

Останнім часом особливої популярності набуває неврологічна музикотерапія, яка стає новим напрямом в музикотерапії. Неврологічна музикотерапія є альтернативним способом доступу до функцій, які недоступні через немuzичні подразники, що виникають внаслідок захворювань нервової системи людини [5]. Неврологічна музикотерапія використовує ритм і музику для впливу на роботу мозку. На відміну від традиційної музикотерапії, що сфокусована на емоційних відгуках на музику, неврологічна - застосовує реальний фізіологічний зв'язок між мозком і музикою, щоб викликати зміну думки та поведінки [6].

Отже, на основі двох досліджень, ми можемо зробити висновок про позитивний ефект музикотерапії на зниження тривожності госпіталізованих

пацієнтів . Таким чином, аналіз літератури свідчить про доцільність використання музикотерапії як немедикаментозного підходу для корекції стресу. Витриманої віками геніальності союзу музики та медицини, в якому музика надихає естетизмом і красою та живить науку лікування фундаментальною системністю гармонії буття, медицина ж підіймає музичне мистецтво від рівня єднання з природою та прекрасним до п'єдесталу тонких енергоінформаційних технологій оздоровлення.

1. Дельгадо-Гальєгос Дж.Л., Монтемайор-Гарса Р.Д., Паділья-Рівас Г.Р., Франко-Вільєреал Х, Айлас Дж.Ф. Поширеність стресу у медичних працівників під час пандемії COVID-19 у північно-східній Мексиці: дистанційна, швидка оцінка опитування з використанням адаптованих шкал стресу COVID-19. *Int J Environ Res Public Health*. 19 жовтня 2020 року; 17(20):7624. DOI: 10.3390/ijerph17207624. PMID: 33086744; PMCID: PMC7593933.

2. Umbrello M, Sorrenti T, Mistraretti G, Formenti P, Chiumello D, Terzoni S. Музикотерапія зменшує стрес і тривожність у важкохворих пацієнтів: систематичний огляд рандомізованих клінічних досліджень. *Мінерва Анестезіол*. 2019 серп.;85(8):886-898. DOI: 10.23736/S0375-9393.19.13526-2. *Epub* 2019, 3 квітня. PMID: 30947484

3. Тома М.В., Ла Марка Р., Бронніманн Р., Фінкель Л., Елєрт У., Натер У.М., 2013. Вплив музики на реакцію людини на стрес. *PLOS ONE* 8, e70156.

4. Linnemann A, Ditzen B, Strahler J, Doerr JM, Nater UM. Слухання музики як засіб зниження стресу в повсякденному житті. *Психонейроендокринологія*. 2015 жовт.;60:82-90. DOI: 10.1016/j.psyneuen.2015.06.008. *Epub* 2015 21 червня. PMID: 26142566.

5. Лю ЮН, Лі СС, Ю СН, Чен СН. Вплив прослуховування музики на стрес, занепокоєння та якість сну вагітних з порушенням сну. *Жіноче здоров'я*. 2016;56(3):296-311. DOI: 10.1080/03630242.2015.1088116. *Epub* 2015, 11 вересня. PMID: 26361642.

6. Галінська Є. Музикотерапія в умовах неврологічної реабілітації. *Психіатр Пол*. 2015;49(4):835-46. англійська, польська. DOI: 10.12740/PP/25557. PMID: 26488358.

7. Voskoboinikova V., Mishchenko, O., Asauliuk I., Kopylova T., Kachmar O. Music therapy as an alternative approach to stress correction . *Pharmacology OnLine*. Vol.3.December.2021.P.1951-1956.

Козаренко С. С.
аспірантка 1-го року навчання, ОП «Психологія»
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

РЕАЛІЗАЦІЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ – НЕОБХІДНА УМОВА СЬОГОДЕННЯ

Актуальність проблеми інклюзивної освіти пов'язана насамперед, з тим, що чисельність людей, котрі потребують корекційного навчання, дуже швидко зростає і цю проблему потрібно вирішувати.

Розвиток сучасного суспільства України і процеси інтеграції в європейську спільноту ставлять питання, щодо забезпечення соціального захисту громадян країни, і особливо тих, хто потребує його найбільше - люди з особливими освітніми потребами.

Вивчення освітнього процесу європейських країн, в яких модель навчання виявилася найуспішнішою, дає підстави стверджувати, що база знань, яка ізольовано розвинута окремими курсами спеціальної освіти, повинна бути синтезована в ширшу систему загальної освіти, мають місце спеціалізовані форми викладання та оцінювання, що використовуються для задоволення більшої частини освітніх потреб різних учнів, планування короткострокових та довгострокових результатів навчання та інше.

Інклюзія (від англ. inclusion — включення) — процес збільшення ступеня участі всіх громадян в соціумі, і насамперед, що мають труднощі у фізичному розвитку. Він передбачає розробку і застосування таких конкретних рішень, які можуть дозволити кожній людині рівноправно брати участь в академічному і суспільному житті. Термін «інклюзія» має відмінності від термінів «інтеграція» та «сегрегація» [1, с.3].

Проблемами організації навчання і виховання, психологічного супроводу та соціально-педагогічного патронату дітей з особливими освітніми потребами розглядаються з позиції психологічних, педагогічних, організаційно-методичних вимог щодо організації роботи з такими дітьми.

У своїх роботах вчені дійшли висновку, що робота з дітьми з особливими освітніми потребами має бути спрямована на організацію цілеспрямованої підтримки через надання психологічної, соціальної допомоги всім учасникам навчально-виховного процесу [6; 11; 30; 35; 36].

При інклюзії всі зацікавлені сторони повинні брати активну участь для отримання бажаного результату. Міжнародні стандарти в галузі прав людини ґрунтуються на ідеї участі кожної особи в суспільному житті на засадах рівності й без дискримінації. Поширення в Україні процесу інклюзивного навчання людей з обмеженими можливостями фізичного та(або) психічного здоров'я є не лише відображенням часу, але й представляє собою ще один крок до забезпечення повної реалізації прав дітей з особливими потребами на якісну освіту [1, с. 12].

Сьогодні в Україні відбувається зміщення акцентів соціальної політики держави стосовно інвалідів у бік формування суспільної свідомості щодо сприйняття їх як рівних членів суспільства та необхідності створення для цих громадян умов для повноцінного життя, в тому числі здобуття освіти. Реальністю є те, що люди з обмеженими можливостями, які закінчують інтернати чи навчаються вдома, мають дуже серйозні проблеми із соціалізацією. Інклюзія передбачає, що людина з раннього віку знаходиться в соціумі, вчиться виживати, у дітей є можливості для налагодження дружніх стосунків зі здоровими ровесниками й участі у громадському житті. з іншого боку, здорові діти, які навчаються з першого класу з дітьми з особливими потребами, в дорослому віці по-іншому ставляться до людей з обмеженими фізичними можливостями: вже не з жалістю чи презирством, а нарівні, вчать природно сприймати і толерантно ставитися до людських відмінностей, налагоджувати й підтримувати дружні стосунки з людьми, які відрізняються від них. Аналіз зарубіжного досвіду впровадження інтегрованого та інклюзивного навчання дітей з інвалідністю доводить, що провідна роль у цьому процесі належить державі, при цьому політика держави відносно осіб з інвалідністю будується на рівноправності та гарантіях спеціальних прав для забезпечення їх життєдіяльності [3, с. 26].

Право на освіту гарантується Конституцією України, Законом України «Про освіту» та іншими нормативними актами України. Відповідно до Конституції в Україні, обов'язковою є загальна і середня освіта. Однак реальні можливості отримати середню освіту для дітей з інвалідністю є обмеженими. Професійне навчання для інвалідів — це підвищення їхнього соціального статусу та можливість підвищення рівня доходів, розвиток навичок та вміння працювати. Основна мета професійного навчання інвалідів — інтеграція їх у суспільство. Однак відносно осіб з інвалідністю в Україні тут також порушуються принципи доступності для кожного громадянина усіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою; рівності умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку, гуманізму, демократизму. Реальністю є те, що окремі категорії осіб з інвалідністю мають можливість здобувати освіту лише в умовах спеціальних навчальних закладів [4, с. 34].

Відсутність належного фінансування освіти в цілому та інклюзивної, зокрема, є суттєвою перешкодою на шляху її розвитку, тому необхідним є збільшення фінансування розвитку матеріальної бази освітніх закладів з метою перетворення їх у доступне середовище навчання [3, с. 68]. Окремим економічним важелем активізації розвитку інклюзивної освіти є використання економічних стимулів для заохочення викладачів до розробки спеціальної літератури, методичних матеріалів, які б враховували особливі потреби студентів з однаковою нозологією, зробити їх доступними широкому викладацькому загалу. Тому на регіональному рівні доцільно провести широку просвітницьку кампанію, яка б дозволила інформувати суспільство про необхідність і важливість інклюзії; проводити спеціальну роботу для формування в суспільстві толерантності по відношенню до людей з особливими потребами [4, с. 133]. Тому, навчально-виховний та корекційно-розвивальний процеси мають передбачати здійснення гармонійної інтеграції, пізнання школярами свого «Я», формування вміння встановлювати вмотивовані стосунки з іншими людьми, досягнення соціально важливої позиції суб'єкта діяльності.

Таким чином, інклюзивне освітнє середовище — сукупність умов,

способів і засобів для спільного навчання, виховання та розвитку здобувачів освіти з урахуванням їхніх потреб і можливостей. Жодна дитина не має відчувати себе іншою та виключеною з освітніх, культурних і соціальних процесів – це головне завдання інклюзії.

1. Богданов С. Соціальний захист інвалідів. Український та польський досвід / відп. ред. О. Палій. Київ: Основи, 2002. 93 с.

2. Заярнюк О.В. Соціальний захист вразливих верств населення: вітчизняний та зарубіжний досвід. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія «Економічні науки». Кіровоград: КНТУ. 2004. Вип. 6. С. 131–134.

3. Колупаєва А.А. Навчальний курс «Вступ до інклюзивної освіти». К., 2010. 19 с.

4. Софій Н.З., Найда Ю.М. Концептуальні аспекти інклюзивної освіти. Інклюзивна школа: особливості організації та управління: [навч.-метод. посіб.] за заг. ред. Л.І. Даниленко. К., 2007. 128 с.

5. Ярмошук І. Інклюзивне навчання в системі освіти. Шлях освіти. 2009. № 2. С. 24–28.

Климишин О.І.

професор кафедри психології розвитку
доктор психологічних наук, доцент

*(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)*

АКСІОЛОГІЧНІ ОРІЄНТИРИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Одним із психологічних викликів для сучасних організацій є їх аксіологічна зорієнтованість. Сучасне суспільство переживає очевидну антропологічну кризу. Суть останньої полягає в духовній, соціальній та психофізичній деградації екокультурних засад життя особистості. Незалежно від диференціації організацій – формальні чи неформальні, приватні чи державні, комерційні чи некомерційні, добровільні чи примусові, економічні, освітні чи військові і т.д. – питання аксіологічних орієнтирів є актуальним для

кожної з її різновидів, оскільки організація є об'єднанням людей, зорієнтованим на досягнення конкретних цілей, конкретної мети.

З одного боку ми можемо говорити про особливості ціннісно-сміслової свідомості особистості кожного окремого члена організації, а з іншого боку аксіологічну зорієнтованість цілей, мети функціонування даної організації. До прикладу, благодійні організації пріоритетно зорієнтовані в своєму функціонуванні на такі цінності як милосердя, співчуття, жертівність. Ці ж цінності, очевидно, займають пріоритетне місце в структурі свідомості кожного її члена. В умовах взаємодії членів організації так чи інакше відбувається проєкція ціннісно-сміслової свідомості кожного її члена в площину спільної діяльності.

Однією з пріоритетних аксіологічних орієнтирів функціонування сучасних організацій, на нашу думку, є *чесність*. Як особистісна цінність чесність формується за умов актуалізації в свідомості людини духовної інтенції «добра». «Категорія добра – абсолютна вселюдська цінність, причетність до якої наповнює життя людини сенсом; найвище благо, ціль цілей, головна мета людського життя. Деякі істотні грані категорії добра виявляють шляхом її протиставлення категорії зла, з'ясування їх істотних відмінностей та необхідного взаємозв'язку» [3, с.114]. На думку І.С. Кона, духовна інтенція «добро» співвідноситься в свідомості людини із загальнолюдськими цінностями правдивості, принциповості, вірності прийнятим зобов'язанням, щирістю щодо інших і щодо себе [2].

Цінність чесності в смисловому навантаженні є спорідненою з цінністю *сумлінності*. Сумлінність відображає природу моральної саморегуляції, коли чесність постає як моральна цінність, моральна якість, що безпосередньо проявляється в чесній поведінці і не допускає будь-яких відхилень, незалежно від зовнішніх обставин. До прикладу, сумлінний працівник, член організації орієнтується передусім не на показник оцінки його роботи іншими, зокрема, винагороду-заохочення чи можливе покарання, а на власне переконання, власну оцінку себе та результатів своєї діяльності крізь призму цінності чесності. Пріоритетність орієнтації особистості на вертикальну площину власного

життєздійснення, визначатиме її життєву позицію – керуватись, передусім, не «буквою закону» чи «соціальною оцінкою оточуючих», а відповідністю власної реалізації, в межах конкретно організації, своєму покликанню (місії). За словами В.Франкла, передусім людина повинна слухати, що наказує їй совість, а далі йти та робити те, що дозволяють їй її знання [4].

В цьому контексті доречно навести приклад ціннісного постулату компанії Apple – одного з найуспішніших виробників техніки XXI століття: жодного компромісу з етикою заради грошей. Apple виступає виключно за чесну конкуренцію.

Не менш важливим аксіологічним орієнтиром для сучасних організацій є цінність *справедливості*, яка відображає належний порядок функціонування організації, належний стан взаємодії її членів, який встановлюється в спосіб відповідального виконання кожним із них своїх обов'язків та відповідну належну оцінку останніх.

Вочевидь, в умовах функціонування, зокрема, державних організацій йдеться про юридичну (правову) регламентацію «співжиття» її членів. В такому ракурсі справедливість постає як певна регулююча на законодавчому рівні сила, що, з одного боку, чітко означає обов'язки і права членів організації відповідно до їх статусу, а з іншого – стоїть на їх захисті. До норм справедливості можна віднести рівність та неупередженість (Дж. Адамс). В умовах функціонування сучасної організації рівність стосується можливостей реалізації кожним членом організації особистісної здатності до самоактуалізації власних унікальних здібностей, а неупередженість – її об'єктивної оцінки.

Актуальним ціннісним орієнтиром для сучасних організацій є цінність *поваги*. Повага, в нашому розумінні, постає як цінність, що опирається на автентичну духовну природу людини, її особистісну аксіологічність. Суть останньої полягає в двох аспектах: сакраментальності людської особистості та її неповторності.

Зауважимо, що в умовах сучасного світу спостерігається деформація гуманістичної спрямованості людини у ставленні до інших людей, яке все більш набуває егоїстично-споживацького та прагматично-меркантильного

характеру. Спостерігається різка центрованість на собі з властивим їй шовіністичним індивідуалізмом – перевагою виключно особистих потреб та інтересів над суспільними (соціальними, національними та ін.).

Кожній людині автентично притаманна її індивідуальність, яка на рівні соціальної взаємодії виявлятиметься в презентації індивідуальної конфігурації її ціннісного життєвого простору, світоглядної позиції, її індивідуальному форматі реалізації власної суб'єктності. Відповідно, цінність поваги у взаємодії з іншими передбачатиме толерантність сприймання відмінного бачення чи розуміння, а головне – ставлення до іншої людини, передусім, як до суб'єкта, а не об'єкта взаємодії.

Водночас, повага характеризується відчуттям духовної свободи у встановленні меж власної активності, можливостей пізнання «Іншого», розкриття себе, свободи оцінки себе, обставин свого життя та самовизначення.

Цінність *відповідальність* як аксіологічний орієнтир для сучасних організацій безпосередньо стосується духовної свободи людини, яку вона реалізує у стосунках з іншими. В умовах функціонування організації очевидними є певні обов'язки, якими наділені кожен з її членів. І власне те якою мірою вони будуть виконувати чи не виконувати свої обов'язки – це і є питання про їх, зокрема, моральну відповідальність. Їх безпосереднім моральним обов'язком є бути чесним, справедливим, виявляти повагу та довіру.

На думку З.С.Карпенко, «на рівні колективу функціонують цільові установки, оскільки спільна мета є його конституюючим, згуртовуючим фактором (А.В. Петровський та ін.). Умови його функціонування породжують компонент «мушу», що інтегрує морально-сміслові переживання особистості (почуття відповідальності, совість). Рівень індивідуальної діяльності забезпечується операціональними установками особистості і проявляється в компоненті «треба», який реалізується в нормовідповідній поведінці і супроводжується переживаннями обов'язку, честі, провини, самоповаги, самовдоволення» [1, с. 113].

Чесність, сумлінність, справедливість, повага та відповідальність, у свою чергу, забезпечують можливість реалізації довірливих стосунків. *Довіра* як

цінність у своїй суті відображає онтологічну здатність людини вірити та вказує на моральність того, кому вірять. Ми притримуємось думки, що довіра в умовах взаємодії визначатиме фон оцінки і ставлення кожного члена організації як до себе та результатів власної діяльності, так і до інших й до їх діяльності. Критерієм оцінки є власне система особистісних якостей та властивостей, які презентують природу ціннісно-сміслової свідомості людини і безпосередньо проєктуються на площину спільної взаємодії.

Довіра, яку взаємно поділяють всі члени організації, є основою для клімату співпраці, що сприяє вільному обміну ідеями та думками, сприяє особистісному розвитку та самореалізації. До прикладу, згадана нами вище компанія Apple, чітко декларує, що її працівники повинні мати довіру до керівника, оскільки довіра є ключовим фактором спільної продуктивної безконфліктної діяльності.

Підсумовуючи усе тут сказане, зауважимо: розглянуті нами вище аксіологічні орієнтири сучасних організацій підводять до основного – до гідності людини, яку вона реалізує в умовах взаємодії з іншими людьми, зорієнтованої на досягнення цілей, мети в межах діяльності організації. Готовність відрефлексовувати власні вчинки, здійснювати моральну оцінку своїх дій, керуючись іманентною здатністю до вибору добра і заперечення зла, та орієнтація на відповідний ціннісний стандарт визначають «санкціонуючу дієвість» гідності конкретної особистості як члена організації, яка врешті-решт і визначає аксіологічну спрямованість функціонування останньої.

1. Карпенко З.С. Аксіологічна психологія особистості : монографія. 2-ге вид. перероб., доповн. Івано-Франківськ, 2018.
2. Кон, И.С. Словарь по этике. М. : Политиздат, 1983.
3. Тофтул, М. Г. Сучасний словник з етики. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014.
4. Франкл В. Человек в поисках смысла: Сборник: пер. с англ. и нем. М. : Прогресс, 1990.

Кленіна К. В.
здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня
спеціальності «Психологія»
(Херсонський державний університет)

Попович І. С.
професор кафедри психології,
доктор психологічних наук, професор,
(Херсонський державний університет)

КОНСТРУЮВАННЯ МАЙБУТНЬОГО СТУДЕНТСЬКОЮ МОЛОДІУ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Пандемія COVID-19 стала причиною загострення психологічних, соціально-економічних та політичних проблем, більшість з яких накопичувалися впродовж останніх десятиріч та нашаровувалися на конструктивне існування суспільства. Основні системи більшості держав, у тому числі й освітні, були не готові та не прогнозували настільки швидкого погіршення ситуації. Велика кількість студентської молоді опинилася в ситуації невизначеності та високих ризиків.

Дослідження конструювання майбутнього у студентської молоді пояснюється тим, що саме цей період пов'язаний з вирішенням завдань професійного самовизначення, набуття відчуття особистісної цілісності, а також з розвитком тенденції до конструювання уявлень про себе в майбутньому і збільшення терміну прийняття конкретних рішень [7].

Конструювання майбутнього нерозривно пов'язане з осмисленням проблем минулого та усвідомленням теперішніх тенденцій. У доробку О. Матвієнко зазначається, що конструювання трьох часових вимірів особистості у контексті життєвого сценарію містить уявлення про себе та оточуючих, інтеріоризовані цінності, цілі, плани та способи їх досягнення [2]. Поняття «життєвого сценарію», як моделі, яка конструюється в процесі особистісного самовизначення, виникло в межах трансактного аналізу і в даний час використовується для відображення наявних в різних культурах зразків життєвого шляху. Е. Берн вважав, що вибір способу реагування на різні

ситуації життя залежить від прищепленого типу поведінки в дитинстві близьким соціальним оточенням [1]. Із цього виходить, що спосіб конструювання майбутнього також буде залежати від почутого в дитинстві і тяжітиме до того, який на власному прикладі показують батьки.

Тому, зробимо припущення, що пандемія, могла призвести до втрати роботи одного з батьків, зменшення заробітної плати, страху за своє життя, що може накласти відбиток на формування образу професійного майбутнього в студентської молоді.

На противагу трансактному підходу С. Рубінштейн та Б. Ананьєв були переконані в тому, що особистість самостійно й усвідомлено обирає та регулює процес життя. Вони підкреслювали, що батьки грають роль саме у формуванні уявлень дитини про життєвий шлях, але вирішальна роль у виборі відводиться самій особистості [5]. Така точка зору свідчить про те, що студентська молодь може автономно формувати цілі і планувати власне майбутнє незалежно від розгортання життєвих сценаріїв батьків в умовах пандемії.

Дослідник М. Семиліт зазначає, що пандемія підкреслила поляризацію суспільства, яка була викликана зовнішньою агресією, ментальними конфліктами різних соціальних груп та ін. На сьогодні ми маємо систему порушених взаємин, які деструктивно впливають на особистість і можуть призводити до відчуття розщепленості, дезінтегрованості та недовіри [6].

Слід зауважити, що пандемія внесла певні обмеження на ймовірні плани студентської молоді, які могли бути складовими образу майбутнього. Так, можливості подорожувати або переїхати в іншу країну, бажання відкрити власний бізнес, отримати омріяну роботу за спеціальністю, створити сім'ю та мати здорових дітей обмежуються через загрозу захворіти або введені карантинні обмеження. За таких умов, реалізація конструювання майбутнього порушується або взагалі стає мало керованою і навіть не можливою, і це не залежить від самої молодої людини. За такого сценарію розвитку подій актуальною стає відтворювальна функція соціальних очікувань [11]. Тоді конструювання майбутнього знаходитиметься у контурах відображення соціальної дійсності [3; 4] та соціальної бажаності особистості [10].

Проте, також варто відмітити, що у таких умовах можливим сценарієм перебігу подій може стати спрямування вектора конструювання майбутнього в у напрямку реалізації свого творчого потенціалу, себе як особистості, у моральній підтримці близького оточення, у знаходженні альтернативних способів заробітку, вищому рівні опанування інформаційно-комунікаційних технологій та приділенню уваги на самостійний розвиток. У дослідженні М. Семиліта зазначено, що конструювання майбутнього у випадку загрозованої ситуації може бути джерелом можливості позбутися страху майбутніх подій, зрозуміти себе і своє призначення, позбутися від інтроєктованих програм минулого, переконатися у своїй значущості, необхідності для суспільства [6].

Дослідниця В. Федотова у своїй праці виокремлює типи конструювання майбутнього в умовах пандемії. Лейтмотивом першого типу є переконаність у тому, що «світ ніколи не буде таким, який був раніше», що може свідчити про відчуття радикального розриву з минулим [8]. У цьому випадку студентській молоді доцільно відкоригувати усі плани, які були сконструйовані раніше, врахувати низку чинників, які у змінених соціальних умовах набрали ваги. Минулі бажання і мрії, які, ймовірно, можуть набути статусу «нездійснених» або «відтермінованих» через пандемію. Молоді люди ймовірніше розпочнуть процес формування нових моделей майбутнього, які задовольнятимуть їх потреби і нагальні реалії. На думку, дослідниці К. Кленіної, технології конструктивного перфекціонізму можуть бути дієвими у критичних ситуаціях особистості та трансформаціях соціальних змін [9].

Ще одним, але менш розповсюдженим, типом виступає формат «назад у минуле», де еталоном вважається доепідемічне минуле [8]. Такий варіант передбачає ігнорування нововведень, що пов'язані з розвитком суспільства, і застряганням у минулих бажаннях та планах. У таких молодих людей превалюватиме переконаність у необхідності повернути все «на свої місця».

Проте, на думку, дослідниці, превалюючим типом конструювання майбутнього є тип, що поєднує в собі елементи минулого і нового у множинних формах та гібридизації [8]. З вище означеного випливає, що студентська молодь

більшою мірою буде схильна до трансформації минулих планів, враховуючи сучасні реалії і нововведення.

Під впливом пандемії COVID-19 проектування майбутнього студентською молоддю опинилося в ситуації невизначеності. Соціальна травма, яку пережило суспільство, наклала відбиток на теперішнє та майбутнє молодих людей і впровадила певні обмеження на змінила плани. У таких умовах студентська молодь могла б обрати стратегії розриву із минулим і побудови нових планів; застрягання у минулому, або ж гібридизації минулого і нового у своїй моделі майбутнього.

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Пер. с англ. М. С. Мацковского. СПб. Лениздат. 1992. 400 с.

2. Матвиенко О. В. Проектирование будущего современной молодежи: определяющие стратегии. Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Житомир. «Вид-во ЖДУ імені І. Франка». 2014. Т. 7. Вип. 36. С. 499-506.

3. Попович І. С. Конструювання особистістю моделі очікуваного майбутнього. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: психологічні науки : зб. наук. праць ХДУ. Херсон: ВД «Гельветика», 2015. Вип. 6. С. 145-154.

4. Попович І. С. Самооцінка як критерій соціально-психологічних очікувань. Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України. К.: «ГНОЗІС», 2010. Т. 12, ч. 3. С. 326–333.

5. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб. Питер. 2002. 720 с.

6. Семиліт М. В. Соціально-психологічні засади проектування життєвого шляху особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра психол. наук : 19.00.05. Сєверодонецьк, 2021. 41 с.

7. Сидоренко Ж. В., Побережна М. В., Даценко Т. С. Психологічні особливості ставлення молоді до життєвого досвіду в кризовому суспільстві. Габітус. 2020. Т. 2. Вип. 18. С. 105-109.

8. Федотова В. Г. Во время пандемии и после. Вопросы философии. 2021. № 12. С. 112-122.

9. Klenina, K. V. Theoretical and methodological analyzing of content characteristics of an individual's perfectionism. Insight: the psychological dimensions of society. 2019. 1. P. 84-89. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2019-1-13>

10. Popovych, I., Shevchenko, A., Galvez, L. M., Klenina, K. Research of the relationship between social desirability and value orientations of adolescents. Revista Notas Históricas y Geográficas. 2020. 26(1). P. 241-268. <https://www.revistanotashistoricasygeograficas.cl/index.php/nhyg/article/view/339>

11. Popovych I. S. Social expectations – a basic component of the system of adjusting of social conduct of a person. Australian Journal of Scientific Research. 2014, 2(6), P. 393–398.

Ковальчук З. Я.

доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри теоретичної психології
(Львівського державного університету внутрішніх справ)

СПЕЦИФІКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ ЯК ПОКАЗНИК ЕФЕКТИВНОСТІ КЕРІВНИКА

На сучасному етапі в Україні відбуваються істотні реформи, зокрема це стосується сфери управління, – аналізується та реформується методика прийняття управлінських рішень. Зважаючи на дедалі вищу складність проблем, які виникають у керівників під час управління у всіх сферах діяльності, підвищується і відповідальність за мікро- та макроекономічний рівень господарювання в умовах конкуренції. Внаслідок такого підвищення відповідальності виникла потреба в пошуку нових, раціональніших підходів до прийняття управлінських рішень, які є основною складовою діяльності керівника.

Варто зазначити, що управлінське рішення детермінується комплексною розумово-психологічною та творчою діяльністю керівника, тобто є своєрідним продуктом управлінської діяльності, поява якого реалізується через процес прийняття певного управлінського рішення. А тому прийняття ефективних, раціональних рішень можна вважати сферою управлінського мистецтва, яка потребує встановлення якісних методів і прийомів, що є ефективними та мають найбільший потенціал впливу в конкретній ситуації. Зважаючи на це стверджуємо, що саме прийняття рішень є ключовим критерієм оцінювання професіоналізму керівника.

Не слід забувати й про те, що прийняття управлінських рішень завжди обумовлено тими чи іншими чинниками, серед яких найчастіше здійснюють вплив особливості міжособистісних стосунків. Зумовленість прийнятих рішень

вагомо впливає на результати діяльності організації. На управлінську діяльність керівника впливає соціальне середовище не лише прикладами та поведінкою, але й засоби масової інформації, правила, закони, моральні норми, система комунікацій відповідної організації. Безпосередня взаємодія керівника та керованої ним організації із соціумом виявляється у постійній взаємозалежності між ними. А це впливає на сутність потреб керівництва та підлеглих. Також не слід забувати, що існують цілеспрямовані взаємовпливи особистості та соціального середовища, що не може не впливати на кожного з них. Взаємодія виражається і у виникненні суперечностей та антагонізмів між соціальним середовищем і людиною за умови відсутності у ньому відповідних умов для задоволення потреб особи. Нерідко можуть виникати суперечності між організацією та учасниками управлінського процесу з середовищем за умови відсутності в ньому умов для ефективного функціонування організації. Тобто, соціально-психологічні чинники є надважливими, позаяк соціально-психологічні параметри є складовими середовища.

Соціально-психологічний клімат у колективі та рівень його сформованості є одним із факторів, за яким можна оцінити ефективність діяльності керівника. Формування соціально-психологічного клімату передбачає міжособистісні впливи та зовнішній вплив (речей, предметів, явищ). Зазначену тематику вивчали науковці різних галузей, зокрема психології та управління, серед яких були і вітчизняні, і заокеанські дослідники. Одним із них є російський філософ і психолог Б Паригін визначив основу перебігу процесу формування сприятливого клімату в колективі та дійшов до висновків, що соціально-психологічний клімат – «один із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства» [1, с. 76].

Науковець у сфері психології Р. Шакуров, який також досліджував цей феномен, пропонує під час розгляду соціально-психологічного клімату враховувати три компоненти, які, на його думку, становлять основу зазначеної проблематики, – психологічний, соціальний та соціально-психологічний фактор. За словами дослідника, «психологічна форма клімату розкривається в емоційних, вольових та інтелектуальних станах і властивостях групи (так,

можна говорити про атмосферу оптимізму, страху, цілеспрямованості або вольової розслабленості, творчого пошуку та інтелектуальної активності людини тощо)» [2, с. 189]. Соціальний аспект Р. Шакуров розглядає як фіксацію соціального змісту інтелекту, емоцій, а соціально-психологічний – як прояв єдності, згоди, задоволеності, дружби, згуртованості колективу [2].

Розглянемо детальніше саме поняття соціально-психологічного клімату. На думку багатьох науковців він є якісною стороною стосунків, яка проявляється через сукупність психологічних умов, які впливають на ефективність спільної діяльності, темпи та різносторонність розвитку особистості в групі. Клімат у колективі визначають як сприятливий, несприятливий, нейтральний, позитивний чи негативний [3].

Фактори впливу на формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу поділяють на суб'єктивні та об'єктивні.

Суб'єктивними ознаками вважають фактори, що залежать від індивідуального сприйняття ситуації кожним працівником, серед яких бажаними є довіра та взаємовимогливість, доброзичливість і розумно критичність, демократичність стосунків, відкритість інформації про завдання та стан справ у колективі, високий ступінь співпереживання, високе відчуття відповідальності.

Об'єктивними ознаками є бажані статистичні дані, такі як показники високої результативності, низька плинність кадрів, належне дотримання трудової дисципліни усіма членами колективу, низька напруга та конфліктність, або ж навіть її відсутність в колективі тощо [4].

Не зважаючи на індивідуальні особливості кожного колективу, та його учасників зокрема, існують подані ознаки є універсальними, а отже, стверджуємо можливість ефективності використання загальних факторів формування сприятливого соціально-психологічного клімату [5, с. 58], до яких належать:

- 1) характер виробничих відносин;
- 2) організація й умови трудової діяльності; характерні ознаки діяльності органів управління та самоврядування;

- 3) обраний керівником стиль управління;
- 4) соціально-психологічні та демографічні особливості групи;
- 5) величина колективу.

Вирізняють також зовнішні та внутрішні фактори формування соціально-психологічного клімату:

1) фактори макросередовища (соціально-психологічні тенденції особливості сучасної суспільно-економічної формації, діяльність вищих органів управління, територіальні соціально-психологічні особливості);

2) фактори мікросередовища (визначаються рівнем задоволеності колективу особливостями матеріально-економічних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці, нюанси розподілу повноважень між формальною та неформальною структурою, обраний керівником стиль, рівень психологічної культури керівника та співробітників) [6].

Як зазначають зарубіжні дослідники Л. Гілл, Г. Брандо, Е. Трулав, К. Лайнбек, кожен працівник є частиною колективного генія. Тому головним завданням ефективного керівника є не тільки організувати роботу в організації та домогтися дієвих змін, а й подбати про ефективну командну роботу з позитивним психологічним кліматом. Вчені дійшли висновку, що найкращі ідеї та найпопулярніші продукти створюють не поодинокі гравці, а добре згуртований колектив, який очолює лідер інновацій [7].

Отже, однією з основних умов підвищення ефективності діяльності колективу є сприятливий соціально-психологічний клімат, що передбачає задоволеність працівників працею і стосунками в колективі. Формування і вдосконалення соціально-психологічного клімату є обов'язковою, постійною практична задача керівника, до якої необхідно підійти не лише відповідально, а й індивідуально, творчою.

1. Паригін Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. Л., 1981. 412 с.

2. Шакуров Р. Х. Социально-психологические проблемы совершенствования управления профтехучилищем. М., 1984. 192 с.

3. Психологічний словник / За ред. В.І. Войтка. К.: Вища школа, 1982. 215 с.
4. Платонов Ю. П. Психология коллективной деятельности. М., 1998. 194 с.
5. Савельєва В.С «Психологія управління» К; Професіонал 2005. 440 с.
6. Ігнат'єва А.В. Исследование систем управления : учеб. пособ. для вузов / А.В. Игнат'єва. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 160 с.
7. Гілл Л.,Брандо Г.,Труллав Е., Лайнбек К. Командна робота. Як впровадити зміни в компанії, щоб вас підтримали / пер. З англ. Грина Гнатковська. К. : Наш формат, 2019. 328 с.

Копець Л.В.

доцент кафедри психології та педагогіки,

кандидат психологічних наук, доцент

(Національний університет «Києво-Могилянська академія»)

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГІВ

Формування організаційної культури в спільноті психологів є мало дослідженим, однак надзвичайно яскравим феноменологічним процесом. Професія психолога, безумовно, одна з найскладніших, оскільки потребує ґрунтовної освіти та професійного досвіду у вирішенні завдань, які, парадоксально, недостатньо відображені в процесі освітньої підготовки або зовсім в ній не розглянуті. В процесі навчання майбутні психологи знайомляться з різними концепціями, підходами, інструментами, які вимагають серйозного вивчення та зовсім не відкривають шляхи практичного успішного їх використання. Початківців психологів зміст освіти, яку їм пропонують, часто одразу розчаровує та втрачає привабливість на фоні пропозицій практичної психології з її світилами та гуру, число яких зростає і які по-своєму користуються психологічними знаннями, проявляючи неабияку «уяву», «креативність» та пропонуючи різноманітні «ноу хау». Такі парадокси існування професії вимагають від кожного психолога напрацювання власного розуміння реальної професійної діяльності та актуалізують проблему формування організаційної культури в спільнотах психологів.

Під організаційною культурою в психології розуміють особливу модель мислення та поведінки, яку поділяють члени однієї організації, яка відображена в їхній мові, цінностях, ставленнях, переконаннях та звичаях. Однак дослідники залишили поза увагою особливості організаційної культури, які властиві спільнотам психологів. Оскільки культура організації багато в чому аналогічна особистості індивіда, то базовим завданням для аналізу організаційної культури психологічних спільнот є з'ясування типів особистої поведінки професійних психологів в умовах діяльності.

Професійні психологи у своїй діяльності відповідно до отриманої освіти спеціалізуються на певній області завдань, тож галузеві відмінності породжують феноменологію різноманіття галузевої організаційної культури. Однак типологія, яку ми пропонуємо, відступає від традиційних галузевих сфер діяльності та фокусується на компетенціях, ролі та результативності психолога. Виходимо з того, що психологи у своїй діяльності спираються на цінності з метою допомоги людям та при усвідомленій необхідності дотримуватися в цьому саме «психологічної» точки зору, попри галузеві настанови, орієнтації та стандарти. Незалежно від галузі психології, конкретної ситуації, методології, концептуальної орієнтації, професійні психологи мають наукові уявлення про психіку, поведінку, роботу людського розуму. В силу своєї освіти психологи компетентніші за широкий загал, тобто справді знають психологію. Психологи усвідомлюють, що зобов'язані спрямовувати інших на краще розуміння їхнього власного мислення та поведінки, розвивати вищі рівні розуміння, подолання та сприяти психологічному благополуччю. В реальному вимірі ми зустрічаємося з такими варіантами діяльнійшої результативності професійних психологів в контексті окреслених завдань.

1. Безрезультативні психологи (*психологи з нульовим результатом*: діють, але не можуть досягти значущих необхідних цілей). Такі фахівці безпорадні по суті психологічної допомоги, однак ефективні у використанні ролі психолога. Психологи цього типу завдають скоріше більше шкоди іншим, ніж користі. Причиною потрапляння у визначену категорію є відсутність здібностей та особисті (екзистенційні) настанови, несумісні з діяльністю

психолога. Такі психологи можуть щиро бажати допомогти людині, але не вміють і не знають, як цього досягти. Частина психологів цієї категорії здатні допомогти іншим певною мірою, але не зацікавлені в цьому (мають необхідні здібності і знання, але їх мотивація полягає в іншому). Значна частина психологів цього типу орієнтована на використання своїх професійних можливостей для створення репутації або накопичення переваг як основної мети виконання своєї ролі професійного психолога. Екзистенційно це не психологи. Відповідна організаційна культура, яку формують такі психологи може бути метафорично описана як **організаційна культура безрезультативного професійного існування**.

2. Психологи, які можуть досягти результатів випадково. Психологи цього способу існування в професії імовірно приносять більше користі, ніж шкоди. В своїй діяльності вони намагаються покращити благополуччя інших, однак значною мірою покладаються на різні теорії, моделі та практичні рекомендації, які вони вивчали та навчилися застосовували. Оскільки теорії та практичні методи, отримані завдяки освіті, як правило, допомагають іншим, то їхня діяльність завжди певною мірою ефективна. Однак оскільки психологи цієї категорії користуються своїми знаннями і методами «принципово» («так і не інакше»), то завжди між тими, кому спрямована їх допомога, і наданою допомогою існуватиме невідповідність та дистанція (диференційована міра роз'єднання між психологом та людиною, з якою взаємодіють). Відстань між психологом та людиною служить насправді корисним захистом від психолога. Такі психологи, як і безрезультативні психологи, не мають «сутності для інших», яка може спрямовуватися, з'єднатися та спілкуватися з «сутністю» іншої людини. Якщо перейти на знайому психологам мову опису професій для цього типу психологів є недосяжною взаємодія в сутнісних координатах «людина-людина». Люди, які взаємодіють з таким психологом, які отримують від нього допомогу відчують, що стосовно них діють формально (стандартно, частково). Отже, спілкуючись з цієї категорії психологів, людина навряд чи зможе відчути себе по-справжньому оновленою, окриленою, психологічно компетентнішою. Психологи з випадковою результативністю отримують

набагато більше від своєї професії, ніж вони віддають своїй діяльності, тож суб'єктивно не відчують дискомфорту. Психологи цього типу цінують свою професію, однак «не живуть» нею, вони не використовують свій життєвий досвід у своїй роботі та екзистенційно теж існують як не психологи. Відповідна організаційна культура, яку формують такі психологи може бути метафорично описана як **організаційна культура формального (стандартизованого) професійного існування.**

3. Психологи із стабільною результативністю. Психологи цього типу справді обдаровані люди. Вони мають глибокі знання з психології, використовують їх творчо, розуміючи, що теорії, моделі, методики є лише інструментами, а різноманіття проблем та варіантів психологічної унікальності існування невичерпне і ніколи не було повноцінно охоплено психологічною наукою. Стабільно результативні психологи завжди розробляють власні авторські моделі та психологічні прийоми у своїй роботі та взаємодії з іншими, застосовують знання своєрідним чином (по-своєму) і працюють у авторському стилі, який виявляється справді повноцінним і необхідним для тих, з ким психолог працює. Психологи цього типу взаємодіють із іншими людьми на рівні сутнісного спілкування «людина-людина», вони дозволяють своїй інтуїції спрямовувати розвиток контактів, діалогів, стосунків. Професійна діяльність при цьому відповідає перевіреним класичним методам і практикам, однак цим професіоналам властиві авторські творчі рішення. Професійна роль психолога виконується ними творчо, вони діють в контексті вищого рівня спілкування з іншими (спілкування орієнтованого на особистість, що прагне розвитку, ускладнення, благополуччя). За формою — це спонтанна, за змістом — повноцінна допомога. Результативні психологи відзначаються рефлексією, розумінням своєї особистості, тож вони добре розуміють інших. Спілкуючись з таким психологом, особа одразу заспокоюється, відчуває, що перебуває у надійних руках, налаштовується на самостійне подолання та зростання. Результативні психологи позитивні, енергійні, впевнені у собі, вони по справжньому підтримують та наснажують людей, діють з повним усвідомленням складності та багатовимірності проблем, які доводиться

вирішувати, утверджуючи високі цінності психолога та суспільного гуманного світу. Такими вони сприймаються і цінні у ролі психолога в суспільстві. Відповідна організаційна культура, яку формують такі психологи може бути метафорично описана як **організаційна культура особистісного професійного існування**.

4. Психологи з високою (надзвичайною) результативністю та творчими досягненнями. Психологи цього типу перевершують всі загальноприйняті критерії оцінки компетентності психолога. Високо професійні знання, методи, якими вони володіють, застосовуються ними принципово по-іншому. Психологи цього рівня володіють знаннями, які вони здобули, вивчаючи та досліджуючи себе, життя та людей в соціально культурному та історичному вимірах. Вони створюють світ. Вони повністю розуміють, що подібно до витонченої павутини, глибоко пов'язані з усіма іншими формами життя і явищами у Всесвіті. Їхня проникливість і широкий світогляд означають, що в їхньому розпорядженні набагато ширший вибір інструментів, методів та матеріалів, ніж пропонується в професійній освіті. Такі психологи знають і повною мірою використовують той факт, що їхні слова, думки та дії позначаються у просторі та часі, і зрештою торкнуться всіх і всього. Таким чином, вони розуміють, що створюють світ. Вони уміють професійно діяти дивовижним чином: кожен, кого вони зустрічають, стає їхнім «клієнтом», але здебільшого люди не усвідомлюють, що їм допомагають. Незалежно від того, з ким такий психолог зустрічається або взаємодіє (наприклад, з касиром супермаркету, сусідом, колегою по роботі, партнером або навіть людиною, яка бажає йому зла), вони забезпечують людину саме тим, що саме їй екзистенційно потрібно, щоб допомогти їй благополуччю, розвитку, змінам. За винятком невеликої кількості людей, які також хочуть стати психологами і які шукають відповідного наставника, робота психологів, що належать до цього типу, часто залишається непоміченою. Однак вони аж ніяк не демотивовані цим, і в більшості випадків, навпаки такі умови дозволяють їм виконувати свою роль повноцінно. Відповідна організаційна культура, яку формують такі

психологи може бути метафорично описана як організаційна **культура психологічної професійної трансцендентності**.

Таким чином, психологи з **різною результативністю** тяжіють до формування відповідної їм організаційної культури. В подальших дослідженнях ми сподіваємося отримати більш детальну картину організаційної культури професійних психологів.

Коропецька О. М.

доцент кафедри психології розвитку
кандидат психологічних наук, доцент

*(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)*

SOCIAL SITUATION of ELDERLY PEOPLE in UKRAINE

One of the least studies and at the same time one of the most discriminated socio-demographic group in modern Ukrainian society, to our opinion, is the group of elderly people. In general, it can be argued that understanding of old age period as a psychological phenomenon at the present stage of social development is just starting to form. Researchers' attention to the elderly period today is due to the fact that in the late twentieth and early twenty-first centuries, the socio-demographic situation in the world compared to other age groups has changed dramatically in favor of the elderly people. So, attitude towards old age people is one of the most discussed issues in modern science today. A large-scale and systematic study of the elderly people began in the 1960s. The accumulated baggage of data is contradictory, although most researchers (M. Kermis, Baudriyard, M. Elyutina) record an increase of negative attitudes towards older people. Some researchers (N. Latski, T. Brubaker) argue that social stereotypes about older people consist of a combination of positive and negative judgments. Negative stereotypes about old age indicate that society has not yet found adequate forms of interaction with them [2, c.334].

According to I. Lipsky, the perception of the elderly by others is based on the mechanisms of social perception, the manifestation of which depends on the age and

individual characteristics of those who come into contact with the elderly. For example, a small child perceives an old person as wise and experienced, that is, positive. In adolescence, the perception of the old man is not so unambiguous. Despite outward displays of respect for the elderly, young men and women are often somewhat critical and ambivalent: from respect and compassion to a complete denial of their social significance.

Older people believe that they are thrown to the margins of life by the state and society. They transfer this dissatisfaction to their own daily lives and relationships with the younger generations, forming in the latter gerontophobic attitudes, age stereotypes and prejudice against themselves. Old age is usually not respected in our society. The authorities have driven the elderly into poverty, they are reluctant to be treated in hospitals, and retirees are being laid off en masse. The alienation of the elderly from society, the humiliation attitude to the aging persons, the attitude to the elderly as a spent resource - these are just some of the negative phenomena that today face the elderly in everyday life. In general it can be stated that among the most acute problems of the elderly can be identified three most common: poor health, poverty, loneliness [3, c.142].

From the social point of view, old age is a change in social status and narrowing of social roles, social space, reduction of social contacts and ties.

The social situation of development in old age is associated with the aging process and retirement. And it is retirement according to the most researchers should be defined as the beginning of late adulthood. This point of view is confirmed by the theory of socialization (J. Rosen, B. Newgarten) which explain that significant personal and cognitive changes of older people occur precisely because of their exclusion from society [2, c.112].

V. Slobodchikov and E. Isayev stated that retirement is the central point of the social situation of development in old age. Retirement means the isolation of a person from the reference group, from the work, to which a personality devoted many years of his or her life. Man loses an important social role and a significant place in society. This forces an old people to limit themselves in different things. Material limitations cause a number of negative psychological experiences.

The problem of changing the core of the personality in old age is one of the most controversial in gerontopsychology. Early views based on theoretical ideas and observations of the elderly indicated an increase in negative personality traits in old age: irritability, rigidity, manifestations of reactionary social and political attitudes.

Proponents of the theory of activity R. Hevighurst, B. Newgarten, S. Mobin believed that isolation and refusal of social activity is by no means a natural process in the course of aging and that of entering old age, people remain the same needs and desires as in middle age, so they resist in every possible way any intention to exclude them from society. According to this theory, a prosperous old age means maintaining social ties, social roles and maintaining middle-aged activity. Emotional well-being (satisfaction with life) means the presence of a positive self-image, optimistic mood, satisfaction with the past and acceptance of new conditions, getting pleasure from activities of daily living. This approach is actively supported in the West and is the basis of social a policy on older people that focuses on involving them in active social life, creating conditions for the development of abilities and capabilities [4, p. 236].

1. Анциферова Л.И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. Издание 2-е, испр. и доп. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006. 512 с.

2. Бочелюк В. Й., Черепехіна О. А. Геронтопсихологія: навч. посіб. Київ: КНТ, 2014. 436 с.

3. Міщиха Л. П. Творчий потенціал особистості у період пізньої дорослості: монографія. Івано-Франківськ: Місто НВ, 2014. 400 с.

4. Ермолаева М. В. Психология зрелого и позднего возрастов в вопросах и ответах: Учеб. пособие. М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2004. 280 с. (Серия «Библиотека психолога»)

Крупник І.Р.
доцент кафедри психології
кандидат психологічних наук
(Херсонський державний університет)

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ У ДИСТАНЦІЙНОМУ ФОРМАТІ

Можливості дистанційної взаємодії у освітньому процесі доволі активно досліджувались і раніше, але вага наукових розвідок у царині взаємодії онлайн, значно зросла під впливом епідеміологічної ситуації у світі. Значно збільшилась кількість та якість освітніх платформ у мережі Інтернет. На теперішній час активно використовується змішаний формат, коли частина освітнього процесу незважаючи на послаблення карантинних обмежень, продовжує активно реалізовуватись через застосунки для відеозв'язку Zoom, Meet Now, Google Meet, тощо. Змістився і акцент застосування дистанційної взаємодії. Так ще декілька років тому, у «доковідний» період, дослідники, зокрема М. Долішній, В. Олійник, Н. Павлова, та інші у своїх наукових розвідках процесу дистанційного навчання, наголошували на його використанні як посилюючого ефективности компоненту очного навчання, тобто як елемент звичного освітнього процесу [1]. Як частину продуктивної самостійної роботи розглядали дистанційне навчання Я. Глинський, Д. Федасюк, В. Ряжська [1; 2]. Дослідники вказували: така інноваційна форма у освіті надає нові можливості для презентації наочності та стимулювання інтересу до навчальних дисциплін. В свою чергу видатна українська науковиця М. Смульсон обґрунтовує психологічні основи ефективності та комфортності дистанційного навчання [4].

Але, на нашу думку, лише тільки після початку пандемії виникла необхідність і можливість вивчати саме психологічний аспект освітнього процесу у форматі онлайн. Коли цей формат стає не доповненням, а є наріжним каменем освітнього процесу. Так, зокрема психологічний стан вчителів в умовах пандемії досліджували Е. Помиткін, Л. Помиткіна та О. Іванова. Проведено ряд досліджень, які вивчали психологічні потреби викладачів та

здобувачів вищої освіти при роботі у дистанційному режимі. Були висвітлені чіткі критерії самостійної роботи студентів в умовах дистанційного навчання [3].

В свою чергу, вбачаючи психологічну службу у навчальних закладах, частиною освітнього процесу, важливо намітити шляхи взаємодії практичного психолога та інших учасників академічного простору під час карантинних обмежень. Доволі активно психологи використовують електронні застосунки під час консультування, проведення майстер-класів та семінарів. На нашу думку, значний виклик для психологічної допомоги онлайн є проведення соціально-психологічних тренінгів, оскільки при їх реалізації у дистанційному форматі присутні деякі обмеження. Перерахуємо деякі з них:

- відсутність взаємодії кожного учасника з кожним;
- труднощі у координації діяльності учасників;
- неможливість ефективно відстежувати психологічний стан кожного учасника візуально;
- складнощі у груповій взаємодії;
- труднощі у активізації як індивідуальної так і групової роботи;
- неможливість застосовувати деякі техніки, наприклад тілесних або «руханок».

Але при цьому, активна взаємодія учасників за допомогою психолога особливо важлива саме під час нестачі «живого» спілкування, при обмеженні у отриманні нових вражень, позитивних емоцій та підтримки, що є характерним під час пандемії. Тому потенціал психологічного тренінгу у форматі онлайн є доволі значним. При цьому є і позитивні сторони при проведенні психологічного тренінгу онлайн. Так, наприклад, інтровертованим особистостям, із завищеною тривожністю, низькою самооцінкою, іноді легше висловитись та бути більш відвертими саме у ситуації спілкування через екран монітору, а не віч-на-віч з іншими учасниками. Також, суто технічно, доволі легко при роботі онлайн, вирішується питання із наочністю, показом відео, тощо.

Слід зазначити доцільність проведення тренінгу онлайн двома фахівцями, це дозволить розподілити увагу на два компоненти: на безпосереднє, візуальне спілкування та комунікації у чатах.

Розглянемо етапи проведення класичного психологічного тренінгу та намітимо ефективні шляхи його проведення в форматі онлайн.

Перший етап. Привітання. Обговорення та встановлення правил тренінгу.

На першому етапі слід запропонувати учасникам зареєструватись у чаті застосунку, так як вони бажають щоб до них звертались. У подальшому, спираючись на цей список, ми можемо немов по віртуальному колу, по черзі надавати можливість учасникам виконувати вправи або висловлювати свою думку. Стосовно правил, обов'язково обговорити деякі візуальні знаки: як тренер зрозуміє, що людина бажає або не бажає висловлюватись, чи зрозуміли учасники інформацію, чи згодні вони із думкою інших (наприклад, як варіант згоди – піднятий ввєрх великий палець). Базові правила слід підготувати наперед та після обговорення, прийняти їх.

Другий етап. Знайомство. На даному етапі можна запропонувати вправу «Самопрезентація», спираючись на перелік у чаті, кожен учасник по черзі висвітлює важливі якості своєї особистості. Схему відповідей слід при цьому розмістити на екрані.

Третій етап. Пропозиція ведучими теми заняття. Для активізації уваги, варто перед тематикою, представити малюнок, який пов'язаний із нею. Можливо використання проблемних запитань, метафор.

Четвертий етап. Очікування учасників від заняття. На нашу думку очікування слід зібрати у чаті, а потім ведучий їх зачитає. Це допоможе не втратити динамічність тренінгу, оскільки письмово учасники більш лаконічно сформулюють свої думки і при цьому чіткіше можуть усвідомити власну мету приєднання до психологічного заходу. Окрім того, при завершенні тренінгу, учасники та ведучі мають можливість повернутись до очікувань та провести їх рефлексію.

П'ятий етап. Розминка. Як правило цей етап націлений на нормалізацію емоційного стану, створенню розкнутості. В залежності від цілей тренінгу, це або активні фізичні вправи або техніки, які підвищують ресурсність особистості.

Оскільки, руханки або інші спільні фізичні дії неможливі, пропонуємо активну вербальну та жестову взаємодію, знову ж таки використовуючи перелік у чаті або рандомно запрошуючи учасників до дії. Це, зокрема, може бути пригадування речей якогось кольору, запитання на творче мислення (приміром, для чого ми можемо використати гудзик, окрім звичайного застосування), запропонувати надати відповіді, про те, що учасники бачать на картинці (вона може мати гумористичний характер), сказати комплімент іншому учаснику, тощо. Всі вправи проводимо у швидкому темпі.

Ресурсні техніки або техніки візуалізації, гармонійно входять у формат дистанційного тренінгу, оскільки учасники вимикаючи свій мікрофон, зовсім не відволікаються від голосу ведучого, повністю зосереджуються на своєму внутрішньому стані, що дуже проблематично досягти, до речі, при проведенні тренінгу офлайн. Якщо ми говоримо про ресурсні техніки, наголошуємо на важливості групового обговорення після проведення, що надасть групі відчуття більшої згуртованості.

Шостий етап. Основна частина. Можливості роботи у сучасних застосунках доволі широкі. Є варіанти взаємодії у парах та підгрупах у межах однієї сесії. Однак при цьому моніторинг процесу з боку ведучих доволі ускладнений. Тому, акцент треба робити все ж більше на загальних для усієї тренінгової групи вправах. Це може бути: спільний твір за тематикою зустрічі, міні-дискусії, загальні обговорення вправ та інформаційних повідомлень ведучих (наприклад: повчальні історії, казки, міфи, тощо) [5].

Сьомий етап. Підведення підсумків та прощання. Спрацюють, як класичні запитання, на кшталт: «Що сподобалось на нашій зустрічі? Можливо, у вас виникли запитання до ведучих? Які знання ви отримали сьогодні? Як їх використаєте у житті?», так і більш креативні, наприклад, скласти історію одного дня, людини, яка повністю засвоїла інформацію тренінгу.

1. Глинський Я.М., Федасюк Д.В., Рязська В.А. Розроблення і використання електронних відеоресурсів навчального призначення. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2017. № 2. С. 67-78
2. Крупник І.Р. Особливості впливу мас-медіа на емоційний стан людини. *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості*: зб. наук. праць за матеріалами III Міжнар. наук.-практ. конф. (Херсон, 30 вересня – 01 жовтня 2021 р.). Херсон, 2021. С. 140-142
3. Помиткін Е.О., Помиткіна Л.В., Іванова О.В. Дослідження емоційних станів учителів НУШ у період пандемії Covid-19 з використанням електронного ресурсу. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2020. Т. 80. №6. С. 267-280, [Електронний ресурс]. Доступно: <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/4179>
4. Смольсон М.Л. Дистанційне навчання: психологічні засади: монографія: НАПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2008. 242 с.
5. Крупник І.Р., Крупник Г.А. Психологічний тренінг для підлітків «Робота з сімейними уявленнями підлітків як шлях до зменшення впливу родинної депривації. *Актуальні проблеми практичної психології : матер. міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Херсон, 26-27 квітня 2012 р.). Херсонський державний університет. Херсон, 2012. Ч. 1. С.151-157.

Кулиш Вікторія
Основатель Антикризисного
центра «НИКА»
(Молдова, г. Кишинев)

МЕНТАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Мы живем в эпоху глобальных перемен.

Прошлого не вернуть!

Прошлого, которое было простым, понятным, более устойчивым, стабильным и определенным больше не существует.

Мы живем в новой сложной реальности – неопределенности, нестабильности. Новое время можно охарактеризовать как изменчивую и сложную среду современного мира, где не существует гарантированной стабильности, и по сути, у нас почти не осталось никаких ориентиров.

Постоянное наблюдение за изменениями является решающим навыком для успешной жизни и профессионального развития. Необходимо быть

готовыми к разрушению старых устоев и условий, установленных в организации. Необходимо быть более гибкими и готовыми лавировать и подстраиваться к изменениям новой реальности современного мира.

На данный момент самый лучший способ предвидеть будущее – создать его. На сегодняшний день мы движемся «в условиях густого тумана», когда нет понимания дальнейшего развития и перспектив, но остановиться и ждать лучших условий это значит «выпасть» из профессиональной деятельности и перспективного развития. Сейчас как никогда высока цена за промедление и ожидание лучших условий для роста.

В борьбе за профессиональную нишу – выигрывает сильнейший, более мобильный и динамичный, сумевший прислушаться к интуиции и опереться на личный опыт. Страхи, старые установки ведут к краху и банкротству, и нам ничего не остаётся, как двигаться вперед, менять свои взгляды, установки, шаблоны, методы работы и коммуникации. От скорости изменения мышления руководителя и темпа принятия решения зависит успех организации! Чем быстрее мы сможем отказаться от прочных ментальных иллюзий, тем быстрее запустится новая программа в новом формате современной реальности мира.

Мир никогда не будет прежним! Мы с Вами хорошо понимаем, что 100% определенности не существует вовсе, а то, что мы с Вами считаем стабильностью, на самом деле - первый уровень неопределенности - 50/50. Так как ничего стабильного нет, всё меняется, первое, что нам нужно сделать, — признать и принять изменения, которые мы не можем контролировать, зато можем управлять своей реакцией и состоянием на эти изменения.

Наша задача - адаптироваться к той неопределенности, в которой вынуждены жить. Адаптироваться под новую реальность самим и помочь изменить свои взгляды, установки и убеждения, перейти в более здоровое ментальное состояние всем членам своего коллектива. Необходимо пересмотреть методы ведения профессиональной деятельности и активно включиться в рабочий процесс, опираясь на новый опыт и знания.

Вспоминая время начала пандемии и видя страх неопределенности у тех, кто рядом, основной моей задачей было сохранение ментального здоровья. Переход работы в онлайн режим способствовал росту депрессий, особенно у одиноких сотрудников. Для улучшения состояния мною была создана площадка для общения в выходные дни, чтобы люди чувствовали свою причастность к сообществу. Улучшая коммуникацию между сотрудниками, создавая приятную атмосферу, мы смогли пережить этот этап без потерь.

Постоянное «поглаживание» своих сотрудников способствовало легкому переходу из неопределенности в новый формат жизни и профессионального развития. Бережное отношение к каждому сотруднику, было моей ключевой задачей, как руководителя организации. Индивидуальный подход и знание потребностей своего коллектива привело к удовлетворительному переходу из кризисного состояния и способствовало улучшению качества жизни и выполняемой работы.

Я рассматриваю кризис последних лет как огромную возможность для реализации новых проектов, которые были отложены из-за старых установок и шаблонов. Сейчас отличное время - время перемен, время внедрять новые направления в своей организации. Эти перемены «висели» в воздухе до начала кризиса, а сейчас, благодаря кризису, начали реализовываться и развиваться.

Оптимизм + Опыт + Креативность дают такой результат, который в других условиях был бы невозможен. Раньше нам мешали старые установки, шаблоны поведения и методы работы организации.

Наш опыт перехода из кризиса в комфортное состояние, которое способствовало улучшению ментального здоровья сотрудников организации:

1. Повышение квалификации – постоянное обучение и рост профессиональных качеств.
2. Преодоление страхов и переформатирование негативных установок и убеждений в позитивные.
3. Приобретение профессиональной гибкости и избавление от старых привычек.

4. Улучшение результативности сотрудников и качества поставленных задач, благодаря командной работе. Мозговой штурм и креативное мышление - путь к успеху.

5. Понимание того, что «ожидание смерти подобно» способствовало увеличению скорости принятия важных решений.

6. Изменение метода постановки задач. Больше не ставили перед собой большие задачи, предпочитая маленькие, но логично дополнявшие друг друга, которые легче было адаптировать под изменения неопределенного мира.

7. Важной частью перехода было найти большую цель и вдохновение, которое помогало двигаться вперёд.

8. Был найден баланс между физическим, эмоциональным, ментальным и духовным состояниями коллектива.

9. Пришло осознание, что логика и критика - это хорошо, но важно развивать интуицию.

10. Я - ОК ТЫ - ОК Качественный отдых как в кругу семьи, так и совместно с командой, способствовал укреплению командного духа и улучшению ментального здоровья каждого сотрудника.

Ментальное здоровье сотрудников улучшается когда они ассоциируют себя с глобальной целью организации. Понимают стратегический план развития организации в которой работают. Понимают свою ценность и значимость.

Для благополучия и спокойствия сотрудников необходимо:

1. Прописать чёткие должностные инструкции. Должно быть полное понимание ответственности за взятые на себя обязательства, в рамках занимаемой должности в организации.

2. Понимание сотрудником количества затраченного времени на выполнение поставленных задач и суммы полученного за это вознаграждения.

3. Обеспечить возможность непрерывного повышения уровня квалификации сотрудников. Для этих целей нами была создана образовательная платформа “**HELLO Trainings**”.

1. Участие в совместных мероприятиях: тимбилдинг.

2. Выплата премиальных (когда и за какие достижения).
3. Отпуск (когда, сколько дней).
4. Медицинская страховка.
5. Психологическая поддержка.

Освещение психологических проблем, возникающих у людей на рабочем месте и информирование о том, как с ними справиться, способствуют повышению стрессоустойчивости и улучшению ментального здоровья сотрудника. Поэтому очень важно, чтоб в штате был свой специалист, понимающий стратегию развития и долгосрочные перспективы организации.

Главное - настойчиво идите к цели, и помните, что счастье на работе, дома или в любом другом месте, зависит только от Вас! Счастье – это образ мышления и осознанные решения. Берегите себя! Будьте ЗДОРОВЫ!

Кушнір А.С.
курсант 442 НГ, спеціальності 53 Психологія
(*Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького*)

ПСИХОЛОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

На сьогодні в цивілізованому світі, мабуть, немає людини, яка б не знала про жахливий перебіг подій, спричинених поширенням планетою пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19). Станом на 30 березня 2020 р., за даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, спалах епідемії охопив понад 150 країн і територій. На жаль, поширення хвороби, спричиненої коронавірусом COVID-19, викликало серйозну кризу в усіх без винятку сферах життя: економіці, політиці, медицині, соціальному забезпеченні, міжнародних відносинах тощо. Позначилася вона і на стані фізичного та психічного здоров'я більшості громадян світу.

Психічне здоров'я – це, по-перше, відсутність явних психічних порушень; по-друге, – певний резерв сил людини, завдяки яким вона може подолати

неочікувані стреси; по-третє, – це стан рівноваги між людиною та навколишнім середовищем, гармонії між нею і суспільством [1]. Саме тому, вивчення особливостей та дієвих механізмів збереження психічного здоров'я, особливо в умовах складних викликів сьогодення є важливою дослідницькою задачею.

Відзначимо, що дослідженням психічного здоров'я займалися науковці в галузі психології, соціології, філософії, зокрема: Г. Олпорт, К. Роджерс, А. Маслоу, Ф. Перлз, В. Франкл та ін. Серед вітчизняних вчених можемо відзначити наукові розвідки Р. Сірко, Н. Колотій, С. Максименка, Г. Ложкіна, І. Коцан, С. Копилова, В. Моляко, Е. Помиткіна, В. Торохтій та інших. Важливою складовою психологічного здоров'я особистості є наявність сенсу життя, який досліджували І. Дубровіна, А. Маслоу, В. Франкл та міжособистісних стосунків як важливому критерію психічного та психологічного здоров'я, відповідно, А. Адлер, Б. Братусь, Е. Фромм.

Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ) запропоноване загальне визначення здоров'я, що включає такий стан людини, при якому:

- 1) збережені структурні і функціональні характеристики організму;
- 2) мається висока здатність пристосовуватись до змін у звичному природному й соціальному середовищі;
- 3) зберігається емоційне і соціальне благополуччя людини.

Ведучи мову про психологічне здоров'я, С. Рубінштейн пропонує трьох рівневу структуру особистості: психофізіологічний, індивідуально-психологічний та особистісно-смысловий рівні. Повноцінна сформованість конструктивних особистісних якостей на зазначених рівнях визначає відповідні типи психологічного здоров'я особистості: психосоматичне, психічне й духовне здоров'я.

Б. Братусь розширює 3-х рівневу модель С. Рубінштейна, додаючи до неї вищий (IV-й) – екзистенційний рівень – рівень життєтворчості, що досягається через здійснення особистісного вибору, знаходження сенсу життя, керування смисловою регуляцією. Він відзначає, що критерієм психологічного здоров'я особистості служить її моральна орієнтація, підкреслюючи при цьому, що людина може бути психічно здоровою, але особистісно хворою [3, с.66].

На сьогодні з'ясовано глибокий і широкий спектр психологічних наслідків, до яких може призвести спалах COVID-19. Серед них: поява нових психіатричних симптомів в осіб, які не мають психічних захворювань; погіршення стану тих, хто вже страждає на такі захворювання. Людина, що пережила хворобу, втрачає усвідомлення й відчуття безперервності, стабільності та ідентичності свого фізичного і психічного «Я», здатність керувати своєю поведінкою відповідно до соціальних норм, правил, законів.

До того ж спалах коронавірусної інфекції детермінував суспільні психологічні реакції, такі як напруга, тривога та страх, втрата орієнтирів і планів на майбутнє, що, в свою чергу спровокувало гострі реакції на стрес, посттравматичні стресові розлади, депресії, інші емоційні розлади і як наслідок, призвело до зростання аутоагресивних дій аж до суїцидальних випадків.

Сьогодні перед людством залишається багато питань щодо того, як пом'якшити наслідки впливу пандемії COVID-19 на психічне здоров'я. Спеціалісти у галузі психічного здоров'я, що мають досвід соціальних наук та служб на базі громад, повинні презентувати стратегії боротьби з пандемією та її наслідками. Серед відомих на сьогодні напрямів для зміцнення психічного здоров'я в умовах пандемії можемо відзначити наступні: ідентифікація груп підвищеного ризику; поліпшений скринінг психічних розладів; психологічні втручання; підтримка залучених до спалаху COVID-19 медичних працівників; надання точної та повної інформації; інтеграція медичних і громадських ресурсів [2].

Не менш важливим чинником збереження психічного здоров'я населення залишаються соціальна підтримка та соціальні ресурси, що зменшують негативні емоції, такі як тривожність. До таких віднесемо: спілкування онлайн у соціальних мережах, систематичні контакти із друзями та рідними. Соціальна підтримка допомагає зменшити сприйняття та оцінку загрози надзвичайних подій, фізіологічні реакції та невідповідну поведінку, спричинені стресом, а також послабити страх і тривогу, зумовлені цим потрясінням.

З метою вирішення нагальних психологічних проблем осіб, задіяних у боротьбі з епідемією COVID-19, сьогодні презентовано модель психологічного

втручання, яка інтегрує лікарів, психіатрів, психологів і соціальних працівників в інтернет-платформи щодо здійснення психологічних заходів для пацієнтів, їхніх родин і медичного –персоналу. Експерти наголошують на тому, що такі втручання мають бути динамічними та адаптованими відповідно до різних стадій епідемії, тобто як під час, так і після спалаху хвороби. На думку авторів, за таких умов фахівці з психічного здоров'я мають брати активну участь у загальному процесі терапії хвороби. Зокрема, психологічні кризові втручання слід інтегрувати у лікування пневмонії та блокування шляхів передачі COVID-19 [2].

Існує велика кількість методів, які допоможуть відновити та зберегти баланс психічного здоров'я. Одним із таких є методи психологічної саморегуляції (лат. *regulare* – впорядковувати). Дієвість психічної саморегуляції можлива лише при певних фізіологічних умовах м'язового розслаблення та певного зниження рівня активності мозку. Серед методів психологічної саморегуляції виокремлюють такі:

- методи, спрямовані на оптимізацію психічних і вегетативних функцій організму (довільне самонавіювання Е. Куе), самогіпноз, аутогенне тренування (метод Й. Шульца), психорегулююче тренування, ідеомоторне тренування, метод ритмогенної концентрації уваги (за О. Соколовим), медитація, психом'язове тренування;

- методи, спрямовані на керування м'язовим тонусом організму (прогресивна м'язова релаксація (метод Е. Джекобсона), активна м'язова релаксація, пасивна м'язова релаксація, вплив на біологічно активні точки;

- фізичні методи психічної саморегуляції (самомасаж, вплив на біологічно активні точки, дихальні вправи);

- управління увагою;

- активне включення уявлень; – прийоми, що змінюють суб'єктивну значущість ситуації або особливості сприйняття ситуації через слово і образ (візуалізація) [4, с.177].

Отже, вимушена ізоляція та інші карантинні обмеження, викликані пандемією коронавірусу, детермінували певні трансформації психологічного

здоров'я у сфері соціальної взаємодії, людина змушена була адаптуватися до нових вимог та викликів, що, в свою чергу, потребувало від неї певних психологічних ресурсів. Зазвичай такі зміни відбуваються на глибинному особистому рівні та можуть спровокувати конфліктність, агресивність, соціальне дистанціювання. Саме тому проблема збереження психічного здоров'я особистості в умовах пандемії залишається на сьогодні однією із ключових.

1 Каменщук Т., Романовська Д. Сучасні технології підтримки психічного здоров'я здобувачів освіти в умовах пандемії. Збірник наукових праць ЛОГОС. 2021. <https://doi.org/10.36074/logos-14.05.2021.v2.37>

2 Сучасні здоров'язбережувальні технології: монографія/ за загальною редакцією проф. Ю. Д. Бойчука(2018) Харків: Оригінал, 2018. 724 с.

3 Психологічна профілактика і гігієна особистості у протидії пандемії COVID-19: Методичний посібник / Авт. кол.: Рибалка В.В., Помиткін Е.О., Ігнатів О.М., Павлик Н.В., Іванова О.В., Радзімовська О.В., Становських З.Л., Калюжна Є.М., Кабиш-Рибалка Т.В.; за ред. Рибалки В.В. Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2020.123 с.

4 Мороз Р. А. Психологічна допомога при переживанні кризових станів // 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. С.172-182.

Лагодзінський В. В.
провідний науковий співробітник науково-дослідного
відділу прикладних соціологічних досліджень
кандидат історичних наук
(*Науково-дослідний центр гуманітарних проблем ЗС України*)

Костюкова Н. В.
п/п-к, заступник начальника науково-дослідного відділу
прикладних соціологічних досліджень
(*Науково-дослідний центр гуманітарних проблем ЗС України*)

ВЗАЄМОВІДНОСИНИ У ВІЙСЬКОВИХ КОЛЕКТИВАХ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Гендерна політика у Збройних Силах України є складовою загальної державної гендерної політики, системою нормативно-правових, організаційних, освітніх, виховних, морально-психологічних, фінансових, матеріально-технічних та інших заходів органів військового управління, спрямованих на підтримування цінності справедливості, поваги до військовослужбовців, незалежно від їх статевої належності, створення рівних можливостей для реалізації їх особистісного потенціалу [2 с. 131].

Сутність гендерної політики у Збройних Силах України полягає у послідовному здійсненні конструктивних дій, спрямованих на утвердження гендерної рівності, що передбачає зокрема: ... розвиток партнерства між жінками та чоловіками під час виконання службових обов'язків...[2 с. 131].

Тому, впровадження принципу гендерної рівності військовослужбовців-жінок у Збройних Силах України знаходиться в площині безпосередньої залежності цього питання від вимог забезпечення високого рівня боєздатності, збереження бойових можливостей військ (сил) та їх належної бойової готовності [2 с. 132].

Взаємовідносини у військових колективах це складна система міжособистісних зв'язків, установок, орієнтацій, очікувань, яка виступає основою для сприймання та оцінювання членами колективу один одного й об'єктивно проявляється у характері та способах взаємодії військовослужбовців

у процесі спільної діяльності та спілкування. У 2020-2021 р.р. Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України проводились соціологічні дослідження з метою з'ясування стану реалізації гендерної політики держави у Збройних Силах України [3, 4].

Метою дослідження є оцінка гендерного аспекту міжособистісних відносин у військових колективах.

Відповідно до мети дослідження було визначене наступне завдання: проаналізувати питання, пов'язані із ставленням оточення до жінок-військовослужбовців та оцінкою міжособистісних відносин у колективах за ознакою статі.

Одним із завдань дослідження було вивчення ставлення до жінок-військовослужбовців їх найближчого оточення, а саме: командування, співслужбовців, родини, друзів, а також суспільства загалом (рисунок 1.1.)

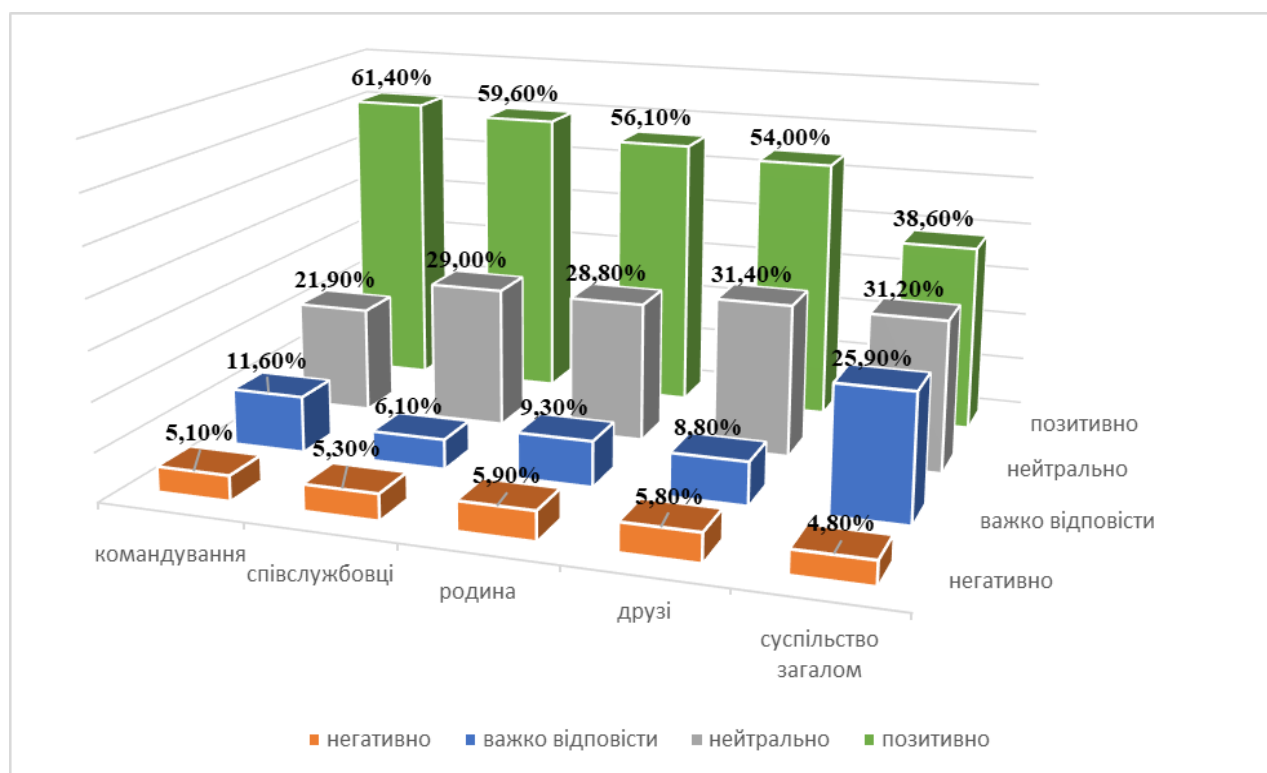


Рисунок 1.1.

Розподіл відповідей респондентів на запитання **“Як командування / співслужбовці / родина / друзі / суспільство загалом ставиться до жінок-військовослужбовців?”** (у % до тих, хто відповів)

У цілому ставлення до жінок, які проходять військову службу за контрактом в ЗС України, у військовому середовищі та з боку близького оточення – позитивне. Зокрема, 61,4% опитаних вказали на позитивне ставлення до жінок з боку командування та 59,6% – зі сторони співслужбовців. Таке ж відношення відзначено з боку родин та друзів (відповідно 56,1% та 54,0%). Водночас на позитивне ставлення до жінок з боку суспільства вказали лише 38,6%, і майже третина респондентів вважає, що суспільство до них ставиться нейтрально.

Загалом військовослужбовці характеризують відносини між чоловіками та жінками у військових колективах, де вони проходять службу, як доброзичливі. Розподіл відповідей респондентів з даного питання наведено у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Розподіл відповідей на запитання “Як Ви охарактеризуєте свої відносини у підрозділі з “чоловічою” (“жіночою”) частиною колективу?”

(у % до тих, хто відповів)

	З колегами-чоловіками		З колегами-жінками	
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки
гарні	63,2	61,3	59,1	49,8
рівні	30,4	34,4	33,9	41,5
напружені	5,0	4,3	4,7	6,3
конфліктні	1,4	0,0	2,3	2,4

Як свідчать дані, наведені у таблиці 1.1, абсолютна більшість опитаних (понад 90%) оцінюють міжособистісні відносини у колективах як “гарні” та “рівні”. У той же час окремі військовослужбовці обох статей визнають наявність напружених стосунків між колегами (4,3%–6,3% опитаних). Про

наявність конфліктів між жіночою та чоловічою частинами у військових підрозділах зазначили не більше 2,4% респондентів обох статей.

Окремо респондентам було запропоновано відповісти на запитання анкети: “Чи виникають у Вашій військовій частині конфлікти між військовослужбовцями за ознакою статі з приводу несправедливого розподілу службових навантажень?”.

Розподіл відповідей на це запитання представлений на рисунку 1.2.

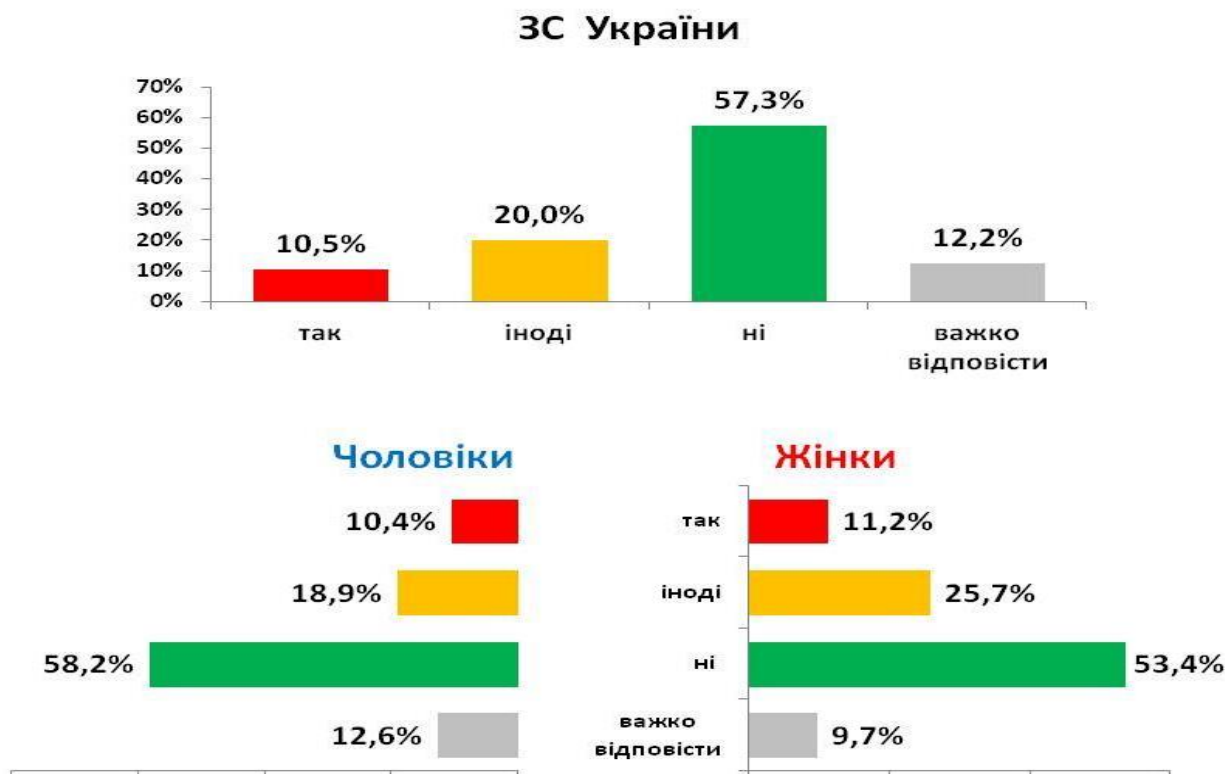


Рисунок 1.2.

Розподіл відповідей респондентів на запитання *“Чи виникають у Вашій військовій частині конфлікти між військовослужбовцями за ознакою статі з приводу несправедливого розподілу службових навантажень (нічних чергувань, варті, відряджень, важких фізичних робіт тощо)?”* (у % до тих, хто відповів)

Понад половина опитаних (57,3%) вказали на відсутність конфліктів між жінками та чоловіками з приводу несправедливого розподілу службових навантажень. Водночас майже третина респондентів з цим не погодилась і

вказала, що такі конфлікти хоча б іноді виникають (30,5%). Також слід зазначити, що майже кожний восьмий військовослужбовець (12,2%) не зміг однозначно відповісти на це запитання.

Результати соціологічного дослідження вказують на доброзичливий характер, у більшості випадків, відносин між чоловіками та жінками у військових колективах, де респонденти проходять службу. Ставлення до військовослужбовців-жінок у військовому середовищі та з боку найближчого оточення загалом позитивне. У військових колективах конфлікти між жінками та чоловіками з приводу несправедливого розподілу службових навантажень виникають рідко. Однак близько третини опитаних вказали, що іноді такі конфлікти бувають, при цьому жінки це визнавали частіше порівняно з чоловіками.

Серед заходів, які б забезпечили успішність реалізації гендерної політики держави у Збройних Силах України – налагодження належної комунікації та інформування з питань гендерних відносин, формування у військових колективах атмосфери поваги та толерантності, введення системи моніторингу, оцінки та звітності щодо впливу гендерної інтеграції на ефективність діяльності військових колективів [2 с. 5-6].

1. Арнаутова В., Лукічов В., Нікітюк Т. Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України. Формування гендерної компетентності військового професіонала. 2020. 232 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/4/8/479044.pdf>

2. Гендерна політика у Збройних Силах України: історія та сьогодення: Навчально-методичний посібник / В. Мараєва, О. Мацагор, В. Кротиков та ін. – К. : НДЦ ГП ЗС України, 2021. – 159 с.

3. Стан реалізації у Збройних Силах України гендерної політики держави, запобігання проявам гендерно-зумовленого насильства серед військовослужбовців в умовах агресії Російської федерації. Аналітичний звіт за результатами соціологічного опитування. К. : НДЦ ГП ЗС України, 2020. 52 с.

4. Стан реалізації у Збройних Силах України гендерної політики держави, запобігання проявам гендерно-зумовленого насильства серед військовослужбовців в умовах агресії Російської федерації. Аналітичний звіт за результатами соціологічного опитування. К. : НДЦ ГП ЗС України, 2021. 162 с.

Лагодзінський В. В.
провідний науковий співробітник науково-дослідного
відділу прикладних соціологічних досліджень
кандидат історичних наук
(*Науково-дослідний центр гуманітарних проблем ЗС України*)

Шевчук О. В.
п-к, начальник науково-дослідного відділу
прикладних соціологічних досліджень
(*Науково-дослідний центр гуманітарних проблем ЗС України*)

ПОШИРЕНІСТЬ ВИПАДКІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ В АРМІЙСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Упровадження гендерного підходу у Збройних Силах України представляє собою цілеспрямовану, системну, багатовекторну управлінську діяльність Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України щодо удосконалення моделі взаємин у сучасній українській армії, якій має бути властива гендерно-чутлива організаційна культура і комфортні умови військової діяльності для військовослужбовців обох статей [1, с. 4].

Співробітниками Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України впродовж жовтня – грудня 2021 р. було проведене щорічне соціологічне дослідження з метою з'ясування стану реалізації гендерної політики держави у Збройних Силах України [3]. Оскільки подібне дослідження [2] проводилось і у 2020 р. то ми маємо можливість здійснити порівняльний аналіз результатів. Одним із аспектів дослідження є аналіз проявів дискримінації за ознакою статі у Збройних Силах України.

Метою дослідження є оцінка стану реалізації у ЗС України гендерної політики держави та можливих ризиків гендерно-зумовленої дискримінації серед військовослужбовців.

Відповідно до мети дослідження було визначене наступне **завдання**: виявити та проаналізувати можливі ризики гендерно-зумовленої дискримінації у ЗС України.

Майже половина респондентів (43,6%), надаючи відповідь на запитання наведене на рисунку 1.1, відзначають, що дискримінація у ЗС України за ознакою статі відсутня. При розподілі відповідей респондентів за статтю цей відсоток майже не змінився, (чоловіки – 43,9% і жінки-42,4%). Проте, кожна четверта респондентка та 11,5% опитаних чоловіків відзначають, що дискримінація по відношенню до жінок присутня, як ситуативне явище.



Рисунок 1.1

Розподіл відповідей на запитання **“Як на Вашу думку, чи існує у ЗС України дискримінація за ознакою статі?”**
(у % до тих, хто відповів)

Як видно з рисунку 1.2, кожен третій респондент готовий до протесту у випадку дискримінації за ознакою статі. Майже стільки ж опитаних не готові до протесту. Ще 35,2% респондентів не визначились з цього питання. Слід зазначити, що відповіді чоловіків співпадають із загальними по ЗС України, а відповіді жінок суттєво відрізняються. Вони значно поліпшилися, у порівнянні із 2020 р. Так, у 2021р. 43,2% респонденток висловили готовність до протесту

проти дискримінації за ознакою статі (проти 34,8% у минулому році) і лише 17,8% не протестуватимуть (проти 32,0% у 2020 р.).

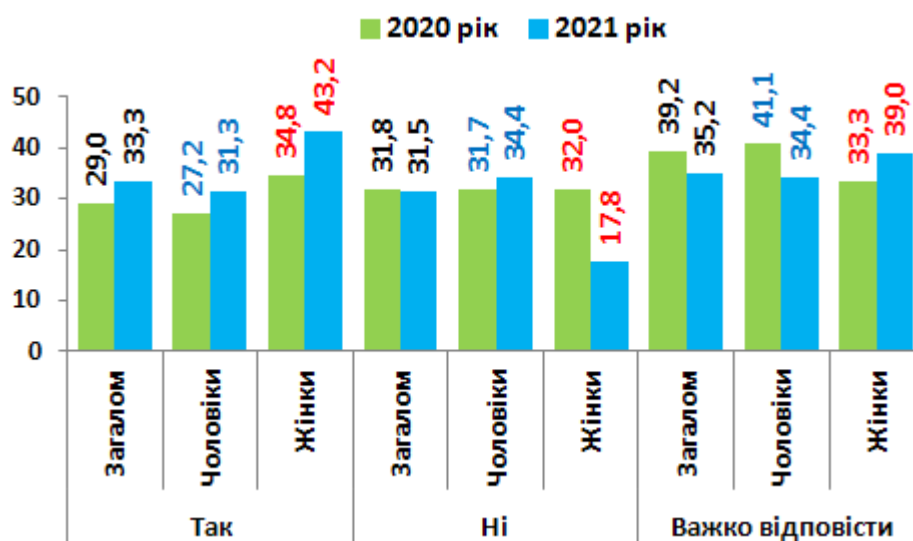


Рисунок 1.2

Розподіл відповідей на запитання **“Чи готові Ви до протесту у випадку дискримінації Вас за ознакою статі в армійському середовищі?”**
за роками (у % до тих, хто відповів)

Найбільш ефективними формами протесту у випадку дискримінації за ознакою статі військовослужбовці ЗС України вважають подання рапорту зі скаргою до начальника (49,7%) та звернення за телефоном “гарячої лінії” (31,8%). Крім того, 23,8% жінок відзначили ще одну форму протесту, а саме – звернення до визначеної посадової особи, уповноваженої з прав людини. Слід відмітити високий рівень довіри респондентів до командирів (начальників) у питаннях їх реагування на прояви дискримінації та випадків гендерно зумовленого насильства (рисунок 1.3).

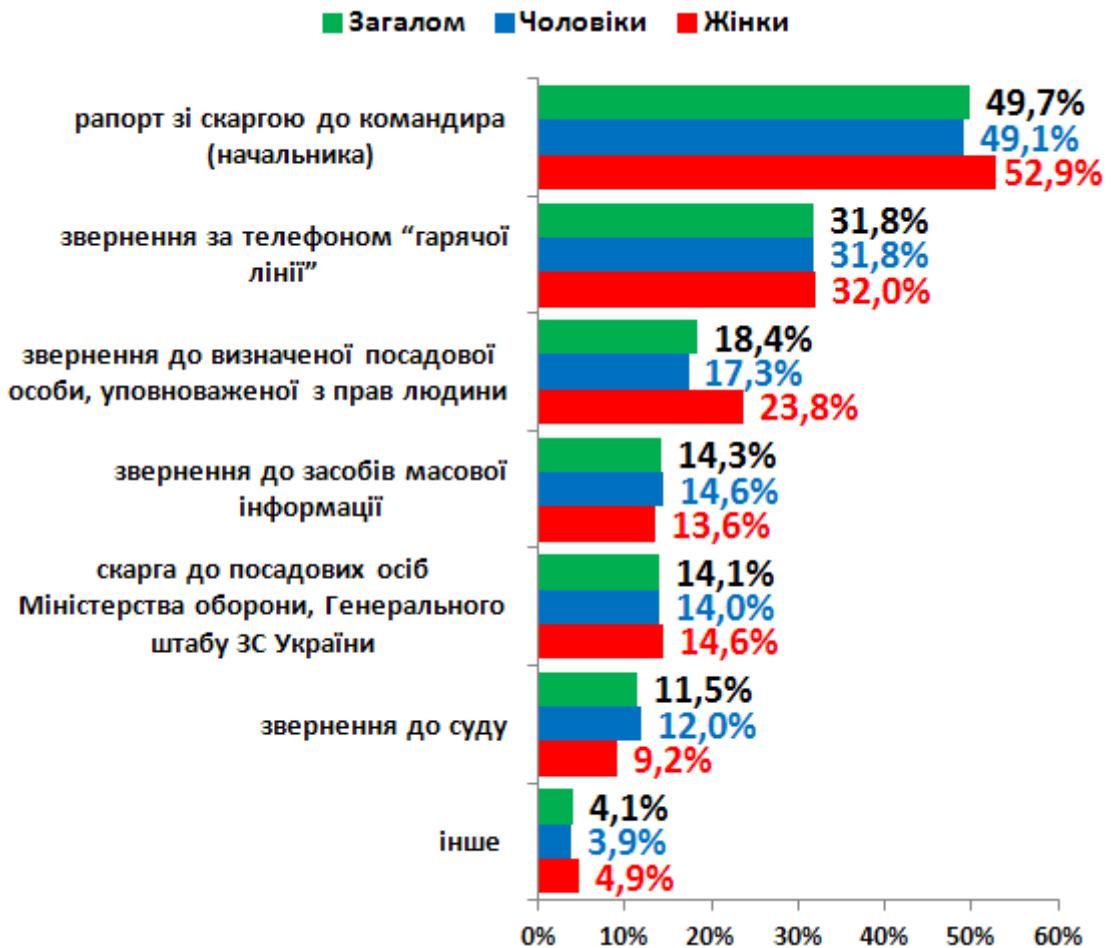


Рисунок 1.3

Розподіл відповідей на запитання *“Які, на Вашу думку, форми протесту щодо дискримінації за ознакою статі під час військової служби найбільш ефективні?”* (у % до тих, хто відповів)

Зазначимо, що на відміну від 2020 р., коли 37,9% респондентів вказали на відсутність реакції з боку командирів (начальників) на прояви гендерно-зумовленого насильства, у 2021 р. таких відповідей було лише 5,2%. Також, цього року 45,2% респондентів вказали, що командування завжди або інколи реагувало на подібні інциденти, тоді як минулого року ця цифра сягала лише 27,8%. Відповіді чоловіків та жінок суттєво не відрізняються від загальних відповідей у ЗС України (таблиця 1.1).

Розподіл відповідей на запитання **“Якщо у Вашій військовій частині мали місце прояви гендерно зумовленого насильства, то чи була відповідна реакція на них з боку командирів (начальників)?”** за роками (у % до тих, хто відповів)

	ЗС України Загалом		Чоловіки		Жінки	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Так + інколи	27,8	45,2	27,6	46,1	28,6	39,8
Ні	37,9	5,2	36,4	5,3	41,6	4,4
Важко відповісти	33,2	36,2	35,0	35,7	27,7	39,3
Інше	--	13,5	--	13,0	--	16,5

Отже, можна зробити наступні висновки. Близько половини військовослужбовців стверджують, що дискримінація за ознакою статі та ознаки гендерно-зумовленого насильства у ЗС України відсутні. Однак, цього не можна стверджувати стосовно психологічних форм прояву гендерно-зумовленого насильства, оскільки практично четверть жінок вказують на наявність такого явища, як приниження і образи з боку співслужбовців та командирів (начальників).

На цьому тлі варто відмітити зростання рівню самосвідомості жінок, що проявляється у збільшенні кількості респонденток готових до протесту у випадку дискримінації за ознакою статі. Незмінними залишаються і форми протесту: подання рапорту із скаргою до начальника та звернення за телефоном “гарячої лінії”. При цьому, респонденти відмітили значне зростання

відповідного реагування з боку командирів (начальників) на прояви дискримінації.

1. Актуальні проблеми гендерної політики у Збройних Силах України: Навчально-методичний посібник / Андресюк Б.П. та ін. ; за ред. Б.П. Андресюка. К. : НДЦ ГП ЗС України, 2011. 112 с.

2. Стан реалізації у Збройних Силах України гендерної політики держави, запобігання проявам гендерно-зумовленого насильства серед військовослужбовців в умовах агресії Російської федерації. Аналітичний звіт за результатами соціологічного опитування. К. : НДЦ ГП ЗС України, 2020. 52 с.

3. Стан реалізації у Збройних Силах України гендерної політики держави, запобігання проявам гендерно-зумовленого насильства серед військовослужбовців в умовах агресії Російської федерації. Аналітичний звіт за результатами соціологічного опитування. К. : НДЦ ГП ЗС України, 2021. 162 с.

Лавренко О.В.

провідний науковий співробітник

кандидат філософських наук, доцент

*(лабораторія організаційної та соціальної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України)*

ЕКОНОМІЧНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID -19

Сьогодні країна зумовлює потребу суспільства в економічно грамотних громадянах. Йдеться про людей підприємливих, ініціативних, здатних на виважений ризик і схильних приймати відповідальні рішення на користь не тільки собі, а й іншим. Наша країна потребує молодих людей з розвиненою економічною культурою, соціалізованих у сфері примноження, користування, раціонального розподілу матеріальних і духовних благ в економічній сфері суспільного життя. Адже економічно і професійно освічена молодь здатна своєю економічною активністю та діяльністю зробити помітний внесок у розвиток вітчизняної економіки, підвищення якості свого життя та життя інших людей.

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.

Сучасна вітчизняна молодь складає більше половини працездатного населення держави, вона має свої орієнтації, інтереси і потреби, болісно відчуває на собі тягар економічної кризи та недостатність державних асигнувань на соціальні потреби. Водночас молодь – це майбутнє держави, яка покладається на студентів як на сучасних та майбутніх платників податків, з яких будуть утримуватися соціально незахищені верстви населення, здійснюватимуться соціальні виплати.

Пандемія коронавірусу суттєво позначилася на самопочутті та психіці студентської молоді. Україно-польськими дослідниками (Алла Лобанова, Яна Зоска, проф. Пьотр Длугош, 2020 р.) з'ясовано, що третина українських (з 28 ЗВО України) і 40 % польських студентів відчувають сумнів у своїх силах і можливостях самостійно протистояти наслідкам пандемії. Вони звертаються за допомогою до близьких людей або до вищих сил (Бога), а кожний десятий респондент відчуває панічні настрої, тривожність стосовно існуючих загроз пандемії. Психіка молодих людей поступово переключається у режим виживання, екзистенції, без допомоги держави. Через пандемію багато студентів втратило роботу, яка для них була великою підмогою. Адже студентські підробітки допомагають їм сплачувати за навчання, забезпечувати себе самостійно (як студентів – заочників, так і тих, хто навчається стаціонарно [1]).

Для вивчення закономірностей, структури і спрямованості економічного самовизначення студентської молоді в період локдаунів співробітники Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (Н. Дембицька, І. Зубіашвілі, О. Лавренко, Т. Мельничук) розробили операціональну модель, а на її основі – анкету за методом структурованого інтерв'ю (гугл-форма). У дослідженні взяли участь 315 студентів різних закладів вищої освіти України. Зокрема це 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, віком 20-23 років. Дослідження проведене у межах наукової теми: «Соціально-психологічні закономірності економічного самовизначення молоді в умовах суспільних змін» (2019-2021 рр.).

За результатами проведеного нами дослідження, досягнення бажаного рівня матеріального добробуту (який аналізувався згідно відповідей на питання відкритого типу) студентська молодь розглядає його як *розширення соціального спектру своїх можливостей* (16% від усього масиву відповідей), *впевненість у собі та майбутньому* (14,7%), *свободу вибору* (11,5%), *задоволення собою* (7,4%), *досягнення комфорту, спокою* (6,9%), *фінансову незалежність* (4,6%), *можливість ні в чому собі не відмовляти* (4,6%). Водночас у частині відповідей (10,6%) зауважено негативний вплив на людину підвищення рівня матеріального добробуту, коли вона стає рабом своїх статків, не може зупинитись у їх набутті.

Вирішення питання економічного забезпечення переважна більшість студентів пов'язує із особистісними якостями людини – її зусиллями, наявністю у неї необхідних якостей, здібностей і професійних навичок (46,1% – 73,7%). Третина опитаних – з обставинами ситуації, п'ята частина – з наявністю потрібних зв'язків, підтримкою впливових осіб, освіченістю людини. І зовсім незначна частина (1,3%) – з наявністю робочих місць.

Студентська молодь, економічно самовизначаючись, *в сьогоднішні* менше сподівається на державу, її допомогу і більше розраховує на батьків, себе чи

своє найближче оточення. Так, основними джерелами доходу вказано: допомогу інших людей (батьків, родичів, знайомих) – 64,5%; власну заробітну плату – 53,9%; стипендію – 35,5% та тимчасові підробітки – 32,9%. Невелика частина студентів відзначила, що основним джерелами її доходів є приватна практика (18,4%) та доходи від власного бізнесу (13,2%). У *майбутньому* – заробітна плата (71,1%), доходи від власного бізнесу (72,4%), приватна практика (34,2).

Повністю на утриманні батьків живуть 10,5%, а лише 5,3% живуть самостійно, допомагаючи батькам. У сьогоднішньому економічному самозабезпеченні студентської молоді переважають зовнішні джерела матеріального забезпечення (допомога інших людей) і частково заробітна плата (для працюючих студентів), у майбутньому – внутрішні (заробітна плата, доходи від власного бізнесу).

Зважаючи на пандемію COVID-19, локдауні, молоді люди по-різному оцінюють рівень свого матеріального забезпечення. До пандемії *оптимістичне сприйняття* цього рівня відмітили 29,3 % респондентів, в період локдаунів – оптимістичність знизилася до 10,7 %, а очікування в майбутньому, по закінченню економічних негараздів, викликаних пандемією, зросло до 58,7%.

Отже, проблема економічного самовизначення студентської молоді є актуальною у соціально-психологічній науці, оскільки сучасні соціально-економічні та політичні умови вимагають від особистості життєвої активності, здатності до самоствердження та саморозвитку, вміння використовувати свої можливості та здібності в різних ситуаціях життєдіяльності. Саме якість економічного самовизначення визначає ступінь економічної активності молодих людей не лише в області стратегії споживання, а й у соціальній практиці організації їх життя.

1. Лобанова Алла Степанівна, Зоська Яна Володимирівна, Длугош Пьотр. Іntenції українських і польських студентів в умовах карантинних заходів у період пандемії covid-19: соціологічний вимір. *Epistemological studies in Philosophy, Social and Political Sciences*, 2020, 3 (1). С. 104-117. URL: [visnukpfs.dp.ua > index.php > PFS > issue > download](http://visnukpfs.dp.ua/index.php/PFS/issue/download)

Лацук П.
студент групи ПС(м)-11
Факультету психології
(Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника)

СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОГО ІМІДЖУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Інтенсивний поступ інформаційних технологій обумовлює появу та впровадження нових віянь у комунікаційних процесах сучасного цивілізаційного простору. На даний час, Інтернет - технології стають одним із найдієвіших засобів у формуванні інформаційних повідомлень про будь-які події, що відбуваються на планеті Земля. За таких умов, у недалекому майбутньому, як наголошує Т. Фрідман, наші шанси на успіх будуть визначатися не стільки громадянством і місцем проживання, а освітою, здібностями, завзятістю, винахідливістю та доступом до світової комунікаційної системи. У підсумку, такий стан справ суттєво видозмінить основні умови життєдіяльності людей та їх ключові патерни спілкування і взаємодії між собою [7]. Це саме і стосуватиметься ефективного функціонування сучасних організацій, успіх діяльності яких, а також їхній імідж, напряду буде залежати від ставлення до них їхніх партнерів, клієнтів та суспільства загалом.

Зрозуміло, що стрімкий ріст значимості позитивного іміджу сучасних організацій буде забезпечуватися, насамперед безперервним функціонуванням різноманітних комунікаційних потоків, на що досить актуально наголошував Ф. Дейвіс: «Ти можеш бути яким завгодно розумним, чесним і професійним, але значимим для суспільства ти станеш лише тоді, коли зможеш подати себе відповідним чином» [5, с. 37]. Іншими словами, корпоративний імідж сучасної організації – це ментальна картина корпорації, яку тримає і практично створює її аудиторія. Це те, що приходить на думку аудиторії, коли вони бачать, або чують про цю корпорацію (Грей, Балмер, 1998).

Як суб'єктивна оцінна конструкція, корпоративний імідж сучасної організації – це те, що формується і тримається у свідомості самих її членів і, аж ніяк, не є частиною володіння самої організації (Брукс, Грегарус, 2009). Корпоративний імідж, це власне сукупність і матеріальних і нематеріальних уявлень, які пов'язані між собою поняттям репутації сучасної організації. Як стверджують дослідники цього феномену Вільямс і Моффіт (1997), корпоративний імідж, це, насамперед, «сума почуттів, ідей, переконань, знань, вражень, цінності взаємодії та досвіду, що створюється для впливу на зацікавлені сторони – користувачів організації».

У механізмі формування корпоративного іміджу сучасної організації представлено два основні напрямки, з однієї сторони – створити та забезпечити на ринку необхідне враження та впізнаваність даного бренду відповідно до позиціонування організації, з іншої – привернути увагу високопрофесійних фахівців, які оберуть своїм наступним місцем роботи саме цю організацію. Реалізація цих напрямів, у підсумку, забезпечить, як комерційний успіх сучасної організації, оскільки приверне позитивно налаштовану аудиторію, яка буде готовою стати споживачем її товарів або послуг, так і дозволить організації сформувати свій кваліфікований кадровий потенціал. Також, корпоративний імідж, як стверджує Даулінг (1993) – є результатом діяльності організацій, до яких долучаються зацікавлені сторони завдяки комунікаційним зусиллям (Крістенсен і Аскегард 2001), які в тому числі, забезпечуються функціонуванням різноманітних соціальних мереж.

На сьогодні, соціальні мережі докорінно видозмінюють комунікативну політику сучасних організацій. На даний час, як стверджують відповідні дослідження, зі 100 найбільш відвідуваних сайтів у світі, 20, з яких - є класичними соціальними мережами. Понад 80% компаній у всьому світі використовують у своїй діяльності соціальні мережі. Кожен відомий на сьогодні бренд не здатний забезпечити свій подальший інтенсивний розвиток без звернення до соціальних медіа, а промоутери бренду, все-частіше, пов'язують його рекламу і просування саме із інтеграцією у мережевий простір. Власне, соціальні мережі – це та соціальна структура, яка на сьогодні може

об'єднати і об'єднує велику кількість людей із однаковими вподобаннями, інтересами, захопленнями тощо, або ж, просто для розширення кола нових знайомств та особистого спілкування.

Як відзначають сучасні наукові дослідження, на сьогодні наявним є факт сформованості нового покоління, яке не мислить свого подальшого існування поза межами всесвітньої мережі Інтернет і яке сприймає віртуальну реальність як реальне середовище свого перебування. Власне, у надсучасному комунікаційному просторі соціальні мережі, по праву, зайняли одне із провідних місць, з однієї сторони, їхня всеосяжність та масовість аудиторії - відповідає основним параметрам засобів масової комунікації, з другої, – соціальні мережі залишаються ефективним засобом саме для міжособистісної комунікації.

Отож, зазначені нами переваги використання соціальних мереж, на сьогодні, є цілком очевидними: це, насамперед, спілкування між колегами та спільна робота над рішеннями і проектами, що у підсумку підвищує як продуктивність та ефективність роботи усієї компанії, а також впливає на формування її позитивного, у тому й числі, корпоративного іміджу.

1.Бабік Ю. Позитивний імідж підприємства як фактор підвищення конкурентоспроможності [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/22772/1/61.pdf>

2.Грей, Е.Р. та Бальмер, Дж. (1998) Управління корпоративним іміджем та корпоративною репутацією, Лондон: довгострокове планування. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(98\)00074](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(98)00074)

3.Никифорова В., Кравченко В. Роль іміджу в створенні конкурентних переваг підприємства [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/pdf>

4.Роль соціальних мереж в просуванні бізнесу. LuxSite. 2016. URL: <https://luxsite.ua/ua/rol-socialnyx-setej-v-prodvizhenii-biznesa/>

5.Честара Д. Паблик рилейшнз. М., 1999.

6.Dowling, Grahame Creating corporate reputations: identity, image, and performance Oxford: University Press, 2001 0-19-924163-5

7.Friedman, T.L. (2005). The World is Flat: A Brief History of the Twenty-first Century. Farrar, Straus and Giroux, 488 p.

Лесюк І.Р.
студентка групи Позм-11
Педагогічного факультету
(Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника)

ВИКОРИСТАННЯ АРТ-ТЕРАПЕВТИЧНИХ ТЕХНІК В РОБОТІ З ЕМОЦІЙНИМИ СТАНАМИ ОСОБИСТОСТІ

Останнім часом арт-терапія набула широкої популярності серед практикуючих психологів та педагогів, при чому бурхливий розвиток та активне освоєння відбувається і щодо її нових форм та моделей. Метод арт-терапії є інструментом переходу і трансформації несвідомого у сферу свідомого шляхом відображення у процесі роботи з арт-матеріалом підсвідомих процесів гніву, болю, страждань та невисловлених емоцій, які так чи інакше впливають на життя особистості. Це хороший інструмент для психолога як діагностика стану особистості, зокрема емоційного.

Діагностична цінність даного методу в тому, що арт-витвори народжуються з несвідомого, вони несуть великий обсяг психологічної інформації. Це дозволяє фахівцям відслідкувати «подорож» душі та визначити її стан в момент арт-процесу. Зрозумівши, що внутрішній і зовнішній світ окремої особистості взаємопов'язані, ми можемо побачити, взаємну детермінацію внутрішнього та зовнішнього світів людини. Цей взаємозв'язок в різній формі проявляється у процесі творення під час арт-терапії не залежно від виду матеріалу, з яким працює клієнт: чи це малюнок, чи глина, чи, може, пісок [1].

Психокорекційні завдання арт-терапії полягають у лікувальному застосуванні творчості клієнта, що передбачає взаємодію між автором художньої роботи, самою роботою та фахівцем. Що ж стосується психотерапевтичної роботи з емоційними станами, то це пролонговане в часі емоційне переживання, багатовимірне явище, яке створює певний емоційний фон у повсякденному житті людини, тому впродовж декількох сесій,

застосовуючи техніки арт-терапії, можна успішно пропрацювати негативні та застрягаючі емоційні, дискомфортні стани.

Актуальною була, є і буде є проблема урегулювання емоційних станів, вміння керувати власними емоціям, ідентифікувати їх та екологічно вивільняти. Арт-терапія є дієвою методикою вивільнення сильних емоцій, модифікації, трансформації та переміщення з підсвідомого у рівень свідомості непрожитих емоційних станів, які створюють дискомфорт для людини. Найпоширеніші емоційні стани – це настрій, афект, стрес, туга, сум, ейфорія, з якими сучасна людина у вирі подій досить часто не дає собі ради. Розробка вказаної проблеми опирається на теоретико-методологічні дослідження у питаннях емоційних станів в арт-терапії М. Ловерфельда, К. Ізарда, Є. Ільїна, П. Якобсона, Л. Берковітца, Б. Додонова, С. Рубінштейна, Г. Айзенка, Н. Левітова, Е. Вейнріба, К.Г. Юнга, І. Сусаніної, М. Лекіна, І. Ялома.

Враховуючи індивідуальні особливості різних категорій людей, варто враховувати ці особливості у арт-терапевтичному підході, а саме в роботі з дітьми, дорослими, підлітками та зрілими людьми.

У роботі з дітьми віком від 4 років до 7 років. Період накопичення соціального досвіду, розвиток пізнавальних процесів, активне засвоєння інформації та ставлення до світу. У цей час будь – яке заняття творчістю – це завжди весело, корисно, цікаво та приємно, а ще це сприяє розвитку дрібної моторики і вищих психічних процесів. Саме методика арт-терапії дозволяє вирішити й ряд психологічних проблем (агресивність, збудливість, замкненість, конфліктність, емоційність, тривожність та ін..) з цими та іншими психологічними проблемами допоможуть впоратись техніки ізотерапії, пісочної терапія, ігрової, казкотерапії, музичної терапії, кольоро-терапії, лялько-терапії та танцювальної терапії. Протипоказань у застосуванні даних технік немає, лише розлади свідомості, маніакальне збудження. Варто враховувати інтереси дитини на даному віковому етапі її розвитку і вже відштовхуючись від попередньо зібраної інформації застосовувати ту техніку, яка буде найефективнішою для малюка.

З дітьми у віці від 8 до 12 – накопичення фізичних та духовних сил, перед переходом у підлітковий вік. Можлива закритість дитини, але методи арт-терапії обходять захисні механізми, які дитина у цьому віці вже навчилася формувати і демонструвати дитині наявну проблему, для її вирішення, також діти іноді не висловлюють проблеми, які у них можуть бути присутні, тому техніки кінезіо-терапії, лялько-терапії, драм-терапії, пісочної терапії допоможуть виявити наявні проблеми та пропрацювати їх.

Загалом в період у дитинства, дітям характерна невербальна експресія в тому числі образотворча. Варто враховувати й те, що діти більш спонтанні і менш здатні до рефлексії власних відчуттів і вчинків. Їхні переживання безпосередні і природні, «звучать» у творчій продукції, а ніж у вербальному контексті.

Мислення дитини образніше і конкретніше ніж більшості дорослих, тому що вони використовують образотворчу діяльність як спосіб осмислення реальності і своїх взаємозв'язків з нею. По малюнку дитини можна свідчити про її інтелектуальний розвиток і психічну зрілість.

Варто враховувати й те, що ігровий простір, образотворчий матеріал і образ є для дитини засобами психічного захисту і безпеки, саморегуляції, до яких вона вдається у важких для себе ситуаціях. Це частково пов'язано з можливістю винахідливого образу достатньо довгий час «утримувати» афекти, не виплескуючи їх на поверхню, а також із можливістю «дистанціювати» переживання за рахунок механізму проєкції і отриманої за такий рахунок високого рівня контролю над ними. Тому образ може бути для дитини своєрідним «контейнером», у середині якого складні почуття можуть зберігатися довгий період часу, поки дитяча свідомість не зможе їх «побачити» або «прийняти».

Арт-терапевтичні методи також ефективні і в роботі з дітьми у котрих розлад аутичного спектру, оскільки вербальний контакт з ними ускладнений. Вони занурені у себе, а їхня діяльність носить ритуальний, стереотипний характер, спроби змінити ці стереотипи викликає, як правило, тривогу і

агресію. Арт – терапія дозволяє отримати доступ до переживань таких дітей, активізувати їх, а у деяких випадках і сприяти розвитку практичних навиків.

У роботі з підлітками віком 13-17 років. Цей вік є досить чутливим, свідомий вияв індивідуальності, статеве дозрівання, соціальна готовність, формування власної позиції, тому варто застосовувати не нав'язливі техніки, які сприятимуть відкриттю підлітка, довірі та бажанню йти на контакт. Актуальними техніками є драм-терапія, ізотерапія, пісочна терапія та інші, які справді зацікавлять підлітка.

Юнацький вік 18 – 25 є характерним механізм ідентифікації-уособлення, коли особи в даному віці схильні до чутливого співпереживання і сторонні проблеми проживають як свої, ця ідентифікація робить сферу почуттів людини багатшою, тоншою і вразливішою. Саме техніки ізотерапія, малювання мандали, музикотерапія є хорошими на даному віковому етапі, тому що це дозволяє вивільнити відчуття власні, виокремити свою ідентичність особистості.

Дорослі, зрілі особистості 25-40 років, як і для попередньої вікової категорії людям достатньо іноді перенести внутрішні переживання на аркуш паперу, навіть ще не розуміючи інтерпретації їм вже стає легше, оскільки дорослим людям важко відкрито проявляти власні емоції і переважно вони стримані у цьому, то арт-терапія прекрасно їм в цьому допомагає. Тут можна застосовувати ізотерапію, музикотерапію, ліплення, ті техніки, які будуть комфортні безпосередньо для людини чи групи людей.

Також, зі зрілими особами 50+ можна застосовувати ізотерапію, музикотерапію і танцювальну для підтримування їхньої рухової активності. У взаємодії із зрілими особами варто враховувати ряд психологічних, фізичних, соціальних факторів. Специфічним завданням арт-терапевтичної роботи з даною категорією осіб полягає у підвищенні самооцінки, подоланні соціальної ізоляції, створення умов для актуалізації їхнього життєвого досвіду, визнання їхньої цінності, значущості, реалізації ними їхнього творчого потенціалу та ін.. Саме в цьому віці у людей є потреба бути почутим і побаченим, важливим і

потрібним, тому техніки арт-терапії, які дозволять самовиразитись є чудовим інструментом підтримки людей в зрілому віці.

Робота з людьми зрілого віку може проводитися у соціальних центрах, центрах психічного здоров'я або стаціонарах денного перебування, лікарнях, інтернатах та інших медичних та соціальних установах. Формування арт-терапевтичних груп виключно зі зрілих осіб, для врахування специфічних потреб, проблем і вікових особливостей. Слід пам'ятати про втомлюваність даної категорії осіб, а тому групові заняття повинні бути недовготривалими, проводитися по можливості зранку і мати багато переривів. Також варто враховувати такі можливі фактори, як слабкість зору, слуху важко рухливість суглобів і т.д.

Як бачимо, арт-терапія є доволі гнучким методом, який можна і потрібно використовувати в роботі з різною віковою категорією осіб, варто враховувати особливості конкретної групи людей, загальні тенденції розвитку на даному етапі, а також індивідуальні якості і схильності людини.

Отже, особливості використання технік залежать від віку та рівня розвитку особистості в даний період часу, психоемоційний стан, рівень свідомості та раціональності мислення. Важливим фактором є вік, адже у різний віковий період розвинені різні психофізіологічні компоненти індивіда, що напряду впливає на вибір технік арт-терапії.

1. Грегг М.Ферс Тайный мир рисунка. Исцеление через искусство. Перек. з англ. СПб Деметра, 2003,176 с.

Лосієвська О.Г.

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

Бохонкова Ю.О.

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

Ляшко А.О.

здобувачка першого (бакалаврського) рівню
спеціальності 053 Психологія
(*Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля*)

СІМЕЙНА МЕДІАЦІЯ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВРЕГУЛЮВАННЯ СУПЕРЕЧОК

В теперішній час в Україні відбувається трансформація суспільства, яка торкається усіх соціальних інститутів та, в свою чергу, видозмінює цінності, норми, моделі поведінки. Сім'я – це фундаментальний для соціуму інститут, який стикається з великою кількістю проблем. В сукупності ці проблеми створюють загрозу національного масштабу та загрозу для суспільства в цілому.

Тенденцією сьогодення є впровадження конструктивних способів вирішення суперечок, які дозволяють отримати результат, що максимально відповідає вимогам учасників конфлікту. Акцент робиться не на згладжуванні проблеми, не на пошуку компромісу а на виробленні взаємовигідного варіанту вирішення проблеми. Описана тенденція починає торкатися й сфери сімейних взаємовідносин, а саме вирішення сімейних конфліктів [7].

Сім'я є осередком суспільства, який складається з людей, які підтримують одне одного соціально, економічно чи психологічно або ж ідентифікують одне одного як підтримуючий осередок [5].

Сім'я – найдавніший інститут людської взаємодії, унікальне явище. Її унікальність у тому, що кілька людей тісно взаємодіють протягом тривалого часу, який налічує десятки років, тобто протягом більшої частини життя. У такій системі інтенсивної взаємодії не можуть не виникати суперечки, конфлікти та кризи.

Залежно від суб'єктів взаємодії сімейні конфлікти поділяються на конфлікти між: подружжям; батьками та дітьми; подружжям та батьками кожного з подружжя; бабусями (дідусями) та онуками [6].

Ключову роль сімейних відносинах грають подружні конфлікти. Вони частіше виникають через незадоволення потреб подружжя. Виходячи з цього виділяють основні причини подружніх конфліктів: психосексуальна несумісність подружжя; незадоволення потреби у значущості свого «Я», неповага до почуття гідності з боку партнера; незадоволення потреби у позитивних емоціях: відсутність ласки, турботи, уваги та розуміння; пристрасть одного з подружжя до надмірного задоволення своїх потреб (алкоголь, наркотики, фінансові витрати тільки на себе тощо); незадоволення потреби у взаємодопомозі та взаєморозуміння з питань ведення домашнього господарства, виховання дітей, у відношенні до батьків тощо; відмінності у потребах проведення дозвілля, захопленнях.

Але частіше говорячи про сімейні конфлікти, мають на увазі конфлікти при розірванні шлюбу. Можливо, це пов'язано з тим, що саме при розлученні (особливо якщо у сім'ї є діти) виникають основні проблеми. Батьки не можуть домовитися, з ким із них проживатиме дитина, як і в який час відбуватимуться зустрічі, яким чином поділити спільно нажите майно. Проте поняття «сімейні суперечки» охоплює ширший спектр питань. Це можуть бути розбіжності між батьками та дітьми, між близькими родичами, подружжям та дітьми подружжя від інших шлюбів, між подружжям з питань усиновлення, спадщини, догляду за непрацездатними родичами. В таких ситуаціях чітко простежується потреба в появі альтернативної форми врегулювання конфліктів, якою і стала медіація [8].

Буквально в перекладі з латинської медіація (mediare) означає «посередництво». Проте серед юристів, психологів, соціологів та інших фахівців, які мають відношення до «медіації», відсутня єдність думки та підходу у визначенні поняття медіація. Так, Х. Бесемер зазначає, що «медіація – це технологія вирішення конфлікту за участю нейтральної третьої сторони. Ця третя сторона у медіації має кардинальне завдання, ніж сам суд. Завдання медіатора набагато складніше: він має допомогти конфліктуючим сторонам самим знайти вирішення спірного питання» [1]. А. Вишневська вказує, що медіація – це процес, у якому нейтральна третя сторона – медіатор – допомагає вирішити предмет суперечки і своїми діями сприяє виробленню добровільного правильного вирішення між конфліктуючими сторонами, полегшує процес взаємного спілкування, розуміння позицій та інтересів, фокусує сторони на їх інтересах та шукає продуктивне вирішення проблеми, надаючи можливість сторонам дійти своєї угоди [2].

Медіація може не тільки позитивно позначитися на соціальному інституті сім'ї, а й вплинути на політичний інститут. Адже широке впровадження медіації дозволить розвантажити суди, тим самим знизивши строки та покращивши якість розгляду справ. Хоча варто відзначити, що щодо не всіх сімейних суперечок медіація може бути застосована. Сюди відносяться випадки, коли сторони або одна із сторін не зацікавлені у вирішенні конфлікту з якоїсь причини; сторони мають психічні відхилення, деменцію чи залежності; у ситуації, коли від сторін, що у процедурі медіації, залежить прийняття рішення.

Медіація дозволяє уникнути в деяких випадках розпаду сім'ї та розірвання шлюбу, зберегти відносини з дітьми, вимагає відносно невисоких витрат, а також не тягне примусу при виконанні рішення, тому що в ході примирливих процедур сторони самі виробляють рішення, що їх задовольняє, і зацікавлені в його реалізації.

У Рекомендації № R (98)1 Комітету міністрів Ради Європи щодо медіації у сімейних питаннях відзначаються такі її переваги: покращення спілкування між членами сім'ї, зменшення конфліктів між сторонами суперечки, забезпечення безперервності особистих контактів між батьками та дітьми,

забезпечення «полюбовного» врегулювання конфлікту, зниження соціальних та економічних збитків від розлучень і розлучень (як для сторін конфлікту, так і для Держав), зменшення часу, необхідного для вирішення конфліктів (порівняно з іншими способами). Тим самим на міжнародному рівні медіація визнана одним із ефективних способів вирішення сімейно-правових конфліктів, що виключає незастосовуваність сімейної медіації у національних правових системах [9].

Найбільш застосовний на практиці підхід до розгляду моделей медіації запропонований Л. Боуль та М. Несік, які виділяють чотири моделі: медіація сприяння у врегулюванні спору (класична модель), медіація оцінки спору, «розрахункова» медіація та терапевтична медіація. Варто зазначити, що ці моделі не є безумовними альтернативами одна одній. Залежно від конкретної ситуації медіатор може вибрати найбільш правильну модель з метою максимізації ступеня ефективності процедури.

У світі суспільство потребує мирних і некаральних способів врегулювання конфліктів, із чим пов'язаний зростання популярності професії медіатора. Медіація показує себе як ефективна методика, що дозволяє знизити конфліктність у сім'ї, а й у суспільстві, підвищуючи конфліктологічну культуру населення, що у результаті забезпечить загальну соціальну стабільність і значно знизить завантаженість судової системи. Завдяки досвіду участі в медіації у сторін з'являється можливість отримати досвід у усвідомленні справжніх інтересів та досягненні взаємовигідних угод [3].

Так, загальною метою інституту сімейної медіації, на нашу думку, слід вважати збереження та зміцнення сім'ї як громадського інституту, духовно-моральних традицій та цінностей сімейних відносин.

1. Бесемер Х. Посредничество в конфликтах / Перевод с нем. Н.В. Маловой. Калуга: Духовное познание, 2004. С. 3.

2. Вишневська А.В. Медіація як технологія врегулювання конфлікту. Медіація. Новий підхід до вирішення конфліктів. Пермь, 2009. С. 10.

3. Гарькавець С., Полуектова К. Проблема соціальних конфліктів, психологічні наслідки та шляхи подолання. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2018. № 3(1). С. 110-117.

4. Гарькавець С. Соціально-психологічні впливи та процес соціалізації особистості в умовах трансформаційних змін. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія: 2014. Вип. 1. С. 27-31. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vknup_2014_1_9.
5. Гідденс Е. Соціологія. М.: Эдиториал УРСС, 1999. 726.
6. Гришина Н.В. Психологія конфлікту. 2008. 544 с.
7. Лосієвська О.Г. Стратегії поведінки особистості у конфліктних ситуаціях / Ю.О. Бохонкова, О. Г. Лосієвська, Ю.А. Хунов, Ю.В. Сербін, М.В. Кобиляцька. Теоретичні і прикладні проблеми психології : Зб. наук. праць. № 3 (56). Т.2. Сєверодонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2021. С. 113-122.
8. Пурге А.Р. Применение процедуры медиации для урегулирования разногласий, возникающих из семейных правоотношений: опыт и пути развития. Евразийская адвокатура, 2016. № 4 (23). С. 41 – 49.
9. Рекомендація № R (98)1 Комітету міністрів державам-членам про сімейну медіацію (Прийнята Комітетом міністрів 21 січня 1998 року на 616 засіданні заступників міністрів) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.refworld.org.ru/pdfid/55c478324.pdf>. – Назва з екрана.

Лосієвська О. Г.

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

Мороз В. А.

здобувач першого (бакалаврського) рівня
спеціальності 053 Психологія
(Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля)

ГОТОВНІСТЬ ДО ЗМІН ТА ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

В умовах кризи, зіткнувшись з новими проблемами, організації повинні адаптуватися до нових умов. Для цього можна використовувати організаційну культуру.

Організаційна культура - модель ключових цінностей, переконань, уявлень і норм, спільних для членів організації і які новим членам передаються як істинні, або єдино правильні [4, с.10]

Особливості культури, її елементи виникають як реакція на проблеми, що з'являються і несуть на собі функціональне навантаження з вирішення, або нівелювання негативних наслідків даних проблем.

Вплив різних культурних особливостей і явищ на вже сформовану організаційну культуру було викликано певними обставинами та чинниками, що впливали на дану організацію у минулому і, можливо, продовжують діяти зараз.

Тому, перш ніж робити спроби змінити культуру в якомусь напрямку, варто проаналізувати, чим була викликана поява даних особливостей, чи змінилися умови, яку роль грали в минулому та відіграють в теперішньому дані явища [6, с.34].

Оскільки зміна організаційної культури відбувається у рамках корекції існуючих цінностей, норм і правил, або в умовах запровадження нових цінностей, необхідних для здійснення нової стратегії розвитку компанії, розглянемо особливості цього процесу.

Передумови успішної зміни організаційної культури виділяють фахівці в галузі MBA Б. Пірсон та Н. Томас на прикладі організації, яка оновлюється [1, с.253]:

- 1) ясне розуміння спрямування чи бачення того, що оновлена компанія хоче досягти;
- 2) очевидна відданість до змін та участь у них із боку вищого керівництва;
- 3) здатність керувати очікуваннями людей. Не все можна змінити за один день, тому всі мають бути готові до затримок та тимчасових відступів до минулих культурних стандартів;
- 4) ефективна роз'яснювальна робота, що підкреслює роль менеджерів середньої ланки та рядових співробітників у процесі змін та забезпечує їх зацікавлену участь у змінах;
- 5) виділення коштів на проведення змін та перенавчання персоналу відповідно до нововведень.

Варто враховувати, що для впровадження нової організаційної культури недостатньо готовності вищого керівництва до змін і навіть виділення бюджету на плановані зміни. Організаційна культура має унікальну властивість –

здатність проникати у всі аспекти життя організації та утримуватися в головах співробітників протягом тривалого часу.

Тож для формування корпоративної культури істотну роль грає дискредитація існуючого становища (тобто існуючих цінностей та правил), а також формування до нього критичного відношення. [1, с.254]

Можна виділити два підходи до формування корпоративної культури:

- 1) поступове формування нових аспектів корпоративної культури;
- 2) комплексне формування корпоративної культури.

До першого підходу відноситься застосування групи методів формування корпоративної культури на основі:

- зміни об'єктів та предметів уваги з боку менеджера;
- зміни стилю управління кризою чи конфліктом;
- перепроєктування ролей та зміни фокусу у програмах навчання;
- зміни критеріїв стимулювання;
- зміни акцентів у кадровій політиці;
- зміни організаційної символіки та обрядовості.

Даний підхід до формування корпоративної культури має довготривалий характер і найбільш адекватний для використання при адаптації організації до зовнішніх умов, що змінюються.

При комплексному підході формування корпоративної культури необхідно включити додаткові заходи, що дозволяють врахувати стратегію компанії, її готівкову культуру, оцінити діапазон необхідних змін, отримати зворотний зв'язок за результатами діяльності з формування культури.

Можна виділити такі методи зміни існуючої парадигми [1, с.254]:

- Залучення «людини з боку», яка не пов'язана з колишньою парадигмою і привносить критичний настрій.
- "Оголення" існуючого за допомогою спеціальних заходів. Наприклад, конференція, присвячена обговоренню причин зниження показників, що свідчить про необхідність змін.
- Перерозподіл влади (руйнування «консервативних» владних груп,

виключивши їх представників із органів, які приймають рішення).

- Легітимність різноманітності поглядів. Заохочувати менеджерів, які відкрито критикують існуючу парадигму.

- Активна участь та підтримка керівництва. [1, с.254]

Сформована культура повинна бути стійкою та відповідати наступним процесам:[1, с.233]

1. Включення нових працівників до організації. Особливо це стає актуальним у разі розширення штату компанії.

2. Підтримка лояльності постійних працівників:

- При існуванні різних підрозділів велика ймовірність появи субкультур, які виникають внаслідок технологічних особливостей, що іноді призводять до конфліктів

- За наявності віддалених географічно офісів (філій, відділень та ін.) виникає необхідність однакового розуміння процесів управління та завдань які необхідно виконувати. Тому єдина організаційна культура спрощує розуміння загальної ситуації та завдань, що гарантує точність спільних ідей. Тобто організаційна культура виконує роль єдиної мови.

3. Єднання співробітників усієї компанії при впливі на організацію несприятливих факторів або необхідності введення організаційних змін.

Як висновок, можна сказати, що організаційна культура - це дуже інерційне утворення. Якщо не пускати формування культури організації у вільне плавання, організаційна культура стане ефективним інструментом управління на довгостроковому періоді. Але, через час на впровадження та зміни нової організаційної культури, ним неможливо вирішувати термінові, сьогоденні завдання.

1. Андреева И. В., Бетина О. Б. Организационная культура: учебное пособие. СПб. : СПбГИЭУ, 2010.

2. Занковский А. Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». [2-е изд.], М.: Флинта: МПСИ, 2002. 648 с.

3. Карамушка Л. М., Сняданко І. І. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств): [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.]. Львів: Край, 2010. 210 с.

4. Комарова К. В. Організаційна культура: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дніпропетровськ, ДДФА, 2011. 166 с.

5. Лосієвська О. Г. Психологічні засади розвитку комунікативних компетенцій професіоналізму майбутнього фахівця гуманітарного профілю : монографія. Київ: ПВТП «LAT&K», 2020. 320 с.

6. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2007. 127 с.

Лисак В. М.

доцент кафедри іноземних мов,
кандидат педагогічних наук, доцент
(Львівський торговельно-економічний університет)

Решетило Л. І.

професор кафедри товарознавства,
митної справи та управління якістю,
кандидат технічних наук, проф.
(Львівський торговельно-економічний університет)

СУТНІСТЬ КОМУНІКАТИВНОГО КОНТАКТУ В ПОБУДОВІ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО КОНЦЕПТУ „БАТЬКИ-ДІТИ” В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сучасний стан глобалізаційних процесів у часи карантинних обмежень через COVID-19 висуває нові якісні вимоги до інституту родини та проблем виховання дітей засобами спілкування. Процес виховання дітей та молоді реалізується на різних рівнях соціальних інститутів, у конкретних дитячих та молодіжних групах, міжособистісному та самовиховному аспектах. Тому комунікативний контакт в системі „батьки-діти”, „вчителі-діти” через форму on-lain набуває дещо іншого, не зовсім традиційного міжособистісного формату.

Під час пандемії COVID-19 повсякденне життя різко змінилося для кожного батьків, дітей, молоді. Закриття шкіл та багатьох установ на карантин, тримання дистанції між людьми, самоізоляція вдома суттєво вплинули на відчуття структурованості особистості, передбачуваності

майбутнього, планування свого щоденного життя та чуття безпеки. Відтак поступово перетворюється психолого-педагогічний концепт спілкування „батьки-діти”, оскільки реакції на пандемію суттєво різняться, комунікативні акти принципово змінюються.

Визначальна роль родини, а саме вплив батьків у формуванні особливостей психіки та поведінки дитини в різних суспільних умовах, виділялися в класичних дослідженнях О. Є. Алексеєнко, Е. Г. Ейдемільера, О. Л. Кононко, С. Є. Кулачківської, С. О. Ладивір, О. І. Пенькової, Т. О. Піроженко, Ю. О. Приходько, О. О. Смирнової, А. С. Співаковської, Т. М. Титаренко, Л. Д. Шнейдер та інших. Тому в руслі сучасної гуманістичної парадигми виховання й освіти особливої актуальності набуває формування взаємин між батьками та дітьми (В. В. Андрієвська, Г. О. Балл, О. М. Корніяка, В. У. Кузьменко, Т. О. Піроженко та інші). А сучасні суспільні виклики, безумовно, впливають на українську родину, порушують насущні проблеми спілкування „батьки-діти” (С. Михальська С., Горецька О.).

Спілкування родини в сучасних пандемічних умовах є головним фактором психічного розвитку дитини з народження та впродовж ранніх років її життя. Успішний розвиток у дітей комунікативних умінь та формування культури мовленнєвого спілкування зумовлюється не лише особливостями їх лінгвістичними навичками, а й потребами, які їх мотивують, специфікою родинного виховання. Мовленнєвий розвиток визначається фонетико-фонематичним, синтаксичним, семантичними критеріями. Комунікативний розвиток дитини у спілкуванні з батьками в складний час ізоляції обумовлюються передусім такими чинниками:

- типом та мотивами спілкування в системі „батьки-діти”;
- ставленням до батьків та очікуванням від спілкування;
- культурою спілкування з етикетним аспектом.

У гармонійному типі стосунків, який базується на оптимальному емоційному контакті, дитину батьки сприймають такою, якою вона є. Однозначно, тато і мама знають та розуміють індивідуальність своєї дитини, схвалюють та підтримують коло зацікавлень та інтересів. При тім асоціація зі

словом „пандемія” в дітей переважно емоційно забарвлена, негативна: „страх”, „вірус”, „тест”, „ізоляція”, „маски”, „zoom”, „зомбі-апокаліпсис. Батькам натомість важливо бути максимально врівноваженими, ні в кому разі не панікувати, тривожитися, перебувати в пригніченому стані. Пошук гармонії та взаєморозуміння в стосунках з дітьми будується на взаємоповазі, приязні, довірі.

Щодо **ліберального типу**, який ґрунтується на вседозволеності, надмірній емоційній дистанції з дитиною, спостерігається низький рівень батьківського контролю. В умовах пандемії усі дитячі бажання, захоплення, інтереси здаються батькам неважливими та несерйозними, відтак дитині приписують особисту та соціальну неспроможність. Серед способів, якими батьки спонукають дітей до онлайн-навчання, найчастіше стають вмовляння, примус, обіцянки та навіть шантаж.

Авторитарний тип спілкування характеризується надмірною концентрацією на особистості дитини, і це певною мірою позбавляє її самостійності та власної позиції. Карантинні обмеження не дозволяють батькам надто багато часу та зусиль приділяти дитині, тому вони ставлять численні заборони та вимагають беззастережної слухняності, безкомпромісного виконання всіх завдань та доручень. А це вкрай неправильно, і потребує миттєвої корекції.

Індиферентний тип у своїй сутності сьогодні, як ніколи, має легковажне, іноді дуже поверхневе ставлення до питань позитивного впливу на дитину в умовах ізоляції та самоізоляції. Батьки не лише не цікавляться навчанням та проблемами дитини, а виявляють неувагу до її потреб, утворюючи надмірну емоційну дистанцію у якій – недооцінка природніх та соціальних здібностей.

Дуже близьким до індиферентного типу є **негармонійний**, який властивий багатоманітному спілкуванню батьків та дітей в карантинних умовах, де особливо чітко виділяється нерегулярна емоційна дистанція. Як правило, батьки виявляють у стосунках до дитини злість, образ, роздратування з будь-яких причин, відтак нав'язування волі, несприйняття позиції й точки зору дитини. Карантинні обмеження сприяють ще більшій напрузі в

спілкуванні, виникненню недовіри у дітей, що поступово призводить до драматичних, а іноді й трагічних наслідків.

Загальна тенденція концепту „батьки-діти” проявляється у тому, що в більшості сучасних українських сімей переважає ліберальний тип спілкування, менш характерні – гармонійний та авторитарний, найменш поширені – індиферентний та негармонійний типи родинного спілкування.

Для повноцінного, ефективного спілкування у українській родині важливим є його сутність, інтенсивність, стиль, що є взаємопов’язане та обумовлене. Єдність виховних дій обох батьків незаперечна: материнська та батьківська любов та турбота, максимальна об’єктивність у ставленні до всіх дітей, поміркована вимогливість, заохочення та стимулювання правильних позитивних вчинків.

У системі взаємодії концепту „батьки-діти” української родини можна виділити основні фактори, що спричиняють помилки у процесі виховного спілкування в умовах пандемії: *домінантність, імпульсивність, надмірний педантизм, агресивність не сприяють ефективному спілкуванню*. До найбільш негативних ознак інституту батьківства, на нашу думку, що негативно впливають на родинне спілкування та спричиняють конфлікти в концепті „батьки -діти” належать:

Сензитивність – підвищена емоційна чутливість;

Афективність емоційна збудливість та мінливість настрою;

Тривожність надмірне схильність до занепокоєння та страху;

Егоцентричність – фіксація на власній точці зору та відсутність гнучкості суджень;

Гіперсоціальність – підвищена принциповість, перебільшене почуття обов’язку, важкість прийняття компромісних рішень.

Отже, позитивний контакт в складний час дистанційного формату або безперервного спілкування наживо батьків та дітей залежить від умов проживання, індивідуально-психічних особливостей, емоційно-вольової сфери комунікантів.

1. Гіппенрейтер Ю. Спілкуватися з дитиною. Як?. Київ: Видавництво Book Chef. 2021. 240 с.
2. Петровська Т. Педагогіка: Дидактичні матеріали: навч. посіб. Київ. Нац. ун-т фіз. виховання і спорту, в-во Олімп. л-ра, 2016, 180с.
3. Михальська С. А Родинне спілкування як чинник комунікативно-мовленнєвого розвитку дошкільника: автореферат на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. Київ, 2010, с.20.

Міщуха Л.П.
професор кафедри загальної та клінічної психології,
доктор психологічних наук, доцент
*(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)*

ТВОРЧА АКТИВНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ У ПЕРІОД ДОРОСЛОСТІ

Творчу активність визначаємо як міру залучення особистості до перетворювально-творчої діяльності на основі творчого потенціалу [2, с.56]. Вона проявляє себе у процесі створення матеріальних і духовних цінностей, які вирізняються новизною, оригінальністю, унікальністю. Творчу активність можна розглядати як на рівні творчих професій (мистецтво), де вона має яскраво виражений характер спеціалізованої спрямованості, так і більш «широкого» її розуміння, оскільки детермінована зсередини і реалізується зовні, позаяк охоплює весь спектр взаємодії людини зі світом (діяльність, вчинок, побут, дозвілля, тощо), збагачуючи особистість пізнавальними та розвивальними можливостями [Там само].

Творча активність особистості ранньої, середньої та пізньої дорослості має свої особливості та специфіку.

Йдеться про різні рівні функціонування психічного та соціального Я, де на одному полюсі (рання дорослість) знаходиться період активності поточного, флюїдного інтелекту, що сприяє успішності пристосування до нових умов життєдіяльності особистості, ситуацій, легкість оволодіння новими знаннями, гнучкість та швидкість мислення, а на другому полюсі – більш виражений та

проявлений кристалізований інтелект (середня, пізня дорослість), в основі якого є здобутий досвід, де вся інтелектуальна діяльність особистості залежить від нього.

Звідси звернемо нашу увагу на аналіз самореалізації особистості в онтогенезі (Цит за:[2, с.189]) шляхом співвідношення її вікових особливостей з домінуючою стадією творчого процесу за Г. Воллесом (стадії підготовки, визрівання, натхнення та перевірки), які умовно можна співвіднести з особливостями їх прояву у віковій градації.

Перша стадія підготовки відповідає віку, коли особистість здобуває знання, вміння через систему освіти (освітні заклади), де діяльність в основному носить репродуктивний і наслідувальний характер. У другій стадії відбувається «визрівання» творчих задумів, ідей. Третя «активізується» у роки ранньої та середньої дорослості (найбільш продуктивний період життя), на лівову частку її припадають найбільші відкриття у науці, здатність до генерування ідей. Четверта стадія символізує перехід особистості до генералізації, узагальнення, трансляції і ретрансляції творчого досвіду усіх попередніх вікових етапів життя людини (керівництво колективом, науковою школою; педагогічна діяльність; написання книг; підручників з даної проблематики тощо), побудову історії власного життя.

У дослідженнях вчених (Г. Леман, У. Денніс, Д. Бромлей та ін.) зроблено спробу вивчення кульмінаційних моментів творчої активності особистості. Зокрема, Г. Леман виявив цей пік у хореографічній діяльності між 20-25 роками, в музичній і поетичній – між 30-35 роками. У галузі точних наук: у хіміків – до 30-34 років, у математиків, астрономів, геологів – 35-39 років. Разом з тим зниження продуктивності вченого, художника, письменника та ін. може бути тимчасовим, після чого знову може бути підйом. Багатьма дослідниками визнається існування другої кульмінації у більш пізні роки. Існує певна залежність кульмінації від старту, а старту діяльності – від історії виховання особистості. Д.Саймонтон вважає, що досягнення пов'язані не стільки з віком вченого, скільки з тривалістю його кар'єри. Ті вчені, наукова кар'єра яких розпочалась не в 20, а в 30 років, прийдуть до своїх найвищих досягнень не в 40, а в 50 років і будуть продуктивними до більш пізнього віку.

У пізньому онтогенезі творча активність має подвійний характер: як позитивний, оскільки розширюється досвід, синтезуючі здібності, так і негативний – дедалі більше укорінюється звичка до обережності, має місце боязнь неочікуваних незвичних рішень.

Креативність більш інтенсивна і спонтанна у віці ранньої дорослості, проте у старшому – глибша, вираженіша, триваліша у часовому спектрі розробки ідеї, її розгортання та реалізації [1, с.132]. З віком змінюється і сам характер творчої діяльності: молоді творці спрямовують свої зусилля на те, щоб поставити під питання традиційні цінності у своїй галузі, тоді як більш зрілі творці намагаються синтезувати дані цінності.

«Стиль третього віку» визначається тим, що, по-перше, створені особами літнього віку продукти творчості опираються радше на суб'єктивний (активна інтроспекція), ніж на об'єктивний досвід, по-друге, у цьому віці відбувається пошук творцем єдності й гармонії; по-третє, продукти творчості перед обличчям старості несуть відбиток переживань митця, що закарбовуються в смислопошуковій тематиці; по-четверте, творчість людей похилого віку характеризується бажанням до інтеграції різних ідей, часто суперечливих за змістом (написання мемуарів, опис спостережень протягом життя) [Там само].

Якщо вести мову про звуження кола інтересів людей цього віку і, відповідно, перебудову їхньої психіки (інтелект, пам'ять, мислення, потреби та ін.), що характеризується критичністю у сприйнятті нового, догматичністю мислення та ін., то це перш за все стосується осіб, котрі не розвинули у собі творчого начала. Інволюційні процеси у дорослої особистості стабілізуються шляхом саморозвитку, який сприяє підвищенню еволюційно-творчого рівня зрілої людини.

Позитивною стороною вікових змін є те, що такі процеси, як визначення проблеми, вибір стратегії, селективне порівняння і комбінування, з віком стають більш ефективними. Розвивається й діалектичне мислення (постановка проблеми у вигляді тези-антитези), що проявляється у пошуку гармонії і стримуванні напруги. І хоча інтелектуальні процеси зазнають негативного впливу віку (щодо розумової гнучкості, дивергентного мислення, селективної уваги тощо), все ж

таки їх зниження більше приписують артефакту, породженому методикою дослідження. Мова йде про використання тестів загальних здібностей, що мають віддалений зв'язок зі здібностями в конкретних галузях діяльності, які з віком мають тенденцію до все більшої специфічності. Швидше мовиться про сповільнення переробки інформації, чим частково може пояснюватись зниження творчої продуктивності у кінці життя [1, с. 133]. Разом з тим у літніх людей велика кількість накопичених знань може компенсувати погіршення здібностей з переробки інформації. Неабияку роль тут відіграє такий чинник як особистісні особливості індивіда, його готовність до розвитку, вміння йти в ногу з часом, не застрягаючи на минулих знаннях, відкритість до інновацій, нового досвіду, потреба в самореалізації. Разом з тим у віці пізньої дорослості відмічається зменшення толерантності до невизначеності, зіткнення з фрустрацією гальмує творчу активність, схильність до ризику зменшується. На думку К. Роджерса (який посилається на власний досвід), вік пізньої дорослості характеризується продуктивністю наукової, науково-організаційної, психотерапевтичної та педагогічної діяльності ученого. Серед змін, яких зазнає особистість, К.Роджерс виокремлює зміну стилю життя, розвиток інтуїтивної сфери особистості, що є результатом характерної для пізніх років життя активності людини в інтеграції нею цілісного досвіду власного життя [3, с. 12-13]. Для вченого у старшому віці найбільш характерні інтереси до релігії, філософії, психології, медицини (включаючи геронтологію), до узагальнень та теоретизувань.

Продуктивність осіб творчої праці до кінця життя знижується повільно і поступово. У багатьох з них після 50-60 років нові ідеї та замисли з'являються частіше, ніж раніше.

На думку С. де Бовуар, літературні твори, створені в старості, не витримують конкуренції з написаними раніше, у роки ранньої та середньої дорослості, оскільки для створення роману потрібні великі пристрасті, емоції, які старість «гасить». Звідси старим людям краще вдаються твори автобіографічного характеру чи поетичного жанру. Натомість зауважувала, що художники до старості зберігають інтерес до роботи і яскравість сприймання. Приклади з життя великих майстрів є доказовим емпіричним матеріалом спроможності творчої

людини і в пізні роки онтогенезу залишатися продуктивною. Насамперед це стосується сфери суспільних наук, філософії, психології, де старт, так і фініш творчої активності виявляються значно пізніше, ніж у точних науках. Коли інтереси людини переорієнтовуються в іншу галузь, за сприятливих зовнішніх умов виявляються здібності, які раніше не були актуалізовані.

Продуктивність праці з віком спадає менше у тих митців, науковців, яким притаманні внутрішня вмотивованість, великий інтерес безпосередньо до самої роботи, до процесу творчості.

Висновок. Період дорослості є найбільш тривалим, а відтак і насиченим у житті особистості. Різні акценти, спрямованість, перспективи. У кожному періоді дорослості є свої можливості, які залежать від рівня розвитку творчого потенціалу особистості, симптомокомплексу особистісних рис, мотивації, готовності до творчої діяльності, енергопотенціалу, безперервного розвитку.

1. Любарт Т. Психология креативности. М.: Когито-Центр, 2009. 215с.
2. Міщиха Л.П. Творчий потенціал особистості у період пізньої дорослості: монографія. Івано-Франківськ: Місто НВ, 2014. 400с.
3. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: Прогресс, 1997. 480с.

Михайлюк І. Б.
магістр психології
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

ВПЛИВ БАТЬКІВСЬКИХ УСТАНОВОК НА ВИБІР ЖІНКОЮ ШЛЮБНОГО ПАРТНЕРА

У процесі вибору шлюбного партнера відіграють роль багато різних чинників, дослідження яких стає актуальним саме сьогодні, коли кількість розлучень перебуває на високому рівні. На цьому етапі розвитку суспільства шлюб переживає кризу, пов'язану зі зміною його функціонального призначення. До недавнього часу він мав скоріше економічне та політичне значення, ніж відігравав функцію психологічної підтримки й комфорту. Зараз

починається епоха, коли шлюб усе менше регламентується економічними чи політичними чинниками, уже не залежить від чіткого розподілу праці або ієрархії авторитету, нормативний тиск суспільства послаблюється. Це становище призводить до того, що провідними детермінантами вступу до шлюбу стають духовна близькість, кохання, єдність цінностей та світосприймання. Існує велика кількість теорій вибору шлюбного партнера, які представлені переважно західними авторами. Але результати соціально-психологічних досліджень показують, що роль сім'ї у формуванні ставлення до самого шлюбу і бажаних форм взаємодії між чоловіком і дружиною дуже суперечлива.

Актуальність дослідження обраної теми в тому, що перед психологами дуже часто виникають питання про те, як можна допомогти людині виявити причини невдач вибору шлюбного партнера, як саме проходить вибір шлюбного партнера і які чинники впливають на жінку при цьому, який вплив мають батьківські установки на вибір.

Найбільш глибоко й повно мотивація вибору шлюбного партнера розглядається в психодинамічному підході. З. Фрейд був одним із перших учених, хто намагався визначити, на підставі чого люди вибирають собі пари. Науковець уважав, що найчастіше любов виникає як результат переносу, тобто шлюбний партнер вибирається «за образом і подобою» батька протилежної статі. Подальші дослідження в межах психодинамічної моделі запропонували інші, не настільки прямі трактування переносу: індивід підбирає партнера, із яким міг би відтворити модель батьківської родини (наприклад патріархальну); сформувані відносини, подібні до тих, що існували між його батьками, і т. ін. Так, В. Томан вважає, що індивід прагне відтворити не модель відносин батьків, а власне положення серед братів і сестер, яке він займав у батьківській родині. Наприклад, чоловік, котрий мав старшу сестру, вибирає в дружини жінку, із якою міг би почувати себе як молодший брат – чекає від неї турботи про нього й заступницького ставлення. У концепціях Г. Дікса та Дж. Віллі йдеться про проєкції незадоволених у дитинстві бажань [4]. Вони вважають, що кожний із партнерів має приховані потреби, які в дитинстві не були задоволені

батьками, і для шлюбу вибирає людину, котра б допомогла йому відтворити свої інфантильні ситуації й повернутися до своїх не до кінця розв'язаних конфліктів. Партнери взаємодіють, експериментуючи на собі, намагаючись взаємно відреагувати та розв'язати свої невротичні проблеми. Важливо відзначити, що мотивація вибору в класичних психоаналітичних і близьких до них моделях трактується однаково: вибір, вчинений у сьогоденні, детермінується минулим досвідом індивіда. Більш сучасні теорії намагаються пояснити мотивацію вибору шлюбного партнера потребами, наявними в індивіда сьогодні, і впливом на нього соціальних умов, у яких він перебуває. Ознаками зрілості особистості й готовності до усвідомленого вибору партнера й укладання шлюбу є здатність йти назустріч іншим, співробітництво, уважність, обачність, гнучкість, емоційна стабільність, відповідальність у прийнятті рішень та здатність до їх реалізації. Ці якості набуваються у процесі первинної соціалізації в сім'ї, зокрема під час спілкування з батьками та «значущими іншими». Коли зрілі молоді люди є емоційно стабільними, то адаптація до сімейного життя відбувається у них послідовно і в руслі конструктивного вирішення конфліктів. Їхнє життя є процесом, що постійно розвивається. Проводячи своє дослідження, Т. І. Димнова помітила, що духовно зрілі особи можуть пристосовуватись один до одного навіть при розбіжності соціального походження, виховання, при психологічній несумісності тощо. А тому для взаємин у такій сім'ї характерний синергізм у вирішенні спільних питань подружжя, взаємодопомога у зближенні. Важливою характеристикою зрілих взаємин є усвідомлюване відчуття перспективи, необмеженість спільного розвитку, відсутність жорсткої фіксації на будь-чому [2].

Сучасна психологиня А.Крайлюк розглядала типологію і виділила 6 гендерних типів співвідношення батьківських настанов та особливостей вибору шлюбного партнера. У своїй роботі вона представила емпіричні дані цих особливостей у чоловіків і жінок. А.Крайлюк наголошує на тому, що основним чинником вибору жінкою шлюбного партнера є відтворення батьківських стосунків у виборі шлюбного партнера [1].

За ствердженням Н. Пезешкіана, маючи дані про сім'ї попередніх поколінь, наявність у них співзалежності, можна орієнтовно припустити, якою буде новостворена сім'я.

Отже, аналіз наукових праць з проблеми впливу батьківської сім'ї на шлюб дітей свідчить, що вона є досить актуальною та складною і відіграє важливу роль у міжособистісних стосунках та інтеграції молодого подружжя. Саме у батьківському домі молода людина спостерігає за взаєминами між батьком і матір'ю, накопичує майбутній сімейний досвід, а потім будує свою взаємодію з партнером за таким же зразком. Характер стосунків та психологічна атмосфера між членами сім'ї, активна участь обох батьків у вихованні дітей та подібність їх поглядів на виховання, організацію побутової діяльності і відпочинок сім'ї, вміння аналізувати і розуміти поведінку партнерів та власні вчинки і дії, наявність навичок вирішення конфліктних ситуацій, – усе це впливає на виховання у дітей якостей сім'янина і формує психологічну готовність особистості до сімейного життя [1].

1. Крайлюк А.І. Типологія співвідношення батьківських настанов та особливостей вибору шлюбного партнера в жінок і чоловіків. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2016. Вип. 1(1). С.140-145.

2. Крайлюк А.І. Вибір шлюбного партнера: теоретичні аспекти. Теоретичні і прикладні проблеми соціології, психології, педагогіки : Зб. наук. праць Східноукраїнського націон. ун-ту ім. В. Даля. 2015. № 3 (38) . С. 207 – 215

3. Столярчук О., Вождай А., Дружиніна А. Чинники вибору шлюбного партнера у юнацькому віці. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2019. Випуск 5. С. 58-64

4. Юмкина Е.А., Соловьева М.В. Социально-психологическое содержание феномена родительских наставлений: Петербургский психологический журнал. № 16, 2016. С. 64-82.

Мельничук Т. І.
старший науковий співробітник
лабораторії організаційної та соціальної психології,
кандидат психологічних наук, старший дослідник
(Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України)

САМОПІЗНАННЯ ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ СОЦІАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19

Відсутність мотивації до самопізнання і саморегуляції створює основу для ослаблення психічної стійкості, як наслідок порушення психічного здоров'я та соціального благополуччя особистості, особливо в часи пандемії COVID-19. Відповідно до визначення ВООЗ психічне здоров'я — це стан благополуччя, за якого людина може реалізувати свій потенціал (можливості), справлятися зі звичайними життєвими труднощами та стресами, продуктивно й плідно працювати, а також робити внесок у життя своєї спільноти. Про психічне здоров'я людини свідчить наявність трьох компонентів: відсутність психічних хвороб, розвиток психіки, який відповідає нормі, сприятливий загальний стан. Це обумовлено тим, що всі елементи організму людини взаємопов'язані й перебувають під постійним контролем нервової системи. Отже, можна відмітити, що найважливішими та невід'ємними складовими загального здоров'я людини є психічне та психологічне здоров'я та її психофізичний стан.

Основним фундаментом психічного здоров'я є повноцінний психічний розвиток людини на всіх етапах її індивідуального розвитку. Психічний розвиток є процесом накопичення кількісних і якісних прогресивних змін психіки, які обумовлюють формування особистості, і залежить від біологічних (спадковість) і соціальних (середовище, навчання, виховання, діяльність і активність) чинників. На психічне здоров'я людини можуть впливати такі фактори, як особливості характеру й темперамент, стосунки в родині (парі), найближче оточення, робота й посада, ступінь відповідальності перед іншими (рідними, дітьми, колегами, керівництвом), фінансове благополуччя, умови життя (в т. ч. житлові умови, харчування), стресові ситуації. Тому досить

важливим є вміння здійснювати самоаналіз та самопізнання. Відсутність відповідної психологічної компетентності може бути причиною того, що людина не усвідомлює зв'язку між емоційним дискомфортом, який поглиблюється, дисгармонією особистості й соматичним розладом, що відповідно призводить до втрати внутрішніх ресурсів та знижує стійкість особистості.

Інтерес до самопізнання актуалізується, коли людині чи суспільству в цілому загрожує якась небезпека. Всесвітня пандемія COVID-19 і пов'язані з нею карантинні обмеження, стали серйозним викликом для суспільства та небезпекою для соціального благополуччя особистості. Тому і є досить актуальною тема розвитку самопізнання та самоаналізу особистістю.

Незважаючи на постійний теоретичний інтерес до точності самопізнання та його наслідків для психічного здоров'я, зовсім незначна кількість науковців розкриває сутність даного психічного процесу. Частково це може бути пов'язано з кількома факторами, які роблять оцінку індивідуальних відмінностей у точному самопізнанні особливо важкою.

Самопізнання в психології є категорією окремих напрямків дослідження:

- 1) самосвідомості (вітчизняні – А. Захаров, В. Аверін, В. Столін, К.Абульханова-Славська, П. Чамата, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн, зарубіжні – А.Адлер, А. Маслоу, Е. Фромм, З. Фрейд, К. Роджерс, К. Юнг, У. Джемс та ін.);
- 2) самоаналізу (В. Зінченко, Г. Щедровицький, З. Фрейд, І. Шустова, К.Роджерс, К. Хорні, Л. Аврамчук, Л. Виготський, Л. Терлецька, М. Боришевський, С.Максименко, С. Рубінштейн та ін.).

З когнітивної точки зору, самопізнання є критичним компонентом особистості. Однак, до недавнього часу, вивчення самопізнання більш зосереджено було насамперед на тому, як люди описують свої ролі та характерну поведінку. Проте досить важливим для психічного здоров'я є самопізнання особистістю своїх уподобань та цінностей, своїх цілей та мотивів, а також самопізнання для самоусвідомлення своїх правил та стратегій регулювання поведінки. Ці динамічні аспекти самопізнання є значущими, оскільки вони можуть виявляти важливе значення майбутньої поведінки у соціумі, що відповідно буде сприяти укріпленню соціального

благополуччя в часи пандемії. Тому зміст і організація самопізнання досить важливі, оскільки вони вказують, які сфери поведінки вважаються найбільш саморелевантними в стресових ситуаціях [5].

Особливості досліджуваного феномену розкриває В. Моралов. Він аналізує онтогенетичну сторону самопізнання і описує його дворівневу структуру розвитку. I рівень «Я та Інші» здійснюється через різноманітні форми порівняння своєї персони з іншими людьми; II рівень – "Я та Я" – передбачає оперування власними сформованими знаннями про себе та навчає утворенню нових. Інтенсивність, глибина і обґрунтованість процесу залежать від певних сформованих якостей особистості (наприклад, екстраверсія – інтроверсія). А рівень розвитку здібностей до самопізнання як до такого дозволяє утворити знання про себе та керувати ними у власних цілях, або ж – сформувати епізодично-фрагментарні (іноді неадекватні), що не відповідають дійсності, характеристики, які по суті не є конгруентними в життєдіяльності їх носіїв [2].

Інтерес до самопізнання актуалізується, коли для людини чи суспільства в цілому загрожує якась небезпека. Всесвітня пандемія COVID-19 і пов'язані з нею карантинні обмеження стали серйозним викликом для суспільства та небезпекою для соціального благополуччя особистості. Тому завдяки самопізнанню можливо справжнє внутрішнє пізнання себе, подальший внутрішній розвиток, тобто реалізація пізнавального та регулятивного аспекту самоаналізу та самодопомоги. Людина, в такому разі, самостійно може усвідомлювати особливості своєї фізичної, соціальної, духовної природи, що, відповідно, допомагає враховувати власні індивідуальні відмінності та вибудовувати певний спосіб діяння відповідно до нових реалій і відмінностей, з одного боку, та до об'єктивних вимог життя – з іншого. Особливо такі психічні процеси важливі у стані постійного стресу, що викликаний всесвітньою пандемією, карантинними умовами. Самопізнання як процес виявляється у безперервному русі від одного знання про себе до іншого знання про свої ресурси, свої потреби, свої можливості і є процесом, що допомагає самовдосконалюватися у соціальному середовищі.

Хіггінс Е. у власному дослідженні самопізнання концептуалізує як саморозбір, який підсумовує відносини людини зі світом і наслідки цих відносин для особистості [4].

Як відмічає Терлецька Л., самопізнання виступає як специфічний механізм пізнання, через який людина ніби пронизує всі рівні буття сутнього, а отже переходить межі власної сфери буття [3, с. 152-158].

Розуміння сутності та змісту буття, що є основою психічного здоров'я та соціального благополуччя у зачатку, пов'язується з таким розвитком суспільства, при якому задовольняються вітальні, соціальні і духовні потреби людей, максимально ефективно використовуються ресурси та блага суспільства, створюються сприятливі умови для повноцінного життя і всебічного розвитку кожної людини. У такому сенсі тотальне або загальне соціальне благополуччя являє собою суспільний ідеал, що надихає мислителів, науковців, митців, громадських та політичних діячів, усіх людей [1, с.18-33].

Отже, слід відмітити, що самопізнання – це важлива складова життєтворчого, життєстійкого процесу, що пронизує всю структуру особистості та, відповідно, впливає як на психічне здоров'я особистості так і на соціальне благополуччя в цілому. Дана складова відповідає за внутрішню гармонізацію і впорядкування особистості шляхом пізнання власних ресурсів, здібностей, якостей, можливостей з метою використання або коригування їх у житті та вибором відповідних стратегій для їх укріплення. Відповідно, це є і шлях до самопомоги, шлях розкриття резервів особистості через сприйняття власних емоцій, почуттів та інших психічних процесів для укріплення соціального благополуччя. Адже, важливим критерієм соціального благополуччя є показник саморефлексії, соціальної адаптованості людини, який пов'язується з її здатністю ефективно спілкуватися та налагоджувати здорові міжособистісні стосунки, адаптуватися до соціальних норм і правил, що існують у суспільстві, взаємодіяти з державними інституціями. Отже, самопізнання можна розуміти, як нескінченну допомогу собі самому у пізнанні і творенні своєї справжньої сутності, свого місця у взаємодії з навколишнім світом, що є досить актуальним під час сьогодення в часи пандемії COVID-19.

1. Кириленко О.М. Благополуччя людей як об'єкт соціологічних досліджень: феліцитарний підхід. Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». 2016. № 3. С. 18–33.
2. Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития : учеб. пособ. для студентов сред. пед. учеб. заведений. 2-е изд., стер. М.: Академия, 2004. – 256 с 4.
3. Терлецька Л. Г. Процес самопізнання, його структура і роль у становленні особистості. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки, 2012. № 14. С. 152-158.
4. Higgins, E. T. (1996). The "self digest": Self-knowledge serving self-regulatory functions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(6), 1062–1083. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.6.1062>
5. Morin A., Racy F., Dynamic self-processes. *The Handbook of Personality Dynamics and Processes*. Department of Psychology, Mount Royal University, Calgary, AB, Canada . 2021 p. 365-386 <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-813995-0.00015-7>.

Олейник Н.О.

старший викладач кафедри психології,
кандидат психологічних наук
(Херсонський державний університет)

Нагребецька Н.А.

магістрантка психології
(Херсонський державний університет)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Вивчення соціально-психологічних чинників професійної успішності є одним з важливих питань психології. Можна виокремити групи факторів, що обумовлюють успішність професійної діяльності. О. Богатирева у своїй публікації зазначає, що кар'єра залежить від зовнішніх (організаційні) і внутрішніх факторів (особистісні конструкти) [1].

Більш ширшу класифікацію пропонує дослідник Дж. Грінхаус. Автор узагальнює сім груп характеристик, що пов'язані з професійним успіхом: «стратегії кар'єри, міжособистісні відносини, сімейні відносини, інвестиції в людський капітал, мотиваційні чинники, організаційні характеристики і

характеристики особистості» [9, с. 56]. Дослідниця Е. Молл визначає три групи факторів – ситуаційні, інституціалізовані (організаційні та соціальні) і індивідуальні чинники розвитку особистості [8].

Дослідники О. Єлизаров та М. Болдинова зазначають, що зібрані дані дозволяють зробити висновок, що в наукових психологічних дослідженнях при аналізі успішності діяльності у більшості випадків розглядають навчальну і трудову діяльність: «у навчальній діяльності критерієм успішності є академічна успішність. У трудовій діяльності можна, з одного боку, говорити про такі критерії: 1) наявність або відсутність результату діяльності; 2) якість того, що робить людина, 3) швидкість праці; 4) безпомилковість праці; 5) результативність взаємодії з колегами; 6) ефективність взаємодії з колегами; 7) внесок в розвиток науки; 8) значення того, що робить людина, для інших людей. З іншого боку, у трудовій діяльності можна говорити про: 1) задоволення потреб суб'єкта в його діяльності; 2) величину винагороди суб'єкта за працю. Оцінка успішності діяльності за представленими вище критеріями може здійснюватися як самим суб'єктом (самооцінка), так і оточуючими (оцінка колег, членів професійної спільноти, експертна оцінка)» [3, с. 100].

Перейдемо до вивчення чинників професійної успішності особистості.

Мотиваційний компонент особистості виступає одним із предикатів професійної успішності. Так, ще дослідник Б. Ломов зазначав, що діяльність наповнюється вектором «мотив-мета». Саме цей вектор і організовує діяльність особистості. Д. МакКлелландом і його колегами було проведено дослідження, завдяки якому визначено, що особистості з високим прагненням до успіху демонструють більш високі результати професійної успішності. Цікаві результати були отримані у дослідженні Ю. Безсонової. Авторка визначила взаємозв'язок мотивації з показниками успішності діяльності, причому на різних етапах професіоналізації особистості [5]. Є. Ільїн наголошував на тісний зв'язок мотивації та властивостей особистості. Характеристики особистості обумовлюють особливості мотиваційної спрямованості, потім закріплюються і стають характеристиками особистості. Важливе значення у цій залежності має мотиваційна спрямованість особистості, а саме прагнення до досягнення успіху

[6]. К. Гуревич в якості чинників професійної успішності виокремлює індивідуально-психологічні характеристики людини в поєднанні з її позитивною професійною мотивацією [2]. О. Єлизаров та М. Болдинова зазначають, що професійна успішність особистості залежить від мотивації, цінностей, комунікативних навичок, когнітивних здібностей та особливостей емоційної сфери [3].

Досліджуючи професійну успішність особистості, варто зазначити, що вияв її сутності можливий лише у зв'язку з особливостями суб'єкта праці. Найбільш дієвим способом вивчення чинників професійної успішності є визначення особистісних якостей працівника. Отже, окрему групу факторів професійної успішності утворюють особистісні характеристики особистості. На сьогоднішній день доведено, що прогнозуючи успішність діяльності дослідники звертаються до психодіагностики особистості та зіставленні даних результатів з вимогами до професійної діяльності.

Цікаві дослідження зв'язку особистісних характеристик з професійною успішністю проведені вченими на прикладі пілотів: «Е. Вінсейл виділив дванадцять рис особистості, наявність яких у пілотів призводить до виникнення льотних подій. Основними з них є легковажність, недисциплінованість, надмірна гордість і зарозумілість, бажання викликати захоплення у інших і ін. В. Бодровим встановлено, що існує принципова можливість розмежування за комплексом з п'яти показників успішних і неуспішних курсантів-льотчиків: 1) ступінь емоційної напруги, 2) завзятість, наполегливість, 3) контроль над імпульсивністю, уміння практично мислити, 4) впевненість в собі, 5) інтуїтивність. У характеристиці особистості успішних курсантів на перший план виступає впевненість в своїх силах, високий рівень самооцінки, активність, товариськість, невелика імпульсивність, розвинене почуття обов'язку, схильність до лідерства, цілеспрямованість, не дуже підвищений рівень тривожності. Курсанти, відраховані за неуспішність, характеризуються як надмірно неспокійні, самовпевнені, з швидкими зміною настрою» [4, с. 54].

У дослідженні Н. Лейнфрід визначено, що важливою детермінантою досягнення успіху є відповідальність особистості: «розвиваючи підхід до

феномену відповідальності як властивості суб'єкта привласнювати вимоги дійсності, вона зазначає, що відповідальність є готовністю, здатністю і процесом забезпечення суб'єктом цілісності, самостійності й ефективності діяльності та життєдіяльності. Ця особистісна властивість значною мірою зумовлює особливості уявлень про успіх, а тим самим – вироблення стратегій поведінки в ситуаціях досягнення» [7, с. 6].

У структурі особистості особистісні якості утворюють три групи:

1. Самооцінка, локус контролю та самоефективність.
2. Емоційна сфера.
3. Поведінка у соціумі [5].

Т. Конюхова та Є. Конюхова зазначають: «розвиток особистісних якостей, нових умінь, навичок, цінностей, установок забезпечує спрямованість людини до високого рівня самореалізації в соціально професійній сфері, що дозволяє особистості реалізувати свою схильність до соціально-трудової активності, розвитку всіх можливостей» [5, с. 115].

Узагальнюючи результати вивчення соціально-психологічних факторів професійної успішності особистості, можемо визначити наступні:

1. Ситуаційні (позитивні чи негативні події, що безпосередньо можуть впливати на зовнішній та внутрішній показник професійної успішності).
2. Соціальні (організаційні особливості професійної діяльності, що безпосередньо впливають на якість професійної діяльності та її міру успішності).
3. Індивідуальні (особистісні якості та мотиваційна спрямованість особистості, що обумовлюють професійну успішність особистості).

1. Богатырева О. О. Психологические предпосылки карьерного роста. *Вопросы психологии*. 2008. № 3. С. 92–98.

2. Гуменюк Н. В. Мотиваційні аспекти розвитку компетенцій працівників в умовах формування системи гідної праці. *Економіка та держава*. 2013. № 7. С. 73-76.

3. Елизаров А. Н., Болдинова М. Н. Социальные и психологические критерии успешности деятельности как проблема позитивной психологии. *Проблемы практической психологии*. 2013. С. 95-106. Режим доступу:

https://mggu-sh.ru/sites/default/files/elizarov_boldinova.pdf (дата звернення 13.07.2021).

4. Карачарова Ю. А. Профессиональная успешность человека и критерии её оценки. *Актуальные вопросы современной науки*. 2009. С. 62-67.

5. Конюхова Т. В., Конюхова Е. Т. Изучение проблемы успеха и успешности личности в контексте междисциплинарного подхода. *Известия Томского политехнического университета*. 2009. Т. 314. № 6. С. 112-116.

6. Корольова К. Взаємозв'язок мотивації і рівня професійних досягнень. *Персонал*. 2008. № 2. С. 50-55.

7. Матеюк О. А. Успішність особистості: сутність та зміст феномену. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Психологічні науки*. № 4. 2012. Режим доступу: file:///C:/Users/2FCC~1/AppData/Local/Temp/Vnadps_2012_4_31.pdf (дата звернення 10.03.2021).

8. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2003. 352 с.

9. Нагребецька Н. А., Олейник Н. О. Чинники, що обумовлюють кар'єрну успішність особистості. *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості*: Зб. наук. праць за матеріалами III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Херсон, 30 вересня – 01 жовтня 2021 р.) [Електронний ресурс] / ред. колегія: І. Р. Крупник, О. Є. Блинова, Н. І. Тавровецька (відп. за випуск) та ін. Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2021. С. 191–194.

10. Boudreau J. W. Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*. 2001. № 58. P. 53–81.

Олійник О.М.
магістрантка факультету психології
(Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова)

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ У БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ

Проблема успішної адаптації нових співробітників в організації посідає одне з ключових місць в формуванні ефективної бізнес моделі бізнес організації та досягненні результатів бізнесу. Людські ресурси відіграють значущу роль в бізнесі. Саме люди забезпечують успішне використання різноманітних ресурсів та визначають економічні показники та конкурентну здатність.

У зв'язку з цим насамперед виникають питання, пов'язані з розробкою та впровадженням системи адаптації нових співробітників, спрямованої на максимально швидке входження нових співробітників у колектив, освоєння своїх посадових обов'язків та успішне виконання задач.

Важливість ефективної психологічної адаптації персоналу на підприємстві, її проблеми на сучасному етапі розвитку бізнесу та вплив на ефективність роботи персоналу з різних точок зору та в різних аспектах розглядали І. І. Грибик, М.В.Гринців, Г. М. Захарчин, О. Й. Лесько, Н. П. Любомудрової, Л. Я. Малімон, В. В. Овсяннікової, В.Л. Паньковець, М. Д. Прищак, Н. В. Смолінської, А.Ю.Трофімова та інших.

Адаптація до нового колективу є найважливішим етапом на початку трудової діяльності працівника в організації. Вона сприяє скорішому та ефективнішому освоєнню нової роботи, результатом якої стає досягнення якісних показників праці. Управління адаптаційними процесами та запобігання дезадаптації нового працівника перш за все покладається на керівників, які супроводжують працівника на початкових етапах його соціального та професійного становлення в організації [2].

Кожна організація є зацікавленою в якісних трудових ресурсах. Навіть найнявши дуже професійного фахівця з великим досвідом та значущими результатами на попередньому місці роботи, організація може не отримати очікуваний результат від його праці, якщо працівник не адаптується до нової корпоративної культури, колективу або стилю управління керівника. Проте, знаючи чинники та володіючи методами та інструментами позитивного впливу в період адаптації, керівник може безпосередньо впливати на темпи та результати цього періоду.

Банківські установи являють собою особливе соціальне середовище, де найважливіша роль належить співробітнику. На сьогодні саме людський фактор виступає найважливішим показником в оцінці привабливості банківських закладів. Все це робить актуальним питання утримання фахівців, яке можливе тільки в умовах створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі та управління соціальною адаптацією працівників [1].

Складність розгляду цього питання зумовлює сама банківська система, яка за своєю природою є дуже динамічною. Банківська система України вже пройшла кілька етапів у своєму розвитку. Ринок праці банківських фахівців також пережив різні періоди, у тому числі й досить драматичні, такі як фінансова криза 1998 року, світова фінансова криза 2008 року, економічні кризи 2004 та 2014 років, вплив стану збройного конфлікту з Росією та умови невизначеності, які викликала світова пандемія вірусу Covid-19.

Макроекономічні тенденції в банківському секторі істотно впливають на ситуацію із персоналом. Скорочення кількості банків з 175 в 2008 році до 75 в 2022 році вивільнило значну частку персоналу, що підсилює напруження та конкуренцію на ринку праці. З іншого боку посилення конкуренції в банківському секторі підвищує попит саме на висококваліфікованих працівників.

Макроекономічна ситуація в країні та тенденції розвитку банківської системи, що намітилися, створюють специфічні проблеми у сфері управління персоналом. Вирішення цих проблем пов'язане зі стратегічним підходом до формування та розвитку людського капіталу, що є одним із найважливіших факторів конкурентоспроможності.

Велику роль у розгляді проблеми соціальної адаптації відіграє професіоналізм працівників банківської сфери, що визначає репутацію банківської установи. Відповідно до Закону України «Про банки та банківську діяльність», а також згідно нормативних документів Національного банку України, банки пред'являють жорсткі вимоги до професійних якостей фахівців банківських установ. Все це змінює погляди на соціальну адаптацію, яка є основою не лише сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, а й є основою банківської установи та всієї фінансової системи країни. За умови, що адаптація працівників відбувається з негативним результатом, підвищуються всі види ризиків роботи банківської структури, саме – ризик ліквідності, операційні економічні та кредитні ризики.

Психологічна адаптація у банківській сфері зумовлена особливостями психологічного клімату в колективі. Велика кількість задач вимагає тісної

взаємодії між працівниками, колективної праці заради загального результату. Формується особливий соціально-психологічний взаємозв'язок між співробітниками.

Висока відповідальність працівників банку за якісне та ефективне виконання роботи може посилювати як емоційну так і інтелектуальну напругу співробітників. Цим також зумовлено потребу в позитивних стосунках в колективі, наявність довіри працівників один до одного та обов'язкова готовність працівників допомогти новому колезі в частині надання інформаційної та психологічної підтримки (похвала, терплячість та надання права на помилку, тощо).

На початку своєї роботи в банку працівник відчуває значний інформаційний стрес, що обумовлений великою кількістю нової документації, нормативів, процесів, які треба осягнути. До чого додається багато інформації з різних сфер життя суспільства, яка також здатна впливати на прийняття рішення та процес діяльності працівника. Аналіз даних з різних джерел, які часто є суперечливими, непідтвердженими або неправдивими, вимагає від співробітників прийняття рішень щодо використання належних процесів та напрямів роботи в кожній окремій ситуації. Розуміння, що рішення та дії можуть значною мірою вплинути на поточні процеси фінансового ринку та на майбутні результати, підвищує інтенсивність напруги та стресового стану працівників. Також у таких умовах надзвичайно важливою якістю працівника є його толерантність до невизначеності.

Посилення впливу іноземних банків і зростаючий інтерес до українського ринку зумовлює підсилення конкурентної боротьби за кваліфіковані кадри. Банки з іноземною участю здатні запропонувати більший рівень заробітної плати та кращий соціальний пакет, можливості підвищення кваліфікації, а також, що важливо, стабільність зайнятості. Це посилює мотивацію персоналу до професійного зростання і набуття нових умінь і навичок.

Працівник приходить в організацію зі своєю «зовнішньою» мотивацією, тобто бажання заробити грошей чи працювати у крутій компанії. У цей період відсутньою є «внутрішня» мотивація – її особливості також зумовлюються

специфікою процесу адаптації співробітника. Завдання адаптації забезпечити успішне заміщення, формування у нового співробітника позитивного емоційного відгуку, переконання «мені тут добре» [3].

Динамічний розвиток роздрібного напряму банківських послуг створює ажіотажний попит на представників порівняно малокваліфікованого сегменту банківських службовців (операціоністів, касирів, спеціалістів по роботі з фізичними особами та ін.). Актуальність даних вакансій підкріплюється також високою плинністю кадрів на цих позиціях. Це зумовлено недостатньою привабливістю банківського сектору для молоді, як того, де зростання рівня фінансової винагороди праці має поступовий характер і прямо залежить від зростання професійних навичок, що не влаштовує молодих працівників зорієнтованих на швидкий фінансовий зріст. У результаті сьогодні можна констатувати зниження якості пропозиції робочої сили у цьому сегменті.

Організації, які намагаються залучити до себе працівника, пропонують йому найпривабливіші умови. Таким чином, кандидат ще до того, як стати працівником банку, вже відчуває на собі вплив стресу від необхідності обирати, спираючись на попередню неперевірену інформацію, отриману під час співбесід. Психологічний стан кандидата зумовлений сумнівами та невпевненістю в правильності вибору. Тим важливіше банку вибудувати такий процес адаптації працівників, який починався би ще в період, що передує прийому працівника в штат, тобто, з перших контактів та співбесід. Велику роль в соціально-психологічній адаптації працівників банку відіграє порівняння очікуваних умов праці та стосунків в колективі і того, що відбувається в реальності.

Наш час вимагає постійного осягнення все нових видів програмного забезпечення, робота в сучасних діджитальних каналах, освоєння мультिकанальних засобів спілкування тощо. Декому з працівників це вдається легше, а комусь більш важко. Різна швидкість освоєння нової інформації залежить від особистісних та індивідуальних особливостей працівників.

Отже, на професійну діяльність працівників банку, зокрема на процес їхньої психологічної адаптації, значно впливає специфіка роботи банківського

сектору. Такі чинники, як висока відповідальність праці, відчуття конкуренції в умовах інтенсивної плинності кадрів, відносна невизначеність з боку економічних, політичних та соціальних процесів в державі, а також соціально-психологічний простір в команді складають, значною мірою, характеристики організаційного середовища і вказують на напрямки вдосконалення процесів адаптації та соціально-психологічного супроводу працівника в банку.

1. Банківський менеджмент: Конспект лекцій / Укладачі: В.М. Олійник, С.М. Фролов, М.А. Деркач. Суми: Вид-во СумДУ, 2009. Ч.1.162 с.
2. Володина Н.В. Адаптація персонала: російський опыт построения комплексной системы. М.: Эксмо, 2014. 472 с.
3. Никифорова В.Г. Управління персоналом: навч. посіб. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.

Олексюк М.І.
аспірантка І курсу,
спеціальності «Освітні педагогічні науки»,
Педагогічного факультету
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

ШКІЛЬНА БІБЛІОТЕКА ЯК ЦЕНТР РОЗВИТКУ ДИТИНИ У ТВОРЧІЙ СПАДЩИНІ В. О. СУХОМЛИНСЬКОГО

Бібліотека відіграє надзвичайно важливу роль у житті людини. У бібліотеці дитина вперше знайомиться з книжкою для самостійного читання і вчиться вибирати для себе найкращу серед безлічі книжок навколо. З книги починаються школи та вся система позакласної виховної роботи. Книги є основним джерелом інформації.

Інтегральною і традиційною структурною частиною школи є бібліотека. Функціонування та створення бібліотек досліджували українські та зарубіжні вчені минулого: Н. Бірюкова, О. Громова, Л. Колосай, Г. Клімашина, А. Малько, В.Мозгова, О.Матвійчук, К.Озеров, П.Рогова, В.Сухомлинський О. Ястребцева та ін. Історіографічний огляд показує, що до науково-педагогічної та літературної спадщини В. О. Сухомлинського звертаються і українські вчені

сучасності (М.Антонець, Л. Березівська, І.Бех, Н.Бібік, Н.Дічек, Т.Завгородня, Н.Калініченко, О.Петренко, Г.Пустовіт, В.Стинська, В.Федяєва та ін.).

Вагомий внесок у розвиток бібліотеки як центру розвитку дитини здійснив відомий педагог радянського періоду В.Сухомлинський.

Василь Олександрович розглядав книгозбірню, як надзвичайно важливий засіб виховання дітей та молоді. Він писав: «Як тільки побудували школу, як тільки почався тонкий дотик розуму і серця вчителя до серця дитини і з цього, власне, і починається школа – на полиці шкільної бібліотеки треба поставити книгу, яка зберігатиметься вічно. Ось ця незвичайна бібліотека для читання книг. У широкому сенсі це сховище духовної культури народу» [1, с. 338].

Учитель назвав шкільну бібліотеку Вічної бібліотекою, вкладаючи в це поняття глибокий зміст. До Вічної Бібліотеки на Книжковому фестивалі символічно й урочисто передавалися одне чи декілька нещодавно надрукованих видання, які «залишаться назавжди». Василь Олександрович побачив у книзі символ спадкоємності поколінь: «Це книги, які вивчали їхні діди й прадіди. Ось перші книги з нашої історії Батьківщина. Ось перші видання творів деяких видатних письменників. Ось книга, яка сьогодні стала золотом фонду національної літератури, а в рік його видання мало хто знав» [1 с. 339]. Підбірка публікацій для Вічної Бібліотеки ретельно продумана, бо це «відповідальність перед майбутніми поколіннями», обличчя школи, її унікальність». Учитель наголосив: «Школу не можна уявити без Вічної бібліотеки як націю без імені, без пам'яті, без історії» [2, с. 339].

Актуальним є погляд В. О. Сухомлинського на шкільну бібліотеку як осередок духовного життя школи. Він писав, що «у бібліотеці задоволено багато дитячих інтересів, тут часто запалюється вогонь, що будить сон» [3, с. 65]. Важливо те, що в бібліотеці Павлиської середньої школи було кілька груп книголюбів, де діти читали книжки та ремонтували.

Шкільна бібліотека була засобом виховної роботи, особливо з тими учнями, які пройшли через різні родинні обставини, яким загрожує порожнеча духовного життя [3 с. 65].

У шкільній бібліотеці Павлиської школи вели дітей і знайомили їх з книгою в читальних залах, в кабінетах мови та літератури. У всіх приміщеннях школи, де проходили заняття, були читальні – куточки постійний інтелектуальний, моральний, естетичний розвиток дитини. Книги підбрані відповідно до навчального плану. Бібліотечна група вела журнал прочитаних книг зі списком учнів і вертикально розташованими назвами книгами, які кожен учень мав прочитати. Після читання книги, учень робив позначки про це [3 с. 108]. Колекція книг «Безсмертні твори» зберігалися в окремих шафах світової літератури, яка була обов'язковою для читання. Як повідомляв Василь Олександрович, на педагогічній раді обговорювалося питання про читання учнями кількох книг із цього списку. Для старшокласників відбирали наукову літературу за предметами.

У ході багатогранної роботи в Павлиській середній школі сформувалася «Бібліотечка дитинства». Це 250 книжок високої художньої й пізнавальної цінності, що їх діти перечитували під час навчання в початкових класах. Поважне місце серед літератури в цій бібліотечці займали видання про людей, які можуть бути прикладом для наслідування. Такий підхід є доречним з огляду на те, що справжнє виховання починається там, де є самовиховання, а самовиховання починається з захоплення благородством, величчю людини [4 с. 432].

В.О.Сухомлинський розглядав шкільну бібліотеку як засіб виховання інтересу та любові до праці, здійснення індивідуального підходу до учнів у виборі того чи іншого виду роботи. Так у бібліотеці Павлиської школи відібрано для самостійного позакласного читання літературу відповідно до схильностей учнів до роботи в певній галузі: рослинництва, механіки, електрики та ін. [5, с. 137].

Історична бібліотека відіграла надзвичайну роль у вихованні майбутніх громадян знаходиться в Будинку думки. Як згадував Василь Сухомлинський, кожен підліток дізнався про свою батьківщину у процесі самостійного читання [11, с. 470]. За словами вчителя, незалежно від майбутньої професії учні мають вивчати історію Вітчизни, що сприятиме їхньому патріотичному вихованню. З

огляду на це повинні були зібрати свої історичні бібліотеки: «Ми дбаємо про те щоб кожен підліток, кожен юнак і дівчина мали свою історичну бібліотеку — книги про минуле Батьківщини...» [8, с. 148]. Проблема читання, книжки сьогодні є дуже актуальною.

В.О.Сухомлинського хвилювала актуальна проблема – «недолік книг» як «найнебезпечніший» хвороба багатьох шкіл. Він писав: «На полицях бібліотеки може бути багато книг, але вони як сплять. Його здивувало, що в школах є різні кабінети, майстерні, але ні читальні, ні кімнати книжка, яка «повинна бути одним із найяскравіших осередків духовного життя молоді» [9, с. 253]. Василь Олександрович порушив «відсутність духовного життя» школи в кількох аспектах: відсутність корисної літератури на полицях бібліотеки для дітей молодшого шкільного віку; «конкуренція» книги з іншими джерелами інформації (фільми, ТБ, магнітофонні записи тощо). Це аксіоматично думка вчителя, що шкільна бібліотека має сприяти організації самостійного, ігрового читання особливої ролі в інтелектуальному, моральному та естетичному розвитку учня» [8, с. 431].

Наразі актуалізується думка Василя Олександровича щодо освітнього завдання школи сприяти формуванню в учнів потреби до читання та почуття задоволеності ним. Згідно з ним, ефективним способом реалізації цього завдання є передача власних (особистих) бібліотек учнів з покоління в покоління це ставало б «сімейною гордістю» [9, с. 253]. Педагогічний колектив Павлиської школи прагнув, щоб кожен учень початкової школи мав невелику бібліотеку, у середній школі— солідна бібліотека зі ста до ста п'ятдесяти книг. Такі бібліотеки повинні бути наповненими улюбленими публікаціями учнів, щоб вони могли їх декламувати. Важливо, щоб усі без винятку учні Павлиської середньої школи мали особисті бібліотеки [10, с. 392].

Великого значення педагог надавав проблемі формування сімейної бібліотеки. Як він описав, книги, подаровані батьками своїм дітям на Книжковому фестивалі перед початком навчального року стали складовими сімейної бібліотеки [2, с. 339]. Переконливим є наведений Василем Олександровичем приклад із власних спостережень вчителів. Ознайомивши з

життям 460 сімей, в яких виховувалися підлітки, які вчинили злочини і правопорушення, виявили, що жоден з них не мав принаймні малої сімейної бібліотеки [7, с. 289]. Відповідно до аргументації ідеї залежність від психічного розвитку дітей із сімейної культури, вчений наголошував на важливості сімейної бібліотеки [11, с. 474]. Як вже згадувалось директора Павлиської середньої школи, вчителям вдалося створити в кожній родині бібліотеки художньої літератури [7, с. 489].

Основна думка вченого – про необхідність створення особистої бібліотеки вчителя. В. О. Сухомлинський мав власну бібліотеку, де відбирав лише те, що було значущим мистецтвом. Розмови з читачами принесли їй радість. [3, с. 45–46]. «Моя особиста бібліотека – це мої мудрі вчителі, до яких я приходжу радитися щодня: де правда? Звідки я її знаю? Як перевести з душі і серця старших поколінь в душу і серце морального багатства молодого покоління, створеного, накопиченого, набутого людством? Книги – мої вчителі життя, до яких я щодня зверталася із запитанням: як жити? Як бути взірцем для наслідування моїм вихованцям? Як донести до їхніх сердець сяйво ідеалу?» - таку філософську значущість уклав Василь. Олександровича в сенсі особистої бібліотеки [6, с. 509].

Отже, аналіз робіт В. О. Сухомлинського дає підстави стверджувати, що вчитель розглядав шкільну бібліотеку не тільки як книгозбірні, а перш за все як важливий засіб освіти та інформаційного забезпечення освіти дитини, її розвиток. На його думку, шкільна бібліотека в різних варіантах є центром духовного життя дитини і джерело духовного багатства; обличчя та авторитету школи. При цьому особиста бібліотека вчителя є, з одного боку, засобом самоосвіти, джерелом думки та творчості, а з іншого боку – дієвим засобом виховання учнів. Розвиваючи цю думку, помічаємо, що колись писав учитель оповідання і казки для дітей глибокого навчального змісту, які увійшли до української скарбниці і зарубіжних шкільних бібліотек. Ці твори В. О. Сухомлинського й досі широко використовуються в освітньому процесі. У майбутньому ці питання можуть стати окремими проблемами дослідження.

1. Завгородня Т.К. Педагогіка В. О. Сухомлинського. *Монографія*. Івано-Франківськ : «НАІР». 2019. 209 с.
2. Сухомлинський В. О. Як виховати справжню людину. *Вибр. твори : в 5 т.* Київ, 1976. Т. 2. С. 149–416.
3. Сухомлинський В. О. Павлицька середня школа. *Вибр. твори : в 5 т.* Київ, 1977. Т. 4. С. 7–390.
4. Сухомлинський В. О. Вчити вчитися. *Вибр. твори : в 5 т.* Київ, 1977. Т. 5. С. 426–436.
5. Сухомлинський В. О. Розвиток індивідуальних здібностей і нахилів учнів. *Вибр. твори : в 5 т.* Київ, 1977. Т. 5. С. 122–145.
6. Сухомлинський В. О. Сто порад учителеві. *Вибр. твори: в 5 т.* Київ, 1976. Т.2. С. 417–654.
7. Сухомлинський В. О. Народження громадянина. *Вибр. твори : в 5 т.* Київ, 1977. Т. 3. С. 583–582.
8. Сухомлинський В. О. Проблеми виховання всебічно розвиненої особистості. *Вибр. твори : в 5 т.* . Київ, 1976. Т. 1. С. 55–208.
9. Сухомлинський В. О. Народний учитель. *Вибр. твори : в 5 т.* Київ, 1977. Т.5. С. 239–255.
10. Сухомлинський В. О. Духовний світ школяра. *Вибр. твори: в 5 т.* Київ, 1976. Т. 1. С. 209–400.
11. Сухомлинський В. О. Розмова з молодим директором. *Вибр. твори : в 5 т.* Київ, 1977. Т. 4. С. 391–626.

Паливода Л.

аспірант кафедри соціальної психології
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

СТАН ОСОБИСТІСНОЇ КРИЗИ, СПРИЧИНЕНИЙ ТРАВМОЮ УСВІДОМЛЕННЯ ШВИДКОГО НАСТАННЯ СМЕРТІ В ПРАЦЯХ СТАНІСЛАВА ГРОФФА

Криза (грец. κρίσις — рішення; роздоріжжя, поворотний пункт) - згідно психологічного підходу визначається як важкий стан, що був викликаний будь-якою причиною коли стає неможливою реалізація особистістю важливих для неї життєвих цілей. Кризовою ж є ситуація, коли індивід стикається зі значними перешкодами у реалізації поставлених цілей і не може ні подолати ці перешкоди за допомогою звичних йому засобів ні уникнути їх. В сучасних

психологічних дослідженнях означаються два типи таких ситуацій - спричинені природними життєвими змінами і спричинені травмауючими подіями [1].

Є два підходи у дослідженні кризи - об'єктний і суб'єктний (як людина переживає кризу - причина виникнення якої є внутрішня). Причини виникнення кризи Еріксон, Василюк, Абрумова, Грофф, Левінсон, Титаренко, Брюдаль вбачають в індивідуально-психологічних особливостях особистості [2]. В працях Станіслава Гроффа присутнє розуміння кризи, як невід'ємної частини процесу розвитку особистості. В праці "Зустріч людини зі смертю" досліджується стан особистісної кризи, що спричинена психічною травмою усвідомлення неминущості своєї смерті і її швидкого настання. Вивчення феномену смерті має важливе значення для усвідомлення психічних процесів, зазначає науковець. Справжнє розуміння релігії, містики, шаманізму, обрядів, переходу чи міфології було неможливим без близького знайомства з самим переживанням смерті та процесом смерті-відродження. Ці відомості є важливими для поглибленого розуміння глибинної природи душевних розладів. На даний час релігія, що покликана бути значною підтримкою для вмираючого, зазначає науковець, значною мірою втратила сенс для середнього європейця. Прагматична життєва орієнтація та матеріалістична внутрішня установка прийшли на зміну релігійному горінню. За невеликим винятком, західні релігії не відіграють істотної ролі у житті та зведені до рівня формалізованих обрядів і майже втратили внутрішній сенс церемоній. Погляд на світ, вироблений наукою, що базується на матеріалістичній філософії, посилює тяжкість становища вмираючого. Адже за таким підходом поза матеріальним світом нічого не існує і сприймати реальність можуть лише живі організми з органами чуття, що функціонують. Свідомість тоді розглядається, як продукт діяльності мозку і, отже, повністю залежить від його цілісності та нормальної роботи. Фізичне знищення тіла та мозку є незворотним кінцем людського життя [3].

І все ж, смерть - одне з тих нечисленних переживань, через які рано чи пізно проходить кожен, хто живе. Її прихід невідворотний і чим ближчий він, тим важче людині це прийняти. Відсутність суб'єктивного досвіду власного переживання смерті і те обмежене розуміння її сутності разом з досвідом

спостереження і переживання відходу з життя близьких людей стає причиною психічної травматизації і кризового стану особистості загалом. Сама ж сутність смерті огорнута глибокою таємницею. З незапам'ятних часів сам її факт стимулював активну фантазію людини, визначивши дивовижну строкатість вираження у релігіях, мистецтві, міфології, філософії та фольклорі. Багато видатних пам'яток архітектури, розсіяних по світу, були натхненні таємницею смерті - в них і жах, і містика, і відторгнення самого факту нормальності помирання, і прагнення якнайшвидшого відходу у вічність. Різні концепції смерті та пов'язані з ними вірування надають глибокий вплив не тільки на душевний стан вмираючих, але й на ті особливі умови, за яких вони покидають цей світ, а також на поведінку тих, що залишаються. В результаті процес вмирання і сама смерть можуть бути по-різному зрозумілі та пережиті. Хоч би які особливі концепції посмертного існування не домінували в різних культурах, смерть, зазвичай, розглядається, як перехід чи перетворення, а не остаточне знищення особистості.

Ставлення ж сучасної медицини до помираючих визначається прагненням усіма можливими засобами подолати смерть та відстрочити її настання. У цій боротьбі за механічне продовження життя за всяку ціну дуже мало уваги звертається на те, чим наповнені останні дні вмираючого. Багатьох із них оточують крапельниці, кисневі подушки, стимулятори роботи серця, штучні нирки. Часто, намагаючись приховати від пацієнта справжній стан справ, медперсонал та близькі стараються відволікти від проблем, що безпосередньо пов'язані з ситуацією. Все це ще більше посилює почуття ізоляції та відчаю, що відчуються вмираючими. Робота з вмираючими та їхніми сім'ями вкрай важка. Вона не тільки складна за своєю суттю, а й відбувається в несприятливих умовах, пронизаних песимізмом. Лікар постійно стикається з сильними та болючими емоціями, зумовленими обставинами, в яких перебуває вмираючий та його близькі. У рамках традиційного психотерапевтичного підходу дуже важливо мати спроможу запропонувати пацієнтові щось конкретне з метою впливу на його мотивації та показати йому можливість використати свої ресурси для досягнення більш задовільного рівня існування.

Переживання смерті та відродження, що іноді виникають в результаті прийому хімічних препаратів під час психоделічних сеансів, як у нормальних людей, так і у душевнохворих, допомогло науковцю зрозуміти, що джерело цих переживань розташоване у підсвідомості. Дослідження ЛСД та інших галюциногенів, що проводилися протягом певного часу, відкрили нові можливості для полегшення емоційного та фізичного страждання вмираючих від ракових захворювань та інших хронічних хвороб. У ході цих досліджень було висунуто нетривіальні підходи до проблеми поглиблення знань про відчуття вмираючих і можливість моделювання феномену смерті та відродження в регульованих умовах означено реальним проведенням детального картографування таких переживань [4]. Можливо, найточнішими словами котрі описують необхідність найвищого ступеня суб'єктності людини в сприйнятті завершення свого життя і подоланні кризи, спричиненої усвідомленням цього завершення, будуть наведені Гроффом слова письменника і філософа Олдоса Хакслі, що практикував введення ЛСД невиліковним онкохворим, сподіваючись, що це дозволить зробити процес смерті більш духовним і менш фізіологічним та котрий допомагав своїй дружині, яка помирала від раку, а потім і сам помер від цієї недуги: "Той, хто живе, може багато зробити для полегшення передсмертного стану, для підняття самого фізіологічного акту існування на свідомий рівень, а можливо навіть і на духовний. Передсмертні обряди повинні посилювати, а не послаблювати свідомість, наголошувати, а не зменшувати людяність". І якщо не зі всім з цих практик можна повністю погодитись і прийняти, то все ж "Важко уявити собі більш продуктивне поле діяльності, що поєднує медицину, психологію та релігію, ніж психоделічна терапія вмираючих." - підсумовує дослідник [3].

З нашої точки зору можна розглядати дане дослідження як ще один крок до можливостей полегшення впливу кризи усвідомлення швидкого настання смерті і безпосередньої допомоги помираючим.

1. Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К. Педагогічна думка, 2016. 219 с.

2. Психология переживаний : учебное пособие / А. С Кочарян, А. М. Лисеная. Х. : ХНУ имени В. Н. Каразина, 2011. 224 с.
3. Stanislav Grof, J. Halifax. The Human encounter with death. E. P. Dutton; 1st edition (January 1, 1977).
4. Stanislav Grof LSD Psychotherapy. Hunter House, 1980. 352 p
5. Stanislav Grof, Ch. Grof. Spiritual emergency: When personal transformation becomes a crisis (1989)

Пампура І.І.

старший науковий співробітник науково-дослідної
лабораторії психологічного забезпечення
(Державний науково-дослідний інститут МВС України)

П'янківська Л.В.

старший науковий співробітник науково-дослідної
лабораторії психологічного забезпечення,
кандидат психологічних наук
(Державний науково-дослідний інститут МВС України)

ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Основою повноцінного розвитку людини є психологічне здоров'я. Тривалий час поняття «психологічне здоров'я» входило, як частина, у базовий зміст психічного здоров'я, тож досвід психопатології іноді застосовувався при розгляді психологічних особливостей здорової людини. Однак сучасна наука розмежовує сфери психічного і психологічного здоров'я.

Відповідно до формулювання Всесвітньої організації охорони здоров'я, людське здоров'я – це не просто відсутність хвороби, а повне фізичне, душевне та соціальне благополуччя. Психологічне здоров'я є головною складовою душевного благополуччя і забезпечується на різних, але взаємозалежних рівнях функціонування, воно пов'язане з особистістю людини і може бути порушене домінуванням негативних рис характеру, дефектами в моральній сфері, неправильним вибором ціннісних орієнтацій тощо.

Науково обґрунтована система збереження психологічного здоров'я персоналу є важливим чинником зростання його професійної надійності і

готовності до діяльності. Ефективне її функціонування дозволить створити та підтримати позитивний імідж працівників, відкрити перспективи для їх подальшого професійного і особистісного зростання [2].

Відомо, що психологічне здоров'я особистості виступає необхідною умовою її ефективної діяльності загалом і професійної зокрема. В сучасних реаліях викликів відбувається перегляд уявлень про людину як особистість, її неповторну цінність, напрацьовуються нові теоретичні підходи до вирішення проблем психологічного характеру, які виникають у процесі професійної діяльності.

На жаль, ми можемо спостерігати, що різнобічна й тривала дія несприятливих соціальних, психологічних, економічних та інших чинників зумовлює виникнення у людини високої нервово-психічної напруженості. Це сприяє появі у неї різноманітних негативних проявів, зокрема таких, як відчуття душевного дискомфорту та спричинює нервово-психічні розлади.

Під поняттям здоров'я, з психологічної точки зору, Л. Руїс розуміє не лише відсутність хвороби, але і наявність оптимальних здібностей, цілеспрямованість у діяльності, спрямованість до досягнення життєво важливих цілей, переважання почуття повноцінного благополуччя, радості життя, особистісне самовизначення [4].

Важливо розуміти, що здоров'я на психічному рівні, так чи інакше, пов'язане з особистісним контекстом, у рамках якого людина постає як єдине психічне ціле. За визначенням відомого психіатра С. Корсакова, чим гармонійніше об'єднані всі істотні властивості, що складають особистість, тим більш вона є стійкою, урівноваженою і здатною протидіяти впливам, що можуть порушити її цілісність. Благополуччя в психічному здоров'ї особистості може бути порушене домінуванням певних негативних за своєю суттю рис характеру, дефектами в моральній сфері, неправильним вибором ціннісних орієнтацій тощо [3].

Дослідники Є. Абросимова, А. Ленгле визначальними критеріями психологічного здоров'я вважають спроможність жити у внутрішній злагоді, актуалізацію здатності людини спілкуватись із зовнішнім і внутрішнім світом,

віднаходити адекватний ситуації спосіб поведінки й автентичної внутрішньої позиції [1].

Важливим є те, що психічно здорова людина не обов'язково буває здоровою психологічно; вона може бути невдоволена своєю роботою, конфліктувати з членами сім'ї або колегами по роботі, не відчувати себе щасливою, бути невпевненою у собі, не розуміти сенсу власного життя, не бачити власної самореалізації тощо.

Таким чином, враховуючи викладене можемо дійти висновку, що психологічно здорова людина – це перш за все людина, яка повністю приймає саму себе і при цьому визнає цінність і унікальність людей, що її оточують. Оскільки кінцевим підсумком високорозвиненої особистості є психологічне благополуччя, пропонуємо враховувати низку базових складових компонентів, формування яких сприятиме психічному здоров'ю і благополуччю людини, а саме:

1. Прийняття себе як людини гідної поваги. Усвідомлення власної цінності й унікальності, а також цінності й унікальності оточуючих людей.

2. Здатність активно вибирати і створювати власне оточення, яке відповідає його психологічним умовам життя.

3. Уміння розуміти і взаємодіяти з людьми, підтримувати позитивні, теплі, довірчі, дружні відносини з ними.

4. Володіння рефлексією як засобом самопізнання, здатністю концентрувати свідомість на самому собі, власному внутрішньому світі і усвідомлювати своє місце у взаєминах з іншими. Саморегуляція поведінки.

5. Наявність мети і сенсу життя, потреба в саморозвитку. Спрямованість на діяльність щодо досягнення поставленої мети. Уміння бути відповідальним за своє життя.

6. Наявність потреби у розумовому, особистісному, соціальному, фізичному розвитку, реалізації себе і власних здібностей. Здатність до самовдосконалення та відкритість новому досвіду.

Психологічне здоров'я сьогодні розглядається науковцями як динамічна сукупність психічних властивостей особистості, що забезпечують гармонію між

потребами індивіда й суспільства та виступають передумовою орієнтації людини на виконання своєї життєвої задачі. Науково обґрунтована система збереження психологічного здоров'я працівників є однією з умов зростання їх професійної надійності і готовності до діяльності, вона забезпечує створення та підтримання належного професійного іміджу, відкриває можливості для їх подальшого кар'єрного і особистісного росту.

1. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Психология управления: учеб. пособие. Харьков, 1998. 464 с.

2. Забезпечення психологічного здоров'я працівників Національної поліції України: *навч.-метод. посіб.* / Остапович В.П., Барко В.І., Єна О. А., Кириєнко Л. А., Пампура І. І., Барко В. В.; за ред. д-ра юрид. наук, проф. В. О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України; ФОП Кандиба Т. П., 2019. 204 с.

3. Корсаков С. С. Общая психопатология. Москва: БИНОМ. Лаборатория знаний. 2003. 480 с.

4. Малейчук Г. И. Психическое и психологическое здоровье: сравнительный анализ понятий. *Психология и школа*. 2004. № 3. С. 24–34.

Панченко В. М.

старший науковий співробітник
науково-дослідного відділу прикладних
соціологічних досліджень,
кандидат біологічних наук
(Науково-дослідний центр гуманітарних проблем ЗС України)

Єфімова В. В.

старший науковий співробітник
науково-дослідного відділу прикладних
соціологічних досліджень
(Науково-дослідний центр гуманітарних проблем ЗС України)

СТАН ДОТРИМАННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

З початку бойових дій на сході країни, наша держава розпочала активно впроваджувати методи та засоби передових країн. Сьогодні, коли Україна

робить впевнені кроки вперед на шляху євроінтеграції, гостро постає питання рівності прав чоловіків та жінок для всієї української спільноти. Тому цілеспрямована державна політика щодо досягнення гендерної рівності стає визначальною умовою у спрямуванні діяльності державних інституцій із забезпечення та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії, формування гендерної культури в суспільстві, захисту від дискримінації за ознакою статі [1, с. 5].

Співробітниками Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України впродовж жовтня – грудня 2021 р. було проведене щорічне соціологічне дослідження з метою з'ясування стану реалізації гендерної політики держави у Збройних Силах України [2].

Метою дослідження є аналіз стану дотримання рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у Збройних Силах України.

Відповідно до мети дослідження було визначено наступне завдання: проаналізувати стан дотримання рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у Збройних Силах України.

Під час опитування військовослужбовці ЗС України обох статей висловили власні думки щодо реалізації принципу рівності прав і можливостей жінок та чоловіків під час проходження ними військової служби.

З твердженням, що у ЗСУ останнім часом суттєво змінились гендерні відносини і у жінок стало більше можливостей погоджується 70,1% жінок та 65,9% чоловіків. Близько 8% військовослужбовців обох статей з цим не згодні. А кожен четвертий чоловік та кожна п'ята жінка обрали варіант відповіді “важко відповісти” (рисунок 1.1).

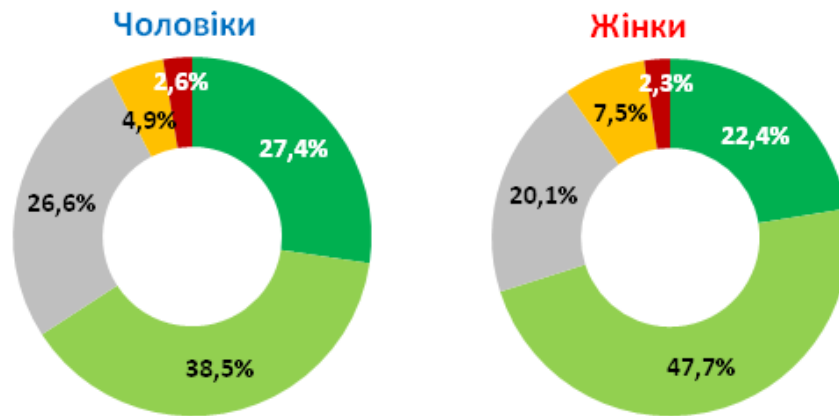


Рисунок 1.1

Розподіл відповідей на запитання ***“Наскільки Ви згодні або не згодні з наведеним твердженням: “У ЗС України реалізовано принцип рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків?” (у % до тих, хто відповів)***

Понад 60% респондентів у тій чи іншій мірі згодні з твердженням, що призначення жінок на командні посади у ЗС України відбувається з дотриманням чинного законодавства, з урахуванням їх професійної компетенції (рисунок 1.2). При цьому близько 8% опитаних не погоджуються з цим твердженням, а майже 30% респондентів на змогли дати однозначну відповідь. Суттєвих розбіжностей у відповідях респондентів на дане питання в залежності від статі не виявлено.

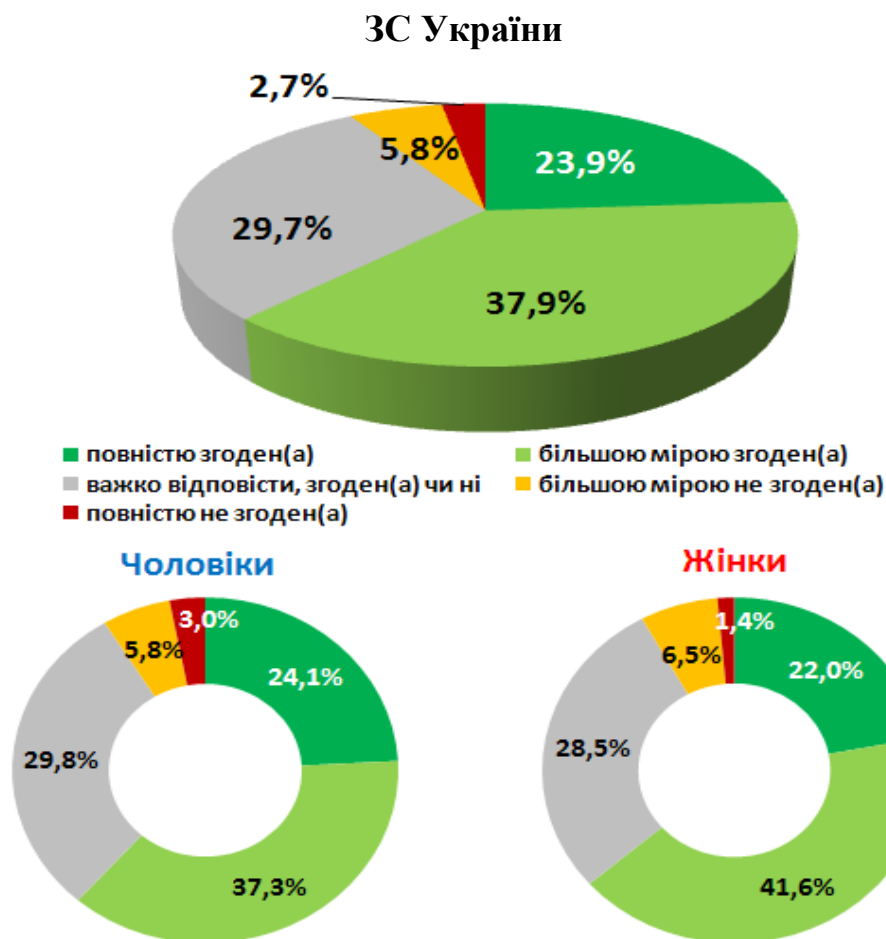


Рисунок 1.2

Розподіл відповідей респондентів на запитання *“Наскільки Ви згодні або не згодні з твердженням: “У ЗС України виконуються вимоги законодавства щодо призначення жінок на командні посади з урахуванням їх професійної компетентності?”* (у % до тих, хто відповів)

Більшість опитаних військовослужбовців (61,8%) вважають, що у ЗС України на рівнозначних посадах при однаковому грошовому забезпеченні чоловіки зазвичай виконують більше завдань, ніж жінки (рисунок 1.3). Близько 16,0% опитаних дотримуються іншої думки, ще 22,0% не змогли визначитись з цього питання. Відповіді чоловіків та жінок суттєво різняться. Так, погоджуються з цим твердженням 67,0% чоловіків та майже третина жінок. І навпаки – не згодні з ним близько 43,0% жінок і тільки 11,0% чоловіків.

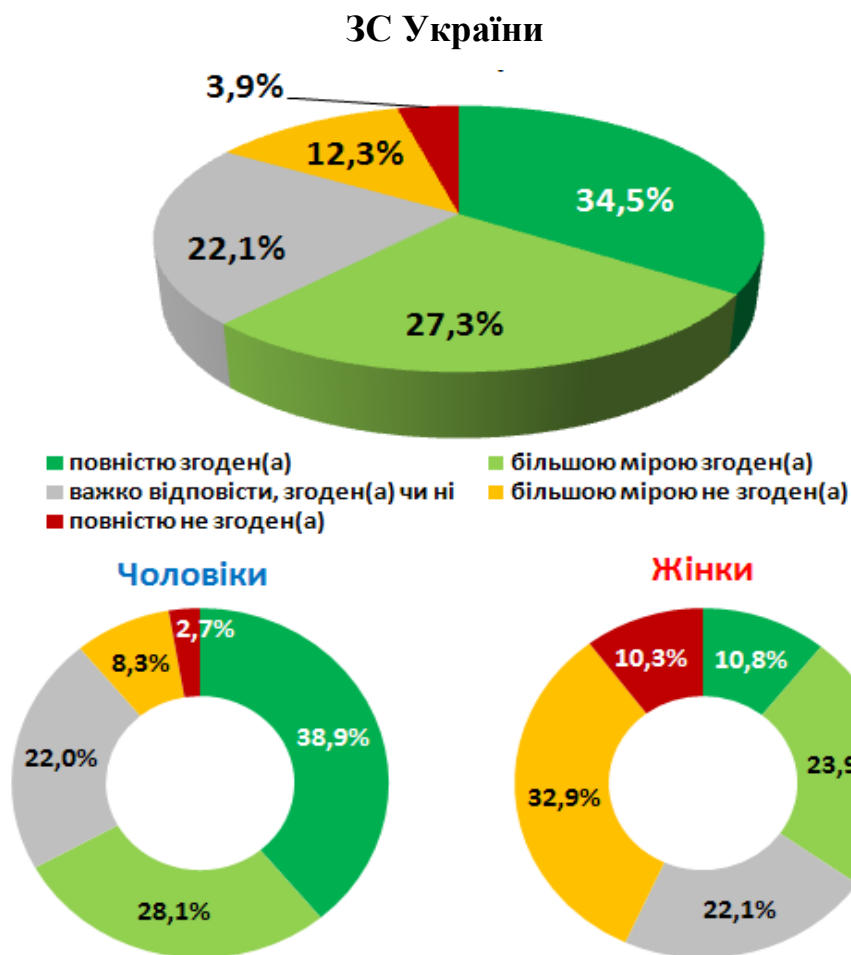


Рисунок 1.3

Розподіл відповідей респондентів на запитання *“Наскільки Ви згодні або не згодні з наведеним твердженням: “У ЗС України на рівнозначних посадах при однаковому грошовому забезпеченні чоловіки зазвичай виконують більше завдань, ніж жінки?”* (у % до тих, хто відповів)

Більшість опитаних військовослужбовців (56,8%) погоджуються з твердженням, що за останні роки у ЗС України зросла роль жінок під час виконання ними завдань у повсякденній діяльності. Майже 10% респондентів з цим не погоджуються, а кожен третій з опитаних не зміг однозначно відповісти на це питання (рисунки 1.3 та 1.4). Слід зазначити, що з твердженням про зростання ролі жінок під час виконання ними завдань у районі проведення ООС погодилось близько половини опитаних (48,9%).



Рисунок 1.4

Розподіл відповідей респондентів на запитання **“Наскільки Ви згодні або не згодні з наведеним твердженням: “У ЗС України зростає роль військовослужбовця-жінки при виконанні завдань за призначенням у повсякденній діяльності / у районі проведення ООС?”** (у % до тих, хто відповів)

Отже, можна зробити висновок, що військовослужбовці ЗС України переважно позитивно оцінюють зміни у життєдіяльності військ (сил), пов’язані з реалізацією у ЗС України гендерної політики держави. Зокрема, понад 60% як чоловіків, так і жінок вважають, що у ЗС України реалізовано принцип рівних прав та можливостей для військовослужбовців обох статей. Більшість опитаних погоджуються з тим, що останнім часом у жінок стало більше можливостей, суттєво зросла їх роль при виконанні завдань повсякденної діяльності, а призначення жінок на командні посади відбувається з урахуванням їх професійної компетенції. Водночас, у ході дослідження, було виявлено, що окремі аспекти реалізації гендерної політики у військовому середовищі потребують додаткової уваги. Зокрема достатньо поширеним серед особового складу, особливо серед чоловіків, є переконання в тому, що на рівнозначних посадах при однаковому грошовому забезпеченні чоловіки зазвичай виконують більше завдань, ніж жінки. Чоловіки також більш стримано, порівняно із жінками, оцінюють роль останніх при виконанні завдань за призначенням у районі проведення ООС.

1. Арнаутова В., Лукічов В., Нікітюк Т. Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України. Формування гендерної компетентності військового професіонала. 2020. 232 с. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/4/8/479044.pdf>

2. Стан реалізації у Збройних Силах України гендерної політики держави, запобігання проявам гендерно-зумовленого насильства серед військовослужбовців в умовах агресії Російської федерації. Аналітичний звіт за результатами соціологічного опитування. К. : НДЦ ГП ЗС України, 2021. 162 с.

Паркулаб О.Г.

завідувачка кафедри психології розвитку,
кандидат психологічних наук, доцент
(*Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника*)

АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ ДО СТРУКТУРУВАННЯ ПРОЦЕСУ КОНСУЛЬТУВАННЯ

Вивчаючи різні теорії консультування та психотерапії, виявлено, що більшість із них в цьому аспекті недосконалі, тобто мають певні прогалини в концептуальній структурі. Це спонукає шукати альтернативні підходи і обирати найкращі з них. Відтак для сучасних консультантів уявляється можливим надати перевагу або інтеграції, що означає об'єднання різних елементів теорій в одне ціле, або еkleктичності, що передбачає вилучення необхідних елементів із різних теорій відповідно до вимог практики.

Стосовно позиції науковців з цього приводу, то вони схиляються в основному до думки, що немає універсального, єдино правильного для всіх психологів шляху у виборі теоретичної орієнтації [2; 3]. Разом з тим, деякі дослідники приділяють цьому значну увагу, зокрема прямо висловлюють своє несприйняття подібних ідей, вважаючи, що треба обов'язково визначитися з цим питанням. Не вдаючись у дискусію щодо практичної здійсненності такого підходу, маємо зазначити, що кожна теорія по-своєму намагається розглянути консультативний процес, виходячи з конкретної проблемної ситуації людини.

На наш погляд, психологи зроблять найкращий вибір для себе в цій ситуації, якщо займуть більш конструктивну позицію на користь того, щоб вивчити декілька теорій і методів психологічного консультування, щоб, за необхідності, надати дієву та ефективну з професійного погляду допомогу клієнтам відповідно до їхніх запитів та очікувань.

Взявши за критерій теоретичну орієнтацію консультантів, можна виокремити три головні напрями сучасної теорії та практики психологічного консультування. Перший – це проблемно-орієнтоване консультування, спрямоване на аналіз сутності проблеми, з'ясування зовнішніх причин і пошук можливих шляхів її вирішення в руслі різних шкіл і течій біхевіоризму. Містить такі основні елементи: проблема, орієнтація на клієнта та еkleктизм. Застосування останнього щодо вибору методів терапевтичного втручання сприяє зростанню усвідомленості, модифікації моделей мислення, спробам зміни поведінки, прояву емоційності, усвідомленню свого тіла, набуття здатності розслабитися і підтримувати цей стан. Спираючись на цей підхід, консультанти проявляють гнучкість у поведінці та прозорість у спілкуванні й налагодженні довіри клієнта до психолога. Вибір стратегії втручання залежить від їх обопільного розуміння проблеми.

Другий напрям – особистісно-орієнтоване консультування, націлене на особистість клієнта, дослідження її структури та особистісної динаміки. Реалізувати його можна, поєднавши з іншими відомими підходами і вдаючись до таких трьох кроків [3]: 1) клієнта треба сприймати як цілісну особистість, разом з його проблемами, особистими навичками та іншими патернами особистісного функціонування, 2) діяльність консультанта ґрунтується на концепції цілісної особистості з акцентом на провідну роль професійних умінь і навичок взаємодії, а також на більш особистих способах функціонування, 3) терапевтичні стосунки потрібно будувати на основі конкретних форм міжособистісної взаємодії [2]. Цей підхід спонукає психолога до глибинного дослідження прихованих мотивів поведінки клієнта, вивчення особливостей розвитку його деструктивних особистісних стереотипів, попередження

подібних проблем у майбутньому і послуговується здебільшого психодинамічними процедурами здійснення.

Третій напрям – орієнтоване на рішення консультування, що зосереджується на виявленні ресурсів для розв’язання проблеми.

У цьому контексті пропонуємо розглянути “Схему п’ятикрокової моделі інтерв’ю (або консультативної бесіди), авторами якої є А. Айві, Б. Айві та Л.Саймек-Даунінг [1], як таку, що орієнтована на знаходження оптимального рішення з опорою на наявні особистісні ресурси і завдання, які впливають з життєвої ситуації вікового індивідуального розвитку.

На першій стадії – взаєморозуміння, яку можна умовно назвати “Привіт!”, необхідно встановити міцний контакт з клієнтом, допомогти, щоб він почувався психологічно комфортно. Пояснити цілі інтерв’ю й повідомити клієнту про можливості консультанта.

На другій стадії здійснюється збір інформації (“В чому проблема?”). Консультант з’ясовує бачення проблеми клієнтом та аналізує її на різних рівнях. Уміле визначення проблеми дозволяє уникнути безцільної розмови, задає напрям бесіди. Необхідно чітко встановити позитивні ресурси клієнта.

На третій стадії відбувається визначення бажаного результату (або “Чого б Ви хотіли добитися?”). Необхідно визначити ідеал клієнта на основі інформації про те, що він хоче досягти за допомогою консультування. Його залучають до обговорення ключових проблемних питань, які потребують вирішення. Яким би він хотів стати? Що станеться, коли проблеми будуть розв’язані? Бажаний напрям дій клієнта і психолога потрібно розумно узгодити.

На четвертій стадії виробляються альтернативні рішення (“Що ми можемо ще зробити з цього приводу?”). Будь-яке рішення передбачає вибір найкращого з можливих варіантів рішень. Тому, на цьому етапі необхідно попрацювати з різними варіантами розв’язання проблеми. Це передбачає творчий характер підходу до даного завдання, пошук альтернатив з метою уникнення ригідності, а також вибір серед цих альтернатив. Етап може включати тривале дослідження особистої динаміки.

П'ята стадія полягає в узагальненні, переході до дії (“Ви будете це робити?”). Консультант докладає зусиль щодо зміни думок, дій і почуттів клієнта в його повсякденному житті поза ситуацією інтерв'ю. Таким чином клієнт виводиться на екзистенційний рівень функціонування, на якому актуалізується здатність відповідального ухвалення рішень, мужньої конструктивної відповіді на виклики життєвої ситуації.

1. Айви А.Е, Айви М.Б., Саймен-Даунинг Л. Психологическое консультирование и психотерапия. Методы, теории и техники: практическое руководство. Москва, 1999. 487 с.

2. Паркулаб О.Г. Терапевтичний діалог як співтворчість консультанта і клієнта. *Габітус*. № 15, 2020. С.187-191.

3. Ritz G. Personality-oriented counseling and psychotherapy. In N. Baumann, M. Kazén, M. Quirin, & S. L. Koole (Eds). *Why people do the things they do: Building on Julius Kuhl's contributions to the psychology of motivation and volition*. Toronto, Ontario : Hogrefe Publishing, 2018. P. 393-409.

Петрук Н. Ю.

аспірантка кафедри соціальної психології
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

СУЧАСНІ ПІДХОДИ У ТРАКТУВАННІ ПОНЯТТЯ «ІДЕНТИЧНІСТЬ»

Питання дослідження феномену ідентичності є надзвичайно важливим. Оскільки немає чітко окреслених визначень ідентичності. Дослідження феномену ідентичності є актуальним, оскільки від цього залежить розробка різноманітних практик, технік формування ідентичності. Тому мета дослідження полягає у аналізі сучасних підходів до феномену ідентичності.

Теоретичний аналіз наукової літератури показав, що поняття «ідентичність» розглядається вченими з позиції структури або процесу. Так, у рамках психоаналітичної теорії Е.Еріксон розглядав структуру феномену ідентичності, означивши його як складний внутрішній стан що включає індивідуальність, відчуття внутрішньої цілісності та відчуття соціальної солідарності з цінностями та ідеалами своєї групи.

У структурі індивідуальної ідентичності Е. Еріксон розрізняє особисту ідентичність (відображає те, що залишається в людини постійним) і Я-ідентичність (за рахунок зовнішніх впливів змінюється, проте серцевина «Я» залишається постійною).

Е. Марсія, який є представником психоаналітичного підходу, виділив такі типи ідентичності людини: дифузна ідентичність, передбачена ідентичність, мораторій, реалізована ідентичність [6, с.85].

У межах символічного інтеракціонізму ідентичність досліджували: Е. Гіффман, С. Леві-Страусс, Г. Мід, Н. Блумер.

Е. Гіффман стверджував, що люди приймають певні ідентичності і діють відповідно до ролей, які суспільство створило для кожної ідентичності зокрема [2, с.8].

С. Леві-Страусс стверджував, що ідентичність розвивається протягом усього життя людини, а основою у формуванні феномену є життєві ситуації та досвід.

У теорії символічної взаємодії Г. Мід стверджує, що індивід коригує власну поведінку інтерпретуючи її та поведінку оточення. «Я» розуміється опосередковано з точки зору соціальних груп. Н. Блумер доповнив теорію поняттям «символічна взаємодія». Тобто, взаємодія разом з соціальним світом бере участь у конструюванні ідентичності [2, с.10].

У дослідженнях представників символічного інтеракціонізму прослідковується зосередження уваги на соціальному контексті у конструюванні ідентичності. Такий акцент роблять також дослідники соціокультурного підходу до вивчення поняття «ідентичності»: В. Сімон, Л. Рік, С. Коулі, Н. Тейфель і Дж. Турнер, Г. Бріквелл, які розглядають це поняття з погляду структурного підходу.

В. Сімон розглядає ідентичність як набір внутрішніх рольових очікувань, які формують соціальні взаємодії, спрямовують колективну та індивідуальну поведінку і забезпечують джерела мотивації. Соціальна ідентичність розвивається з безперервної взаємодії з навколишнім соціальним світом [2, с.7].

L. Peck розглядає ідентичність як індивідуальне відчуття, яке включає самопочуття індивіда, групові приналежності, структурні позиції, суб'єктивний досвід індивіда, соціальні ролі, а також приписані та досягнуті статуси.

C. Cooley, досліджуючи ідентичність, говорив про самість як про невіддільну частину соціального життя. Тобто Я-концепція починає формуватися з раннього дитинства у результаті спостереження за поведінкою оточуючих. Цей феномен C. Cooley назвав «зазеркальним Я».

H. Tajfel і J. Turner розробили теорію соціальної ідентичності (SIT), яка припускає що Я-концепція походить від соціальної та індивідуальної ідентичності індивіда. Таким чином, Я присутнє в особистості на двох рівнях: соціальне (ми) Я та індивідуальне (Я) [2, с.10].

Пізніше J. Turner розробив теорію самокатегоризації, у якій йдеться про те, що соціальна Я-концепція індивідів є частиною Я, яка розвивається на основі порівнянь з іншими, і підходить для соціальних взаємодій.

G. Breakwell підкреслює, що індивід у взаємодії з соціальним світом активно засвоює поняття, за допомогою яких пізнає себе. G. Breakwell розробила модель структури ідентичності, яка включає компоненти: біологічний організм (серцевина ідентичності), змістовий вимір (характеристики, якими індивід може описати себе як унікальну особистість), ціннісний вимір (оцінка елементів змістового виміру відповідно до соціальних норм і цінностей), суб'єктивний час і біографічний час.

D. Van Camp, у межах соціальної когнітивної теорії, відзначав, що ідентичність є когнітивним процесом, і люди для роботи з соціальною інформацією використовують когнітивні скорочення та евристики. S. Fiske S. Taylor, у рамках зазначеної теорії, відзначають, що люди зазвичай поведуться як «когнітивні скупі», тобто, під час обробки соціальної інформації, використовують вже відому їм інформацію яка зазначено у їхніх когнітивних схемах. Схеми часто співпадають у членів певної соціальної групи.

Сучасні дослідники все частіше досліджують поняття ідентичності з погляду процесуального підходу: Л. Заграй, N. Licona, L. Urrieta, W. Noblit, B. Hatt, A. Uliaszek, L. Sandoval, M. Alcaraz.

Л. Заграй у результаті теоретичного аналізу стверджує, що дослідження ідентичності передбачає визначення унікального досвіду у людини, який забезпечує їй відчуття самототожності. Досвід індивіда варто досліджувати за допомогою ідеографічного підходу, а саме нарративним методом, який ґрунтується на осмисленні та дасть можливість провести аналіз суб'єктивного. Метою нарративного методу, на думку Л. Заграй, є визначення змісту, функцій та значення досвіду [6, с.87].

Н. Licona визначає ідентичність як стан реальності (момент існування), конструкцію, яку особа створює з того, що сприймає. Тобто, ідентичність є втіленням суспільства, яке надає контексти, з яких індивід уявляє себе. З чого випливає, що ідентичність базується на досвіді, що інтерпретація реальності життєвих ситуацій та подій впливають на розуміння власної особистості [3, с.15].

Л. Urrieta, W. Noblit визначають ідентичність як Я-концепцію, або самосприйняття, яке одночасно є екзистенційним і категоричним, індивідуальним і соціокультурним, та яке змінюється, розвивається з часом.

Пізніше Л. Urrieta спільно з В. Hatt (2019) досліджували процес формування та зміни ідентичності з позицій нарративного підходу. Вони стверджують, що зміна ідентичності можлива при переоформленні досвіду за допомогою розповідей, свідчень, тобто нарративів. Вони вважають, що цей методологічний підхід сприяє ідентичності. Адже коли індивід розповідає про своє життя, він пояснює, як розуміє свою ідентичність, свої спільноти та ідентичність інших. Л. Urrieta вважає, що нарратив як дослідницька методологія має на меті змінити особистість, переоформити, переналаштувати та переконцептуалізувати ідентичність [5].

D. Holland досліджував процесуальну складову ідентичності, яка включає діяльність, пов'язану з «автоприйменуванням» або «самоавторством». Конструювання ідентичності за автором, залежить від того яким чином індивід формує її та у який віковий період це відбувається [5].

А. Uliaszek з колегами стверджують, що історія життя займає унікальне місце в інтеграційній структурі, оскільки вона служить наріжним каменем

ідентичності і шаром особистості. Автори експериментально підтвердили, що чим адаптивніша ідентичність, тим цілісніший життєвий наратив [4, с.11].

L. Sandoval, M. Alcaraz вважають, що формування ідентичності може відбуватися завдяки автобіографії у центрі якої не те, як людина формує та надає сенс своєму життю, а досвід як референт послідовностей, які переживає індивід, діалог між індивідом і його оточенням. Таким чином біографічна розповідь дає змогу сприйняти й уможливити означення досвіду, який є складовою індивідуальної, колективної історії та ідентичності [4, с.9].

У результаті теоретичного аналізу можна зробити висновок, що є достатньо досліджень структури феномену ідентичності, проте на сьогодні важливим постає питання процесу формування цього поняття.

Сучасні науковці наголошують, що дослідження та конструювання ідентичності можливе завдяки наративному методу, який відноситься до ідеографічного підходу вивчення особистості. Адже саме цей метод дозволить вивчити досвід особистості, який є основою феномену ідентичності. Саме тому перспективами нашого дослідження буде теоретичне обґрунтування моделі формування наративної ідентичності.

1. Amanda A., Uliaszek A. and other. Bridging Development and Disturbance: A Translational Approach to the Study of Identity. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1037/per0000514.supp>

2. Kapoor C., Misra I. Religious Identity: A Missing Link In Identity Discourse. *Indian Journal of Social Science and Organizational Behaviour*. 2017. Vol. 6. P. 7-15.

3. Licona N. E. A. Theory for the Study of Identity. *Advances in Anthropology. Mexico*, 2021. Vol. 11. P. 13-24.

4. Sandoval L. O., Alcaraz M. G. G. Contributions to the debate on the study of identities and biographies. *Dialogos sobre education*. 2019. Vol. 10. P. 1-13. URL: <http://www.scielo.org.mx/pdf/dsetaie/v10n18/2007-2171-dsetaie-10-18-00009-en.pdf>

5. Urrieta L., Hatt B. Qualitative Methods and the Study of Identity and Education. *Research and Assessment Methods* (Online Publication). USA, 2019. DOI: 10.1093/acrefore/9780190264093.013.550

6. Zahrai L. Narrative identity: formation mechanism. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*. Ivano-Frankivsk, 2020. Vol. 7, No. 2. P. 83-89.

Пілецька Л.С.
завідувачка кафедри соціальної психології,
доктор психологічних наук, професор,
*(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)*

Євченко І.Г.
магістрантка психології
*(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)*

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ ОЧІКУВАНЬ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ НА ПЕРЕЖИВАННЯ ТРИВОГИ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19

Пандемія COVID-19 змінила звичний ритм життя усього українського суспільства. Не стала винятком і студентська молодь, яка завжди була найбільш активною його частиною. Карантин, вимушена ізоляція, негативно забарвлена інформація щодо зростання рівня захворюваності та смертності від коронавірусної інфекції тощо докорінно змінили траєкторію соціальних очікувань студентської молоді. Це, у свою чергу, призвело до виникнення відчуття страху, формування фобій, переживання стресу і тривоги.

Феномен соціальних очікувань особистості був предметом вивчення таких науковців як І. Попович, Т. Шибутані, П. Фролов, О. Крамаревич, І. Гоян, В. Будз, О. Нечаєв, Д. Грибов, С. Пирожкова та ін. Проте, в умовах пандемії COVID-19 виникла необхідність більш детального вивчення взаємозв'язку пандемії та соціальних очікувань, їх взаємного впливу, зокрема впливу соціальних очікувань студентської молоді на переживання тривоги у період пандемії COVID-19.

Студентські роки є тим етапом соціалізації, впродовж якого соціальні очікування молоді спрямовані на втілення індивідуального життєвого плану, професійне самовизначення, розширення сфери комунікації та громадської активності.

Соціальні очікування – це суб’єктивні орієнтації (сукупність соціальних установок, елементів знань, стереотипів, оцінок, переконань), які поділяють члени соціальної групи (або суспільство в цілому) щодо майбутнього перебігу подій, та забезпечують пізнавальну, емоційну і поведінкову готовність індивідів до цих подій [8].

В основі соціальних очікувань студентської молоді лежить протиріччя даного вікового періоду, що полягає у яскравій вираженості бажань і прагнень, однак, можливостей для здійснення їх у молодій людині недостатньо. Це протиріччя призводить до виникнення тривоги й побоювання, які, безумовно, впливають на самооцінку, ставлення до себе, взаємостосунки зростаючої особистості.

Сучасна студентська молодь живе в суспільстві зі складними соціально-економічними, політичними, культурними умовами, які стимулюють негативне світосприйняття, що сприяє зневірі молоді у власних силах, виникненню тривожних і депресивних розладів.

Суспільна невизначеність, стресогенність життєвих обставин, спричинених розповсюдженням COVID-19, різко вносять корективи у соціальні очікування та провокують стійкі негативні емоційні переживання сучасної молоді. Ці переживання, в свою чергу, знижують адаптивність молодих людей до умов тривалого карантину та підвищують ризик ускладненого перебігу хвороби. В умовах пандемії тривожність займає особливе місце серед негативних переживань студентської молоді. Ключовою емоцією в суб’єктивному переживанні тривоги є страх [7].

Тривога є неприємним емоційним станом, якому притаманне очікування несприятливих варіантів розвитку подій, наявність передчуттів негативного забарвлення, напруги, страху та хвилювання. Різниця між тривогою та страхом полягає у тому, що зазвичай стан тривоги є безпредметним, тоді як страх обумовлений існуючим об’єктом-причиною, подією чи ситуацією [6].

Прийнято вважати, що тривога є емоційно загостреним відчуттям майбутньої загрози. З огляду на природну доцільність тривоги варто зазначити: позитивна її роль полягає не лише у тому, що тривога є своєрідним індикатором

порушення, а й у тому, що завдяки тривозі відбувається мобілізація наявних резервів психіки [5].

По суті карантинні обмеження постають як ситуація вибору для молодої людини: зануритись у вир тривоги, сумнівів, страху, депресії чи сприйняти ситуацію як виклик, платформу для особистісного самопізнання та самовдосконалення, збагачення кола і засобів комунікації. Водночас, зростає ризик потрапляння студентів під несприятливий вплив інфодемії, маніпулятивних інформаційних технологій. [3].

В умовах пандемії COVID-19 у зв'язку із соціально-економічною нестабільністю в державі студентська молодь може переживати тривогу, викликану внаслідок нереалізованих соціальних очікувань, пов'язаних із:

негативними подіями у власному житті,
хвилюванням за життя і здоров'я рідних,
труднощами, пов'язаних з навчанням,
наявними конфліктами з оточуючими,
відчуттям невизначеності свого майбутнього тощо.

Значну роль у переживанні тривоги студентською молоддю в умовах пандемії також відіграє різка перебудова звичного ритму і очікуваного способу життя та соціальна ізоляція.

Важливим превентивним чинником негативних емоційних переживань студентської молоді є рефлексія особистісного досвіду в умовах карантинних обмежень. Як зазначає Зазимко О.В., з одного боку, студенти вбачають у самоізоляції перешкоду на шляху до розвитку і реалізації власних соціальних очікувань, а з іншого – розглядають її як можливість переоцінки пріоритетів [2].

При зростанні позитивного самосприйняття, самовпевненості, оптимізму інтенсивність прояву соціальних страхів і викликаної ними тривоги, зменшується.

Причиною виникнення надмірної тривожності можуть бути як соціальні очікування, пов'язані з навчальною діяльністю (завантаження навчальним матеріалом, розчарування професійним вибором, труднощі працевлаштування

тощо), так і невинуваті особисті соціальні очікування (конфлікти в сім'ї, смерть близьких людей, низьке матеріальне забезпечення тощо), що негативно впливають на фізичне і психічне здоров'я студентської молоді [1].

Студентам з високим рівнем тривожності рекомендується зниження суб'єктивної значущості ситуацій, перенесення фокусу уваги зі значущої ситуації на осмислення діяльності та формування почуття впевненості в успіху [4].

Таким чином, кожен студент в умовах пандемії COVID-19 має право вибрати копінг-стратегію, яка буде ефективно допомагати долати страх, тривогу та інші негативні емоції. Зокрема, це може бути: зосередження лише на позитивних аспектах життя, спорт, танці, вокал, йога, вишивка, плетіння, малювання картин, перегляд фільмів, читання художньої та психологічної літератури, взаємодія з домашніми тваринами, аромотерапія та релаксація (система прийомів, що сприяють м'язовому розслабленню, зняттю психоемоційної напруги та відновленню внутрішнього стану спокою). Оволодіння техніками релаксації сприяє саморегуляції, тобто засвоєнню здатності свідомо управляти собою, регулювати свої емоційні стани, відновлювати сили та планувати життєві справи. Регулярне свідоме керування своїм психоемоційним станом є запорукою психічного здоров'я, умовою гармонійного самопочуття та психологічного благополуччя студентської молоді.

1. Волошок О.В. Особистісні чинники тривожності студентської молоді. Вісник Одеського національного університету. Психологія, 2012. Вип. 8. С. 479-484.

2. Зазимко О. В. Дослідження конструювання досвіду особистістю в умовах карантину. Досвід переживання пандемії covid-19: дистанційні психологічні дослідження, дистанційна психологічна підтримка: матеріали онлайн-семінарів 23 квітня 2020 року «Досвід карантину: дистанційна психологічна допомога і підтримка» та 15 травня 2020 року «Дистанційні психологічні дослідження в умовах пандемії covid-19 і карантину» / ред. М.М. Слюсаревського, Л.А. Найдьоновой, О.Л. Вознесенської. Київ. ІСПП НАПН України, 2020. С. 52–55.

3. Коробанова О.Л. Соціальна взаємодія та переживання складних соціальних ситуацій в умовах пандемії COVID-19. Проблеми політичної психології, 2020. Вип. 9 (23). С. 73–94.
4. Маслова Т.М. Динамика тривожності студентів вуза в процесі їх професійного становлення. Вектор науки Тольяттинск. гос. ун-та, 2014. № 4. С. 168–171.
5. Прихожан А. М. Причини, профілактика і преодоління тривожності. Психологічна наука і освіта, 1998. №2. С.11-17.
6. Рогов Е. И. Настільна книга практичного психолога в освіті: Учеб. посіб. Москва: ВЛАДОС, 1995. 529 с.
7. Фенина О.Я. Особливості тривожності і страхів у студентській молоді. Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві, ортобіоз та паліативна допомога із циклу: Психологічні складові сталого розвитку суспільства: пошук психологічного обґрунтування на виклики сучасності: матеріали VII Наук.-практ. інтернет-конф. з міжнар.участ. 14-16 січ. Луцьк, 2021. С. 114 – 117.
8. Философский энциклопедический словарь. Гл. ред. Ильичев Л. Ф., Федосеев П.Н., Ковалев С. М., Панов В. Г.: Сов. Энциклопедия. Москва, 1983.

Пронь Л.М.
магістр психології,
аспірантка кафедри управління та бізнес-адміністрування
(*Інститут післядипломної освіти та довузівської підготовки
Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника*)

МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

В умовах пандемії COVID-19, в умовах постійного стресу через політичну, економічну та соціальну ситуації, важливо дбати про ментальне здоров'я працівників в організаціях. Стійкість і моральний дух – є важливими складовими, які допомагають людині витримати складні обставини життя.

Для ефективної та продуктивної роботи працівник повинен бути психологічно, психічно здоровим. В ситуації, коли працівники психологічно, емоційно, фізично не почуваються добре, тоді продуктивність їхньої роботи знижується.

Власова-Чмерук О. зазначає, що, впроваджуючи позитивні HR-практики можна досягнути благополуччя персоналу організацій. В першу чергу, вона розглядає життєвий цикл працівника в організації [3, с. 72].

Здоров'я, за визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я, це «стан повного фізичного, психічного та соціального благополуччя, а не лише відсутність хвороби чи фізичних дефектів. Психічне здоров'я – це стан благополуччя, коли людина реалізує свої власні здібності, може впоратися зі звичайними життєвими стресами, може продуктивно працювати та внести вклад у свою спільноту» [8].

Терещенко К. на трьох рівнях розглянула детермінанти психологічного здоров'я персоналу організацій, визначила зміст та структуру психологічного здоров'я особистості [4].

Лукова М. проаналізувала ризики і виклики, які виникають перед керівником в процесі реалізації власної управлінської компетентності [6].

Бутиліна О. та Філенко О. проаналізували на рівнях «керівник-підлеглий» та «колеги в колективі» особливості поведінки осіб з ментальними розладами в трудовому колективі, визначили основні групи розладів особистості, проаналізували порушені норми, запропонували рекомендації та менеджерські прийоми в роботі з працівниками з ментальними розладами та їх оточенням в організації [2]. Персонал, який створює стресові ситуації, поширює плітки, дезінформує, провокує конфлікти, ускладнює звичайну комунікацію, провокує, потребує загальної уваги, має ознаки ментальних проблем [2, с. 40]. Рекомендації потрібно застосовувати, щоб усередині організації члени колективу були морально здоровими, плідно працювати і створювати комфортну атмосферу.

Лагодзінська В. проаналізувала креативність персоналу освітніх організацій як важливу детермінанту забезпечення психологічного здоров'я персоналу. Саме психологічні технології розвитку креативності забезпечать психологічне здоров'я особистості [5].

Терещенко К. зазначає, що «психологічне здоров'я є комплексним психологічним явищем, яке обумовлено впливом багатьох особистісних детермінант. Толерантність особистості є інтегральною характеристикою, яка пов'язана із загальним світосприйняттям людини й обумовлена її особистим досвідом, особистісними якостями, цінностями та фундаментальними

переконаваннями, що дозволяє розглядати толерантність як одну з детермінант психологічного здоров'я особистості. Врахування толерантності як однієї з його детермінант сприятиме розробці програм забезпечення психологічного здоров'я населення» [7, с. 93].

Астаф'єва К., Боднар І. розробили сучасну методику, спрямовану на покращення ментального здоров'я працівників в організації. Автори зазначають, що «Ментальне або психічне здоров'я – це стан людини, за якого вона в змозі благополучно реалізовувати свій потенціал, долати різноманітні перешкоди, боротися зі стресом, підвищувати продуктивність та вносити вклад у розвиток компанії» [1].

Для зміцнення психічного здоров'я необхідно:

- втручатись в ранньому дитинстві;
- підтримувати дітей;
- розширювати соціально-економічні права і можливості жінок;
- соціально підтримувати людей похилого віку;
- впроваджувати програми, які орієнтовані на вразливі верстви населення;
- пропагувати психічне здоров'я в школах;
- проводити заходи щодо психічного здоров'я на роботі;
- працювати над житловою політикою;
- впроваджувати програми запобігання насильству;
- реалізовувати програми розвитку громад;
- знижувати рівень бідності та соціально захищати бідних;
- мати антидискримінаційні закони та кампанії;
- заохочувати права, можливості та догляд за особами з психічними розладами [8].

На шляху до ментального здоров'я працівників потрібно сфокусуватися на чотирьох цілях:

- посилити ефективне лідерство та управління психічним здоров'ям;
- на громадських умовах надавати комплексні, інтегровані послуги з психічного здоров'я;

- реалізувати стратегію профілактики психічного здоров'я;
- посилити інформаційні системи, дослідження психічного здоров'я [8].

Отже, ментальне здоров'я – важлива складова благополуччя працівника в організації. З боку керівника, колективу та самої людини потрібна постійна праця над собою та над взаємовідносинами в організації.

1. Астаф'єва К. О., Боднар І. В. Ментальне здоров'я працівників на підприємстві – запорука скорочення плинності кадрів. Topical issues of the development of modern science : the 3rd International scientific and practical conference (November 13-15, 2019, Sofia, Bulgaria). – Sofia, Bulgaria, 2019. С. 196-201. URL: <https://cutt.ly/zH5M0JN> (дата звернення: 19.02.2022).

2. Бутиліна О. В., Філенко О. В. Персонал з ментальними проблемами як об'єкт соціологічного аналізу. Socioпростір: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи. №10 (2020). С. 37-42. URL: <https://periodicals.karazin.ua/socioprostir/article/view/16795/15482> (дата звернення: 18.02.2022)

3. Власова-Чмерук О. М. Впровадження позитивних HR-практик для забезпечення благополуччя персоналу організацій. Національний авіаційний університет. Moderni aspekty vedy. Svazek XIV mezinarodni kolektivni monografie. с. 72-82. URL: <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/54348/1/%d0%92%d0%bb%d0%b0%d1%81%d0%be%d0%b2%d0%b0-%d0%a7%d0%bc%d0%b5%d1%80%d1%83%d0%ba%20%d0%9e.%d0%9c..pdf> (дата звернення: 18.02.2022).

4. Терещенко К. В. Детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології імені К.С.Костюка НАПН України. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Випуск 55. 2020. С. 59-65. URL: http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v1/i55/APP_V1_I55.pdf#page=59 (дата звернення: 19.02.2022).

5. Лагодзінська В. І. Креативність як важлива детермінанта забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій: теоретичний аналіз проблеми. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Том 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 54. 2019. С. 29-35. URL: http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v1/i54/APP_V1_I54.pdf#page=29 (дата звернення: 19.02.2022).

6. Лукова М. Д. Ментальне благополуччя керівника в публічному управлінні: сучасні ризики та виклики. Публічне адміністрування та національна безпека: електронне наукове видання. №6/1. 2020. URL:

<https://www.inter-nauka.com/uploads/public/15949847986945.pdf> (дата звернення: 19.02.2022).

7. Терещенко К. В. Толерантність як детермінанта психологічного здоров'я особистості. Актуальні проблеми психології. Том 1. Випуск 57. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/724952/1/15.pdf> (дата звернення: 18.02.2022).

Mental health: strengthening our response. 30.03.2018. World Health Organization. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> (дата звернення: 18.02.2022).

Ревенко С.П.

психолог Соціально-психологічної служби,
кандидат психологічних наук
(Херсонський державний університет)

ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ У ПРОЦЕСІ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ

Несприятливі соціальні, психологічні, економічні чинники спричиняють психічну перенапругу й можуть викликати негативні зрушення в психічному та психологічному стані людини, формування нервово-психічних розладів, негативно впливати на формування «Я-особистості» студентської молоді, особливо у період пандемії. Тому, метою дослідження Соціально-психологічної служби Херсонського державного університету було дослідити психологічне здоров'я студентів у період пандемії (весна 2021 рік). У дослідженні взяли участь 433 студенти університету 1-х курсів.

Для психодіагностичного дослідження психологічного здоров'я нами був застосований «Опитувальник загального здоров'я» [1]. Опитувальник дозволяє діагностувати психологічне благополуччя та емоційну стабільність, виявити порушення у функціонуванні здоров'я студентів і прояви феноменів «дистресової природи»: негативну емоційність (нейротизм), задоволеність та психологічне благополуччя у сфері ділової активності, задоволеність та психологічне благополуччя у сфері міжособистісної активності. Опитувальник «Загального здоров'я» дозволив виявити рівні психологічного благополуччя та емоційної стабільності студентів у період пандемії за такими факторами:

1. Фактор «Негативна емоційність» (нейротизм є характеристикою емоційної нестійкості особистості), а саме:

– високий рівень емоційної стійкості (низький рівень нейротизму) у 29% (128 студентів), це свідчить про те, що ці студенти майже завжди зберігають самоконтроль, коли виникають труднощі і можуть їх подолати без роздратування і хвилювання, у критичних ситуаціях емоційно спокійні і впевнені у собі, самодостатні, вміють контролювати свій психоемоційний стан, адекватно реагувати у стресових ситуаціях та ситуаціях підвищеного емоційного навантаження;

– середній рівень емоційної стійкості (середній рівень нейротизму) у 62% (269 осіб), це свідчить про те, що студенти іноді, коли у них виникають труднощі, можуть втратити самоконтроль, інколи їх подолання може супроводжуватися роздратуванням і хвилюванням, у деяких випадках у критичних ситуаціях можуть проявити емоційну нестабільність і є вірогідність втрачання самоконтролю у екстремальних ситуаціях та ситуаціях підвищеного психоемоційного навантаження.

– низький рівень емоційної стійкості (високий рівень нейротизму) був виявлений у 9% (36 осіб): у цих студентів знижена емоційна стійкість, підвищена емоційна збудженість або, навпаки, психоемоційне заторможення, відчувають постійне напруження, страх або паніку без особливих на те причин, не можуть подолати труднощі, які виникають у критичних ситуаціях і ситуаціях підвищеного психоемоційного навантаження, втрачають самоконтроль, схильні до невротичних реакцій, нервових зривів, стану тривоги.

Фактор 2 «Задоволеність і психологічне благополуччя у сфері міжособистісної активності», а саме:

– високий рівень задоволеності і відчуття психологічного благополуччя (3% (13 осіб)), це свідчить про те, що майже завжди вони відчувають почуття кохання і прихильність до оточуючих людей, з великим бажанням проводять багато часу у спілкуванні з іншими людьми і отримують від цього задоволення, відчувають себе потрібними і щасливими у міжособистісному спілкуванні;

– середній рівень задоволеності і відчуття психологічного благополуччя було виявлено у 87% (380 осіб) – студенти у деяких випадках відчують розчарування, втрату почуття кохання і прихильності до оточуючих людей, інколи не бажають проводити час у спілкуванні з іншими людьми і не отримують від цього задоволення, іноді їм подобається залишатися наодинці, не завжди відчувають себе гармонійно, потрібними і щасливими у міжособистісному спілкуванні;

– низький рівень задоволеності і відчуття психологічного благополуччя було виявлено у 10% (40 студентів): ці студенти дуже часто відчують розчарування, недовіру, втрату почуття кохання і прихильності до оточуючих людей, не бажають проводити час у спілкуванні з іншими людьми і не отримують від цього задоволення, подобається залишатися наодинці, відчувають себе негармонійно, непотрібними і нещасливими у міжособистісному спілкуванні; а також емоційно виснаженими;

Фактор 3 «Задоволеність і психологічне благополуччя у сфері ділової активності»:

– високий рівень задоволеності і психологічного благополуччя у сфері ділової активності: було виявлено у 2% (7 осіб): ці студенти майже завжди вміють організуватися та сконцентруватися на виконанні своїх справ, незважаючи на перешкоди, відчувають, що дуже гарно вдається все, щоб не робили, добре справляються зі своїми справами, отримують задоволення від виконаної роботи та повсякденних завдань, відчувають себе здатним приймати рішення з різних питань, здатні усвідомити і прийняти свої проблеми об'єктивно, енергійні і повні сил при виконанні поставлених цілей;

– середній рівень задоволеності і психологічного благополуччя у сфері ділової активності: було виявлено у 88% (384 особи): ці студенти іноді не можуть організуватися та сконцентруватися на виконанні своїх справ із-за перешкод, інколи вони відчувають, що не дуже гарно вдається виконати необхідні завдання, не завжди добре справляються зі своїми справами, інколи не отримують задоволення від виконаної роботи та повсякденних завдань, не завжди відчувають себе здатними приймати рішення з різних питань та

усвідомити і прийняти свої проблеми об'єктивно, не завжди енергійні і повні сил при виконанні поставлених цілей;

– низький рівень задоволеності і психологічного благополуччя у сфері ділової активності: було виявлено у 10% (42 особи): цим студентам дуже важко організуватися та сконцентруватися на виконанні своїх справ, особливо коли виникають перешкоди, майже завжди відчують невдоволеність від виконаної роботи, погано справляються зі своїми справами, практично ніколи не отримують задоволення від виконаної роботи та повсякденних завдань, не відчують себе здатним приймати рішення з різних питань, їм дуже важко усвідомити і прийняти свої проблеми об'єктивно, майже завжди відчують себе емоційно виснаженими при виконанні поставлених цілей.

Загальний рівень здоров'я :

– високий рівень, вважають себе практично здоровими, 5% (22 особи): студенти майже не хворіють фізично, емоційно стійкі, а також практично завжди відчують задоволення і психологічне благополуччя у різних сферах свого життя (у особистісному житті, міжособистісних стосунках);

– середній рівень психологічного здоров'я – 91% (397 осіб): студенти іноді хворіють, почувають себе фізично та емоційно не здоровими

– низький рівень (високі значення) психологічного здоров'я у 4% (14 осіб): студенти дуже часто хворіють фізично, почувають себе емоційно дискомфортно, знаходяться в несприятливому психоемоційному стані, є емоційно нестійкими, майже завжди незадоволені своїми стосунками, як у діловому спілкуванні, так і у міжособистісних відносинах.

Отримані результати вказують на необхідність психологічного супроводу студентів для покращення психологічного здоров'я студентів у період пандемії, враховуючи, що згідно з визначенням Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), здоров'я є станом повного соціального, біологічного і психологічного благополуччя людини, а не тільки відсутністю хвороб і фізичних вад.

1.Бурлачук Л.Ф., Духневич В.Н., Дубровинский Г.Р. «Опросник общего здоровья»: предварительные итоги русскоязычной адаптации. *Журнал практикующего психолога*. 2005. № 11. С. 49-57.

Сватенкова Т.І

кандидат психологічних наук, докторант
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

РОЛЬ І МІСЦЕ ЕМОЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ЖИТТІ ПІДЛІТКІВ

Характеризуючи психологічний потенціал підлітка, важливо зазначити, що саме емоції дуже часто є регулятором набуття актуальних навчальних та життєвих навичок. Підлітковий вік є сенситивним у процесі становлення особистості й вибору життєвого шляху. На даному періоді підліток розвивається у соціумі, навчається у закладах освіти, визначаючи свої плани на майбутнє. Емоційна сфера набуває якісних змін, учні підліткового віку навчаються керувати своїми емоціями та емоційними станами [1].

Кілька років наша країна знаходиться у ситуації пандемії, що призводить до суспільної психосоціальної депривації більшості людей. Особливо від цього потерпають підлітки, оскільки вони обмежені у спілкуванні і набутті особистого досвіду і знань заборонами суспільного характеру та дистанційним навчанням. Іще фактор тривоги і психологічного напруження в очікуванні вирішення проблеми із захворюванням, засилля негативної інформації, знервованість батьків, переживання за власне здоров'я і багато інших факторів «роздратування» і «напруження» спричиняють негативний вплив на емоційно-психологічну сферу підлітків.

Соціологічний центр Forsa (Німеччина) (<https://www.linkedin.com/>) провів опитування, щоб виявити найбільш поширену серед дітей емоційну реакцію. Не завжди емоції дітей були негативними. Наприклад, 38 % дітей раділи, що більше часу проводять з близькими. Але 13 % страждали від самотності, 7 %

відчували страх, а найвищий відсоток стосувався саме соціального спілкування – 76 % дітей переживали через те, що не можуть бачитися з друзями.

Для з'ясування думки респондентів щодо актуальності розвитку емоційного потенціалу підлітків проведено анонімне анкетування підлітків, залучено 370 учнів на добровільних засадах, дистанційно (через сервіс гугл-додатки), анонімно. Приймали участь у опитуванні школярі різних регіонів України (Північний, Центральний, Західний) віком 13-15 років. Анкета «Емоції у моєму житті» містить питання змішаного характеру, які умовно можна поділити на блоки «значення емоцій і переживань», «джерела отримання інформації», «якість інформації», «досвід використання».

Проаналізувавши відповіді респондентів, можна зробити наступні висновки:

У блоці «Значення емоцій і переживань» більшість респондентів виділили наступні відповіді:

- 1) дуже важливе джерело інформації і підґрунтя стосунків; (278 чол 75%);
- 2) на настрої може впливати усе, не тільки люди; (235 чол 64%);
- 3) важлива роль емоцій у житті (302 чол 82%);
- 4) почуття не на довго можуть змінити людину; (263 чол -71%).

У блоці «Джерела отримання інформації» маємо наступні відповіді:

- 1) від близьких та друзів; (254 чол – 69%);
- 2) соціальні мережі та інтернет; (290 чол 78%);
- 3) у ситуації кризи поради не переживати, все пройде (218 чол 59%).

У блоці «Якість інформації» більшість обрала такі відповіді:

- 1) інтернет-джерела; (303 чол 82%);
- 2) щодо щирості – всі люди вміють «прикидатися»; (215 чол 58%);
- 3) емоційний інтелект буду розвивати через онлайн-навчання; (212 57%).

У блоці «Досвід використання» маємо:

- 1) емоції важливі, але не головні (245 – 66%);
- 2) у мене є один друг, стосунки з яким переповнені емоціями; (244 – 66%);
- 3) дуже часто, емоції складно зрозуміти, вони індивідуальні; (351 – 95%);

4) не всі стосунки мають бути наповнені емоціями, треба бути обачним; (269 – 73%).

Очевидно, що для підлітків емоції та переживання є важливим джерелом інформації про себе та інших людей, вони допомагають побудувати стосунки та відіграють важливу роль у житті особистості. Важливо, що більшість підлітків вважає, що усе навколо може впливати на настрій та емоції людини, хоча почуття і переживання на довго не змінять нікого.

Дуже жаль, що у час розвинених технологій, високої якості навчання і професіоналізму, підлітки основним джерелом інформації вважають близьких та друзів, а високої довіри заслуговують соціальні мережі, а не відповідні спеціалісти. Можна припустити, що даний факт пов'язаний з провідною діяльністю – спілкуванням – і високою довірою до однолітків. З іншого боку, це також може бути пов'язано з особливостями карантинного режиму, коли основними джерелами інформації стають близькі та інтернет.

Загалом, складається враження, що опитувані цінують емоції та переживання, але й бояться їх проявляти, довіряти, намагаються дистанціюватися від них. Більшість респондентів (95%) погано розбираються в емоційних проявах і вважають їх складними для розуміння. А з іншого боку – вони не підуть до спеціаліста у випадку проблем у даній сфері (59%) і якщо і обиратимуть навчання, то онлайн (57%), дистанційно.

Таким результатам є кілька причин:

- тривалий карантин і тривога загальнонаціонального рівня створили певним чином ситуацію суспільної психосоціальної депривації і недовіри;
- особливості соціальної ситуації розвитку підлітків (часті коливання емоцій, довіра до групи собі подібних, максималізм, протистояння дорослим і правилам);
- низька обізнаність підлітків про можливості емоційного інтелекту людини та його розвитку.

Звичайно, усі ці фактори діють укупі, але, на жаль, у шкільній програмі відсутні дисципліни, що могли б дати інформацію і певні навички щодо розвитку і регуляції психологічної сфери підлітків.

1.Липунова О. В. Эмоции как базовый компонент в структуре адаптивного поведения личности (На примере личности подростков и юношей): Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Комсомольск-на-Амуре: КПУ, 2012. 202 с.

Сибірна Р.І.

професор кафедри теоретичної психології,
доктор біологічних наук, професор
(*Львівський державний університет внутрішніх справ,
Національний університет «Львівська політехніка»*)

Сибірний А.В.

доцент кафедри загальної гігієни з екологією,
кандидат біологічних наук, доцент
(*Львівський національний медичний університет
імені Данила Галицького*)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕРГОНОМІКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ В НАУКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

У зв'язку із збільшенням об'єму інформації та впровадженням інформаційних технологій сьогодні вкрай актуальними стають дослідження психофізіологічних та психологічних особливостей професійної діяльності науковців, спрямовані на вивчення оптимальних умов праці, а також їх граничних можливостей, якими займається ергономіка. Вона належить до групи наук неklasичного типу, які об'єднують риси наукової дисципліни й засоби практичної діяльності і тісно взаємопов'язана з психологією, фізіологією, гігієною, соціологією і безпекою праці та ін. [3, с 21-24].

Відомо, що інтенсивна розумова праця науковця потребує посиленого функціонування процесів уваги, пам'яті, мислення, емоційної сфери, а, відповідно, напруження зорового та слухового аналізаторів і навантаження на них. Крім того, наукова діяльність супроводжується нервово-емоційним напруженням, особливо у процесі пошукової, організаційної та оціночної роботи.

Внаслідок тривалої інтенсивної науково-дослідної діяльності у людини може з'явитися тимчасове зниження функціональних можливостей організму,

порушення фізіологічних функцій та погіршення кількісних і якісних показників праці, збільшення кількості помилок. Можуть виникати зміни і у психічному стані. У результаті виникає втома, яка супроводжується певними змінами у центральній нервовій системі, у м'язах та інших органах і системах, знижується опірність організму до інфекцій, зростає імовірність захворювання серцево-судинної системи. Часто працівники у сфері науково-дослідницької роботи потрапляють у групи підвищеного ризику виникнення хвороб суглобів, м'язів, хребта. Ці хвороби розвиваються поступово, протягом багатьох місяців і навіть років у результаті постійної функціональної напруги певної частини тіла і спричиняють кумулятивні травми [2].

Для запобігання таких проблем людям розумової праці слід дотримуватися вимог щодо організації роботи та забезпечувати її умови. Відповідно, з метою забезпечення психогігієнічних заходів підвищення розумової працездатності науковців важливе значення має дотримання гігієнічних вимог щодо облаштування робочого місця, його освітлення, зручної пози при роботі.

На сучасному етапі розвитку ергономіки визначено певні пріоритети:

- ергономіка робочого місця;
- психофізіологічне забезпечення діяльності;
- інтерфейс «користувач - комп'ютер»;
- офтальмоергономіка;
- екоергономіка (всебічне врахування факторів навколишнього середовища, що діють на людину як у процесі виробничої діяльності, так і в невиробничій сфері);
- ергодизайн (комплексні ергономічні дослідження «людського чинника» у зв'язку з дизайнерськими розробками) [1, с 528-529; 2].

Так, сьогодні когнітивна ергономіка вивчає розумові процеси - сприйняття, пам'ять, мислення, моторні реакції, оскільки вони найбільше впливають на взаємодію людини з іншими елементами її діяльності. Предметами досліджень цієї галузі ергономіки є також розумова діяльність, процеси прийняття рішень; робота, яка вимагає високої кваліфікації;

особливості взаємодії між людиною та комп'ютером; професійний стрес, надійність людського організму. При цьому наголошується на безперервному навчанні людини у зв'язку з постійним удосконаленням соціотехнічних систем.

Психофізіологічні вимоги ергономіки передбачають встановлення відповідності між енергетичними, швидкісними, зоровими та іншими фізіологічними особливостями людини та елементами її науково-дослідницької діяльності, зниження нервово-емоційних напружень та фізичних навантажень, обґрунтування оптимальних режимів праці та відпочинку.

Психологічні вимоги ергономіки передбачають встановлення відповідності між спадковими і набутими рефlekсами, можливостями пам'яті і мислення та елементами специфічної наукової діяльності. Антропометричні та біомеханічні вимоги ергономіки передбачають встановлення відповідності між засобами праці науковця, розмірами та масою його тіла, силою і напрямом рухів.

Гігієнічні вимоги ергономіки передбачають забезпечення комфортних метеорологічних умов середовища, оптимального фізико-хімічного складу повітря, належних рівнів освітленості, шуму та вібрації.

Естетичні вимоги ергономіки передбачають встановлення відповідності між естетичними потребами людини наукової праці та художньо-конструкторським оформленням її робочого місця. Соціальні вимоги ергономіки передбачають поглиблення змісту праці, творчої активності науковця, ефективності проведення дослідницьких робіт.

У зв'язку з цим, на сьогоднішній день проблемами забезпечення комфортних умов для ефективної діяльності працівників наукових організацій інтенсивно займаються лабораторії інженерної психології, дослідження людських факторів

Психофізіологічну межу поділу праці визначають за умовою нормального функціонування людського організму. Поєднання дослідницьких функцій повинно бути оптимальним щодо фізичних і нервових навантажень і не викликати негативних наслідків. Бажано, щоб робота наукового працівника

складалась із різноманітних елементів, виконання яких забезпечувало б чергування навантажень на різні частини тіла й органи чуття людини.

Всі функції центральної нервової системи реалізуються у кожній конкретній реакції організму, забезпечуючи ефект найбільшого пристосування до мінливих умов зовнішнього середовища і підвищуючи фізіологічну опірність організму шкідливим зовнішнім впливам.

Психологічні причини невдач у роботі науковця розглядають на трьох рівнях:

- на рівні особистості за спадковими та набутими психо-фізіологічними особливостями;

- на рівні найближчого оточення за взаємовідносинами у колективі науковців, відносинами з керівником наукового проекту, рівнем вимог до результатів досліджень, наявністю санітарно-побутових умов та потребами культурного і фізичного відпочинку;

- на рівні суспільства за наявністю сучасних високих технологій, за загальним рівнем медичного, матеріального та соціального забезпечення, рівнем інформованості про можливу небезпеку під час проведення наукових досліджень, можливим професійним ризиком та вимог щодо збереження життя та здоров'я працівників, які законодавчо закріплені в нормативних актах з питань охорони праці.

Психологічні засоби сприяння успішній професійній діяльності науковця передбачають дві складові:

- створення належних умов праці та засобів проведення наукових досліджень;

- підвищення рівня індивідуальної захищеності науковців у плані забезпечення їх психічного та фізичного здоров'я.

Таким чином, загальна мета ергономіки у здійсненні науково-дослідної діяльності полягає у забезпеченні зручних і комфортних умов праці науковців, а відповідно й ефективному функціонуванні системи «людина — наука»; збереженні здоров'я та гармонійному розвитку особистості.

1. Головка О.М., Чорній М.В. Складові сучасних підходів до охорони праці, техніки безпеки, естетики й ергономіки устаткування. *Ергономіка і суспільство*. 2017, Вип.8. С. 524-531.

2. Царик І.М., Черниченко О.І., Черниш Н.М. Критерії та напрями аналізу ефективності організації робочого місця. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету*. URL: <https://economic-vistnic.stu.cn.ua/index.pl?task=arcls&id=745> (дата звернення 18.02.2022).

3. Яковлев А., Черненко М. Визначення соціально-економічної ефективності робочої сили в умовах інноваційного розвитку. *Економіка України*. 2012. № 4. С. 16-24.

УДК 159.9:316.346.2

Смокова Л.С.

Доцент кафедра практичної та клінічної психології,
Кандидат психологічних наук, доцент,
(*Одеський національний університет імені І.І.Мечнікова*)

Туманян Г.І.

студентка магістратури 1 курсу спеціальності «Психологія»,
(*Одеський національний університет імені І.І.Мечнікова*)

ГЕНДЕРНА ОБУМОВЛЕНІСТЬ ПОВЕДІНКОВИХ ПАТЕРНІВ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Актуальність проблеми. Гендерні особливості поведінкових патернів керівників є вкрай актуальними питаннями в організаційній та соціальній психології у зв'язку з тим, що нині намітилися позитивні тенденції, які характерні як для України, так і для Заходу: під час прийому на роботу керівника стали надавати перевагу жінкам. Насамперед це обумовлено демографічними факторами, які свідчать, що протягом багатьох десятиліть відзначається перевага жіночого населення над чоловічим. По-друге, роль чоловіка і жінки в суспільстві зазнає значних змін. По-третє, вивчення психології чоловіка і жінки в бізнесі, їх відмінностей один від одного має

безпосереднє відношення не тільки до людини як такої, але також до суспільства в цілому. На відміну від чоловіків, котрим характерні низький рівень емпатії та комунікативних навичок, консерватизм, агресивність, жінки не лише об'єднують співробітників, виявляють співчуття, а й уміють мотивувати їх на виконання важких завдань у критичних ситуаціях [3].

Різні дослідження гендерних аспектів в управлінській практиці (Н. В. Афанасьєва, І. А. Батурін, В. А. Білих, D. McClelland, D. Atkinson, R. Weiner, D. Rotter, K. Levin) показали, що такі параметри, як: особливості підходів до керівництва колективом та особистістю, особливості міжособистісних відносин, ділові та психологічні якості керівників виразно відрізняються у жінки чоловіків [1; 2; 4]. Але наскільки значущі, закономірні та виправдані ці відмінності на соціально-психологічному рівні у бізнесі? На це питання ми й спробували дати відповідь у цій доповіді.

Основна мета доповіді – описати гендерну специфіку прояву індивідуального стилю керівництва, типів влади та способів врегулювання конфліктів.

Нами було проведено емпіричне дослідження у комерційних організаціях м. Одеса. У дослідженні взяли участь 108 співробітників менеджерів-управлінців організації, віком від 30 до 55 років, усі є менеджерами середньої та вищої ланки. Були використані такі опитувальники: опитувальник визначення іміджу управління персоналом (адаптований варіант методики В.П. Захарова); опитувальник дослідження типів влади А.І. Юр'єва; методика діагностики схильності особи до конфліктної поведінки К. Томаса.

Отримані результати показали, що чоловікам (64%) пріоритетним є директивний (авторитарний) стиль керівництва. В своїй управлінській практиці вони орієнтуються насамперед на власну думку та оцінку, прагнуть влади, схили до великої дистанції з підлеглими, вважають за краще встановлювати жорсткий контроль за діями підлеглих і не завжди схильні визнавати свої помилки.

У свою чергу, більшість жінок (57%) віддають перевагу демократичному стилю керівництва і лише 10% жінок керівників характерний авторитарний

стиль керівництва. Жінка-керівник прагне делегувати повноваження та розділять відповідальності, виявляти демократичність у прийнятті рішення. При взаємодії з колективом жінці-керівнику характерна велика готовність до співробітництва та колегіального прийняття рішень.

Аналізуючи гендерні відмінності у типах влади встановлено, як і жінки, і чоловіки віддають перевагу інформативному типу влади. На другому місці у чоловіків керівників влада знавця (експертна), тобто, впливати на підлеглих через свої професійні знання, вміння та навички. Застосовуючи цю форму влади керівники можуть швидко дійти якихось результатів без особливих витрат ресурсів.

Жінки, на відміну від чоловіків, віддають перевагу владі винагороди. Вони впливають на підлеглих через позитивне підкріплення. Необхідно відзначити, що використання цього джерела влади є одним із найефективніших в управлінні поведінкою людини. Порівняльний аналіз за допомогою t-критерію Стюдента виявив статистично значущу відмінність у застосуванні влади винагороди. Чоловіки, взаємодіючи з підлеглими, вважають за краще рідше застосовувати цей тип влади, ніж жінки. Також встановлено, що показники референтної влади значно вищі у чоловіків, а показники нормативної (легітимної) влади достовірно вищі у жінок. Отже, здійснюючи функцію контролю за діяльністю персоналу, жінка-керівник вважає за краще демонструвати своє законне право здійснювати вплив і те, що робітник зобов'язаний підкоритися їй. Вона зберігає здатність реалізовувати жорсткі заходи стосовно тих, хто не справляється з поставленими задачами. У свою чергу, чоловік-керівник демонструє свою владу та вплив через уміння використовувати особисті якості в процесі переконання.

Аналіз гендерної специфіки стратегій вирішення конфліктних ситуацій показав, що з чоловіків провідною стратегією виступає конкуренція. У своєму керівництві, чоловіки, вважають за краще використовувати суперництво або застосування сили як способу досягнення мети в конфліктних ситуаціях. На другому місці чоловіки мають стратегію співпраці. Рідше вони застосовують стиль компромісу і ще рідше, вибирають як спосіб взаємодії стратегію

пристосування. У свою чергу, жінки керівники, на відміну від чоловіків, у конфліктних ситуаціях надають перевагу перш за все компромісу. Друге та третє місце посідають стратегії співпраці та пристосування. Порівняно з чоловіками, у жінок стратегія конкуренції посідає четверте місце. Вони рідше використовують як спосіб вирішення конфліктної ситуації суперництво або застосування сили.

За результатами t-критерію Стьюдента можна відзначити, що між жінками та чоловіками існують значні статистичні відмінності у показниках компромісної стратегії. Жінки частіше, ніж чоловіки використовують цей тип вирішення конфліктів.

Висновки: Отримані в емпіричному дослідженні результати вказують на те, що гендерна специфіка керівників визначає різну виразність основних типів індивідуального стилю керівництва, типів влади та способів урегулювання конфліктів і цим обумовлює ступінь ефективності управління. Виявлено, що жіночий стиль керівництва характеризується як більш гнучкий, орієнтований на демократичність і соціальну ситуацію, що часто змінюється. Його головними характеристиками є: активну взаємодію з підлеглими, залучення їх до прийняття рішень, підтримка у співробітниках самоповаги. Здійснюючи функцію контролю над діяльністю персоналу, жінка не прагне жорстких санкцій, а насамперед бажає забезпечити необхідні умови для підлеглих з метою мінімізації покарань.

Чоловічий стиль управління можна описати як «діловий», орієнтований на авторитарну, жорсткішу модель взаємодії з підлеглими. Жінки бачать у бізнесі можливість самореалізації, тоді як чоловіки шукають у ньому можливість самоствердження та набуття свободи. Важливо відзначити, що чоловік керівник ефективніший при постановці цілей організації та за параметром лідерських якостей. З іншого боку, жінка ефективніша у сфері мотивації персоналу, комунікації та при прийнятті рішень – вона з більшою користю використовує знання та потенціал співробітників для аналізу альтернатив.

1. Андреева Г.М. Зарубіжна соціальна психологія ХХ століття: Теоретичні підходи: Навчальний посібник для вузів. М: Аспект-Прес, 2001 288 с.
2. Берн Ш. Гендерна психологія. СПб.: ЄВРОЗНАК, 2001. 306 с.
3. Ільїн Є.П. Диференціальна психофізіологія чоловіка та жінки. - Пітер, 2003.
URL: <http://mvpukiev43.narod.ru/download/pcih/Psychophysiology.pdf>
4. Матюшин Ю. Гендерний підхід до управління персоналом вищої школи. Кадровик. Кадровий менеджмент. 2007. №1. С. 70-74

Сторожук С.В.
професор кафедри української філософії та культури,
доктор філософських наук, професор
(Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

Гоян І.М.
професор кафедри соціальної психології,
доктор філософських наук, професор
(Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника)

ЖІНОЧІ ПРАКТИКИ VS ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ

В сучасному інтелектуальному дискурсі та суспільній свідомості не тільки українського, а і європейського суспільства, спостерігається надзвичайно неоднозначне ставлення до проблеми гендерної рівності. Тут можна зустріти й ультрапрогресивних прихильників гендерного паритету, які, не враховуючи біологічні відмінності статей та людей загалом, домагаються рівних можливостей для представників усіх гендерів, і таких же радикально налаштованих прихильників традиційних цінностей, що, керуючись історично сформованими гендерними стереотипами, ратують за суспільну ієрархію з підпорядкованим, а часто навіть залежним становищем жінки. Жорстке протистояння між двома, здавалось би протилежними підходами, сприяє не тільки утриманню перманентної уваги навколо гендерної проблематики, а відкриває простір для різноманітних спекуляцій та комерціалізації цієї теми, насамперед у країнах пострадянського простору. Внаслідок довготривалого панування цінностей світського гуманізму, а згодом чіткої орієнтації на відродження споконвічних релігійних цінностей, у поєднанні з низьким рівнем

економічного життя, суспільство залишається нечутливим до питань пов'язаних зі свободою самоідентифікації, прояви якої призводять до спротиву тих чи інших механізмів ефективної реалізації гендерної рівності.

Особливо гостро ця тема сприймається в українському суспільстві, де станом на 2021 рік 68% населення визнає себе віруючими [4, с. 3], тим самим орієнтуючись на сімейні цінності та ієрархічну соціальну систему з підпорядкованим становищем жінки, відповідальної за емоційну атмосферу в сім'ї, а з нею й поведінку чоловіка. Саме на таких людей орієнтовані чисельні семінари та тренінги для жінок. Більшість з них орієнтовані на подолання жіночої фрустрації, зумовленою довготривалим спотворенням природного жіночого образу, й у цілком патріархатному дусі, перекладають на жінку відповідальність за невдачі в реалізації сімейного життя та особистого щастя. Нерідко експерти в сімейних відносинах та коучі для жінок перекладають на жінку відповідальність не тільки за її власне щастя, а й за добробут родини й, навіть, поведінку чоловіка, що в такій системі уявлень постає не просто пасивною, а й контрольованою істотою, що позбавлена власної гідності та внутрішнього стрижня. Від нього не залежить ані його власне професійне зростання, ані особистий добробут, ані емоційний стан. Можливість його професійної самореалізації не можлива без певної зовнішньої регуляції жінкою, котра вміло володіє маніпулятивними стратегіями та техніками.

Патріархально орієнтовані освітні програми «прокачування жіночності», на наш погляд, маніпулюють суспільною свідомістю та утверджують дискримінаційні соціальні програми та цінності як щодо жінок, так і щодо чоловіків. Попри це, сьогодні вони залишаються дуже популярними насамперед в українському жіночому середовищі, а тому проста констатація їхньої хибності, практичної неспроможності чи дискримінаційної орієнтованості, не приносить жодних результатів. Українське жіноцтво, перебуваючи в нерівних економічних умовах з чоловіками, готове сплачувати участь у дорогих семінарах заради омріяного щастя, навіть не підозрюючи, що стало жертвою освітнього обману.

Розвінчати наявні в сучасному публічному просторі «жіночі програми» досить не просто з огляду на їхню апеляцію до добре знайомих більшості українців заданих патріархатною у своїй основі модерною соціальною програмою гендерних ролей. В цій парадигмі вони розглядаються як визначені самою природою людини, а їхня видозміна і тим паче трансформація зумовлює деформацію природи чоловіка або жінки та призводить до руйнування соціальності. З огляду на це, видається доречним звернення до теоретико-методологічних зауваг Е. Дюркгейма про те, що будь-які соціальні феномени найкраще досліджувати на прикладі їхніх первісних форм [1, с. 54-55], та нагадати запропоновану К. Леві-Стросом первісну структуру спорідненості, як ту основу на якій виростають всі сучасні форми родинної взаємодії та соціальність загалом.

Звертаючись до теоретичної спадщини К. Леві-Строса, ми цілком свідомі того, що багато запропонованих вченим положень та теоретичних висновків зазнали гострої критики в науковому середовищі. Втім, на наш погляд, ця критика не має достатнього теоретичного потенціалу для спростування фундаментальності засадничих постулатів структурної антропології, в тому числі й обґрунтованої К. Леві-Стросом універсальної структури споріднення, котра нерозривно пов'язана з феноменом шлюбу. К. Леві-Строс доводив, що для ранніх суспільств він став унікальним повідомленням про готовність до взаємодії та розширення соціального простору. З огляду на це, вчений вважає, що біологічну сім'ю, яка складається з матері, батька і дитини та постає замкненою одиницею, а тому не може слугувати основою для споріднення та соціальності. Для того, щоби стати основою соціальної взаємодії, вона має зазнати істотної модифікації, котра, на думку К. Леві-Строса, нерозривно пов'язана з універсальною для всіх культур і народів заборонаю на інцест. Саме вона змусила сім'ю віддавати одного зі своїх членів – зазвичай жінку, до іншої сім'ї, поставши деякою універсальною передумовою виникнення соціальності, об'єктивно вираженою в прихованих у культурному розмаїтті структурах споріднення. Вони, згідно з висновками К. Леві-Строса формуються на основі трьох основних типів родинних зв'язків, а саме: єдинокровності, що

проявляється у відносинах брата і сестри, близькості, якою визначаються стосунки чоловіка та дружини та спадковості, що проявляється у відносинах батька та сина. Інакше кажучи, базова структура споріднення може бути зведена до чотирьох основних елементів: брат, сестра, батько, син. Взаємини між ними задають основні моделі родинних відносин, визначені виявленням К. Леві-Стросом, незмінним законом: «відносини між братом матері та племінником так само пов'язані з відносинами між братом і сестрою, як відносини між батьком і сином з відносинами між чоловіком і дружиною» [3, с. 50-51]. Тобто, знаючи особливості відносин в одній відомій парі, ми можемо зробити висновки про відносини в іншій парі.

Виявлений К. Леві-Стросом закон споріднення не має безпосереднього стосунку до гендерної теорії, проте відкриває простір для цікавого аналізу родинних відносин та спростовує підходи, згідно з якими саме жінка визначає емоційно-психологічний клімат та стосунки в родині, які згідно з виведеним ним законом підпорядковані певній історично сформованій ментальній структурі. Вона транслюється у процесі несвідомого наслідування панівних у батьківській родині та культурі певної спільноти родинних відносинах, які згодом відтворюються у конкретних сімейних відносинах. Звісно, з огляду на це, що в сучасному світі родинний статус дядька (брата матері) помітно знецінився та набув символічного характеру, внаслідок посилення патріархальних зв'язків, теоретичні узагальнення та виведені К. Леві-Стросом моделі родинної взаємодії втратили свій імперативний характер. Важко однозначно сказати, чи здатний сформульований вченим закон соціальної (родинної) взаємодії пояснити чи спрогнозувати відносини в середині сім'ї, утім він дає можливість спростувати засадний для патріархатно орієнтованих соціальних стратегій принцип природної визначеності гендерних ролей як необхідної умови збереження соціальності. Більш того, в глобальному та швидкозмінному світі сучасності сім'я та сімейні цінності нерідко стають однією з найбільших перешкод особистісного визначення та професійної самореалізації. Постаючи жертвами освітніх маніпуляцій, жінки у ХХІ ст. забувають про необхідність власного самовизначення та відмовляються від

професійної самореалізації, тим самим знову і знову відроджуючи у соціальній практиці дискримінаційні моделі гендерної взаємодії.

1. Дюркгейм, Э. Элементарные формы религиозной жизни: тотемическая система в Австралии / пер. с франц. В. В. Земсковой ; под ред. Д. Ю. Куракина. Москва: Элементарные формы, 2018. 808 с.

2. Hoian I., Storozhuk S, Fedyk O. Conceptual modern gender policy challenges. Cherkasy university bulletin: philosophy, 2019. №. 2. Pp. 15-23.

3. Леви-Стросс К. Структурная антропология. М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. 512 с.

4. Особливості релігійного і церковно-релігійного самовизначення громадян України: Тенденції 2000-2021рр. (Інформаційні матеріали). К.: Центр Разумкова, 2021. 172 с.

5. Сторожук С., Гоян І.М., Гендерна рівність у транзитивних суспільствах: проблеми і перспективи. Науковий вісник НУБіП України. Серія: Гуманітарні студії, 2018. Вип. 280. С. 18-29.

Терещук Н.В.

магістр психології

(Національний університет «Києво-Могилянська академія»)

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДОЗВІЛЛЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ

Для підліткового віку притаманні висока соціальна активність, пошук власного «Я», визначення свого місця у житті та знаменита схильність до боротьби з усім, що сприймається консервативним, застарілим. Сучасні старшокласники стикаються з безліччю проблем — складання випускних іспитів, вибір професійного майбутнього, конфлікти з батьками, стосунки з однолітками, перше кохання, тощо. На фоні труднощів та переживань вони стараються виразити себе, що охоплює також сферу дозвілля. В нашому дослідженні дозвілля розглядається як активність, що розкриває особистість та психологічні переживання старшокласника. Метою дослідження є визначення через сферу дозвілля психологічних особливостей старшокласників та розкриття механізмів соціальної адаптації.

Психологічні особливості дозвілля активно досліджуються як вітчизняними (Бойчелюк В. Й., Цимбалюк Н. М., Петрова І. В., Білецький О. А., Золотарьова В. В., Біленець А. В., Паскаль О. В.), так і західними науковцями (Аккерман Д., Стеббінс Р., Голмс К. М, Лоуренс К.) [1]. В дослідженнях показано, що дозвілля є важливою сферою активності та самореалізації особистості. Дозвілля — це сукупність занять у вільний час, за допомогою яких задовольняються безпосередні фізичні, психічні і духовні потреби та відновлюються енергія суб'єкта. Дозвілля відзначається залученістю особистості, відсутністю регламентованості, вільним вибором видів активності, демократичністю, емоційною наповненістю, поєднанням фізичної та інтелектуальної діяльності, можливостями споглядання світу, можливістю розвивати соціальну взаємодію, приймати творчі рішення, розгорнути результативну діяльність, тренування або просто заглибитись у власні переживання. Для значної частини людей у сучасному контексті соціальні інститути дозвілля є провідними сферами соціально-культурної інтеграції й особистісної самореалізації. Ми розглядаємо дозвілля підлітків як сферу розкриття мотивації та вибір варіантів самореалізації, в контексті якої розгортаються процеси самодослідження та соціальної адаптації. Дозвілля також виступає потужним інструментом емоційної розрядки, підтримання психологічної рівноваги та спокою, відновлення енергії. З цього приводу А. Маслоу зазначав, що позитивний емоційний досвід зумовлений в першу чергу задоволенням собою, своїм внутрішнім світом, ростом, розвитком [2]. На думку вченого накопичення та збагачення емоційного досвіду, пов'язане з розвитком особистості, прагненням людини досягти можливого рівня розкриття здібностей, тобто прагненням до самореалізації [2]. Під час регламентованого навчання в школі старшокласники зазвичай мають обмежені можливості досліджувати себе та зовнішній світ, адже повинні вписуватись у так звані «рамки» під наглядом вчителів та інших дорослих. Саме тому дозвілля відіграє таку важливу роль у житті старшокласників, оскільки створює можливості звільнитися від нав'язливих вимог та обмежень та дозволяє займатись тим, що подобається, досліджувати ті сфери життя, у яких старшокласники зацікавлені,

позбутися тривоги та страху бути оціненими, зазнати критики [3]. Дозвілля відіграє значущу роль навіть тоді, коли шкільне життя цілком благополучне. Як зазначає Лоуренс К.: «Граючись, дитина учиться тому, чому ніхто інший не може її навчити» [3]. Коли підлітки самостійно обирають для себе дозвілля, вони можливо помиляються в своєму виборі, однак отримують позитивний та негативний досвід, переживають свої успіхи та невдачі, отримують ті безцінні життєві уроки, які неможливо отримати під контролем іншої особи [3].

Дозвілля беззаперечно впливає на життя суттєвим чином і заслуговує на більш уважне вивчення, особливо в періоди розвитку самовизначення. Американський дослідник Хейден Ремзі розкриває психологічні аспекти дозвілля наступним чином: «...чому фізичні навантаження, ігри, читання, танці та споглядання метеликів не можуть впливати на життя, на нас як особистостей, наші стосунки, Бога, правду, справедливість, сенс, тощо? Дозвіллевій активності відмежовують нас від гонитви за зовнішніми цілями та дозволяють просто насолоджуватися вільно обраними видами діяльності. Свобода думки, яку несе за собою цей вибір, є приємною і розслабленість сприяє глибокому мисленню, якого буває так важко досягнути у моменти, коли ми зайняті – навіть під час навчання чи релігійних практик» [4].

В межах нашого дослідження психологічних особливостей дозвілля старшокласників було проведено якісне дослідження з метою визначення типів дозвілля, яким надають перевагу учні старших класів. Опитування було спрямовано на з'ясування значення дозвілля та визначенню найбільш бажаних варіантів проведення дозвілля. Серед опитуваних були як самі старшокласники так і експерти – батьки, вчителі, шкільні психологи – тобто дорослі, які мають безпосереднє відношення до учнів старшої школи, постійно спілкуються з ними та спостерігають за їхньою дозвіллевою діяльністю. На основі інтерв'ю старшокласників було визначено, що їх уявлення надзвичайно диференційовані, що види дозвілля, які їх цікавлять, є залежними від їхнього соціального статусу, шкільної успішності та презентують сфери провідних інтересів. Зовнішні обставини впливають на дозвіллеву активність підлітків: карантинні обмеження та дистанційне навчання значно звузили, на їх думку,

сфери активності, внаслідок чого вони були змушені відмовлятися від звичних для них видів відпочинку та винаходити нові. Старшокласники надають перевагу активним та перш за все соціально наповненим видам дозвілля, що передбачають спілкування з друзями, якого їм не вистачає в умовах пандемії та дистанційного навчання. Отримані відповіді підтверджують значущість для всіх опитуваних живого безпосереднього спілкування з однолітками. Опитувані в нашому дослідженні зазначали незадоволення з приводу того, що внаслідок карантинних обмежень переважними видами їхньої діяльності є навчання та пасивний відпочинок (перегляд відеоконтенту, читання книг, коміксів тощо). Старшокласники розуміють дозвілля як значимий аспект свого життя, що перш за все дає їм можливість розвивати соціальні контакти, формувати стосунки та зближуватись з іншими людьми, а також відпочивати від щоденних турбот та реалізовувати свої таланти.

Думки експертів корелюють з відповідями старшокласників та разом з тим дають певні важливі оцінки особливостей їхнього дозвілля. Експерти вважають, що сучасні старшокласники надміру заглиблені в соціальні мережі, відзначаються інертністю та відсутністю ініціативи стосовно активних або інтелектуальних видів дозвілля. Експерти зазначають, що пасивність підлітків викликана консервативним впливом батьків, які не заохочують дітей проявляти активність у інших сферах окрім навчання. Експерти визначають найважливішою функцією дозвілля саме рекреаційну, адже навчаючись старшокласники витрачають багато енергії на навчання та підготовку до вступу у вищі навчальні заклади. Експерти зазначили розвивальну функцію дозвілля як сфери розвитку інтересів та широкої ерудиції старшокласників.

Отримані результати дослідження психологічних особливостей дозвілля підлітків, які навчаються у старшій школі, переконують, що дозвілля виступає в якості механізму соціальної адаптації до життя в сучасному суспільстві та є вагомою частиною життя старшокласників. Обрані старшокласниками види дозвілля впливають визначальним чином на розвиток особистості, особливості соціалізації, розкривають зміст та особливості самореалізації, відкривають змістовні актуальні переживання та способи пізнання навколишнього світу.

Варіанти дозвілля підлітків відзначаються високою диференційованістю, зумовленою індивідуальними уподобаннями, типом емоційної спрямованості, соціальною залученістю, та відображають систему зовнішніх чинників, які є визначальними в цілісному контексті соціальної ситуації розвитку.

1. Бочелюк В. Й., Бочелюк В. В. Дозвіллєзнавство. Навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2006. 208 с.

2. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999. 478 с.

3. Lawrence K. Frank, quoted in R. Harley and R. Goldenson. The Complete Book of Children`s Play. New York: Thomas Y. Crowell, 1963. P. 43.

4. Hayden Ramsey. Reclaiming Leisure: Art, Sport and Philosophy. New York: Palgrave Macmillan, 2005. P. 202.

Троценко О.Я.

доцент кафедри англійської філології,
кандидат педагогічних наук, доцент
(*Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника*)

Куравська Н.В.

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

GENDER AND MOTIVATION IN FOREIGN LANGUAGE LEARNING IN UKRAINIAN UNIVERSITIES

One of the major goals of modern education in Ukraine is to raise the level of students' foreign language knowledge. It is obvious that together with economic, political and cultural development of our country there appeared great number of international projects which enable students of Ukrainian universities to participate in foreign educational programs. Thus, modern society puts forward some requirements to students in terms of foreign language competence. But unfortunately we observe rather an unpleasant fact that students, who don't major in foreign language learning, don't have a good command of it. There are lots of reasons for this phenomenon, but

we suggest that one of them is the problem of low motivation for foreign language learning.

On the other hand, there has recently arisen the question of gender differences in terms of education, where we may observe gender stereotyping of professions and even educational subjects. It became common that the humanities are learnt mostly by girls and the sciences are learnt mostly by boys. The same tendency is evident in the sphere of teaching professions. It is stated that 78,3% of teachers in our educational establishments are females. That is why Ukraine aims at developing and further confirming of the Strategy of gender equality in the educational sphere.

On the basis of the above-mentioned facts, the purpose of the research is to introduce theoretical analyses of gender differences in motivation for foreign language learning in Ukrainian universities.

We are faced with the need to determine the definition of such terms as «motivation», «motivation for foreign language learning» and «gender» as main phenomena in our research. There is no universal determination of these terms. Hence, Ryan R. and Deci E. consider that «to be motivated means to be moved to do something» [6, p.54]. According to Crookes G. and Schmidt R. motivation for foreign language learning is the learners' orientation in relation to the goal of learning a foreign language [1, p.6]. On the basis of the research presented by Dörnyei Z., it is stated that human behavior has two dimensions – direction and intensity. Motivation is related to these aspects, and «is responsible for the choice of a particular action and the effort expended on it and the persistence with it» [2, p.7]. Zull J. stated that motivation to learn comes from learning itself. A student does not need extrinsic rewards to create true motivation for learning. Rather emotional support is needed and a structure that supports success in facing challenge [7, p. 238].

We consider motivation for foreign language learning as inner and outer stimuli that provide the desire to obtain knowledge concerning foreign language perception and its usage in different spheres of life.

According to Longman dictionary of contemporary English, the term «gender» means «the fact of been male or female» [4]. But in terms of wide approach we consider that this term doesn't only mean physical and mental differences between

male and female representatives. Here we may talk about socially modelled system of norms and values inherent to men and women behavior, their style of life and mode of thinking.

Within the above mentioned terms there is no universal approach to the determination of the fact whether we may talk about some evident scientifically proved gender differences in motivation for foreign language learning. Considering this fact, Wigfield A., Battle A., Keller L., and Eccles J. [7] reviewed historical trends in the research on gender differences in education. They pointed out that historically research focused on differences in achievement, particularly in mathematics and verbal areas. Further on the investigations of Ellis R. [3] led to the conclusion that women might be better than men at learning languages as they are more open to new structures in a foreign language and build new language forms in their brain more readily.

A possible explanation for the superiority of female learners is that girls show a higher level of attribution than boys. So, Michońska-Stadnik A. [5] discovered that female students displayed a visibly higher level of internal attribution (ability, effort), and the girls in the researched group were more successful learners. However, other studies indicate no significant differences in foreign language achievement between female and male learners.

These research results demonstrate that the questions of gender differences in motivation for foreign language learning are rather actual nowadays and require profound investigation with the aim of finding new approaches to foreign language learning and fostering its effectiveness.

1. Crookes, G. and Schmidt, R.W. (1991). Motivation: Reopening the research agenda. *Language Learning*, 41, 469 – 512.

2. Dörnyei, Z. (2001a). *Motivational strategies in the language classroom*. UK: Cambridge University Press.

3. Ellis, R. (2012). *The study of second language acquisition* (2nd ed.). Oxford: Oxford University Press.

4. *Longman Dictionary of Contemporary English*, 2003. 1949 p.

5. Michońska-Stadnik, A. (2004). Gender differences and preferred learning environment in a foreign language classroom. In J. Arabski (Ed.), *Pragmatics and language learning* (pp. 183-192). Kraków: Universitas.

6. Ryan, R.M., and Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25 (1), 54-67.

7. Wigfield, A., Battle, A., Keller, L. B., & Eccles, J. S. (2002). Sex differences in motivation, self-concept, career aspiration and career choice: Implications for 138 cognitive development. In A. V. McGillicuddy-De Lisi & R. De Lisi (Eds.), *Biology, sociology, and behavior: The development of sex differences in cognition* (pp. 93-124).

8. Zull, J.E. (2002). *The art of changing the brain*. Sterling, VA: Stylus Publishing, LLC.

Турлаков І.Д.
аспірант кафедри загальної психології
та психології розвитку особистості
(Одеський національний університет імені І.І.Мечникова)

ПРОЦЕС АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО УМОВ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Стрімке розповсюдження нової коронавірусної інфекції COVID-19, яка швидко набрала обертів з локальної епідемії до всесвітньої пандемії та понесла за собою не тільки велику кількість людських втрат та ускладнень після хвороби, а й величезних матеріальних збитків для всього світу, які досі не можуть поррахувати.

Швидкими темпами пандемія COVID-19 змусила весь світ переглянути в першу чергу цінність власного життя, а також надала можливість видозмінити професійну діяльність, умови праці та наголосити на важливості соціального контакту та комунікації між людьми. Наслідки COVID-19 так чи інакше створили вплив на всі сфери діяльності як на державному рівні, так і локально, на невеликі організації чи окремі структури, що так чи інакше стосуються кожної людини. До такої вкрай складної ситуації більшість вітчизняних організацій виявилися не готовими, тому саме адаптаційні можливості працівників організацій виявилися вирішальним фактором в ситуації, яка склалася на світовому рівні [2].

Адаптація працівників – це структурований процес інтеграції співробітників під впливом зовнішніх факторів до нового трудового середовища. Термін адаптація (лат. adaptation — пристосовувати) можемо тлумачити як передбачення, що виникло у процесі еволюції та показує здатність виду пристосовуватися до умов довкілля. У сучасному розумінні даного терміну є підґрунтя щодо пристосування індивіда до нових професійних та організаційних умов праці у зв'язку зі зміною роботодавця або переходом на нову посаду. Така інтеграція може включати заходи щодо вступу на посаду, пояснення корпоративних правил та етики, психологічну інтеграцію до робочого колективу та ін.

Активне та швидке розповсюдження COVID-19 на території України та введення червоних зон в областях змусило населення держави перейти в режим самоізоляції, що зробило неможливим підтримувати такий темп життя, який був до введення карантинних обмежень. Саме це змусило організації в короткий проміжок часу активувати всі зусилля та направити їх на адаптацію до ситуації, яка склалася, адже вплинути на неї глобально було неможливо.

Процес адаптації включав в першу чергу роз'яснення ситуації зі сторони Міністерства охорони здоров'я України, наданням рекомендацій щодо збереження власного здоров'я та необхідністю пробудити соціальну відповідальність серед населення, що є ключовим фактором задля зменшення розповсюдження хвороби. Таким чином, одним з перших кроків, які були здійснені різного роду організаціями майже усіх сфер діяльності – переведення тих співробітників, особиста щодення присутність яких не є вкрай обов'язковою, на дистанційний режим роботи зі збереженням всіх посадових повноважень та обов'язків. В першу чергу це стосувалося шкіл, вищих навчальних закладів та великої кількості офісних працівників. Ті співробітники, які залишилися, мали бути забезпечені всіма антисептичними засобами та засобами індивідуального захисту органів дихання, що в умовах тотального дефіциту та стрімкого росту їх вартості потребувало неабиякого зусилля від керівництва організації [1].

В перші ж тижні розповсюдження COVID-19 сфера обслуговування та громадського харчування зазнала великих втрат, почала стрімко та активно створювати і реалізовувати роботу в форматі «на виніс» або доставку кур'єрськими службами, деякі почали створювати інтернет-платформи та запускати свою продукцію в соціальні мережі (Facebook(Meta), Instagram, ТікТок та ін.), організувати зручну для клієнта логістику свого товару, вводити штатну одиницю кур'єра або заключати договір з кур'єрськими службами. Так, наприклад, деякі організації створили індивідуальні пропозиції для клієнтів та надавали безкоштовну доставку товарів зі свого магазину, зробили більш вигідними умови програми лояльності, виділили позачергове обслуговування найбільш вразливої до хвороби категорії громадян. Компанії, які надавали послуги таксі, потурбувалися про засоби індивідуального захисту для клієнтів, а також встановили захисні екрани між пасажиром та водієм. В маршрутних таксі з'явилися обмеження щодо кількості перевезення пасажирів та надання позачергового проїзду медичним працівникам. Інші організації надали своїм працівникам можливість вирішення робочих питань в режимі чергування задля мінімізації контактування між співробітниками.

Загалом, всесвітня пандемія COVID-19 стала лакмусовим папірцем як для української економіки, так і для локальних організацій в частності, адже появу такої події попередити було неможливо, тому більшість організацій виявилися не готовими до таких обставин та змушені були завершити свою роботу якщо не одразу, то після другого і наступного локдауну та введення тотальних обмежень.

Слід зазначити, що саме в таких екстраординарних ситуаціях і проявляються досі невідомі адаптаційні можливості та механізми працівників організації, що дозволяють не лише зберегти основну сферу діяльності, а й видозмінити, покращити, доповнити ті її складові, що можуть значно збільшити клієнтську базу та розширити асортимент надаваних послуг [3].

Резюмуючи, можемо звернути увагу на те, що людина здатна пристосовуватися та адаптуватися до будь-яких зовнішніх умов, навіть в період нестабільності та глобальних змін, що впливають на перебіг звичного способу

життя. Прийняття ситуації та пошуки шляхів вирішення питання в тому числі й у професійній діяльності є одним із головних чинників для налагодження життя в умовах пандемії Covid-19. В даному випадку ми вбачаємо позитивним те, що суспільство сприйняло факт того, що світ вже не буде таким як раніше і змогло пристосуватись до відповідних умов та пошуку нових шляхів для покращення власного життя, професійної діяльності, усвідомити свої можливості та переоцінити цінності.

1. Xiangyun L. Commentary: Our approach to mental health needs to change. COVID-19 will force us to 2020 [<https://cutt.ly/YPQZM7D>]

2. Швидкий Д. О. Впровадження організаційних змін на підприємстві як засіб адаптації до кризових явищ [Електронний ресурс] / Д. О. Швидкий. КНЕУ. 2020. Режим доступу до ресурсу: [<https://cutt.ly/YPQK3Aw>]

3. Дегтяренко К. Є. Проблеми соціальної адаптації суспільства в умовах поширення гострої респіраторної хвороби Covid-19 [Електронний ресурс]. Університет державної фіскальної служби України. 2021. Режим доступу до ресурсу: [<https://cutt.ly/2PQZgUt>]

Тягур Т. В.
Магістрантка групи ПСЗм-11
ОП Психологія
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

ПСИХОЛІНГВІСТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОВЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ПЕДАГОГА

Постановка проблеми. Професійна діяльність сучасного викладача вимагає постійного удосконалення не тільки своїх знань, а й мовленнєвих навичок. Правильно вибудована комунікація у ХХІ столітті слугує панацеєю для врегулювання всіх конфліктних ситуацій та побудови міцних соціальних зв'язків. Професійна етика передбачає передовсім структуроване мовлення, пронизане усіма новомодними способами побудови грамотної комунікації. Об'єктивний зв'язок мовлення і пізнавальних процесів, словоскладання і психології людського сприйняття потребує глибокого наукового осмислення.

Адже для вирішення навіть найбанальніших завдань сучасний викладач повинен вміти ефективно використовувати мову. Актуальність обраної теми полягає у тому, що концепція Нової української школи, компетентнісне навчання, діджиталізація освітнього середовища передбачає роботу нового покоління вчителів, які здатні забезпечити високий рівень навчання. Саме тому необхідним вважаємо розроблення стратегії спілкування з учнями різного віку, які б містили способи донесення інформації та способи ефективного запам'ятовування нового матеріалу, а також враховували психологію спілкування та психологію особистості і педагога, і школяра.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поняття «педагогічне мовлення» визначали по-різному. Як творчий процес його декларують С. Єлканов, В. Кан-Калик, І. Зязюн, Н. Семченко, О. Штепа та інші. Особливостям педагогічного мовлення як професійної складової науково-педагогічних і педагогічних працівників приділяли свою наукову увагу такі відомі вчені, як-от: В. Авраменко, Є. Барбіна, А. Бойко, Л. Виготський, П. Єршов, Л. Макарова, М. Михнюк, А. Мудрик, та інші. Культурі мовлення сучасного вчителя присвячені наукові розвідки В. Авраменко, Л. Паламарчук, І. Зязюн, В. Кан-Калик, Г. Мешко, Л. Струганець та інші.

Ряд психолінгвістичних досліджень присвячений проблемі мовлення як характерній здібності особистості. Походження й природу мовних, мовленнєвих і комунікативних здібностей індивіда досліджували Л. Божович, О. Запорожець, А. Ковальов, Г. Костюк, О. Лурія, М. Ніколенко, С. Рубінштейн. Закономірностям розвитку таких здібностей присвячені дослідження Л. Виготського, Г. Костюк, Л. Федоренко. Типи окремих видів мовної здібності діагностували у своїх наукових розвідках В. Андрієвська, А. Богуш, С. Гончаренко, А. Захарова, М. Рижик, Л. Спірова, Ч. Фріз та інші.

Мета повідомлення: визначити психолінгвістичні особливості ефективності мовлення сучасного педагога.

Виклад результатів досліджень. Цікавим, щодо психолінгвістичних особливостей мовлення ефективних педагогів є дослідження Л. Паламарчук, яка у своїй статті дослідила особливості мовлення вчителів природничо-

математичних наук. Дослідниця визначає два ключові компоненти мови, які повинні стати основою навчання природничо-математичних предметів у рамках шкільної програми:

- науковий аспект, який передбачає широке використання термінів, символів, номенклатури, формул речовин, що визначаються мовою цих наук;
- логічний аспект, який сприяє побудові логічних зв'язків чи операцій, причинно-наслідкових особливостей мислення сучасного учня.

У зв'язку з цим Л. Паламарчук розглядає педагогічне мовлення як систему систем – «вчитель-учні», «педагог-вихованці», «вчитель-вчитель» та «вчитель-батьки», кожна з яких передбачає свої види мовлення: навчально-педагогічне та психолого-педагогічне відповідно. Дослідниця також формулює особливості мовлення вчителів-предметників природничо-математичного циклу: науковість, превалювання логічного компонентна, широке використання термінологічної лексики, специфіка інтонування [3].

Науковець А. Панфілова зазначає, що «у педагогічному спілкуванні на дидактичному та виховному рівнях реалізуються функції усного мовлення, серед яких основними традиційно вважаються координуюча, функція впливу та інформаційна» [4]. Натомість Л. Паламарчук переконана, що ці функції є універсальними для будь-якої мовленнєвої діяльності, а тому доповнює їх такими специфічними, як когнітивно-інформаційна, навчально-дослідна, діяльнісна, інтертекстуально-розвиваюча, організаційно-координуюча, комунікативно-мотиваційна та виховна [3].

Проблемі культури мовлення як складнику професійної майстерності педагога присвячено наукові розвідки викладачок Мукачівського державного університету А. Габовди та М. Луци. Дослідниці структурують суспільні відносини на два типи: суб'єкт-об'єктний та суб'єкт-суб'єктний. У зв'язку таким поділом, А. Габовда та М. Луца визначають 12 базових ознак культури мовлення сучасного педагога: правильність, змістовність, послідовність, точність, ясність, виразність, доречність, нормативність, чистота, стислість, естетичність, багатство [2].

Дослідниця В. Авраменко вивчає структурні особливості мовлення вчителя, серед яких говорить про:

- тривалість, яка залежить від жанрової природи (лекція, урок, бесіда, доповідь, повідомлення, промова);
- горизонтальне членування, що передбачає логічну структурованість і динамічність мовлення;
- вертикальне членування, тобто ієрархія частин тексту відповідно до їхньої значущості;
- використання тропів (поєднання у мовленні слів прямого і переносного значення);
- використання риторичних фігур, що підсилює експресивність мовлення та сприяє його ефективному впливу на слухача [1].

Науковець Л. Федоренко визначає мовну і мовленнєву компетентності як психічні явища, які опановуються під час навчання й виховання у школі. Дослідник зазначає, що суть мовної компетентності школяра проявляється на різних рівнях: на фізичному рівні у вигляді здатності керувати мускулами мовленнєво-рухового апарату; на психолінгвістичному рівні – у здатності розуміти лексичні й граматичні мовні значення; на емоційно-чуттєвому рівні – у здатності відчувати конотації фонетичних, лексичних і граматичних мовних одиниць; на рівні пам'яті – у здатності запам'ятовувати системні зв'язки побудови конструкцій різних мовних рівнів; на рівні сприйняття – у здатності вичленовувати окремі елементи із загального потоку мовлення [5].

У сучасній західній психолінгвістиці простежуємо заперечення теорії вроджених знань. Натомість дослідники визначають соціальну й когнітивну природу мовленнєвих вмінь і навичок. Наприклад, Д. Слобін довів, що в мовленнєвому механізмі індивіда «є ланка, яка незалежно від аналізу мовної структури речення, здійснює змістову оцінку мовної інформації». Вчений виводить психолінгвістичні особливості розуміння мовлення із загальнопсихологічних, пов'язуючи їх із домовленнєвими формами поведінки індивіда. «Перед психологами, – пише Д. Слобін, – стоїть подвійне завдання. З одного боку, намагатися пройти крізь лабіринт психологічних факторів, які

роблять мовну здібність відмінною від мовної активності, щоб довести, що мовна здібність, в тому вигляді, як її описують лінгвісти, має «психологічну реальність», існує як деякий психологічний феномен. З іншого боку, нас дуже цікавлять саме ці психологічні фактори, завдяки яким мовна активність відрізняється від мовної здібності» [6]. Д. Слобін вважає, що має бути теорія, яка б пояснювала всі імпліцитні знання людей про свою мову, а також всі ті операції, які вони здійснюють з мовою. Саме ці факти мають сформувати універсальні аспекти мовної здібності (спільні факти для людей незалежно від мови).

Висновки. Отже, як бачимо, дослідженню ефективності педагогічного мовлення і взаємопов'язаних із зазначеною темою проблем присвячені наукові розвідки відомих лінгвістів, педагогів та психологів. Проте здебільшого вони зосереджені на вивченні лінгвістичних особливостей такого мовлення з одного боку, та на психологічних феноменах його походження з іншого. Змінений тип свідомості сучасних школярів потребує нових рішень. «Бути на одній хвилині» з поколінням Z стає дедалі складніше. Саме тому сучасному педагогу слід звернути особливу увагу на власне мовлення та використовувати такі стратегії спілкування, які допоможуть йому побудувати ефективну комунікацію у системі «вчитель-учень», змотивувати школярів до вивчення дисципліни та утримувати їхню увагу протягом всього уроку. Перспективою для подальших наукових розвідок є ще глибше дослідження психолінгвістичних особливостей мовлення сучасного педагога, а також побудова стратегічних моделей спілкування для систем – «вчитель-учень», «вчитель-вчитель», «вчитель-батьки» з урахуванням психологічних особливостей такого роду комунікації.

1. Авраменко В. Культура мовлення вчителя як засіб професійно-педагогічної комунікації. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2010. №10. С. 120-125.

2. Габовда А., Луца М. Культура мовлення як складник професійної майстерності педагога. *Збірник наукових праць. Педагогічні науки*. С. 55-58.

3. Паламарчук Л. Особливості педагогічного мовлення вчителів природничо-математичних дисциплін як засобу навчально-мовленнєвої

взаємодії з учнями. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Педагогіка, соціальна робота»*. Випуск 3. С. 131-135.

4. Панфилова А. Тренингпедагогическогообщения: учеб. пособиедлястуд. высш. учеб. заведений. Москва : Академия, 2006. 336 с.

5. Психологія мовлення і психолінгвістика: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / За заг. ред. Л. Калмикової. Київ: Переяслав-Хмельницький педагогічний інститут, в-во «Фенікс», 2008. 245 с.

6. Слобин Д., Грин Дж. Психолінгвістика. Москва, 1984. 336 с. URL: <https://studfile.net/preview/6015965/n> (дата звернення: 05.02.2022).

Урсуленко О.Б.
аспірантка кафедри психології
(Херсонський державний університет)

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Наукові дослідження ідентичності активно проводяться, починаючи з останніх десятиліть ХХ століття (Bauman, 2000) – від місцевого рівня до глобального. Раніше, на думку В.Т. Михайлова, Й. Рунге, не було необхідності говорити про ідентичність, оскільки вона була ясною, виразною, очевидною, регулювалась стабільними соціальними нормами, які не викликали сумніву [3].

Уточнення та упорядкування знань про територіальну ідентичність є важливим з точки зору теорії та методології великої кількості досліджень, які присвячені ідентичності на різних просторових рівнях, їх взаємовідношенням та ієрархічним зв'язкам [1]. Територіальну ідентичність розглядають як частину індивідуальної та соціальної ідентичності. Відношення свідомість – сприйняття простору – ідентифікація – ідентичність є предметом низки інтерпретацій.

Теоретико-методологічні дослідження територіальної ідентичності пов'язані із концептуалізацією та критичним осмисленням сутності, статичності та динаміки індивідуальних та колективних ідентичностей, які представляють певний тип соціальної ідентичності [2; 3; 4; 5; 7]. Це є прив'язаністю до певного фрагменту простору та ідентифікація себе з ним. У наукових дослідженнях домінує думка, що територіальна ідентичність є аспектом соціальної

ідентичності, який належить до соціалізації особистості у фізичному світі (Proshansky et al., 1983). Багато авторів зосереджують увагу на індивідуальному аспекті ідентичності, на психологічному вимірі та вимірі самоідентифікації. Це не тільки психологи, але й соціологи, культурологи. За Е. Гідденсом (Giddens, 2001), ідентичність – це «Я, яке розуміється індивідом у біографічних категоріях», яке співвідноситься із суб'єктивними судженнями, перевагами та варіантами вибору суб'єкта.

Якщо говорити про відношення ідентичності та території, територіальну ідентичність, на думку Н.О. Шматко, Ю.Л. Качанова, представляють ті смисли, які переживає та усвідомлює система територіальних спільнот, формує «практичне почуття» та/або усвідомлення територіальної належності індивіда [4].

Ідентичність є абстрактним поняттям, проте можна прийняти таке операційне визначення ідентичності. Ідентичність є сукупністю об'єктивних та суб'єктивних ознак, які формують та підтримують оригінальність або унікальність індивіда та групи. Це визначення містить індивідуальне та колективне, суб'єктивне та об'єктивне, внутрішнє та зовнішнє, тому може бути застосованим у різних наукових дисциплінах. Територіальна свідомість є поняттям, яке у деяких публікаціях застосовується як синонім поняття ідентичність, у тому числі, розглядається як сприйняття жителями даної територіальної спільноти. З. Рикель [5] визначає ідентичність як форму свідомості, що не має викликати сумнівів, коли мова йде про внутрішню ідентифікацію. Семантичний потенціал поняття «територіальна свідомість» не співпадає з просторовою ідентифікацією та з просторовою ідентичністю.

Внаслідок емоційного сприйняття поверхових оцінок та раціональної рефлексії ідентифікація може бути позитивною, негативною або індіферентною. Негативна ідентифікація з даним місцем може викликатися непривабливим та монотонним середовищем, високою концентрацією антисоціальних явищ, старою інфраструктурою і т.ін. Також, наприклад, позитивне ставлення може супроводжуватися прив'язаністю до певних місць (курорти, міста, замки, палаці тощо), які людина не відвідувала фізично, але ж

вони є предметом захоплення, мрії, емоційної прив'язаності. Ці внутрішні просторові образи формуються під впливом засобів масової інформації, фільмів, літератури, реклами тощо [3].

Розуміння територіальної ідентичності, з погляду соціоцентричного підходу більшою мірою поширено у соціології, соціальній психології та інших соціальних науках. Коли застосовується соціоцентричний підхід, то, з погляду В.Т. Михайлова, Й. Рунге [3], вивчаємо територіальну ідентичність як просторове відображення соціальної ідентичності та інших соціальних процесів, з психологічної точки зору, ключовим елементом територіальної ідентичності є ступінь ідентифікації з регіоном, його спільнотою та регіональною культурою. В соціологічній перспективі основним стає поділ у групові свідомості на «ми» та «вони», почуття відмінності.

Співвіднесення себе з територією проявляється в конструктах ідентичності на різних рівнях: глобальному (універсальному), наднаціональному (континентальному), національному, державному, регіональному, локальному, аж до місця проживання та окремого будинку. Чим більшим є масштаб простору, з яким ми себе ідентифікуємо, тим більш нечіткими та розмитими є його межі у нашій свідомості.

Ідентичність людини і спільноти визначаються в діапазоні особливостей об'єктивного та суб'єктивного характеру. Об'єктивні особливості – це власне ім'я, територія проживання, матеріальна і духовна культура, заклади, специфіка економічного розвитку тощо. Суб'єктивні особливості – самоідентифікація, історична пам'ять, міфи та легенди, територіальна свідомість, стереотипи тощо. Залежно від розповсюдженості та сполучення характеристик ідентичності в соціально-територіальному дискурсі ці характеристики відіграють меншу або більшу роль у формуванні територіальної ідентичності. Враховуючи позицію суб'єкта в ідентифікації, існують два механізми ідентифікації та визначення приналежності.

1) Внутрішня (ендогенна) ідентичність – містить самоідентифікаційні характеристики індивіда або соціотериторіальної спільноти. Ідентичність визначає не тільки соціальне, групове положення, але й наші ставлення, емоції,

цінності, почуття, когнітивні судження [Blynova, O., Popovych, I., Semenova, N., Kashyrina, Ye., Ursulenko, O. & Kononenko, O.; 6]. Тобто внутрішня ідентифікація – це той різновид ідентичності, який формується у процесі самоідентифікації, самовизначення, самооцінки, самосприйняття. Частіше за все вона досліджується у психології, соціології, культурній антропології.

2) Зовнішня (екзогенна) ідентичність – це характеристики індивіда, неформальної спільноти або інституційного об'єднання, які приписуються ззовні та існують у різних контекстах: засобах масової інформації, у культурних стереотипах. Частіше за все, такі ідентичності у зовнішній перспективі досліджують представники міжнародних відносин, політологи, соціологи тощо.

Отже, у складних взаємозв'язках між свідомістю, сприйняттям, ідентифікацією та ідентичністю у просторі, можна виокремити декілька позицій авторів: 1) територіальна ідентичність є близькою категорією, але не є синонімом до територіальної свідомості; 2) реальні фізичні характеристики простору (наприклад, функціональна структура міста чи села) можуть бути присутніми в індивідуальній або груповій свідомості, проте емоційна ідентифікація, прив'язаність та почуття ідентичності не обов'язково є частиною територіальної ідентифікації особистості.

1. Бевз Т. Теоретико-методологічні підходи та алгоритм дослідження політичних ідентичностей у міській громаді [Електронний ресурс] *Університетська кафедра*. 2017. № 6. С. 191-208. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ukaf_2017_6_18

2. Завацька Н. Є. Соціокультурні та психологічні аспекти адаптації особистості в сучасному соціумі: монографія / Під ред. Н. Є. Завацької. Луганськ: Вид-во ім. В. Даля, 2012. 320 с.

3. Михайлов В.Т., Рунге Й. Идентификации человека. территориальные общности и социальное пространство: опыт концептуализации. *Социологические исследования*. 2019. №1. С. 52–62.

4. Шматко Н.А., Качанов Ю.Л. Территориальная идентичность как предмет социологического исследования. *Социологические исследования*. 1998. № 4. С. 94–98.

5. Rykiel Z. Identyfikacja i tożsamość kulturowa w różnych skalach przestrzennych. *Opuscula Sociologica*. 2017. №. 3(21). S. 45–55.

6. Blynova, O., Popovych, I., Semenova, N., Kashyrina, Ye., Ursulenko, O. & Kononenko, O. Personality Factors of Choosing Adaptation Strategies in a

Different Cultural Environment by Labor Migrants from Ukraine (2020). *Revista Amazonia Investiga*, Vol: 9(32), 45-54. DOI: 10.34069/AI/2020.32.08.5

7. Blynova, O.Ye., Ursulenko, O.B. The features of the influence of urban identity on the social and psychological adaptation of students. *Insight: the psychological dimensions of society: scientific journal*. 2020. – Issue 3. – Pp. 70–83. DOI:10.32999/2663-970X/2020-3-5

Федоришин Г.М.

Кандидат психологічних наук,
доцент кафедри соціальної психології, доцент
(Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника)

Лисак М.Р.

Здобувач магістерського освітнього
рівня ОП «Психологія»
(Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника)

ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Актуальність дослідження. Життя неможливе без хаосу, мінливості та стресу, які постійно тиснуть на нас. Під невизначеністю розумітимемо стан неоднозначності розвитку певних подій в майбутньому, стан незнання і неможливості точного передбачення основних величин і показників розвитку деякого проекту. Невизначеність передбачає наявність факторів, при яких результати дій не є детермінованими, а ступінь можливого впливу цих факторів на результати невідома [1]. Наприклад, неповнота або неточність інформації. Невизначеність не можна трактувати як виключно негативне явище, адже саме невизначеність спонукає людей до нераціональних вчинків, сприяє подоланню консерватизму, догматизму, психологічних бар'єрів, обмежувальних суджень, отриманню значимих результатів у ситуації неминучого вибору. *Баднер* вирізняє три характеристики невизначеної ситуації: новизна; складність; нерозв'язність. Відповідно до цієї методологічної рамки він пропонує класифікувати невизначені ситуації на: Нову, невідому, нестандартну

(зумовлену недостатньою кількістю або відсутністю стимулів/подразників), комплексну (яка містить надміру стимулів чи подразників), суперечливу (утворену взаємосуперечливими стимулами) [2, 51].

В умовах невизначеності прагнення сталості стає перешкодою на шляху до розвитку. Не викликає сумніву той факт, що завдяки невизначеності і впливу змін люди, речі та цілі системи можуть еволюціонувати й ставати кращими. Насім Талеб називає це «антикрихкістю» й окреслює прості правила, які допоможуть обернути непередбачуваність і невизначеність на джерело самовдосконалення [3]. У психологічній літературі ставлення людини до невизначеності, її суб'єктивна оцінка і реакції на ситуацію прийнято позначати як толерантність до невизначеності (М.М. Юртаєва, О.Г. Луковицька та ін.).

Мета повідомлення: проаналізувати підходи до розуміння конструкту «толерантність до невизначеності» у філософських та психологічних джерелах.

Теоретичний аналіз проблеми. Поняття «толерантність до невизначеності» було введено у психологічну науку в середині ХХ-го століття. Вперше термін вжито у працях Е. Френкель-Брунsvік, який вивчав авторитаризм (Т. Адорно та ін.). Е. Frenkel-Brunswik, K.S. Budner, S. Bochner проаналізувати зміст та структуру конструкту. А.Р. MacDonald, R.W. Norton, В.Т. Hazen розглядають толерантність до невизначеності як психологічну рису особистості, D.L. McCollum, M.S. Lane, K. Klenke - як динамічну характеристику особистості. Д. МакЛейн розглядав толерантність до невизначеності як рису, діапазон реакцій, від відкидання до привабливості, у разі сприйняття невідомих, складних, динамічно невизначених ситуацій або таких, що мають суперечливі інтерпретації стимулів [4, с.184]. К. Стойчева вважає, що введення терміну «толерантність до невизначеності» викликане необхідністю пояснення особливостей поведінки особистості в невизначених, багатозначних ситуаціях, зокрема – готовності особистості приймати ці ситуації або уникати їх [5, с. 183]. О.Г. Луковицька пропонує погляд на толерантність до невизначеності як соціально-психологічну установку з її трикомпонентною структурою, оскільки вона містить у собі оцінювання невизначеності, емоційне реагування і певне поведінкове реагування [6].

Г.Павленко емпірично визначила взаємозв'язок толерантності до невизначеності та психологічного благополуччя [7].

Д.О. Леонтьєв розглядає конструкт «толерантність до невизначеності» як фундаментальний психологічний ресурс особистості, який допомагає зробити вибір певних стратегій оволодіння складними життєвими ситуаціями [8]. А.В. Карпов відносить толерантність до невизначеності до інтегральних здібностей, які розташовані між загальними та спеціальними, включаючи також до цієї групи здатності до цілепокладання, прогнозування, прийняття рішень і самоконтролю [9, с. 85]. Визначається поєднання когнітивних здібностей до зняття невизначеності та емоційної тенденції до сприйняття невизначених ситуацій як, хоча і важких, але не психотравмуючих [9, с. 562]. Таким чином, А.В. Карпов додає в конструкт толерантності до невизначеності здатність до зняття цієї невизначеності. Загалом, толерантність до невизначеності розглядається як особистісна характеристика, яка дозволяє зберігати психічну рівновагу у складних ситуаціях і тим самим позитивно пов'язується з феноменом психологічного благополуччя.

С.В. Литвин виокремив такі компоненти толерантності до невизначеності: здатність до комфортного переживання нестачі експліцитної інформації, розрізнення гіпотез від теорій, а теорій від фактів; здатність прийняти факт або явище без пояснення; здатність утримувати взаємосуперечливі судження, ратифікувати двозначність, амбівалентність; спокійне або зацікавлене ставлення до хаосу та невпорядкованості; здатність працювати із повною самовіддачею не будучи певним у результаті; здатність почати важливу справу без абсолютної підготовки; здатність відчувати процесуальність і плинність сталих речей; чутливість до «заморожування» процесу; здатність комфортно переживати власні сумніви, незнання, ірраціональність власних переживань та поведінки; спокійне або зацікавлене ставлення до суб'єктивності інших людей, діалогічність; готовність до спонтанності та захоочення свободи у близьких стосунках; усвідомлення самоплинності та незалежності данностей від волі людини, спокійне ставлення до випадкових процесів; толерантність до непізнаваності, вміння прийняти

невідоме; здатність спокійно переживати неясність та незавершеність у спілкуванні, спокійне ставлення до паузи та тиші; комфортне переживання ситуації, у якій невідомі думки та ставлення важливих людей; усвідомлення відносності та «ігрового характеру» конвенційних норм культури та соціуму; перехід від «старої етики» (Є.Нойман) до кордоцентризму; усвідомлення власних способів привнесення визначеності, які спрацьовують автоматично [10].

Висновки. Здійснено аналіз підходів до феномену «толерантність до невизначеності» як психологічного конструкту у філософських та психологічних джерелах, який засвідчив про різні підходи у методології вивчення, тлумаченні, виділенні конструктів досліджуваного феномену. Толерантність до невизначеності розглядається вченими як особистісна риса, когнітивна характеристика, аттитюд або як здатність особистості, що дозволяє успішно функціонувати у непередбачуваному й мінливому просторі сучасного світу. Невизначеність пов'язана із дефіцитом або суперечливістю ситуації. Лідери думок, масифікатори - фахівці з управління спільнотами, масмедіа використовують ситуацію невизначеності для управління масовими настроями від ейфорії до паніки. У таких умовах толерантність до невизначеності або двозначності постає важливим фактором адаптації особистості, і навіть більше - її виживання, а у професійній діяльності – запорукою успіху. Перспективи подальших досліджень вбачаємо у вивченні особливостей толерантності до невизначеності у майбутніх психологів.

1. Рішняк І.В. Системний аналіз категорій ризику та невизначеності. 2003 Lviv Polytechnic National University Institutional Repository <http://ena.lp.edu.ua>

2. *Budner S.* Intolerance of Ambiguity as a Personality Variable // *Journal of Personality.* 1962. № 30. P. 29–50.

3. Телеб Н. Антикрихкість. К.: Наш формат, 2021. 400 с. https://www.yakaboo.ua/ua/antikrihkist-pro-ne-vrazlive-u-real-nomu-zhitti-2221187.html?gclid=CjwKCAiA0KmPBhBqEiwAJqKK40aC3WV9M4KaajfZAS2kqpPlirlJkxWav7ZYWVLh3K_2JrGwF5IURxoCFtEQAvD_BwE#proceed

4. Маклейн Д.Л. МСТАТ-я: новая мера индивидуальной толерантности к неопределенности. *Образовательные и психологические измерения*. 1993. №53(1). С. 183-189
5. Стойчева К. Толерантность к неопределенности, креативность и личность. *Болгарский журнал психологии (SEERCP 2009, Материалы конференции, Часть вторая)* 2010,. Вып.1-4. С. 178-188
6. Луковицкая Е.Г. Социально-психологическое значение толерантности к неопределенности: автореф. дис.на соискание уч.степени канд. психол. наук: спец.19.00.05 «Социальная психология» . СПб., 1998. 34 с.
7. Павленко Г. Толерантність до невизначеності як ресурспсихологічного благополуччя студентів. *Актуальні проблеми психології*, том 7, випуск 47, 2019. С. 208-2019.
8. Леонтьев Д. А. Экзистенциальная тревога и как с ней не бороться. *Московский психотерапевтический журнал*. 2003. № 2. С. 107-119
9. Карпов А. В. Психологія менеджменту: навч, посібник. М .: Гардарики, 2005. С. 131.
10. Литвин С.В. *Психологічний журнал*. № 1(21), 2019.107

Харкава І.Д.
магістрантка кафедри загальної та клінічної психології
(*Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника*)

САМОСТАВЛЕННЯ ЛЮДЕЙ З ПОРУШЕННЯМ СЛУХУ ЯК СКЛАДОВА МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Як при вродженій, так і при набутій глухоті важливим аспектом є соціальна інтеграція. Реалізація соціальної інтеграції полягає у створенні можливостей для людей з інвалідністю брати участь у нормальному житті, забезпечуючи доступ до всіх державних установ та соціальних інституцій, в яких беруть участь звичайні люди. Нарешті, це означає розвиток позитивних стосунків між здоровими людьми та людьми з інвалідністю [3].

У сучасному світі люди з порушеннями слуху мають можливість для самореалізації у різних сферах, зокрема і професійній. Проте часто професійне становлення передбачає роботу у колективі з абсолютно різними категоріями осіб. Нерідко зустрічається суб'єктивне ставлення та знецінення можливостей та досягнень працівників з огляду на їх особливі потреби, а не на результати роботи.

Негативне ставлення та знецінення у робочому колективі має вплив на формування самоставлення особистості, яке є важливою складовою гармонійного розвитку, так як відображає ставлення людини до себе, до оточуючих та до результатів своєї діяльності. Порушення даного компоненту несе за собою ряд негативних наслідків, зокрема порушення емоційно-вольової та мотиваційної сфери, низький рівень стресостійкості та неадекватні поведінкові реакції, що впливає не лише на ментальне здоров'я окремої особистості, а й на психологічну атмосферу колективу в цілому.

У своїх роботах В. Столін основою самоставлення називає рівень самореалізації особистості. Опираючись на це твердження, він виділяє такі основні компоненти самоставлення, як самоповага, аутосимпатія та самоінтерес, які у загальній сумі формують у людини позитивне або негативне ставлення до себе [5].

Соціальний чинник є одним із основних у формуванні самоставлення особистості. Згідно з багаторівневою теорією Л.В.Лукіна самоставлення має сталу ієрархію. На вищому рівні знаходиться ставлення людини до себе як особистості та частини соціуму, на нижчому – ставлення до себе як суб'єкта вільної активності [4]. Тобто, досить частим є явище оцінки власних досягнень через призму оцінки значущих осіб, якими в тому числі виступає керівництво та колеги по роботі.

Частим у ставленні колегами по роботі до осіб з вадами слуху є позиція уникнення, яка у свою чергу формує соціальну ізоляцію. Згідно з дослідженнями А. Гільяно така поведінка провокує підвищений рівень агресивності та фрустрації, що може проявлятися у вигляді провокування особою конфліктних ситуацій, замкнутості в собі, небажанням спілкуватися з оточуючими та проявлятися у різних формах агресії, зокрема вербальній [2].

За Л.С. Виготським, проблема недостатньої соціальної адаптації осіб з особливими потребами підсилюється свідомою ізоляцією цих людей від решти членів спільноти. Вчений вказував на те, що саме змішані колективи здатні забезпечити нормальний розвиток людини – як фізично здорової, так і тієї, що має певні порушення. Л.С. Виготський пояснював це явище процесом

взаємного обслуговування, коли з боку більш пристосованих осіб надається підтримка менш адаптованим, останні ж мають приклад для наслідування і розширюють власну зону можливого розвитку [1].

Ментальне здоров'я працівників є одним із компонентів ефективного функціонування організації, тому значну роль варто надавати формуванню «здорової» атмосфери в колективі на основі самоповаги та взаємоповаги працівників. Тільки при адекватному рівні самоставлення кожного з працівників можна сформувати колектив, який буде функціонувати на засадах здорової конкуренції та співпраці, де є можливість для соціалізації людини, незважаючи на її функціональні особливості.

1. Выготский Л.С. Основы дефектологии. СПб.: Лань, 2003. С.18.

2. Гильяно А.С. Личностные особенности слабослышащих подростков, обучающихся в условиях общеобразовательной школы. Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2018. № 4. С. 110.

3. Жорняк А. М. Актуальні проблеми інтеграції людей з інвалідністю в суспільство// Вчені записки кафедри документознавства та інформаційної діяльності. 2021. №3. С. 66–72.

4. Лукин М. В. Динамика отношений к себе в процессе организаторской деятельности. Дис. канд. психол. наук. Л. 1986. 202с.

5. Столин В. В. Самосознание личности. М. : МГУ, 1983. 284 с.

Хольвінська Д.М.

Магістрантка освітньої програми «Психологія»,

Спеціальності «Психологія»,

(Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника)

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПОДРУЖНІМИ СТОСУНКАМИ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ

Проблемам сім'ї присвячена значна кількість досліджень таких психологів-науковців як О.І. Бондарчук, Л.Я. Гозман, С.І. Голод, С.В. Ковальов, В.М. Левицький, Е.Г. Ейдемільер, В.В. Юстицькіс, О.С. Язвінська та багатьох інших. В їх роботах розглядаються питання соціально-психологічної сутності

сім'ї, аналізуються її функції, структура, особливості етапів життєдіяльності сім'ї, основні тенденції розвитку сучасної сім'ї. Визначення поняття «задоволеності шлюбом» розглянуто у працях таких вчених, як С. І Голод, О.А. Карабанова, В.В. Столін В.В. та ін. Дослідження впливу психологічних факторів на рівень задоволеності шлюбними відносинами представлені у роботах Ю.Є. Альошина, Т.В. Андрєєва, А. Г. Лідері. Вивчаються чинники стабільності шлюбу і розкриваються різні причини, що призводять до конфліктів у родині, наприклад, незадоволення потреб когось з подружжя, відсутність духовного або емоційного спілкування, порушення в структурі розподілу ролей, дезактуалізація сексуальної функції сім'ї тощо.

Незважаючи на великий обсяг матеріалів, присвячених родинній проблематиці, лише незначна їх кількість стосується проблеми особливості впливу задоволеності подружніми стосунками на професійну самореалізацію жінок.

Мета - теоретично обґрунтувати особливості впливу задоволеності подружніми стосунками на професійну самореалізацію жінок.

Під професійною самореалізацією особистості розуміють реалізацію потенціалу у професійній сфері. Мовиться про професійне самовизначення, становлення власної професійної ролі, «образу Я», професійного іміджу, прагнення реалізувати власний потенціал у професійній діяльності [6]. Існує тісний зв'язок між особистісною та професійною самореалізацією, оскільки професія – джерело існування і засіб особистісної самореалізації людини [2]. Професійна самореалізація триває все життя і являє собою важливий процес пошуку та одночасної самореалізації в певній професії, реалізації індивідуальних інтересів і творчості в професійній діяльності, а також показує ставлення до професії, що виражається відданістю цій роботі, бажанням досягти можливої досконалості в обраній сфері роботи.

Маслоу А. вважав, що «самоактуалізовані люди залучаються до будь-якої роботи без винятку. Вони віддані цій роботі; для них це щось дуже важливе – це свого роду покликання. Професійна самореалізація – це процес реалізації індивідуальних інтересів і творчості у професійній діяльності, розвитку професійної компетентності, використання власного потенціалу на користь організації. Теорію самореалізації вперше запровадив Курт Гольдштейн, який вважав самореалізацію фундаментальною потребою кожного живого організму. За його словами, кожен живий організм, незалежно від того, чи є це рослина, тварина чи людина. Їх природне «я» прагне реалізувати головну мету свого життя [10].

Умовами успішної самоактуалізації жінки у професійній діяльності виступають: усвідомлення нею власного потенціалу, своїх сильних і слабких сторін, здібностей, прагнень та бажань, сприятливі зовнішні обставини, які б не придушували тенденцію жінки до самоактуалізації, а стимулювали її, гармонійне поєднання орієнтації на професійну кар'єру з орієнтацією на сім'ю [4].

Для жінок важливим є можливість поєднання сімейних ролей та професійної самореалізації. Така можливість реалізується за умови сприятливих сімейних відносин, зокрема задоволеності шлюбом.

Задоволеність шлюбом являє собою суб'єктивну оцінку кожного з подружжя характеру їхніх стосунків. Зазначається, що індивідуальні характеристики людини (настанови, потреби, ціннісні орієнтації, інтереси, особливості характеру, та ін.) мають значний вплив на життя партнера та характер подружніх взаємин. Вони можуть як сприяти прогресу одного з партнерів, так і перешкоджати самореалізації одного з них.

Дамінгер Е. досліджувала приховане ментальне навантаження на жінок, виявила, що чоловіки розглядають дружин як «менеджерок проекту» у питаннях роботи по дому та догляду за дітьми [7].

Впродовж багатьох років під впливами стереотипів формувалися гендерні ролі для чоловіків та жінок. Гендерні ролі – це моделі очікуваної поведінки жінок та чоловіків у соціумі відповідно до тих соціокультурних умов, у яких вони живуть. Тобто це риси, які вважають більш характерними чи то для чоловіків, чи то для жінок.

До прикладу, є кілька стереотипних рольових моделей для жінок, які вважаються номою: мати, коханка-спокусниця, кар’єристка, або “залізна леді”, жінка-прикраса. В залежності від того, до якої категорії належить жінка, формуються певні очікування стосовно неї [9].

Аналіз результатів українських соціологічних досліджень дозволяє виділити такі найбільш поширені гендерні стереотипи, які стосується професійної діяльності: «справжня жінка не прагне кар’єри»; «кар’єра - це доля самотніх жінок»; «у бізнесу не жіноче обличчя»; «жінки самі обирають низькооплачувані роботи», отримуючи взамін кращі умови праці. Стереотип «справжня жінка не прагне кар’єри» є універсальним і чітко закріплює за жінкою ті ролі і статус, які витісняють її на мало престижні і низькооплачувані робочі місця.

Крім того, можна припустити, що соціальні стереотипи майже не висвітлюють можливість поєднання жінкою сімейних ролей та професійної самореалізації.

Також, завуальовано робиться акцент на функції жінки народжувати дітей, виховувати їх, займатись побутом, вести домашнє господарство. Так закріплюється другорядна роль, підлегле становище жінок і обмежується їх соціальна активність.

Патріархальний устрій підтримує своє домінування і коли професійно успішна жінка має благополучну сім'ю, про це мало хто говорить і пише. Проте прагнення щасливої сім'ї і досягнення кар'єри вводить багатьох дівчат і жінок у стан внутрішнього та особистісного конфлікту: якщо їх здібності і рівень домагань спонукають будувати кар'єру, то соціальні настанови очікування, виходячи з цього стереотипу, стримують їх і обмежують соціальну активність. Також за даними інституту соціології НАН України, на 2-му місці основною причиною, що заважає просуватись жінці по кар'єрній сходинці, є наявність сім'ї та дітей. Ще однією перешкодою для кар'єри жінок, є їх перебування у декретній відпустці [8]. Покладання турботи про дітей та домашньої роботи лише на жінок – теж є ознакою, яку визначають як дискримінацію щодо прав жінок.

Майкл Кіммел наголошує, коли чоловіки приділяють увагу домашній роботі та виховання, їхні дружини щасливіші. Їхні дружини здоровіші. Їхні дружини рідше відвідують психотерапевта, рідше потерпають від депресії, рідше потребують прийняття ліків, частіше відвідують спортивні зали, повідомляють про вищий рівень задоволеності подружнім життям [3].

Один з найважливіших аспектів жіночої професійної самореалізації є підтримка чоловіка. Також поділ домашньої роботи та виховання допоможе жінкам швидше самореалізуватися у професії, або ж просунутись по кар'єрній сходинці. Головна тут умова - відійти від стереотипів, які склалися протягом багатьох років.

Можна сказати, що на задоволеність подружніми відносинами будуть мати вплив:

1) соціальна готовність, яка означає, що шлюбні партнери є рівноправними членами суспільства, які спроможні виконувати соціальні ролі й обов'язки, , готові взяти на себе відповідальність один за одного і за своїх дітей, здатні матеріально забезпечити сім'ю;

2) етико-психологічна готовність, що передбачає сформованість адекватних уявлень про шлюб і сім'ю, подружні і батьківські обов'язки, уміння цінувати особистісні якості партнера, об'єктивно оцінювати власні почуття і ставлення до обранця; створення сприятливого соціально-психологічного клімату сім'ї і наявність відповідних умінь; шукати шляхи реалізації спільних планів на майбутнє;

3) сексуальна готовність, орієнтація на спільність сексуально-еротичних переживань з партнером [1].

На задоволеність шлюбом впливає якість міжособистісних стосунків, причому особливо відзначається важливість сприймання та оцінки рольової узгодженості й рольової адекватності партнера.

Не менш важливими чинниками, які впливають на міру задоволеності шлюбом є соціально-економічні. Результати дослідження свідчать про те, що існують прямі позитивні зв'язки між задоволеністю шлюбом і рівнем освіти, прибутком, наявністю дітей в сім'ї, позитивною оцінкою свого здоров'я.

Адже, в сучасних умовах працюють чоловіки та жінки, проте ведення домашнього господарства залишається в основному за жінкою. Для жінок таку ситуацію називають подвійним навантаженням чи 2-ю зміною – адже після виконання обов'язку на роботі жінці необхідно турбуватись і про побут, догляд за дітьми тощо.

Згідно з дослідниками, гармонію сімейно-шлюбних стосунків з погляду на особистісні параметри визначають кілька основних елементів: емоційна сторона подружніх стосунків, ступінь прихильності; подібність їх уявлень, бачень себе, партнера, соціального миру в цілому; подібність передбачає у кожного з партнерів модель спілкування, поведінкові особливості; сексуальна й психофізіологічна сумісність партнерів; загальний культурний рівень, ступінь психічної й соціальної зрілості партнерів, збіг систем цінностей чоловіка й жінки [5].

Професійна самореалізація жінки виявляється у професійному самоздійсненні, сформованому професійному «Я-образі», задоволеності діяльністю, задоволеністю кар'єри, можливості поєднувати сімейні та професійні ролі. Актуальність реалізації сімейних ролей (дружини, матері) та потреби у досягненні кар'єри чи самоздійсненню у професії підкреслює вплив сімейних відносин, рівень задоволеності ними на професійну самореалізацію жінок. Виявлено, що наявність гендерних стереотипів щодо функціонально-рольового розподілу у сім'ї несприятливо впливає на професійну самореалізацію жінок, додають жінкам подвійного навантаження. Готовність чоловіка до егалітарного розподілу функцій, надання підтримки сприяє створенню умов для самореалізації жінок.

До показників задоволеності шлюбом відносять: соціально-економічні, статусні, а також психологічна сумісність партнерів, відповідність рольовим очікуванням партнера, стереотипи, релігійні правила, етнічні традиції. Сімейне життя та професійна самореалізація – дві важливі і тісно взаємопов'язані сфери життя жінки. Професійна самореалізація жінки є позитивним чинником становлення її особистості.

1. Гармонія в сім'ї. *Буковинський медичний університет*. URL: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/4552-garmoniya-v-sim-i/>
2. Гупаловська В.А. Професійна самореалізація як чинник становлення особистості жінки: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Львів, 2005. 191 с.
3. Комарова О. Чого вимагають сучасні жінки. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/28860172.html>
4. Мірошниченко О.М. Особливості самоактуалізації жінки у професійній діяльності: автореф.дис. ...канд.пед.наук: Київ, 2007.
5. Помиткіна Л.В., Злагодух В.В., Хімченко Н.С., Погорільська Н.І. Психологія сім'ї. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Вид-во Нац. авіац. ун-ту «НАУ-друк», 2010. 270 с.
6. Твердохліброва Н.Є. Професійна самореалізація особистості та її дослідження в сучасній науці. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. Харків, 2018. С.203-210.
7. Хогенбум М. Тримати все в голові : чому навантаження в родині на жінку все ще більше, ніж на чоловіка. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/vert-cap-57192307>

8. Чуйко О.М, Куравська Н.В. Гендер і кар'єра . Навчальний посібник. ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника». Івано-Франківськ: Супрун В.П., 2019. С.143-145

9. Що таке гендерні стереотипи та як із ними боротися.URL: <https://nv.ua/ukr/spec/gender-shcho-take-genderni-rol-i-genderni-stereotipi-i-seksizm-50098152.html>

10. Gender features of professional self-realization of a woman's personality. URL: <https://laplageemrevista.editorialaar.com>

Черкаський А.В.

доцент кафедри філософії і права
кандидат історичних наук, доцент

(Одеський національний технологічний університет)

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ КОМАНД В ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних економічних умовах підприємствам потрібні певні зусилля, щоб вижити. Необхідними умовами виживання компанії стають гнучкість, адаптивність до швидко мінливих умов ринку, підвищення продуктивності праці та вміння творчо розвиватися. Командний метод роботи є більш ефективним в управлінні організацією в умовах сучасної економіки на відміну від жорсткого адміністративного управління. Перехід до нового методу управління вимагає перебудови мислення, поведінки, способів прийняття рішень, що є вимогами ринкової економіки і шансом якісної зміни системи управління підприємством. Гуманістичні принципи управління, на основі яких розроблені нові технології управління, дозволяють освоїти організаціям нові командні підходи до управління, які в сучасних умовах стають кращою підставою для вироблення групових і організаційних цілей, вирішення виробничих завдань. Об'єднання працівників в єдине ціле і створення системи управління, що відрізняється єдністю цілей і дій, спільністю корпоративних цінностей та інтересів можливо тільки на основі ефективної командної організації.

У команді більш постійний персонал, більш жорсткий розподіл ролей, більш ясна і формальна мета. Члени команди зіграні. З боку їх також сприймають як членів команди. Члени команди розглядають участь у команді як винагороду. Команда прагне до спільної мети. Члени команди діють однаково по відношенню до оточення, всі горді тим, що разом можуть домогтися більшого, ніж поодиночку [1].

Р. Л. Кричевський і Е. М. Дубовська [4], виділяють наступні ознаки команди:

- спільне бачення, яке дозволяє зняти явні і потенційні протиріччя між членами команди;
- взаємодоповнення за функціями і при розподілі ролей між членами команди, що відноситься до способів позиціонування (вироблення членами команди певної системи позицій відносно один одного за різними критеріями) команди в цілому і окремих її членів зокрема;
- здатність швидко реагувати на зміни, велика гнучкість, адаптивність і прагнення до інновацій;
- розуміння один одного з півслова, спрацювання, узгодженість, що з'являється в ході спільної роботи і комплектування команди;
- зв'язаність (cohesiveness) або згуртованість групи;
- здатність мотивувати членів команди до вчинення певних дій.

Автори приходять до висновку про те, що команда є група, причому група специфічна, особлива. Командою виступає група людей, взаємодоповнюючих і взаємозамінюючих один одного в ході досягнення поставлених цілей.

У сучасному розумінні термін «командоутворення» має кілька різних тлумачень. Так, наприклад, автори книги «Технології командоутворення» вважають, що під командоутворенням слід розуміти «...процес цілеспрямованого формування особливого способу взаємодії людей в організованій групі, що дозволяє ефективно реалізовувати їх енергетичний, інтелектуальний і творчий потенціал згідно стратегічним цілям організації» [2, с.9].

На думку А. Калабіна «командоутворення – процес, спрямований на формування команди, в ході якого у соціальній групі повинен бути виокремлений лідер, і повинні бути сформовані відносини довіри до нього з боку інших її членів» [3].

У цих визначеннях найбільш яскраво простежується думка про те, що командоутворення – це одночасно і процес (через об'єднання групи людей на основі взаємної співпраці) і зміст – тобто спрямованість на досягнення мети.

Створення команди – багатоступінчастий і тривалий процес, який включає ряд етапів: знайомство, згуртування за допомогою team building, вироблення єдиних цілей і завдань, визначення ролі кожної людини в команді, розробка методів роботи в спірних і кризових ситуаціях, вибір різних механізмів мотивації, моніторинг продуктивності подальшої діяльності працівників при вирішенні виникаючих завдань. Тімбілдінг застосовується для створення проєктивних груп, відділів або в ході реструктуризації компанії для підвищення внутрішньої комунікації та ефективності роботи [5]. Сучасні інноваційні технології створення команд наступні:

Тімбілдінг (team building) в перекладі з англійської мови означає побудову емоційно згуртованої команди, шляхом виконання спільних вправ, які неможливо зробити поодиночці.

Тімдесінг (team design) сконцентрований на принципах проєктування команди, розподілу в ній ролей, факторах організації команди.

Ретімінг (reteaming від англійського reteaming - переформування команд) - технологія, яка дозволяє створювати ефективні управлінські команди. Технологія створена у Фінляндії, спрямована на вирішення різних проблем команди і чітке розуміння групою можливостей в отриманні вигоди. Основний принцип ретімінга – це орієнтація на вирішення завдань, формування позитивного мислення в організації в цілому, а у керівників – спрямованості на результат через планування діяльності компанії в форматі мозкового штурму. Лідер повинен вміти формувати цілі і реальні можливості в єдине ціле.

Тімфорсінг орієнтований на використання тренінгу при зміні управлінської верхівки, появі нових топ-менеджерів зі своїм поглядом на цілі,

цінності, принципи управління в компанії. В ході тренінгів автори використовують також тимдизайнінг, тимкейсінг та інші види технологій підвищення командної ефективності.

Таким чином, командоутворення як потреба виникає в тих сферах, де необхідна ефективна групова участь. Це складний творчий процес, що вимагає величезних фінансових витрат і інтелектуальних зусиль. Не випадково фахівці з управління персоналом часто рекомендують покладати роботу з формування команд на кадрові служби організації. Основну роль в об'єднанні працівників в команду однодумців повинен грати її керівник.

1. Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды. М: Финансы и статистика, 2002. 544 с.
2. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М.: Аспект-Пресс, 2008. 320 с.
3. Калабин А. А. К вопросу об определении термина «команда». URL: http://www.s-effect.ru/poleznoe/articles/articles_3.html 7.
4. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы. М.: Аспект Пресс, 2001. 318с.
5. Dyer, W. G., Dyer, W. G., & Dyer, J. H. (2007). Team building: Proven strategies for improving team performance. San Francisco: Jossey-Bass

Черушева Г.Б.
професор кафедри філософії, права та
соціально-гуманітарних дисциплін,
завідувач відділом профорієнтаційної роботи
(*Національна академія статистики, обліку та аудиту*)

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Проблеми глобалізації в економічній сфері, соціальні реформи та зміни в системі господарювання спонукають до розробки нової моделі керівника та його ролі в управлінні організаціями. Актуалізується проблема формування у керівників вміння орієнтуватися в психології людей, виявлення та використання професійного потенціалу персоналу у вирішенні практичних завдань, створенні корпоративної єдності та сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Аналіз сучасних досліджень і публікацій свідчить про особливий інтерес вітчизняної науки до проблем розвитку лідерських якостей майбутніх управлінців, обумовлений необхідністю формування нового образу ефективного керівника-лідера з активною життєвою позицією. Ця проблема знайшла зображення у різних галузях знань, зокрема економіці, педагогіці, психології, соціології тощо.

Поняття «цифровізації» як явища досліджували у своїх наукових роботах такі зарубіжні й вітчизняні вчені як: Д. Белшоу, Т. Вакалюк, Г. Гушлевська, Б. Гірш, М. Жалдак, І.Кандричина, Г. Крибер, М. Лещенко, О. Михайленко, О. Овчарук, Е. Павлович, В. Ребрина, І. Роберт, П. Самуельсон, О. Спірін, Дж. Стоммел, М. Шишкіна та інші. Особливої уваги заслуговують праці, що присвячені проблемам інформатизації й цифровізації освіти та сучасним інформаційним технологіям та інноваційним методикам навчання у підготовці фахівців (О. Бордюк, І. Кандричина, Л. Коношевський, О. Коношевський, І. Мотишена, Е. Павлович Т. Яворська) [3, 4, 6].

За думкою Л. Коношевського та І. Мотишена «інформаційні, комунікаційні й аудіовізуальні технології не просто доповнюють традиційний навчальний процес, що склався, а з їх допомогою (на їх базі, під їх впливом, ними самими, нарешті) створюється інший гіпермедійний навчальний процес із іншою цільовою орієнтацією, іншими ролевими функціями учасників, іншим освітнім середовищем навчання» [6, с.303] .

Інформатизація та цифровізація суспільства та бізнесу утворює нову соціальну реальність, що потребує керівників нового покоління, ефективного управління як всіх сфер життєдіяльності людини, так соціальною системою в цілому. Цифровізація у глобальному плані є концепцією економічної діяльності, заснованої на цифрових технологіях, яка робить усі соціальні процеси (в побуті, на виробництві, у державних структурах, у бізнесі) простішими. На державному рівні це значно спростить спілкування населення з органами державного управління, забезпечить їх конструктивну та плідну взаємодію завдяки впровадженню сучасних технологій у виробництва.

Одним з показників успішної глобальної цифровізації є відкрита інформація, яка змінює соціальні та бізнес-процеси й призводить до покращення якості виробництва.

Інноваційні зрушення в системі управління стимулюють нові методи керування на базі нових технологій. З розвитком глобальної цифровізації та її впровадженням у систему соціальних відносин саме управління може досягти високого рівня інформаційної відкритості. Водночас це вимагає від управлінців відповідальності щодо підвищення ефективності обробки повідомлень, які зберігатимуться у відкритому доступі. Підприємства, що дотримуються принципів відкритості, здійснюють консультативну допомогу керівникам структурних підрозділів в онлайн-форматі. Це суттєво покращить комунікативні зв'язки між керівництвом та співробітниками.

Ефективність прийняття оптимальних управлінських рішень досягається використанням та аналізом даних широкого спектра інформаційних ресурсів.

Цифровізація соціального життя актуалізує проблему цифрової компетенції управлінських кадрів як ключовою в системі лідерських якостей. Базовими складовими цифрової компетенції є інформація, комунікація, безпека, розв'язання проблем. Цифрова компетенція визначається, перш за все, критичним та творчим використанням інформаційно-комунікативних технологій для досягнення цілей, що пов'язані з роботою, навчанням, відпочинком та будь-якою зайнятістю.

Формування цифрової компетенції починається у шкільні роки, але інтенсивний розвиток відбувається в процесі навчання у системі вищої освіти

Реалії сьогодення обумовлюють необхідність імплементації інформаційних та цифрових технологій в освітній процес. В системі вищої освіти спостерігається поширення змішаних форм навчання (поєднання традиційних форм з онлайн-навчанням). Студентські роки – це найбільш сприятливі умови для розвитку лідерських якостей, зокрема цифрових компетенцій з професійною спрямованістю на практичну діяльність майбутнього управлінця. Це сприятиме підвищенню рівня цифрової та підприємницької грамотності майбутніх фахівців. Цифровізація освіти

відкриває рівні можливості для кожного студента проявити себе у різних сферах студентського життя. Найбільш вдало реалізує ці можливості студентська молодь, яка поєднує навчання й активну життєву позицію у суспільстві, що збільшує їх шанси опанувати сучасними технологіями управління.

1. Буряк Т.П. Сучасні підходи до лідерства. К.: Наук.думка, 2009. 200 с.
2. Яценко О. Лідерські якості в структурі складових компетентностей менеджерів. *Молодий вчений*. № 6 (33). 2016. С. 496–501.
3. Гармаш С.А. Гашутіна О.Е. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. Управління інноваційними проектами та об'єктами інтелектуальної власності. 2009. С. 37-44.
4. Кандрічина И.Н., Павлович Е.А. Информатизация и цифровизация образования: оценка готовности к принятию инноваций в академической сфере БНТУ. [Electronic resource]. – Режим доступа: http://old.bntu.by/images/stories/mido/ntik7/kandrichina_pavlovich_new
5. Коношевський Л.Л., Коношевський О.Л. Інформаційне освітнє середовище педагогічного вчз у контексті інформаційно-комунікаційних технологій. [Electronic resource]. – Режим доступа: <file:///C:/Users/User/Downloads/307-314.pdf>
6. Олексюк О.Є. Лідерські риси та якості як складові структури особистості лідера. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. Педагогічні науки : зб. наук. пр. / за ред. проф. Тетяни Степанової. № 4 (59), грудень 2017. Миколаїв : МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2017. С. 372-380
7. Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. —Випуск 40/ Редкол.: І.А.Зязюн (голова) та ін. Київ-Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2014. 491с.
8. Чорний А.В. Сучасні теорії лідерства: Загальний огляд та структурна модель. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія», Серія «Економіка»: Науковий журнал*. Острог: вид-во НаУОА, 2018. № 9(37). С.78 - 84.
9. Яценко О. Лідерські якості в структурі складових компетентностей менеджерів. *Молодий вчений*. № 6 (33). 2016. С. 496–501.
10. DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competance in Europe. [Electronic resource]. Режим доступа: <http://www.DIGCOMP.com/stats.htm>.

Чернявська Н.В.
аспірантка кафедри загальної та клінічної психології
(*Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника*)

ОСОБЛИВОСТІ САМОСВІДОМОСТІ ОСІБ З АЛКОГОЛЬНОЮ ЗАЛЕЖНІСТЮ

У вимірі сучасних досліджень психологічний феномен самосвідомості у більшості розглядається крізь призму нормоцентричного підходу. Змістовно у континуумі «норма-патологія» останні десятиріччя дослідницький фокус уваги зосереджений більше на аналізі окремих аспектів «норми» самосвідомості особистості. Відтак мовиться і про особливості формування та розвитку таких категорій, як національна, професійна, політична, екологічна та моральна самосвідомість. Проте розгляд самосвідомості у патологічному контексті залишається малодосліджуваною проблемою у зв'язку зі специфікою та важкістю дослідження, зокрема осіб з адиктивною поведінкою.

Важливо зазначити, що результати опитування, проведеного 25-27 квітня 2021 р. соціологічною групою «Рейтинг» 1500 респондентів, засвідчили достатню поширеність споживання алкоголю в Україні. Зокрема, 66% опитаних українців вживають алкогольні напої, серед них більше чоловіків та 54% вважають, що існують безпечні дози алкоголю [4]. Тому актуальна проблема дослідження самосвідомості у вимірі алкогольної залежності.

Мета: розкрити зміст функціонування самосвідомості залежної особи від алкоголю у вимірі когнітивного, емоційного та дієво-вольового рівнів.

Для більш повного розуміння психологічного феномену самосвідомості особи з алкогольною залежністю слід спочатку окреслити поняття алкогольної залежності.

Алкогольна залежність – це один з різновидів хімічної адикції, яка характеризується як прогресуюче нав'язливе прагнення до неживого значущого об'єкта залежності, тобто алкоголю, що супроводжується втратою контролю

при будь-якій дозі вживання, регулярною повторністю таких зривів та саморуйнуванням [3, с. 14-15].

Важливо, що наслідки сформованості залежності особи від хімічних речовин стосуються «втечі» від реальності у хворобу, спотворення «Я», що пов'язано із соціальною дезадаптацією та деструктивними змінами особистості.

Функціональні виміри самосвідомості у осіб з алкогольною залежністю потребує визначення у контексті «...динамічної взаємодії на трьох рівнях її організації: когнітивному як визначення власної екзистенції у контексті самопізнання; емоційному, що відображає емоційно-ціннісне самоствалення; та поведінковому, крізь призму саморегуляції у вчинково-діяльнісному вимірі, що властива суб'єктові, як автору власного життя» [7, с. 179].

На *когнітивному рівні* особа з алкогольною залежністю має низьку здатність до самоусвідомлення своєї залежності, тому не ідентифікує себе як «людину з хворобою», заперечуючи її наявність, позаяк не усвідомлює і самі масштаби проблеми.

У теоретичних розвідках О. Кочарян та М. Антонович мовиться, що серед психологічних особливостей осіб з наркотичною залежністю є низька когнітивна диференційованість образу «Я», яка викликає труднощі усвідомлення свого життєвого досвіду, його рефлексії [6, с. 66].

Також дослідження М. Діденко засвідчило домінування в осіб з хронічним алкоголізмом неадекватної, заниженої самооцінки. У той час, як при вживанні ними алкоголю самоствалення до себе стає більш позитивним [2, с. 47]. Таку ж тенденцію відзначає Д. Возний: «...для чоловіків, що хворіють на хронічний алкоголізм, характерним є зниження самооцінки, яке компенсується ними в стані алкогольного сп'яніння...» [1, с. 104], що теж дає інформацію науковцям для роздумів та рефлексії.

Цікаво, що існують гендерні відмінності в особливостях функціонування залежностей чоловіків та жінок у *емоційному вимірі*. Зокрема, жінки частіше зловживають алкоголем, реагуючи на власні негативні емоції (депресію, тривогу). Натомість чоловіки із залежністю від алкоголю таким чином

намагаються керувати власними емоційними станами: підсилення позитивних чи придушення негативних емоційних станів [5, с. 728-729].

Щодо дієво-вольового рівня особливостей самосвідомості осіб з алкогольною залежністю, можна відзначити порушення саморегуляції: здатності контролювати дозованість вживання алкоголю, наслідком чого є поява рецидивів. Проте за потреби спостерігається достатньо цілеспрямована пошукова активність об'єкта залежності.

Отож, особливістю самосвідомості особи з алкогольною залежністю у вимірі когнітивного, емоційного та дієво-вольового рівнів можна відзначити дисфункційність її прояву, зокрема недостатність усвідомлення власного «Я», неадекватну низьку самооцінку та труднощі у саморегуляції.

Безумовно, що погляд на проблему самосвідомості є означений автором фрагментарно і потребує подальшого дослідження вищезначених рівнів у самій структурі самосвідомості осіб з алкогольною залежністю, що і буде визначати подальший науковий поступ.

1. Возний Д. В. Особливості самосприйняття чоловіків, які хворіють на хронічний алкоголізм. *Медична психологія*. 2013. № 2. С. 102-105. URL: <http://repo.odmu.edu.ua:80/xmlui/handle/123456789/4048>

2. Диденко М. Н. Самооценка и саморегуляция у лиц, страдающих хроническим алкоголизмом. *Вестник Сибирской академии права, экономики и управления*. 2011. №3. С.44–48.

3. Соловьева И. Работа с зависимостью и созависимостью. Теория и практика. Москва: Институт консультирования и системных решений, 2020. 396 с.

4. Споживання алкоголю в Україні. *Соціальна група «Рейтинг»*: вебсайт URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/potreblenie_alkogolya_v_ukraine.html (дата звернення: 11.12.2021).

5. Капуччи Д., Стауффер М. Д. Психологическое консультирование зависимых клиентов. Киев: Диалектика, 2021. 832 с.

6. Кочарян О. С., Антонович М. О. Теоретичні аспекти вивчення психологічних особливостей наркозалежності. *Психіатрія, неврологія та медична психологія*. 2016. Т. 3, № 1. С. 62–67. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psyneur_2016_3_1_13

7. Чернявська Н. В., Феномен самосвідомості особистості в руслі екзистенційно-суб'єктних засад сучасної персонології. *Теоретико-методологічні проблеми сучасної психології особистості*, 23-24 вересня 2021

Чорна Т. В.
директор наукової бібліотеки,
здобувачка PhD кафедри психології та педагогіки
(Національний університет «Києво-Могилянська академія»)

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОЄКТУВАННЯ КОМАНДИ НАУКОВОЇ БІБЛІОТЕКИ ЗВО УКРАЇНИ

Потреба швидкого реагування на трансформації в соціальному середовищі останніми роками все більше постає перед бібліотеках ЗВО України. Зміни у вищій освіті, дистанціювання освітнього та науково-дослідного процесів, складність завдань, цифровізація навчального та дослідницького середовища вимагають впровадження у бібліотеках нововведень та швидкого переходу до інноваційної діяльності. Інноваційна діяльність бібліотеки ЗВО стає одним із пріоритетних напрямів роботи бібліотеки та потребує об'єднання людських ресурсів, їхньої згуртованості та взаємодії. У зв'язку з цим, постає завдання розвитку ефективної команди бібліотеки, підвищення продуктивності праці, покращення соціально-психологічного клімату в колективі та загальної задоволеності працею.

Учені вважають, що успіх реалізації проєктів компанії обумовлений, в першу чергу, злагодженою роботою команди. Сучасна соціальна психологія розглядає два основних підходи до утворення команд, а саме: розвиток команди, які утворилися природнім шляхом [1, с.137-143] та розвиток команди шляхом проєктування та розподілу ролей [2]. У нашій роботі увагу приділено другому підходу та розглянуто теоретичне підґрунтя для проєктування команди та розподілу ролей.

Аналіз останніх досліджень та публікацій засвідчує, що психологічні особливості професійної взаємодії та діяльності команди є актуальним питанням і це висвітлено у працях багатьох учених. У соціальній психології проблему розвитку команд розробляли як зарубіжні дослідники (Д. Сібет,

А. Дрекслер, Б. Такман, Е. Стіклі, М. Белбін та інші), так і вітчизняні (Л. Карамушка, О. Філь, С. Сергієнко І. Сняданко та інші).

Едріан Стіклі, досліджуючи різні моделі розвитку команд, стверджує, що дизайн команди докорінно відрізняється від процесу командотворення. На основі аналізу моделей проектування ефективної команди цей автор розробляє власну модель оцінки ефективності команди, яка допомагає в подальшому порівнювати команди та приділяти більше уваги їхньому розвитку (*переклад з англійської тут та далі наш – Т. Ч.*) [2].

Уперше проаналізував стадії розвитку команди психолог Брюс Такман у своїй статті 1965 року «Послідовність розвитку в малих групах», це: формувальна стадія, конфліктна стадія, нормувальна стадія, стадія функціонування та закриття. Цей автор сформулював їх, щоб описати послідовність стадій, які проходять команди на шляху до високої продуктивності праці. Модель розвитку команди Б. Такмана – це пояснення розвитку команди, командної роботи, когнітивних, емоційних-вольових процесів в команді [3]. Цю модель можна використовувати, щоб краще управляти розвитком усіх психічних процесів в команді та підвищувати продуктивність її діяльності.

У той же час, автори моделі Дрекслера-Сібета стверджують, що команда від етапу створення послідовно проходить сім стадій розвитку. Командна поведінка, вибудована за такою моделлю, допомагає досягати етапу ефективної командної роботи, якщо існує чіткий розподіл ролей в компанії, сформовано відносини, процеси зрозумілі та налагодженні [7].

Підбираючи осіб в команду, керівник враховує їхні знання, навички, уміння, компетентності. Для досягнення ефективної діяльності команди потрібні не лише ці чинники, але й індивідуальні якості співробітника. Працюючи в команді, кожний співробітник виконує як професійну так і командну роль, основу останньої складають індивідуально-психологічні особливості.

Американський психолог М. Белбін аналізував умови, необхідні для успішної діяльності команд, виділив вісім ролей в команді, які умовно було

названо так: реалізатор, координатор, творець, генератор ідей, дослідник, експерт, дипломат, фахівець. Цей науковець також підкреслював, що при розподілі ролей між членами команди варто враховувати індивідуально-психологічні особливості працівників [6].

Зважаючи на дослідження проблем розвитку команд варто зазначити, що на сьогоднішній день специфіка інноваційної діяльності та впровадження нововведень у наукових бібліотеках ЗВО у значній мірі повторює модель управління кадровими ресурсами в бізнес-середовищі.

М. Мельник, розглядаючи питання ефективного розвитку колективу бібліотеки, відзначає – «успішна діяльність сучасних бібліотек ЗВО визначається різними факторами, одним з яких є кваліфікований підбір та розвиток персоналу» [4]. Ця авторка також наголошує на тому, що «робота в команді – це один із найефективніших методів управління персоналом, який сьогодні використовують не тільки комерційні, але й державні структури», а «створення команди в колективі представляє собою перспективну технологію підвищення ефективності праці» [4].

А. Семененко та Л. Семененко, досліджуючи рівень психологічної готовності до змін у бібліотеках, стверджують, що «формування команд в умовах динамічної змін інформаційних технологій стає ефективним засобом підвищення психологічної готовності до інновацій» [5].

Наразі пристосування до роботи в умовах невизначеності та комплексних соціально-економічних змін є невід'ємною складовою існування наукових бібліотек ЗВО в Україні.

Наукові бібліотеки ЗВО України знаходяться на роздоріжжі традиційного та інноваційного та все ще значною мірою просувають традиційні моделі діяльності замість розвитку діяльності ефективної команди.

Саме тому, важливим та необхідним є приділення уваги питанням гнучкості структури, актуальним та динамічним завданням, готовності до змін, самоконтролю та контролю співробітників, багатовекторності комунікацій та т. і.

Наукове проєктування команди вітчизняної бібліотеки ЗВО та подальша діяльність такої команди створює умови для ефективного управління у нових соціально-економічних реаліях усієї наукової бібліотеки ЗВО, надає поштовх для адекватних змін в структурі бібліотеки, для швидкого створення й використання інноваційних технологій та задоволення інформаційних потреб користувачів.

Ці наукові тези виконано в рамках розробки науково-дослідної теми «Психологічні умови та механізми функціонування особистості в реаліях сучасного українського суспільства» кафедри психології та педагогіки Національного університету «Кієво-Могилянська академія» Реєстраційний номер в УкрІНТЕІ: 0121U114361. Науковий керівник: проф. В. М. Чернобровкін.

1. Андреева Г. М. Социальная психология : учебник для вузов. Москва : Аспект Пресс, 2000. 373 с.
2. Stickley A. Team Design for effective projects. *2nd International Conference on Concurrent Engineering and Electronic Design Automation*. Bournemouth, Dorset, UK. 1994. P. 35-40.
3. Tuckman B. W. Developmental sequence in small groups. *Psychological bulletin*. 1965. Vol. 63, Issue 6. P. 384.
4. Мельник М. Тимбілдинг або «один у полі не воїн». *Бібліотечний форум: історія, теорія і практика*. 2020. № 3. С. 6–8.
5. Семененко А. А., Семененко Л. П. Формирование команд в условиях динамического изменения информационных технологий. *Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій у бібліотеках* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (до 20-річчя створення АСІБТ та 45-річчя заснування ХДУХТ), 28 березня 2012 р. Харків : ХДУХТ, 2012. С. 41-45.
6. Belbin Team Roles. URL: <https://www.belbin.com/about/belbin-team-roles/> (date of access: 18.02.2022).
7. Lee G. V. From group to team. *The Learning Professional*. 2009. Vol. 30, Issue 5. P. 44.

Чорний А.М.

старший викладач кафедри прикордонного контролю
факультету безпеки державного кордону
кандидат психологічних наук
*(Національна академія Державної прикордонної
служби України імені Богдана Хмельницького)*

Лисенко Р.Р.

курсант факультету забезпечення
оперативно-службової діяльності
*(Національна академія Державної прикордонної
служби України імені Богдана Хмельницького)*

GENDER MAINSTREAMING IN MODERN ORGANIZATIONS

At the present stage the development of any organization (civil or military) depends on gender mainstreaming namely achieving gender equality in the implementation of various tasks (regardless of their complexity), finding effective approaches to solving them, developing creative solutions and more.

The issue of gender equality should be considered in the context of the characteristics of men and women, their common traits and differences, especially in terms of differences in perception, thinking, stress, behavior and so on. The results of the analysis of scientific sources indicate that the female brain is more efficient than the male. This explains the difference in stress resistance. Due to the peculiarities of the structure of the central nervous system, the sensory systems of women function more efficiently than men. Efficiency is manifested not only by greater sensitivity but also by a number of other parameters [2, p.110].

The field of view of women is much larger than that of men. The best performance of a woman's sensory systems is associated not only with the ability to process the physical parameters of the signal (image, sound, etc.) more efficiently. A woman has obvious advantages over man in terms of observation. Female observation is due to more synaptic contacts especially in the cortex of the cerebral hemispheres.

The greater number of synapses in women's brains explains both women's fine motor skills and much better intuition. Women are better able to perform tasks related to operator activity. The fact is that the physical qualities needed by the driver are better developed in women. Women have a better ability to determine the distance to the object and the speed of its movement. The feeling of inertia is also better developed in women. This also applies to the motility of sensorimotor integration, i.e. women have a higher consistency of movements with the received visual information [3, p.118].

Men have a clear advantage over women under stressful circumstances. With a high level of novelty of the situation, men are able to act adequately, choose an adequate program of action or even produce it. Women on the other hand show a shift in activity often performing a set of habitual actions that are completely inconsistent with the requirements of stressful circumstances, which is manifested in particular in most depressions. If the situation has a slight element of novelty or uncertainty, i.e. changes occur rather slowly, women solve it much better [1, p.48].

The thinking of women and men differs significantly and affects their formation. Note that this difference is noticeable at the psychological, neurobiological, social and other levels but despite the proven gender differences in thinking, the human brain has an adaptive ability that allows each individual to learn different models of thinking.

1. Gaimans G. Psychology of women. Moscow: O. Bogdanova Publishing House, 1981. 248 p.

2. Ilyin E. P. Differential psychophysiology of man and woman. St. Petersburg: Piter, 2003. 366 p.

3. Ilyin E. P. Motivation and motives. St. Petersburg: Piter, 2006. 512 p.

Чуйко О.М.
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної психології
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Мотивація працівників організації постає актуальним питанням в сучасній системі управління людськими ресурсами. Розробка та реалізація ефективною системи мотивації персоналу передбачає врахування цінностей, принципів корпоративної культури організації, спрямованої на розвиток ефективності підприємства, орієнтацію персоналу на досягнення загальних цілей, ініціативність, відповідальність, успіх. В реаліях управлінської практики зустрічаються різні типи корпоративних культур за сукупність домінуючих цінностей, рівнем сформованості та цілеспрямованістю утворення. Варто звернути увагу на співвідношення певного типу корпоративної культури організації та мотивації досягнень працівників.

Дослідженням корпоративної культури організації займалися Е.Шейн, К. Камерон, Р. Куїнн, а також українські дослідники -- Г.Р. Коpecь, М.Р. Лесків, Г.М. Захарчин, Н.П. Любомудрова, Р.О. Винничук, Н.В. Смолінська, М.В. Гакова, А.І. Боднар та ін.

Загалом, корпоративна культура - це система особистих і колективних цінностей, які сприймаються і поділяються членами організації, а також набір прийомів і правил вирішення проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції працівників, що виправдали себе в минулому й підтвердили свою актуальність у сьогоденні [2].

На основі теоретичного аналізу наукових джерел виокремлено діагностичні показники дослідження впливу корпоративної культури на мотивацію досягнень: соціально-психологічний клімат (СПК); згуртованість колективу; стиль керівництва; ціннісні орієнтації працівників; особливості

комунікації в організації; тип корпоративної культури; мотивація досягнень працівників.

Для дослідження окремих показників нами використано наступний психодіагностичний інструментарій: рівень та показники соціально-психологічного клімату організації, і згуртованість – методика «Визначення психологічного клімату в організації» [3]; тип корпоративної культури – методика «Діагностика організаційної культури (Куїнна і Камерона ОСАІ)» [1], призначена для оцінки шести ключових вимірів корпоративної культури (важливі характеристики, загальний стиль лідерства в організації, управління працівниками, єднальна сутність організації, стратегічні цілі, критерії успіху) і виділяє 4 типи культур – кланова, адхократична, ринкова, бюрократична; мотивація досягнень працівників «Методику діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса» [3]. У дослідженні взяло участь 10 компаній різних сфер діяльності, загалом опитано 85 працівників цих організацій [4].

Згідно результатів дослідження, серед опитаних компаній представлені кланово-ринкові (40%), кланові (30%), адхократичні (20%) та ринковий (10%) типи корпоративних культур. *Кланова організаційна культура*: дуже дружнє місце роботи, де у людей багато спільного. Підрозділи схожі на великі родини. Організація тримається разом завдяки відданості та традиції, надає значення високому ступеню згуртованості колективу і моральному клімату. Успіх визначається як позитивне ставлення до споживачів і турбота про людей. При цьому типі організаційної культури організація заохочує колективну роботу та участь людей у бізнесі.

Адхократична організаційна культура характеризується динамічністю і творчим підходом. Заради загального успіху працівники готові на особисті жертви та ризик. Лідери вважаються новаторами і людьми, що готові ризикувати. Підкреслюється необхідність в першості. У довгостроковій перспективі організація робить акцент на зростанні і здобутті нових ресурсів, заохочує особисту ініціативу, творчість і свободу.

Ієрархічна організаційна культура - дуже формалізоване і структуроване місце роботи. Часто її називають *бюрократичним* типом організаційної

культури. Лідери пишаються тим, що вони - раціонально мислячі координатори і організатори.

Ринкова культура характеризується орієнтацією на результат, виконання поставленого завдання, конкурентоспроможність. Люди цілеспрямовані і змагаються між собою. Організацію пов'язує воєдино акцент на прагненні перемагати. Репутація і успіх становлять предмет загального піклування.

Як бачимо, переважають змішані типи корпоративних культур, бюрократичного типу не виявлено. В компаніях переважає середній рівень соціально-психологічного клімату (70%). Низький рівень соціально-психологічного клімату характерний 30%. Виявлено, що серед показників середнього рівня СПК переважають організованість, відповідальність, відкритість. Для низького рівня СПК найбільш поширеними стали наступні показники – згуртованість, інформованість і контактність. Варто відмітити, вказані показники набули середнього рівня вияву.

Досліджено, що серед опитуваних організацій у працівників переважає помірно високий рівень мотивації досягнення успіху (80% компаній), середній рівень мотивації досягнення успіху притаманний 20%.

Проаналізуємо співвідношення домінуючих рівнів мотивації досягнень та змістових характеристик корпоративної культури:

Таблиця 1

Співвідношення домінуючих рівнів мотивації досягнень в організаціях та змістових характеристик корпоративної культури

Рівень мотивації досягнень	Тип корпоративної культури	Рівень соціально психологічного клімату	Домінуючі показники СПК
Середній	Клановий (67%); Ринковий (33%)	Низький (66%); Середній (33%)	Відкритість, інформованість

Помірно-високий	Кланово-ринковий (57%) Адхократичний (29%) Клановий (14%)	Середній (86%) Низький (14%)	Відповідальність, Організованість, згуртованість
-----------------	---	---------------------------------	--

Згідно даних таблиці, організаціям, в яких домінує середній рівень мотивації досягнень працівників, характерні клановий та ринковий типи корпоративної культури, переважає низький рівень соціально-психологічного клімату, серед показників СПК найбільш вираженими виявились відкритість та інформованість.

Організаціям, в яких домінує помірно-високий рівень мотивації досягнень працівників, характерні переважання кланово-ринкового типу корпоративної культури. Для організацій із адхократичним типом також властиво домінування працівників із помірно-високий рівень мотивації досягнень. Організації із кланово-ринковим та адхократичним типами корпоративної культури характеризуються середнім рівнем соціально-психологічного клімату та вираженістю таких його показників як відповідальність, організованість, згуртованість. Коефіцієнт кореляції підтвердив зв'язок між мотивацією досягнень та згуртованістю як показником соціально-психологічного клімату і корпоративної культури.

Тобто, можна твердити, що середній рівень мотивації досягнень працівників виявляється у кланових та ринкових типах корпоративної культури з домінуванням низького рівня соціально-психологічного клімату та вираженістю таких його показників як відкритість та інформованість. Помірно-високий рівень мотивації досягнень працівників виявлено у кланово-ринкових та адхократичних типах корпоративної, в яких домінує середній рівень СПК та такі його показники як відповідальність, організованість та згуртованість. Виходячи із характеристик типів корпоративних культур, бачимо, помірно-високий рівень мотивації досягнень більш характерний корпоративній культурі,

яка поєднує цінність традицій, відносин, сприятливого клімату, турботи про людей та орієнтацією на результат, досягнення, конкурентоспроможність.

Загалом, згідно результатів емпіричного дослідження проаналізовано змістові характеристики профілей досліджуваних корпоративних культур. Виявлено домінування типу кланово-ринкової корпоративної культури. Всі типи корпоративних культур умовно можна поділити на 4 групи: кланово-ринкова (домінуюча), кланова, адхократична, ринкова (найменше представлена). Досліджено домінування середнього рівня соціально-психологічного клімату, хоча також представлений низький рівень СПК. Показники СПК також не перевищують середній рівень. Високого рівня СПК та його показників не виявлено. Такі результати дослідження актуалізують потреба розвитку СПК та його показників. Встановлено, що в опитуваних організаціях домінують працівники із помірно-високим та середнім рівнями мотивації досягнень. Досліджено, що у кланово-ринкових та адхократичних типах корпоративної культури переважає помірно-високий рівень мотивації досягнень, у кланових та ринкових – середній рівень мотивації досягнень працівників. Тобто, бачимо, що змістові характеристики корпоративної культури співвідносяться із мотивацією досягнень працівників.

1. Камерон К. Р. Куинн. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 320 с.

2. Корпоративна культура : навч. посіб. / Г. М. Захарчин [та ін.] ; під заг. ред. Г. М. Захарчин. Львів : Новий Світ-2000, 2011. 341 с.

3. Чуйко О.М. Методики і тести в психології управління: довідково-методичний посібник. Івано-Франківськ: Видавець Віктор Дяків, 2010. – 216с.

4. Шиманська І.І. Вплив корпоративної культури та мотивацію досягнень працівників організації: кваліфікаційна робота на здобуття другого (магістерського) рівня (науковий керівник – Чуйко О.М.) 053 «Психологія». Івано-Франківськ, 2019. 83 с.

Шебанова В.І.
професор кафедри психології,
доктор психологічних наук, професор
(Херсонський державний університет)

РОЗВИТОК РЕАБІЛІАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ НАПРУЖЕНОСТІ МЕТОДОМ АУТОГЕННОГО ТРЕНУВАННЯ

Впродовж останніх років весь світ живе в умовах напруженості: пандемія Covid-19, природні та техногенні катастрофи, нестабільність економічної та соціально-політичної ситуації тощо, порушують базове почуття безпеки та несуть у собі загрозу життю та здоров'ю самої людини та/або її близьких. Вище зазначене зумовлює необхідність розвитку реабілітаційного потенціалу особистості.

О. О. Буковська, О. Л. Гірчеко визначають психологічний реабілітаційний потенціал «... як здатність реабілітанта здійснювати в діяльності ... конкретні заходи по досягненню реабілітаційних цілей [1, с. 1].

На нашу думку, одним з ефективних методів розвитку реабілітаційного потенціалу особистості є метод аутогенного тренування.

Аутогенне тренування (АТ, аутотренінг) – це активний метод саморегуляції мимовільних функцій організму, метод активізації та використання глибинних ресурсів людини за рахунок занурення у стан повної фізичної та психічної рівноваги. Аутотренінг є концентрованою формою психічної саморегуляції з одночасним самонавіюванням та саморозслабленням. Аутотренінг передбачає застосування прийомів самонавіювання психічного спокою одночасно з м'язовою релаксацією (розслаблення м'язів). Аутотренінг спрямований на регуляцію психічного стану та активності людини; посилення контролю над емоціями й поведінкою; створення позитивного емоційного фону; мобілізацію соматичних і духовних ресурсів; підвищення самооцінки й упевненості в собі, відчуття внутрішньої свободи та розкнутості; активізацію пізнавальних процесів тощо. АТ використовується як ефективний засіб

профілактики, лікування і реабілітації безлічі захворювань, як метод відпочинку і відновлення сил, як спосіб бути більш спокійним, гармонійним та розсудливим [2; 3; 4; 5; 6; 7; 8].

Техніка спрямована на відновлення динамічної рівноваги гомеостатичних механізмів людського організму, які порушуються під впливом стресу.

Сфери застосування АТ. Можливості АТ достатньо широкі. Це метод, який впливає на людину в цілому, однак його вплив (в залежності від необхідності) може бути спрямований на різні сфери: • тіло і робота з ним (відчуття, болі, захворювання); • емоційний стан (тривога, страх, напруження, інші емоції, настрої); • воля (мотивація, зібраність, досягнення цілей, завзятість, тренування навичок); • розум (інтелектуальні здібності, ясність думки, розвиток пам'яті, уваги, мислення); • творчість (розвиток здібностей, образне мислення, натхнення); • ситуації з іншими людьми (ставлення до ситуації, власна поведінка у ній); • пізнання себе і світу (досвід екзистенційних переживань, контакт з несвідомим, чутливість до себе і світу).

Я. М. Воробейчик відмічає, що робота у кожному з напрямів вимагає персонального підходу, акценту на певних навичках, індивідуально підібраного комплексу формул самонавіювання [2].

До найбільш частих проблем, які вирішуються за допомогою АТ відносять: • зняття наслідків стресів і кризових станів; • зниження емоційного напруження, почуттів тривоги та страху; • нормалізація сну (для засинання; для бадьорого пробудження; для повноцінного відпочинку під час сну); • мобілізація енергетичних і творчих ресурсів; • відновлення сил за короткий час; • корекція дезадаптивної поведінки (надмірне вживання алкоголю, куріння, переїдання і зайва вага тощо); • поліпшення спортивних досягнень; • зміцнення імунітету до простудних захворювань; • профілактика захворювань серцево-судинної системи (інфаркту, інсульту); • зміцнення мотивації та волі; • лікування невротичних розладів, пов'язаних з психофізичними виснаженням, страхами і нічними кошмарами, нав'язливими станами; • профілактика, супровід і реабілітація при психосоматичних захворюваннях (гастрит, виразка шлунку і дванадцятипалої кишки, бронхіальна астма, алергічні реакції, мігрені

тощо); • полегшення перебігу і допомогу в лікуванні соматичних захворювань; • самопізнання, саморозвиток і самовиховання; • відновлення контакту з власним тілом; • зниження впливу емоцій на поведінку; • набуття стійкості у стресових ситуаціях; • розвиток чутливості до світу та інших.

АТ складається з двох шаблів: - вправи першого шабля дозволяють опанувати навички: релаксації; управління своїм емоційним та фізичним станом; досягнення і утримання внутрішньої рівноваги; застосування формул самонавіювання; - другий шабель спрямований на розвиток творчих можливостей і інтуїтивного мислення, пізнання себе і світу, вирішення екзистенціальних питань.

За формою роботи виокремлюють *аутотренінг груповий, індивідуальний і змішаний (індивідуально-груповий)*. Перший є більш ефективним завдяки кількості залучених, а також дії механізму динаміки групової взаємоіндукції. Однак, зауважимо, що негативне ставлення навіть одного з членів групи до аутотренінгу також може значно знижувати ефективність цього методу внаслідок психогенного впливу.

Оволодіння технікою занурення у самогіпнотичний стан, найчастіше, здійснюється під керівництвом психолога (психотерапевта), особливо на початковому етапі навчання.

Особам з низьким рівнем розвитку пам'яті можна тимчасово користуватися диктофоном, на який записаний текст, виголошений психологом або самостійно клієнтом. Запам'ятовування тексту (словесних формул) не представляє особливої складності, якщо застосовувати рекомендовану нами методику навчання, яка враховує психологічні особливості пам'яті дорослої людини.

Після прийняття релаксаційної позиції рекомендується зосередитися на відчуттях власного тіла, і вольовим зусиллям спробувати максимально розслабити м'язи тіла та обличчя. Можливо, запропонувати стислий варіант проведення м'язової релаксації за Е. Джейкобсоном напружити та розслабити у три-чотири цикли м'язи рук, ніг, плечей, шиї, обличчя (детально описаний нами

у працях 6; 7; 8). Однак, зауважимо, що кожен самостійно вирішує яким чином буду досягати відчуття стану розслаблення м'язів.

Наступним етапом є проведення дихальної розминки або концентрації уваги на диханні. Існують різні варіанти (що описано нами у працях [5]; [6]; [7]; [8]). Зазвичай, ми пропонуємо дво-три хвилинне діафрагмальне дихання (за 1 хвилину приблизно 14-16 дихальних рухів). Надаємо наступну інструкцію: «Прийміть найбільш комфортну для себе позицію. Знайдіть максимально зручне положення для рук, ніг і голови. Ви можете залишатися з відкритими очима або прикрити їх так, як ніби ви прилягли відпочити. Відсутня необхідність прагнути досягти глибокого розслаблення, тому що будь-яка його стадія дозволяє реалізувати поставлені завдання. Відсутня необхідність щось змушувати себе робити – прояви вольових зусиль лише ускладнюють досягнення релаксації;

- промовляти «всередині себе» формули, які вимовляє психолог під час сеансу, при цьому бажано образно уявляти ситуацію, яка описується словами (наприклад, приємний відпочинок, легке і вільне дихання, легка хода тощо);

- заздалегідь продумати і сформулювати завдання проведення аутотренінгу, наприклад: зменшення емоційної напруженості, подолання наслідків стресу, нейтралізація негативних емоцій, подолання залежної поведінки, відновлення психічної рівноваги, мобілізація сил, відчуття гармонії та благополуччя тощо;

- перед початком сеансу рекомендується виконати декілька фізичних вправ, які сприяють поліпшенню відчуття релаксації (напруженість м'язів змінити розслабленням).

АТ включає наступні стандартні стадії/етапи: - розслаблення, загальне заспокоєння; - важкість (рук, ніг, плечей, тіла – на розслаблення м'язового тону); - тепло (рук, ніг – на розширення судин шкірного покриву); - «пульс» – (серце б'ється рівно та спокійно); - дихання (спокійне, рівномірне і плавне); - тепло живота та області сонячного сплетіння (нормалізація кровопостачання внутрішніх органів); - прохолода лоба; - самонастроювання на бажаний стан (формулювання позитивних тверджень, які допомагають реалізувати цілі,

вирішення психологічних завдань, подолання хворобливих процесів і станів); - завершення АТ. Детальний опис етапів АТ та правил складання формул самонавіювання презентовано нами у працях: [3; 8].

Під час останнього етапу «виходу з аутогенного стану», – рекомендуємо максимально сконцентруватися на відчуттях які ви навіювали собі: спокою, впевненості, активності, енергії, тощо.

Для тих осіб, хто страждає на підвищення артеріального тиску під час виходу з аутогенного стану рекомендується сфокусуватися на відчуттях спокою, задоволеності, гармонії.

Особам, які схильні до зниженого артеріального тиску рекомендується сконцентруватися на відчутті енергії, активності, бадьорості.

1. Буковська О. О., Гірченко О. Л. Реабілітаційний потенціал особистості. «Теоретичні та практичні аспекти розвитку сучасної педагогіки та психології»: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів 22-23 червня 2018 р.) Львів: ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2018. <https://cutt.ly/VOc74gj>

2. Воробейчик Я.Н. Руководство по аутопсихотерапии (история, теория, практика). Одесса : Альянс-Юг, 2004. 360 с.

3. Шебанова В. И. Тренинг нормализации пищевого поведения: Программа психологического сопровождения на пути к свободе от переедания. Практическое руководство. Херсон : ПП Вишемирский В. С., 2014. 394 с.

4. Шебанова В. І. Психологія харчової поведінки : дис. ...д-ра психол.наук : 19.00.01. Київ, 2017. 562 с.

5. Шебанова В.І. Практики консультування та терапії в кризових ситуаціях. Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2017. 136 с.

6. Шебанова В.І. Психологічна допомога дитині, що зазнала насильства. Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2017. 252 с.

7. Шебанова В.І. Психологічна допомога жінкам, що зазнали насильства. Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2017. 232 с.

8. Шебанова В.І. Тілесно-орієнтовані техніки та прийоми подолання кризових станів. Психологічні ресурси в умовах життєвої та суспільної кризи: соціальний та особистісний виміри : колект. моногр. / наук. ред. О.Є. Блинова, відпов. ред. В.Ф. Казібекова. Херсон: Вид-во ФОП Вишемирський В.С., 2021. С. 253-279.

Шевченко А. В.
здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня
спеціальності «Психологія»
(Херсонський державний університет)

Попович І. С.
професор кафедри психології,
доктор психологічних наук, професор
(Херсонський державний університет)

АНАЛІЗУВАННЯ ПРИЧИН ВИНИКНЕННЯ ВИВЧЕНОЇ БЕЗПОРАДНОСТІ У ДІТЕЙ

Постановка проблеми. Формування і розвиток дитячої психіки залежить від низки різноманітних чинників. Серед цих чинників є фізіологічні – стан здоров'я, побутові чинники – можливість забезпечення всім необхідним для життя. Безумовно, особливу роль відіграють соціальні чинники, а саме: сімейне благополуччя, атмосфера піклування та захисту. Дитячо-батьківські стосунки є важливою детермінантою у цьому процесі. Кожен з батьків прагне оберігати та захищати власну дитину. Звісно, що коли бажання допомогти стає дуже великим це може інколи нашкодити дитині, адже це може бути сприятливим підґрунтям для формування вивченої безпорадності.

Виклад основного матеріалу. Феномен “вивченої безпорадності” почав дослідниками вивчатися у 20-му сторіччі завдяки експериментам М. Селігмана над тваринами. З того часу неперервно досліджуються особливості прояву, формування, профілактики та корекції цього явища у людей багатьма вченими, серед яких: Н. Батурін, Н. Задвоних, О. Волкова, А. Ковальова, В. Ромек. Досить актуальним є дослідження вивченої або завченої безпорадності у дітей, яке провели Д. Цирінг, О. Сагалакова, О. Забеліна [6].

Вагомий внесок у вивчення даного явища зробила дослідниця Д. Цирінг. На думку авторки, сім'я є одним з чинників формування особистісної безпорадності у дитячому віці. У своєму дослідженні вона дійшла до таких висновків, що безпорадність дітей формується в сім'ях, які мають один із наступних стилів виховання: гіперпротекція (надмірний контроль над будь-

якими діями та вчинками дитини, та як наслідок відсутність самостійності та залежність від особи матері чи батька); підвищена моральна відповідальність батьків (коли батьки «добрими» намірами хочуть вирішити усі проблеми дитини); авторитарний або деспотичний стиль виховання (жорстоке відношення до дитини, незадоволення її потреб, відсутність близького емоційного контакту); непослідовний або хаотичний стиль виховання (відсутність сталого реагування на одні й ті ж ситуації, як наслідок дитина не знає чого очікувати: покарання чи заохочення) [6]. Саме очікування є базовою складовою саморегуляції поведінки дитини [8], будівельним матеріалом конструювання дитиною свого майбутнього [3]. Самооцінка, яка знаходиться у контурах соціальних очікувань дитини, здійснює вагомий асиміляційний вплив на діяльність індивіда [4]. Ще одним потужним механізмом, на який звертає увагу дослідниця А. Шевченко, є соціальна бажаність [10]. Соціальна бажаність у вимірах ціннісних орієнтацій дитячо-батьківських стосунків здатна підсилити виникнення і розвиток феномену «вивченої безпорадності» [7].

Особистісна безпорадність дитини може формуватися внаслідок неконтрольованих травмувальних подій. Вона пов'язана з відсутністю або ж дефіцитом у дитини власних внутрішніх ресурсів для вирішення проблем різної складності, а для батьків безпорадність дає можливість підкріплювати переконання про те, що їх допомога необхідна дитині навіть в тих ситуаціях, в яких інші діти справляються самостійно, або ж можливість виправдати свою жорстокість та агресивну поведінку [4].

Дослідниця Н. Задворних вважає, що причиною виникнення завченої безпорадності у дітей може слугувати відсутність успіху. Безпорадність може виникати внаслідок відсутності диференціації між реальним «Я» та ідеальним «Я» (дитина ідеалізує себе та при першій невдачі відчуває себе безпорадною), «безпрограшні» дії мають невдале або безуспішне закінчення, серія невдач знижує бажання повторювати спроби, щоб змінити ситуацію [2, с. 377].

Вчений М. Селігман виокремлює низку причин виникнення безпорадності: 1) несприятливі та неконтрольовані події власного життя (образи, скандали між батьками, їх розлучення, хвороба та ін.); 2)

несамостійність дитини, яка викликана «неправильним» вихованням; 3) досвід спостереження безпорадних людей [9].

Дослідники В. Гагай та Т. Феденкова вважають, що чинником формування вивченої безпорадності можуть виступати мотиви виховання та батьківства, які наділені регулювальним впливом у цій діяльності. Вчені вказують, що саме характер мотивації виховання буде визначати ставлення батьків до дитини на трьох рівнях: емоційному, когнітивному та поведінковому. Вони виокремлюють, як провідними, соціальні та інструментальні мотиви виховання у батьків, чії діти мають сформовану вивчену безпорадність. За таких умов, дитина відіграє роль засобу досягнення батьками своїх соціальних і утилітарно-прагматичних потреб [3]. Тобто, не враховуючи можливості дитини, вони пред'являють занадто завищені вимоги, і коли трапляються ситуації невдач, це викликає у дитини почуття невідконтрольності, некомпетентності, які в свою чергу, можуть запустити механізм формування вивченої безпорадності.

Як зазначає О. Волкова, дитячо-батьківські відносини, що характеризуються песимізмом, дефіцитом позитивних підкріплень, сприйняттям дитини як невмілої, незручної знаходять своє місце у внутрішньому психологічному плані особистості дитини. І згодом, дитина інтеріоризує важливе для неї відношення батьків, і починає ставитися до себе негативно. Досвід власних помилкових дій, підкріплений негативною оцінкою ззовні, а потім і внутрішньо, стає підставою вибору песимістичної життєвої стратегії, стратегією вивченої безпорадності [1, с. 100].

Висновки. Вивчена безпорадність формується у дисфункціональних сім'ях з такими стилями виховання як гіперпротекція, з непослідовним стилем виховання, у родинах з підвищеною моральною відповідальністю, у жорстоких батьків. Також, одним з ключових чинників є дитячо-батьківські стосунки, в яких панує дисгармонія, коли дитина стає засобом досягнення власних потреб чи бажань батьків. Травмувальні та невідконтрольні події, відсутність успіху та диференціації між реальним «Я» та ідеальним «Я», несамостійність та залежність, відношення до дитини як до невмілої – все це породжує та запускає

в дію механізм вивченої безпорадності, який буде впливати на майбутнє дитини, її становлення як особистості, та й на усе її життя.

1. Волкова О. В. Принцип эмерджентности как основание разработки принципиально нового подхода к изучению генеза выученной беспомощности. Сибирский психологический журнал. 2018. № 68. С. 93-108.

2. Задворных Н. В. Причины проявления симптомов в сценариях выученной беспомощности. Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. 2019. Т. 5. № 2. С. 374-378.

3. Попович І. С. Конструювання особистістю моделі очікуваного майбутнього. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: психологічні науки : зб. наук. праць ХДУ. Херсон: ВД «Гельветика», 2015. Вип. 6. С. 145-154.

4. Попович І. С. Самооцінка як критерій соціально-психологічних очікувань. Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С Костюка АПН України. К.: «ГНОЗІС», 2010. Т. 12, ч. 3. С. 326–333.

5. Феденкова, Т. В., Гагай В. Детско-родительские отношения как фактор формирования выученной беспомощности младших школьников. Материалы XXII научно-практической конференции аспирантов, магистрантов и бакалавров, 2018. С. 86-89.

6. Циринг, Д. А. Психология личностной беспомощности: автореф. дис. канд. психологических наук: 19.00.01. Томск, 2010. 42 с.

7. Popovych, I., Shevchenko, A., Galvez, L. M., Klenina, K. Research of the relationship between social desirability and value orientations of adolescents. Revista Notas Históricas y Geográficas. 2020. 26(1). P. 241-268. <https://www.revistanotashistoricasygeograficas.cl/index.php/nhyg/article/view/339>

8. Popovych I. S. Social expectations – a basic component of the system of adjusting of social conduct of a person. Australian Journal of Scientific Research. 2014, 2(6), P. 393–398.

9. Seligman, M. E. P. Helplessness: On depression, development, and death. San Francisco: W. H. Freeman, 1975. 250 p.

10. Shevchenko, A. V. Research on the correlation between social desirability and value orientations in adolescence. Insight: the psychological dimensions of society. 2019. 1. P. 90-94. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2019-1-14>

Щотка О.П.,
кандидат психологічних наук, доцент
(*Ніжинський державний університет
імені Миколи Гоголя*)

СТРЕС-ОПАНОВУЮЧА ПОВЕДІНКА ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ: ГЕНДЕРНИЙ РАКУРС

Проблема подолання наслідків стресу залишається фундаментальною науковою проблемою, на вирішення якої в останні роки зосереджені зусилля вчених різних спеціальностей та напрямів. Її актуальність обумовлена, насамперед, зростанням напруженості у всіх сферах життя, що негативно впливає на психологічне благополуччя та ефективність діяльності особистості. Результати останнього дослідження «Gradus research company», показали, що дві третини опитаних українців впродовж року пережили якусь значну стресову ситуацію, що суттєво більше, ніж у попередній період. За цими ж результатами, суттєво зросла сила стресорів пов'язаних з роботою, особливо страх її втрати. Більш, ніж інші, виявилися вразливими до соціальної напруги жінки, зокрема старші за 50 років [5]. Таким чином, вивчення гендерних аспектів стресоподолання в контексті зростання соціальної та робочої напруги в Україні стає актуальним, особливо у розрізі пошуку умов запобігання негативних наслідків стресу.

Стрес на робочому місці – це стрес в професійній діяльності, який стосується сприйняття персоналом робочого місця як джерела загроз. Під стресорами розуміються події чи контексти, які викликають стресову реакцію, фізіологічну та когнітивну відповідь. Очевидно, що робочі стресори не є обов'язково негативними подіями, а скоріше різкими змінами, що є своєрідними викликами для нашої адаптації. Попередні дослідження показують, що робоча напруга персоналу найбільше пов'язана з дією чинників: рольова невизначеність; порушення балансу між високою відповідальністю та можливістю контролю; інформаційне перевантаження; рольовий дисбаланс в

системі «робота-сім'я»; емоційна обтяженість; скорочення або відсторонення від роботи; висока конфліктність [9].

Хоча стрес, зокрема професійний стрес, та його наслідки активно вивчаються, психологія опановуючої поведінки є доволі новою галуззю психологічної науки, яка досліджує індивідуальний потенціал особистості як справлятися з невизначеністю, різкими змінами, травматичними подіями, зберігати свою працездатність та потенціал професійної самореалізації. Аналіз наукових джерел показує, що копінги – це довільні, свідомі дії особистості, спрямовані на редукцію стресового напруження, перегляд свого стану [1; 4; 7]. В результаті емпіричних досліджень встановлено, що проблемно-орієнтовані копінг-стратегії корелюють з адаптацією та здоров'ям позитивно, а негативно – з рівнем стресу. Використання ж емоційно-орієнтованих стратегій позитивно корелює з рівнем стресу, оскільки не дозволяє прийняти саму ситуацію [7; 8].

Гендер в контексті організаційної психології стресу аналізується в контексті низки теорій, які пояснюють варіації впливу стресу на чоловіків та жінок: теорії впливу гендерної соціалізації та гендерної ролі, токенизму, робочого навантаження, міри соціальної підтримки. В сучасних емпіричних дослідженнях професійного стресу представлені такі ракурси: гендер як чинник стресу персоналу щодо нерівності у заробітній платні (O'neil & Davis, 2011), гендер у зв'язку із рівнем задоволеності роботою (Aydin Uysal & Sarier, 2012; Steenbergen et al., 2011), наслідки дисбалансу «робота-сім'я» (Ferguson Carlson, Hunter & Witten, 2012), продуктивність праці й виробничі характеристики, пов'язані з гендером (Hasanzadeh Shirbeigi & Olazadeh, 2012; Olorunsola, 2012). З них можна дійти висновку, що відмінності в реагуванні на стрес залежать насамперед від того, як обидва гендери сприймають різні стрес-стимули на робочому місці [2;3;9]. Більшість отриманих результатів вказують на те, що вагомими стресогенами на робочому місці для жінок є рольовий конфлікт та почуття провини з ним пов'язане [6]. Під рольовим конфліктом мається на увазі стан, який є наслідком виконання соціальних ролей, що висувають суперечливі вимоги до виконавиці ролей. Працююча жінка має виконувати чисельні, різноманітні і, водночас, значущі для неї ролі. Часто для повноцінного їх

виконання жінкам бракує часу, емоційних і фізичних ресурсів. Вантаж вимог різних соціальних ролей перешкоджає успішній реалізації, поєднанню сімейної та професійної ролей, призводить до стресу. Отже, у результаті проведеного теоретичного аналізу можемо констатувати, що наразі відсутні дослідження потенціалу стресоподолання у персоналу освітніх організацій з урахуванням гендеру.

Мета дослідження – з'ясувати відмінності використання стратегій опанування стресом персоналом різної статі (на прикладі освітніх організацій), визначити психологічні умови для ефективного гендерного менеджменту стресу в освітніх організаціях. Ми припустили, що існують значущі відмінності між статями у особливостях використання копінг-стратегій.

Методи дослідження. Мета та гіпотеза дослідження зумовили вибір порівняльної стратегії та комплексу методів емпіричного дослідження: авторська анкета; статево-рольовий опитувальник Сандри Бем: методика «оцінка професійного стресу» (опитувальник Вайсмана); тест Лозниці В. С. «Самооцінка стійкості до стресу»; методика «Копінг-поведінка в стресових ситуаціях CISS» (С. Норман, Д. Ф. Ендлер, Д. А. Джеймс, М. І. Паркер, адаптований варіант Т. А. Крюкової); методика вивчення об'єктивності інших людей; опитувальник для вивчення прямого/опосередкованого вираження почуттів. Статистичний аналіз достовірності відмінностей здійснювався методами Манна-Уїтні та Уїлококсона з використанням SPSS-11.

Досліджувана вибірка. Загальний обсяг вибірки склав 163 працівника освіти з різних регіонів України. Жінок – 143, а чоловіків – 20. Такий розподіл за статтю відображає існуючу гендерну асиметрію у генеральній сукупності. За даними методики С.Бем, встановлено, що досліджувана вибірка є переважно андрогінна (88%). Дослідження було проведене впродовж 2019-2021 років, дистанційно з застосуванням гугл-форми.

Результати дослідження. В результаті анкетування встановлено, що найвагомими стресорами на роботі для жінок є те, що робота негативно відбивається на сім'ї та сімейних стосунках. Третина опитаних часто відчуває напругу через те, що проблеми на роботі зменшують їх можливості якісно

виконувати сімейну роль. Таким чином, напруга на роботі погіршує ситуацію у сім'ї жінок, де на жінок покладається основна відповідальність. Стресором, що більш властивий чоловікам, ніж жінкам, є неможливість бачити перспективу свого кар'єрного зростання, досягнення успіху саме в сфері освіти. Встановлено, що так само третина опитаних чоловіків відмітили, що часто відчувають напругу через обмежене бачення професійної перспективи в цій сфері діяльності. Таким чином, традиційні цінності є доволі стійкими і визначають характер реагування на стресові ситуації на роботі чоловіків та жінок.

Результати дослідження копінг-стратегій, показали, що загалом персонал освітніх організацій в переважній більшості використовує конструктивні стратегії опанування стресом, іншими словами, практикує копінг, орієнтований на опанування проблеми, вирішення завдання.

В результаті статистичного порівняння даних за різними показниками стрес-реагування (рівень стресу, стресостійкість, вияв емоцій у конфлікті) з'ясована низка відмінностей між статями. Однак, ці відмінності не досягають рівня значущості, що, на наш погляд, обумовлене андрогінністю досліджуваної вибірки. Андрогінія може знімати обмеженість чоловічих та жіночих гендерних ролей, знижувати внутрішні конфлікти, пов'язані з неприйняттям своєї іншої сутності. Таким чином, виявлені відмінності у стресопановуючій поведінці за багатьма параметрами є несуттєвими.

Значущі відмінності виявлені лише у використанні копінг-стратегій. Чоловіки-освітяни значно частіше схильні використовувати проблемно-орієнтований копінг, ніж колеги-жінки. Жінки-освітяни значно частіше вдаються до використання таких копінг-стратегій, як соціальне відволікання, звернення за соціальною підтримкою. Отже, з'ясовано, що працівники-чоловіки, мають гендерні обмеження щодо використання у складних обставинах діяльності практик звернення за соціальною підтримкою. Також, менше практикують відсторонення від проблеми, що є важливою знатністю, коли проблема є невідконтрольною. Жінкам же бракує сили «Я» в процесі вирішення підконтрольної їм проблемної ситуації.

Висновок. Менеджмент психологічного благополуччя персоналу має підтримувати проактивність особистості щодо вирішення професійних проблем. Саме орієнтація на підтримку активності у вирішенні проблеми пов'язана з психологічним здоров'ям персоналу, його успішною адаптацією до стресорів та ефективністю діяльності. Гендерний менеджмент стресу персоналу організації має враховувати те, що важливим чинником зниження дистресу має бути збагачення різноманітності копінг-стратегій з урахуванням виявлених гендерних обмежень. Звісно, працівник/працівниця з широким спектром копінг-стратегій переживатиме той самий рівень стресу, що і працівник/працівниця з малою різноманітністю копінгів, але ж їх психологічне благополуччя буде значно вищим. Це пов'язане з тим, що більш ефективно справляються зі стресом працівники організацій, які застосовують різні копінг-стратегії залежно від міри контрольованості складної ситуації [7].

1. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: ПЕР СЭ, 2006. 528 с.
2. Брюховецька О. В. Формування толерантності до професійного стресу у керівників закладів середньої освіти. Вісник післядипломної освіти. Випуск 9(38). «Серія «Соціальні та поведінкові науки». С. 10–24. URL: <https://doi.org/10.32405/2522-9931-10>. 3.
3. Когут О. О. Психологія стресостійкості особистості: монографія. Кривий Ріг : ДЮІ МВС України, 2021. 435 с.
4. Нартова-Бочавер С. К. «Coping Behavior» в системе понятий психологии личности. Психологический журнал. 1997. Т. 18. N 5. С. 20–30.
5. Соціальний стрес: наслідки і уроки карантину. Опитування «Gradus research company»: веб-сайт. URL: <https://voxukraine.org/sotsialnij-stres-naslidki-i-uroki-karantinu/>
6. Щотка О.П. Гендерна психологія. Ніжин, 2019.358 с.
7. Cheng C., Cheung M.W.L. Cognitive processes underlying coping flexibility: differentiation and integration. Journal of personality. 2005. Vol. 73, N 4. P. 859–880.
8. Cramer P. Coping and defensive mechanisms: What's the difference? Journal of Personality. 1998. Vol. 66. P. 919–946.
9. Organizational Behavior. Open University of Minnesota. 2017. URL: <https://open.umn.edu/opentextbooks/BookDetail.aspx?bookId=30>

Яремич І. Р.
аспірантка спеціальності “Психологія”
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

КРЕАТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Виклики сьогодення передбачають розвиток технологій навчання з урахуванням нових особливостей отримання освіти, а саме в умовах дистанційного навчання в період пандемії. Однак здобуття освіти у закладі вищої освіти не повинне опосередковувати виключно формальне навчання, а розвивати у студентів креативність, посилену компетентність та прагнення до самоосвіти. Ми пропонуємо розглядати креативні технології як важливу передумову в досягненні цих цілей.

Проблемам дистанційного навчання присвячені роботи В. Ю. Бикова, В. М. Кухаренко, С. Л. Бондарчук, С. О. Бурчак та ін. Проблемою творчих методів навчання, креативної педагогіки та творчого мислення студентів займаються Л. П. Міщиха, В. О. Моляко, Д. Б. Богоявленська, В. П. Беспалько, Л. А. Мойсеєнко, Д. В. Чернілевський та ін.

Дистанційне навчання В. Ю. Биков та В. М. Кухаренко розуміють як форму організації процесу навчання, під час якої об’єкти і суб’єкти навчання досягають своїх цілей, в основному, віддалено, поза межами закладу освіти [1]. Перевагами дистанційного навчання, на наш погляд, є доступ до навчальних матеріалів у будь-який час та в будь-якому місці; чітко окреслені завдання навчання, можливість виконання яких визначається індивідуальними можливостями.

Застосування творчого підходу в систему дистанційного навчання не повинно суттєво відхилятися від базових принципів та сенсів класичного (недистанційного) навчання, а тому використання креативних технологій є більш ніж доречним.

Під креативними технологіями навчання маємо на увазі такі, що базуються на діалогічній взаємодії викладача та студента, без застосування готових схем, натомість – з переходом до творчої моделі навчання, за якого у студентів розвиваються вміння давати оригінальні відповіді на поставлені запитання, а також навички генерування ідей; розвивається науковий інтерес та пізнавальна активність [5, с. 113].

Одним з найбільш ефективних методів активізації творчого потенціалу студентів в умовах дистанційного навчання в період пандемії є робота над власними проєктами, які передбачають самостійне планування, роботу над змістом та їх захист [3, с. 158]. Метод проєктів дозволяє «зануритися» у досліджувану тему та краще вивчити її; не обмежується безпосереднім засвоєнням знань, а передбачає створення власного продукту та вміння обґрунтувати позицію.

До креативних технологій в умовах дистанційного навчання можемо також віднести:

- метод «мозкового штурму» під час відеоконференції – як генерування великої кількості усесторонніх ідей;
- метод «морфологічного аналізу» – це спосіб отримання нових ідей, аналізуючи зв'язки між явищами;
- метод кейсів – обговорення та розв'язання конкретних проблемних ситуацій;
- метод аглютинації – поєднання речей чи властивостей, що у реальному житті між собою, як правило, не поєднуються;
- метод гіперболізації – збільшення або зменшення властивостей об'єкта, що розглядається та ін. [2, с 68].

Впровадження креативних технологій у навчальний процес не лише спрямований на розвиток творчої складової студента, а й забезпечує становлення самостійності, нешаблонне мислення та оригінальний спосіб розв'язання проблем.

Дистанційне навчання в умовах пандемії передбачає зростання самостійності та активності студента. Не менш важливим елементом такої

форми навчання є використання інтерактивних форм викладання, можливості презентації студентами власної праці, використання інформаційних технологій тощо. Перед нами стоять нові виклики, розв'язання яких, очікувано, призведе до високого професіоналізму майбутніх спеціалістів.

1. Биков В. Ю., Кухаренко В. М., Сиротенко Н. Г. та ін. Технологія розробки дистанційного курсу: навчальний посібник. За ред. В.Ю. Бикова, В.М. Кухаренка. К. Міленіум, 2008. 324 с.

2. Бурчак С. О. Розвиток творчості здобувачів вищої освіти в процесі дистанційного навчання. Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Педагогічні науки. Випуск 1(42). 2020. С. 64-71.

3. Глобіна Л. В. Творчий підхід до навчання в умовах смарт-освіти. Українська медична стоматологічна академія. 2021. URL: http://repository.pdmu.edu.ua/bitstream/123456789/16885/1/tvorcheskiy_potentsial.pdf

4. Заболоцький А. Ю. Проблема якості дистанційного навчання. Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Педагогіка і психологія. 2016. № 1. С. 221–224.

5. Міщиха Л. П. Креативні психотехнології як умова розвитку творчого мислення особистості студента. Теорія і практика сучасної психології. 2019. № 5. С. 110-115.

Яремчук В. В.

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи
(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)

ІНДИВІДУАЛЬНІ ВІДМІННОСТІ ОСОБИСТОСТІ В РЕАГУВАННІ НА СТРЕС

Стресові події кардинально впливають на наше життя. Проте, деякою мірою, особистість здатна сама вибрати, яку стратегію реагування на стресову подію застосувати.

З'ясуємо в чому полягають індивідуально-психологічні відмінності особистості в реагуванні на стрес 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 [2; 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.

Дослідники вважають, що психологічний стрес спричинюють фактори, що впливають на психіку людини за допомогою сигнального значення: оман, образи, погрози, небезпеки інформаційного перевантаження.

Сучасні вчені під поняттям «стрес» розуміють «комплексну психофізіологічну реакцію, що виникає внаслідок суб'єктивної оцінки факторів як стресогенних». Надалі розглянемо детальніше суб'єктивну оцінку факторів як стресогенних. Щоб зрозуміти важливість і сутність індивідуальних відмінностей в реагуванні на стрес, розглянемо його механізм. Як, ми вже згадували раніше, коли людина попадає у стресову ситуацію і намагається адаптуватися до впливу стресу, цей процес, згідно з Г. Сельє, проходить три фази [3]:

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.

Розглянемо ці три чинники детальніше.

Інтенсивність стресу. Ще на початку ХХ ст. американські психологи встановили, що характер працездатності людини певним чином залежить від рівня її емоційної активності. Виявилось, що максимальну продуктивність людина розвиває при середньому рівні емоційного порушення, в той час як і надлишок емоцій, і їх недостача призводять до зниження ефективності праці.

Аналогічна ситуація і зі стресом. Для кожної роботи потрібен певний рівень стресу: для розумової роботи він менший, а для фізичної більший. Тому далеко не завжди існує необхідність мінімізувати рівень стресу, в деяких ситуаціях, навпаки, необхідно посилити його інтенсивність для мобілізації всіх сил організму для досягнення поставленої мети. Ганс Сельє писав: «Різним людям для щастя потрібні різні ступені стресу ... Пересічний громадянин страждав би від суму безцільного існування так само, як і від неминучої втоми, викликаной наполегливим прагненням до досконалості. Іншими словами, більшості людей однаково не подобається й відсутність стресу, і надлишок його. Тому кожен повинен ретельно вивчити самого себе і знайти потрібний рівень стресу. Хто не зуміє вивчити себе, буде страждати від дистресу, викликаного відсутністю важливої справи, або від постійного надмірного перевантаження [3, с. 211]».

З іншого боку, інтенсивність стресу, що забезпечує найбільш високу ефективність діяльності, буде відрізнятися для осіб з різними вихідними параметрами ВНД. Для людини з слабким типом ВНД (меланхоліка)

оптимальний рівень стресу буде меншим, ніж для індивіда зі сильним, урівноваженим, інертним типом ВНД (флегматика).

Тривалість стресу. Наука встановила, що найбільшу небезпеку викликають не сильні і короткі стреси, а саме тривалі, хоча і не такі сильні. Короткочасний сильний стрес активізує людину, як би «трясе» її, після чого всі показники організму, як правило, повертаються в норму, а слабкий, але тривалий стрес викликає виснаження захисних сил і в першу чергу її імунної системи. З позицій психофізіології, з двох характеристик (тривалості і сили) тривалість стресу важливіша, ніж його сила. Чим довше діє стресор на людину, тим сильніше дистресорний розлад.

На думку засновника вчення про стрес, кожна людина має певний запас адаптаційної енергії, і якщо вона її витратила, неминуче настає третя фаза стресу – «фаза виснаження». Тому головний практичний висновок полягає в тому, що не можна доводити стреси до хронічної стадії, потрібно намагатися вирішувати проблеми, нехай навіть з максимальним напруженням сил, після чого необхідно забезпечити повноцінний відпочинок і відновити захисні сили організму [3].

Індивідуальна чутливість до стресу. Кожна людина має свій поріг чутливості до стресу – той рівень напруження, при якому ефективність діяльності підвищується (настає еустресс), а також критичний поріг виснаження, коли ефективність діяльності знижується (наступає дистрес). Їх визначення надзвичайно важливе для того, щоб жити і працювати, з одної сторони, ефективно, а з другої – не на шкоду своєму здоров'ю.

В кожного організму є два види адаптаційних резервів: поверхневі і глибокі. При короткочасному (гострому) стресі відбувається мобілізація «поверхневих» резервів, а якщо їх недостатньо, то починається мобілізація більш ширших «глибоких» резервів адаптаційної енергії. У деяких осіб темп включення «глибоких» резервів буває недостатньою для нейтралізації дії стресора, відповідно такі індивіди відрізняються зниженою стресостійкістю. На закінчення даного питання слід зазначити, що головна трудність у визначенні стресостійкості людини виникає при оцінці її реакцій на психологічні фактори.

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.

Дж. Грінберг 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) [1].

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. 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-третьє*, 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. На індивідуальні відмінності в реагуванні на стрес чинять вплив багато індивідуально-психологічних особливостей

особистості, зокрема загальна мотивація, мотивація досягнення успіху, рівень самооцінки та її структура, цінності особистості, віра, суб'єктивне сприйняття ситуації в цілому, тощо.

1. Гринберг Дж. Управление стрессом 7-е изд. СПб.: Питер, 2002. 496 с
2. Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования. Эмоциональный стресс. Л., 1970.
3. Селье Г. Стресс без дистресса: пер. с англ. Рига: Виеда, 1992.
4. Hybels S. Communicating effectively / Hybels S., Weaver R.L. 4-th ed. N.-Y., 1995. 485 p.
5. Kelly H., Michela L.L. Attribution theory and research. Am. Rev. Psychol, 1980. V. 31. P. 457–501.
6. Koziński I. Koncepcje psychologiczne człowieka. Warszawa, 1977.
7. Kuczynska A. Subiektywna interpretacja sytuacji style radzenia sobie ze stresem [Електронний ресурс]: Режим доступу: studia.psychologica.uksw.edu.pl/.../Terelak,%20Krzesi.

Пілецький В. С.

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

МЕНЕДЖМЕНТ ТВОРЧОСТІ ЯК НОВА УПРАВЛІНСЬКА ПАРАДИГМА

Постановка проблеми. Розкриття творчого потенціалу особистості у професійній діяльності є важливою засадою росту професіоналізму людини, і це, можливо, є найбільш прийнятним шляхом творчої самореалізації з точки зору досягнення суспільної корисності результатів творчості. Менеджмент творчості як нова парадигма менеджменту об'єднує передове з існуючих теорій і практик менеджменту та доповнена новим складником, що ґрунтується на соціальній відповідальності діяльності структур і морально-етичних принципах організації людських систем, дотримання яких дає змогу формувати здорові й ефективні організації в умовах існуючої парадигми змін та забезпечити перехід до нового лідерства.

Виклад основного матеріалу. Менеджмент творчості в основі своїй ґрунтується на: новому баченні процесу змін; розумінні та усвідомленні дару кожного; створенні та забезпеченні умов для прояву творчих природних дарів особистості; формуванні високоморальної та соціально відповідальної корпоративної філософії та культури; формуванні спільних ціннісних орієнтацій; синергетичному ефекті командної кооперації; інтеграційних процесах; новому лідерстві.

Перехід до нової парадигми забезпечується:

- позитивною енергією;
- пріоритетним пошуком талантів людей;
- фокусуванням на власній відповідальності та зобов'язанні бути тими, хто ми є;
- усвідомленням процесу змін і їх сприйняттям.

Нова парадигма сприяє:

- співтворчості;
- відкритості;
- довірі до якісного досвіду кожного;
- визнанні дару й цінності внеску кожного у загальну справу;
- бажанню служити ближнім;
- єдності колективу;
- забезпеченню добробуту завдяки зростанню і зміні свідомості.

Головною умовою створення організації є добір людей з відповідними вродженими здібностями і створення сприятливих умов для реалізації ними цих здібностей шляхом досягнення відповідної кваліфікації [1]. Тому найважливіше завдання того, хто творить організацію, полягає у правильному доборі й розміщенні людей. Для нормальної життєдіяльності організації необхідне виконання принаймні двох груп функцій:

- управління взаємодією з навколишнім середовищем;
- управління взаємодією між елементами самої організації.

Виходить, що сама природа організації вимагає принаймні двох елементів: один спеціалізується на взаємодії з зовнішнім світом, другий сконцентований на внутрішньому житті організації [5]. Без такої спеціалізації неможливо досягнути компетентності. Увесь розвиток науки нерозривно пов'язаний з цивілізаційним, соціальним розвитком людини. У ХХ столітті наука стала слугувати процесу витонченого відточування людського інтелекту й надання йому рис жорсткої системності, що було вкрай необхідним завданням тогочасного менеджменту [2].

Творчість – це синтез різних форм діяльності з метою створення нових якостей матеріального і духовного буття. Реалізація творчого потенціалу кожної людини є основним джерелом поступального розвитку історії, культури та цивілізації в цілому. Значним ресурсом розвитку суспільства є творча ініціатива кожної людини, що реалізується в особистій, професійній та суспільній сферах [3].

Таким чином, враховуючи сучасні тенденції людського розвитку, схиляємося до висновку, що традиційний менеджмент як механізм впливу на свідомість людей у різних його моделях, формах, системах вичерпав себе, оскільки не сприяє розв'язанню проблем поступального розвитку цивілізації. Саме тому й виникла об'єктивна необхідність сформулювати нову парадигму менеджменту - менеджменту творчості, сутність якого полягає в наступному: по-перше - протистояння процесам саморуїнації людської особистості і руйнівним тенденціям зовнішнього середовища; по-друге - створення умов для гармонізації відкритих саморегульованих систем: людини, організації, суспільства тощо; по-третє - створення умов для реалізації творчого потенціалу кожної людини (незалежно від рівня її свідомості) заради виявлення вектора його відбиття у творчій вільній праці; по-четверте - формування і впровадження механізму управління творчістю на всіх рівнях для будь-якої відкритої системи.

Висновки. Для творчо працюючої людини можливість творити є одним із основних мотиваційних чинників будь-якої її діяльності. Тому у психологічних дослідженнях чільне місце займає проблема розвитку творчого потенціалу особистості. Необхідними умовами мотиваційного забезпечення розвитку творчого потенціалу працівників є саме задоволення їх потреб в саморозвитку, самореалізації здібностей та вмінь, наданні простору для творчої активності та взаємодії в групі, можливість участі в процесі прийняття управлінських рішень та забезпечення можливості вирішення проблеми інноваційним шляхом на основі позитивного підкріплення. Психологічна система «керівник-підлеглий» зумовлює безперервний процес стимулювання та заохочення прояву креативності як від керівника, так і від підлеглого, в основі якої лежить комунікативний процес взаємодії. На врахування керівником творчого потенціалу працівників та створення ним креативного середовища для їх прояву впливає низка факторів: рівень довіри, стиль управління, рівень емпатійності керівника, комунікація, особистісна гнучкість, рівень розвитку креативності та

індивідуально-психологічні риси керівника та підлеглих. Створено нову парадигму менеджменту, а саме менеджмент творчості, який передбачає потребу безперервного розвитку та самовдосконалення працівників через застосування творчого підходу в управлінні.

1. Коломінський І. Л. Психологія педагогічного менеджменту. К.,1996. 176 с.
- 2.Подшивайлов Ф. М. Розвиток лідерських якостей та відповідальності студентів у межах малої соціальної групи // Наукові студії студентів-грінченківців: Журнал студентських наукових праць / редкол. : Л. Л. Хоружа, О. В. Безпалько та ін. К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. № 1 (4). С.118-119.
3. Свидрук І. І. Креативний менеджмент : навч. посібн. К. : Вид-во ЦУЛ, 2012. 224 с.