

вип.21. – С. 73–82.

3. Кулик М. С. Інженерно-психологічні аспекти мінімізації ризиків експлуатації новітньої авіаційної техніки / М. С. Кулик // Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць / за ред. С. Д. Максименка. – К. : НАУ; 2012. – Т.Х, вип. 21. – С. 83–91.

4. Мишина Ю. Д. Ответственность взрослых за ответственность детей / Ю. Д. Мишина. – Новосибирск : НКИ, 2000. – 212 с.

5. Петренко О. В. Внутрішній світ професіонала та психологічний простір професійної команди як ракурси аналізу надійності льотного екіпажу / О. В. Петренко // Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць / за ред. С. Д. Максименка. – К. : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство»; 2011. – Т.Х, вип.18. – С. 388–401.

6. Психологічна енциклопедія / автор-упорядник О. В. Степанов. – К. : Академвидав, 2006. – 242 с.

7. Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки / Савчин М. В. – К. : Віта, 1996. – 130 с.

УДК 59.9:378(075.8)

Іванова Н.Г., д. психол. н., доцент, начальник наукової лабораторії, Національна академія Служби безпеки України

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ФАХІВЦЯ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

У статті проаналізовано проблему формування мотивації фахівця до діяльності в екстремальних умовах. Визначено ключові поняття зазначеної проблематики (мотив, мотивація, мотиваційна сфера) та розглянуто їх взаємозв'язок.

Ключові слова: екстремальні умови, мотив, мотивація, мотиваційна сфера, мотиваційний конфлікт.

В статье проанализирована проблема формирования мотивации специалиста к деятельности в экстремальных условиях. Определены ключевые понятия указанной проблематики (мотив, мотивация, мотивационная сфера) и рассмотрена их взаимосвязь.

Ключевые слова: экстремальные условия, мотив, мотивация, мотивационная сфера, мотивационный конфликт.

Постановка проблеми. Успішність діяльності в екстремальних умовах залежить не тільки від фізіологічних, розвинених когнітивних і емоційно-вольових характеристик фахівців, а й від рівня їх мотивації до цієї роботи. Остання може бути пов'язана із тривалими та інтенсивними фізичними та психологічними навантаженнями, дефіцитом часу при виконанні професійних завдань, підвищеним рівнем тривожності та потребує чітких, адекватних і конструктивних дій. Однією з важливих передумов ефективності роботи за таких умов є наявність у фахівця комплексу певних внутрішніх спонукань – мотивів до успішної професійної діяльності. Дослідження проблеми формування професійної мотивації фахівців, які працюють в екстремальних умовах, дасть змогу оптимізувати їх роботу та долати фізичні та психологічні бар'єри,

актуалізувати необхідні знання й ефективно діяти в будь-яких складних, напружених, не прогнозованих ситуаціях.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Значна роль в осмисленні проблеми формування мотивації фахівців екстремальних професій до професійної діяльності належить дослідженням, які розкривають понятійну основу мотивації (Г.С. Костюк, О.М. Леонтєв, С.Л. Рубінштейн, Р.С. Немов та ін.), єдність динамічного і змістовного аспектів мотивації (В.Г. Асєєв), принцип активності суб'єкта у процесі діяльності (К.О. Абульханова-Славська, Г.С. Костюк, С.Л. Рубінштейн, Б.Г. Ананьєв, О.П. Єлісєєв), вплив ситуативних чинників на мотивацію (Х. Хекхаузен, Є.П. Ільїн), принцип ієрархічної будови людських потреб (А. Маслоу), положення загальнопсихологічної теорії діяльності (С.Л. Рубінштейн, О.М. Леонтєв, С.Д. Максименко).

Роботи вказаних вчених здебільшого мають загальнопсихологічне спрямування і не розкривають безпосередньо проблеми формування мотивації фахівців до діяльності в екстремальних умовах, яка має свої особливості, оскільки йдеться про роботу, що часто здійснюється за наявності небезпеки для їх життя і здоров'я та потребує активної мобілізації фізичних та психічних можливостей.

Мета статті. Тому ставимо за мету проаналізувати проблему формування мотивації фахівців екстремальних професій до професійної діяльності, визначити її ключові поняття (мотив, мотивація, мотиваційна сфера) та розглянути їх взаємозв'язок.

Виклад основного матеріалу. Складність та багатогранність фундаментальних основ теорії мотивації породжує існування цілого ряду різноманітних визначень понять “мотив” і “мотивація”, які є основними й найбільш загальними серед всіх понять, що використовуються для опису та пояснення детермінації поведінки і діяльності людини.

У результаті аналізу теоретико-емпіричних здобутків проблеми мотивації особистості до професійної діяльності та спираючись на теоретичні положення О.М. Леонтєва, Є.П. Ільїна, визначаємо мотив особистості як внутрішній стимул (свідому, несвідому) до певних дій. Мотиви слід класифікувати за видами, залежно від мети, яку ставить перед собою особистість, а не за джерелом виникнення. Оскільки мотиви є внутрішніми утвореннями, тобто мають тільки внутрішньо особистісну природу, а не зовнішню. Діяльність особистості – полімотивована, тобто спонукається комплексом мотивів (мотивацією), які розміщені в певній ієрархії залежно від їх значущості для людини як в конкретній ситуації, так і у всьому процесі діяльності.

Мотивація особистості до професійної діяльності – це, з одного боку, ієрархія мотивів, а з іншого – процес формування та актуалізації мотивів під впливом потреб, ціннісних орієнтацій та чинників, які активізують та регулюють поведінку фахівця, спрямовують на успішне виконання професійних обов'язків. Формування мотивації особистості до діяльності визначаємо як розвиток існуючих та утворення нових мотивів.

У цілому мотиваційна сфера динамічна і змінюється під впливом певних чинників. У процесі формування та розвитку мотивації особистості до будь-чого відбувається зміна ієрархії мотивів, перетворення одних на інші, більш

актуальні мотиви можуть поглинати декілька менш актуальних. В основі формування ("формування" – надавати завершеність [5, С. 743]) мотиву лежать ціннісні орієнтації, її потреби людини, які також є досить динамічними.

Зазначену сферу оцінюють з погляду її розвиненості за наступними параметрами: широта, гнучкість та ієрархізованість. Під широтою мотиваційної сфери розуміють якісне розмаїття мотиваційних чинників – диспозицій (мотивів), потреб і цілей. Чим більше у людини різних мотивів, потреб і цілей, тим більш розвиненою є її мотиваційна сфера. Ієрархічність – це характеристика будови кожного із рівнів організації мотиваційної сфери, взятого окремо. Одні диспозиції (мотиви, цілі) є сильнішими за інші і виникають частіше; інші – слабшими й актуалізуються рідше. Чим більше розбіжностей в силі й частоті актуалізації мотиваційних утворень певного рівня, тим вище ієрархізованість мотиваційної сфери. Більш гнучкою є мотиваційна сфера, в якій для задоволення мотиваційного спонукання більш загального характеру може бути використано більше різноманітних мотиваційних спонукань більш низького рівня (залежно від обставин для задоволення одного і того ж мотиву можуть бути використані більш різноманітні засоби).

Якщо знати і розуміти, що керує людиною, спонукає її до виконання певних дій і до чого особистість прагне, виконуючи певну діяльність, можна так побудувати взаємодію з нею, що вона сама буде намагатися виконувати певні завдання якнайкраще. У розвитку мотиваційної сфери прослідковується тенденція зміни мотивів, їх інтеграція у певну ієрархію.

Мотивація до майбутньої діяльності формується у процесі професійної підготовки фахівця, яка полягає не лише в оволодінні професійними знаннями, уміннями та навичками, а у здатності мобілізувати їх в будь-яких умовах. Навчання, з погляду І.Павлова, є утворення тимчасових зв'язків у мозку людини. Але щоб ці зв'язки виникали, відповідні ділянки мозку повинні мати достатній рівень збудженості [4, С. 12]. Оскільки мотиви є внутрішніми спонуками до дії, саме їх наявність і підтримує цей рівень. У процесі освоєння професії відбувається розвиток і трансформація мотиваційної сфери особистості суб'єкта діяльності. Цей розвиток відбувається у двох напрямках: змінюються самі мотиви до професійної підготовки, їх кількість, ієрархія; зі зміною рівня професіоналізації зазнає змін і система професійних цілей, чинників, що впливають на ставлення до навчання. Оскільки мотиваційна сфера особистості взаємопов'язана з інтелектуальною, то мотивація до навчання може відігравати роль компенсаторного фактора у випадку недостатньо високих спеціальних здібностей чи недостатнього рівня інтелектуального розвитку. Відповідно розвиток мотивації майбутніх фахівців до навчання та професійної діяльності може бути пов'язаний із успішністю в навчанні, але це не є закономірністю, бо не завжди кращий курсант, студент стає успішним професіоналом. Разом з тим високий рівень розвитку інтелекту, як відомо, не може компенсувати низької мотивації до навчання чи її відсутності і, таким чином, не може призводити до високого рівня успішності навчальної діяльності. Формування у курсантів, студентів мотивації до навчання є необхідною умовою як успішної професійної підготовки, так і подальшої діяльності.

На формування мотивації особистості до дій в екстремальних умовах

впливають певні психологічні чинники – зовнішні (постановка завдань, організація роботи, забезпеченість необхідним обладнанням, погодні умови тощо) та внутрішні (стан здоров'я, якість та обсяг необхідних професійних знань, рівень розвитку професійно важливих якостей, ставлення до роботи тощо) передумови реалізації певних дій. Крім того, одні чинники можуть справляти позитивний, а інші – негативний вплив на процес діяльності людини. Усвідомлені зовнішні чинники у процесі формування професійної мотивації фахівця трансформуються у внутрішні. Тобто, залежно від індивідуально-психологічних особливостей, існуючих стійких мотивів, ціннісних орієнтацій, він сприймає ці чинники по-своєму. Певні чинники, усвідомлюючись, сприяють формуванню нового мотиву, впливають на актуалізацію якогось існуючого вже мотиву.

Процес формування та розвитку мотивації є динамічним, мінливим та протікає під впливом зазначених чинників, а успішність певної діяльності людей залежить від рівня сформованості мотиваційної сфери.

Мотиваційна сфера складається не з мотивів декількох видів, а із різноманітних мотивацій (до певної поведінки, до діяльності та ін.). Мотивація – процес актуалізації або утворення мотиву, системи мотивів, залежно від впливу комплексу чинників (стихійних, суб'єктивних, об'єктивних). У кожної людини свій, індивідуальний, набір мотивацій. Зокрема мотивації притаманна властивість множинності. Кожна мотивація складається з мотивів, ієрархізованих певним чином за своєю значущістю та актуальністю.

Мотиви постійно змінюються, перебувають у динаміці, тобто змінюється їх значення для людини, актуальність, залежно від певних умов, обставин, ситуацій, а також від її інтелектуального розвитку, віку, досвіду, від зміни значущості впливу чинників, рівня задоволеності основних потреб, зміни ієрархії цінностей-цілей та цінностей-засобів.

Зміна ієрархії мотивів, їх кількості веде до зміни ставлення фахівця до певної дії та роботи у цілому. Одні починають працювати краще, інші – гірше. Це є зовнішніми проявами реалізації мотивів. Відповідно змінюються й мотивації. Якись зникають, а на їх місці з'являються, або не з'являються, інші мотивації. Коли можна говорити про те, що утворилася нова мотивація? Мабуть тоді, коли з'являється хоча б один мотив, який не відноситься ні до однієї з вже існуючих у людини мотивацій.

Швидкість та періодичність змін, що відбуваються в мотивації фахівця до дій в екстремальних умовах, залежать як від впливу чинників, так і від провідних мотивів – найголовніших, найважливіших для особистості, вони знаходяться на верхніх щаблях ієрархічної драбини, заради яких формуються другорядні. Але через деякий час інші мотиви стають провідними, а ті, що були провідними, – посуваються вниз ієрархії. Так, наприклад, в певний період професійної діяльності прагнення до реалізації професійних знань на практиці в екстремальних умовах може бути одним із найбільш актуальних мотивів для фахівця. Через деякий час значущість цього мотиву для нього може зменшитись і на перше місце вийде, скажімо, бажання отримати підвищення по роботі.

Кожна існуюча мотивація здійснює вплив на певну сферу життєдіяльності особистості. Так, наприклад, мотивація до діяльності впливає на її став-

лення до виконання певних обов'язків, на процес розширення кола професійних знань, вмінь, на набуття професійних навичок. На цю ж мотивацію впливають: індивідуальні особливості, певна обстановка, умови діяльності, вимоги діяльності до людини, зовнішні та внутрішні чинники, що зумовлюють її ставлення до виконання певних завдань.

Мотивацію фахівця до певної дії слід розглядати як процес формування, актуалізації мотиву, що залежить від чинників, потреб та її ціннісних орієнтацій; як функцію, залежну від змінних (чинників, потреб, ціннісних орієнтацій, мотивів). Під впливом цих детермінант відбуваються зміни в мотивації, а сила цих змін, їх обсяг, періодичність тощо вже залежить від індивідуальних особливостей, характеру, темпераменту особистості фахівця. Тобто мотивація залежить і змінюється від динаміки ієрархії мотивів, а кожен мотив, що ґрунтується на потребі (потребах), залежить від чинника, або чинників, ціннісних орієнтацій.

Зокрема Х. Хекхаузен розглядає мотив як диспозиційну перемінну (тобто відносно сталу в часі; при цьому вона варіює в різних індивідів), а мотивацію – як функціональну змінну (короткочасний процес чи стан). Взагалі, писав він, мотив і мотивація – гіпотетичні конструкти – умовна, “проміжна” змінна, яка може вставлятися у схему пояснення дій [7, С. 37–42]. У мотивах конкретизуються, “опредмечуються” потреби. Але останні не тільки породжують мотиви, а й змінюються самі, оскільки нами експериментально доведено наявність взаємозв'язків між ними.

У процесі формування мотивації усвідомлені потреби стають мотивами, а чинники впливають на їх актуалізацію, формування, залежно від ситуації, в якій знаходиться особистість. Щодо ціннісних орієнтацій, то вони впливають на появу мотиву як реального образу в її свідомості.

Схематично формування мотиву особистості фахівця до певної дії можна зобразити наступним чином (рис. 1).

Основними структурними компонентами мотиваційної сфери особистості є мотивації. А елементами кожної мотивації є чинники, потреби, ціннісні орієнтації й мотиви. Мотиви ж виступають головними складовими мотивації, оскільки дія чинників і потреб спрямована на утворення, актуалізацію мотивів. Мотиваційна сфера зазнає функціональних змін, бо є залежною від мотивацій і, відповідно, від мотивів, потреб, ціннісних орієнтацій, чинників.

Зовнішніми і внутрішніми є не мотивації, а саме чинники, що впливають на формування мотивів і входять у процес мотивації. Люди сприймають і відображають у своїй свідомості не всі підряд зовнішні чинники, а тільки ті, які вважають впливовими саме для себе. Тобто чинники починають діяти тільки тоді, коли стають важливими для особистості (залежно від певної ситуації, ціннісних орієнтацій), вона їх сприймає, усвідомлює, “пропускає через себе”. До цього додається усвідомлення і відчуття потреб. А як результат – на утвореному полі, яке складається з чинників і потреб, з'являються мотиви.

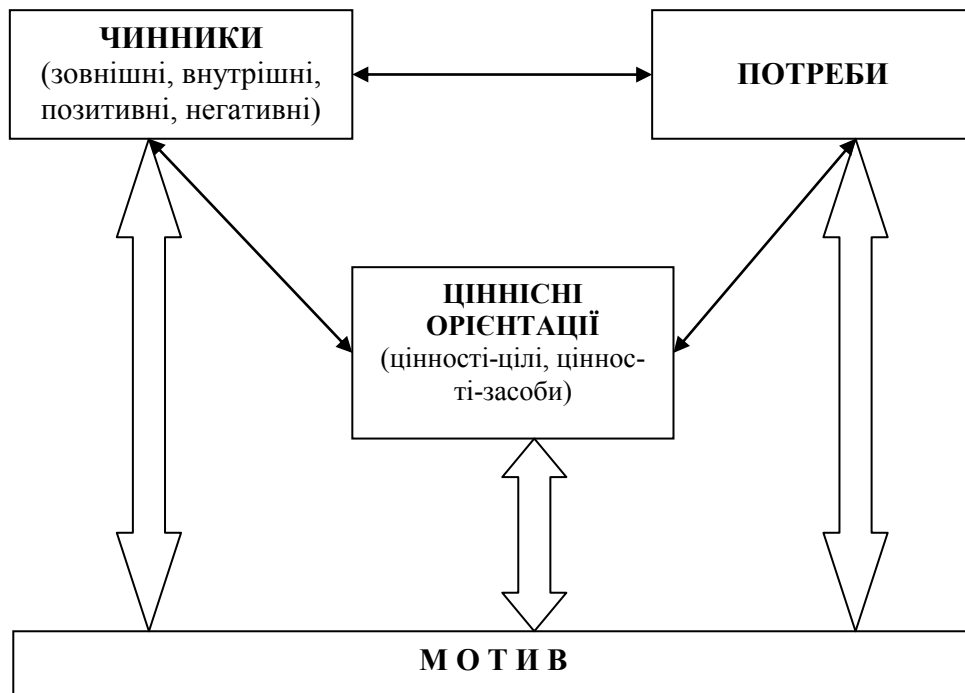


Рисунок 1. Схема формування мотиву особистості до певної дії.

Отже, мотиви є складними внутрішніми психічними утвореннями, які особистість будує у своїй свідомості. Мотиви – внутрішні стимули, спонування до дій, головні складові мотивації, тоді, відповідно, остання є також комплексним внутрішнім утворенням.

Основними етапами формування мотиву фахівця до певної дії є такі:

– *перший етап* – дія впливових чинників (внутрішніх та зовнішніх) на особистість (здійснюють вплив тільки ті чинники, які вона вважає значущими для себе завжди або тільки в певній ситуації);

– *другий етап* – усвідомлення, відчуття потреб;

– *третій етап* – поява нового або актуалізація вже існуючого мотиву людини (під дією ціннісних орієнтацій у свідомості з'являється образ мотиву);

– *четвертий етап* – дія мотиву – мотив спонукає особистість діяти певним чином, залежно від її ціннісних орієнтацій, вимог, які висуває певна діяльність до особистості;

– *п'ятий етап* – прогнозування та аналіз можливих результатів і наслідків дії мотиву.

Загалом особистість сприймає дію чинників залежно від певної ситуації, від своїх індивідуальних особливостей. Утворення мотивів і прийняття рішення діяти залежить від її ціннісних орієнтацій, певних вимог до особистості, умов, в яких вона знаходиться, від розуміння норм, правил, прийнятих у суспільстві, колективі, групі.

До того ж мотивація повинна розглядатися і як певна структура, і як процес. Тільки подвійне визначення дасть змогу всебічно розглянути і краще зрозуміти мотивацію особистості до певної дії. Мотивація – це процес формування, розвитку та актуалізація мотивів, під впливом чинників та потреб. Основними структурними компонентами мотивації є сукупність мотивів, ро-

зміщених в певній ієрархії. Мотивація і мотиви фахівця до діяльності в екстремальних умовах пов'язані таким чином: кожен зі спонукальних мотивів, породжує дію, або декілька дій; а оскільки мотивація до діяльності складається з цих мотивів, а діяльність – з дій, то це означає, що мотивація є комплексною спонукою до діяльності в цілому.

Крім того, мотиви можуть підсилювати або знижувати значущість один одного. До того ж мотиви можуть суперечити існуючим можливостям їх реалізації. З цією закономірністю нерідко пов'язані мотиваційні конфлікти в життєдіяльності фахівців. Мотиваційні конфлікти, змістом яких є боротьба мотивів, відносяться до виду особистісних конфліктів. Сутність останніх полягає в зіткненні несумісних, протилежних тенденцій у психіці людини. Класичним у психології вважається опис мотиваційних конфліктів, зроблений К. Левіном. Науковці зазначають [2, С. 808], що предметом його уваги були конфлікти, котрі виникають у результаті боротьби мотивів, одночасної актуалізації несумісних мотивів, що суперечать один одному. Він розглядав конфлікт як одночасну дію на індивіда протилежно спрямованих сил рівної величини, виділяючи при цьому три основних варіанти цих конфліктів:

1) вибір між двома однаково привабливими, але взаємовиключними альтернативами (умовою виникнення конфлікту є одночасна актуалізація рівних за силою мотивів несумісних дій; виникає ситуація, коли “хочеться і того й іншого”);

2) вибір між двома однаковою мірою привабливими можливостями (вибір “з двох бід меншої” ускладнений рівнем інтенсивності мотивів уникнення);

3) коли одна й та сама мета (можливість, вибір) рівною мірою є як привабливою, так і непривабливою (у цьому випадку внутрішня боротьба пов'язана із виваженням всіх “за і проти”).

Разом з тим зовні не виражена у поведінці фахівця дія цих конфліктів може відчутно позначитися на його психічних станах, що необхідно враховувати й аналізувати у процесі роботи. Актуалізуючи певні мотиви (інтерес до роботи, бажання допомагати людям, прагнення не допуститися помилок, переконаність у важливості своєї роботи тощо), змінюючи ієрархію (місце, ранг) мотивів, залучаючи додаткові мотиви (бажання реалізувати професійні компетентності, інтерес до роботи в команді, прагнення виправдати чийсь сподівання й т.п.), можна керувати власною поведінкою, по змозі й за потреби – поведінкою інших людей.

Стійко домінуючі мотиви особистості займають провідне місце у визначенні її поведінки і підпорядковують собі всі інші мотиви. У мотиваційній сфері на ієрархію мотивів впливає засвоєння людиною певних моральних цінностей – уявлень, понять, ідей, що стали домінуючими мотивами поведінки [1, С. 51]. Формування мотивації до професійної діяльності відбувається на основі стійких домінуючих мотивів фахівця. У процесі професійної діяльності змінюються самі мотиви, їх ієрархія – одні мотиви стають більш значущими, інші втрачають свою значущість, ще інші трансформуються. Бо в цілому мотиваційна сфера особистості є динамічною і змінюється залежно від багатьох обставин. Наприклад, домінуючим мотивом на початку професійної діяльності у фахівця був мотив „бажання самоствердитись”, пов'язаний з почуттям власної гідності, честолюбством. Через деякий час (у кожної людини по-різному), коли

він набув соціальної зрілості, певного рівня розвитку, умови діяльності стали звичними, домінуючим мотивом став „інтерес до процесу досягнення мети”.

Мотиви професійної діяльності займають певну нішу в мотиваційній сфері особистості. У структурі її мотивів до професійної діяльності, на нашу думку, провідне місце повинен посідати інтерес до своєї роботи. У психології інтерес розглядається як психологічний феномен, який виступає мотивом чи збудником діяльності [3, С. 165]. Взагалі, під професійними інтересами розуміють вибірккову спрямованість особистості на професію як на соціально-психологічну роль. Крім того, професійний інтерес характеризується спрямованістю на суттєві сторони професії: предмет і умови праці, професійну підготовку [6, С. 379].

Якщо у людини є інтерес до певної професії (він був з початку діяльності, чи сформувався в її процесі), то вона намагається глибше вникнути у свою роботу, звертається за порадами до досвідчених колег, вивчає додаткову літературу, самовдосконалюється. Саме інтерес до справи сприятиме виробленню стійкої мотивації до професійної діяльності.

Таким чином, підсумовуючи вище викладене, можемо зробити наступні **висновки**, а саме:

- мотивація фахівця до діяльності в екстремальних умовах – це, з одного боку, ієрархія його мотивів до успішної професійної діяльності, а з іншого – процес формування та актуалізації цих мотивів під впливом потреб, ціннісних орієнтацій та чинників, які активізують та регулюють поведінку фахівця, спрямовують на успішне виконання професійних обов’язків в екстремальних умовах; формування цієї мотивації – це розвиток існуючих та утворення нових мотивів у процесі професійної підготовки та безпосередньої діяльності;

- основними структурними компонентами мотиваційної сфери особистості фахівця є мотивації, а елементами кожної мотивації – чинники, потреби, ціннісні орієнтації й мотиви; мотиви – внутрішні спонуки до дій (інтереси, бажання, переконання, прагнення, ідеали), вони виступають головними складовими мотивації, оскільки дія чинників, потреб та ціннісних орієнтацій спрямована на утворення, актуалізацію мотивів;

- мотиви можуть підсилювати або знижувати значущість один одного та суперечити існуючим можливостям фахівця щодо їх реалізації; з цією закономірністю пов’язані їх мотиваційні конфлікти;

- у процесі освоєння професії відбувається розвиток і трансформація мотиваційної сфери особистості суб’єкта діяльності; цей розвиток відбувається у двох напрямках: змінюються самі мотиви до професійної підготовки, їх кількість, ієрархія; зі зміною рівня професіоналізації зазнає змін і система професійних цілей, чинників, що впливають на ставлення до навчання;

- при реалізації професійної діяльності змінюються самі мотиви фахівця, їх ієрархія – одні мотиви стають більш значущими, інші втрачають свою значущість, ще інші стають основою й передумовою для утворення нових;

- знання психологічних аспектів щодо формування мотивації фахівців до дій в екстремальних умовах дасть змогу не тільки оптимізувати їх професійну мотивацію, а й забезпечити ефективність виконання професійних завдань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Божович Л. И. Избранные психологические труды. Проблемы формирования личности / Л. И. Божович; под ред. Д. И. Фельдштейна. – М. : Международная педагогическая академия, 1995. – 212 с.
2. Гришина Н. В. Психология конфликта / Гришина Н. В. – СПб. : Питер, 2000. – 464 с.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Ильин Е. П. – СПб. : Питер, 2000. – 512 с.
4. Климов Е. А. Психология профессионала / Климов Е. А. – М. : Ин-т практич. психологии, Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
5. Ожегов С. И. Словарь русского языка : 57 000 слов / С. И. Ожегов; под ред. Н. Ю. Шведовой. – [18-е изд., стереотип.]. – М. : Рус. яз. 1986. – 797 с.
6. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии : [учеб. пос. / В. Д. Балин, В. К. Гайда, В. К. Гербачевский и др.; под общей ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева]. – СПб. : Питер, 2000. – 560 с.
7. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2 т. / Х. Хекхаузен; пер. с нем.; под ред. Б. М. Величковского. – М. : Педагогика, 1986. – Т. 1. – 408 с.

УДК 159.9

Коваленко А.Б., д. психол. н., професор, Київський національний університет ім. Тараса Шевченка

ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Представлено аналіз динаміки становлення соціально-психологічної проблематики. Здійснено порівняльний аналіз тематики соціально-психологічних досліджень, здійснених в Україні та Росії. Окреслено перспективні напрями соціально-психологічних досліджень.

Ключові слова: соціальна психологія, предмет, емпіричні дані, соціальне пізнання.

Представлен анализ динамики становления социально-психологической проблематики. Осуществлен сравнительный анализ тематики социально-психологических исследований, проведенных в Украине и России. Определены перспективные направления социально-психологических исследований.

Ключевые слова: социальная психология, предмет, эмпирические данные, социальное познание.

Постановка проблеми. Проблематика соціальної психології є надзвичайно актуальною. З часу дискусії 60-х років соціальна психологія почала свій розвиток у СРСР і в Україні. У ході цієї дискусії обговорювалися два питання: 1) доцільність та необхідність існування соціальної психології як окремої самостійної дисципліни і 2) предмет та межі соціальної психології.

У ході дискусії було прийнято положення про те, що, на відміну від загальної психології, соціальна психологія повинна займатися проблемою особистості у групі.

З того часу соціальна психологія пережила своє становлення та розвиток у рамках психологічної науки та зайняла в ній свою важливу нішу. За ці роки