

16. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України : [практ. посіб.] / В. І. Барко, Ю. Б. Ірхін, Т. В. Нещерет, О. В. Шаповалов. – К. : РВЦ КНУВС, 2007. – 100 с.

17. Романова Е. С. 99 популярных профессий : психологический анализ и профессиограммы / Романова Е. С. – СПб. : Питер, 2007. – 464 с.

18. Рядинська Є. М. Професіографічний аналіз діяльності фахівців Державної воєнізованої гірничорятувальної служби України: дис. кандидата психологічних наук : 19.00.09 / Рядинська Євгенія Миколаївна. – Х., 2011. – 250 с.

19. Снісаренко А. Г. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України: дис. ... кандидата психологічних наук: 19.00.09 / Снісаренко Андрій Григорович. – Х., 2011. – 243 с.

УДК 159.9:315.17

Куций О.А., к. психол. н., доцент, доцент кафедри практичної психології та педагогіки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності інституту

ПОТЕНЦІАЛ ПСИХОЛОГІЇ КАР'ЄРИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ ЩОДО ПЕРСОНАЛУ, ЯКИЙ ДІЄ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

У статті наведено основні аспекти щодо потенціалу психологічних аспектів кар'єри персоналу відомств, що мають завданням виконання обов'язків в особливих умовах діяльності. Зроблено висновок про достатню кількість потенційних можливостей, які можуть сприяти розвитку професіоналів, що діють в особливих умовах.

Ключові слова: особливі умови діяльності, спеціаліст, психологічні аспекти кар'єри, перспективи застосування.

В статье приведены основные аспекты относительно потенциала психологических аспектов карьеры персонала ведомств, задачей которых является выполнения обязанностей в особых условиях деятельности. Сделан вывод о достаточном количестве потенциальных возможностей, которые могут способствовать развитию профессионалов, действующих в особых условиях.

Ключевые слова: особые условия деятельности, специалист, психологические аспекты карьеры, перспективы применения.

Постановка проблеми. Професійна діяльність персоналу, що виконує свої функціональні обов'язки в особливих умовах є складним та важливим напрямом, який вимагає тривалого, продуманого та наполегливого процесу підготовки кваліфікованих спеціалістів. Сучасні стандарти підготовки забезпечують готовність до діяльності спеціалістів досить широкого спектру професій, що пов'язані з ризиком, екстремаль-

ними умовами. Однак, абсолютна більшість адекватних людей у професіях такого типу шукають не лише романтику, повагу найближчого оточення та сподівання на пенсію. Потрібні й інші перспективи. Так, серед основних аргументів, що наводились молодими офіцерами ДСНС України, які відслужили перший контракт та звільнились, на перших позиціях перебуває саме відсутність перспективи чи її нечіткість, неконкретність. Молоді люди, які могли б бути успішними професіоналами у діяльності, що характеризується особливими умовами, залишають цю професійну сферу та намагаються реалізуватись в інших сферах. Такі ж проблеми переживають Збройні Сили та інші військові формування. Якщо система підготовки персоналу ще відповідає сучасним вимогам, то діяльність на перспективу щодо умов, перспектив професійного та кар'єрного розвитку залишається на рівні 30-річної давнини. Тому, існує необхідність проаналізувати сучасні наукові погляди та практичні досягнення щодо потенціалу поняття «кар'єра», її психологічних аспектів, визначити перспективи застосування у відомствах, структурні підрозділи яких виконують завдання в особливих умовах діяльності. Це не тільки дасть можливість «втримувати» молодь, економити кошти, а буде сприяти створенню сучасної ефективної системи розвитку персоналу.

Зміни з цього питання вже почалися. Так, у окремих навчальних відомчих закладах відкриті спеціальності, що пов'язані з кадровим забезпеченням (ЛьвДУВС) або кадровим менеджментом (НУО України). Але, на даний час є багато теоретичних, методологічних та практичних аспектів кар'єри персоналу, які ще проходять апробацію у цивільному професійному середовищі та майже не мають впроваджень у професійній діяльності, що характеризуються особливими умовами. Це й спричиняє актуальність такого дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Багато дослідників вивчали окремі аспекти кар'єри (Е.А. Аксенова, О.О. Богатирьова, Дж. Грінхаус, Дж. Голланд, А.П. Єгоршин, К. Інксон, Е.А. Клімов, І.Д. Ладанов, Е.Г. Молл, Л. Почебут, О.А. Тихомандрицька, С.Г. Філімонова, Д. Холл, В. Чікер, Е. Шейн та багато інших), що мали пошуковий, узагальнюючий та систематизуючий характер. За аналізом цих досліджень можна вказати, що психологічними аспектами кар'єри є такі три групи факторів:

1. Умови професійного середовища щодо перспектив та можливостей надання персоналу самореалізації.
2. Наявність та відповідність у персоналу якостей, інтересів, прагнень, що вимагає професійне середовище.
3. Взаємне спонукання або узгодженість першого з другим як випадкова величина, якою можна управляти.

Здійснено низку досліджень й у силових відомствах, що прямо чи опосередковано визначали психологічні кар'єрні особливості офіцерів

[1; 3; 4; 7; 8; 11; 14] та окреслено низку проблем щодо психологічних аспектів формування сучасної військової організації [2], що мають змінити на краще кар'єрні умови. Але, проведені дослідження не враховували зарубіжних та вітчизняних досягнень з психології кар'єри, що необхідно почати виправляти.

Метою даної статті є аналіз сучасних психологічних аспектів кар'єри та визначення їх перспектив щодо застосування до персоналу, діяльність якого характеризується особливими умовами.

Виклад основного матеріалу. Розглянемо основні аспекти підготовки та діяльності персоналу в особливих умовах, що існують на даний час.

По-перше, це тривалий та наполегливий процес, що, в окремих випадках, за дуже складної спеціальності може тривати до досягнення стадії майстерності більше 20 років. Модель, яка використовується в сучасному управлінні кадрами передбачає досягнення межі за віком має ознаки «трампліну» [5; 6]. За нею, організація повинна звільнити спеціаліста, з втратою його досвіду та вмінь, оскільки здоров'я вже менше, а вимоги все ті ж. Так, 20-25 років наполегливого розвитку професіонала та його особистих досягнень організація втрачає назавжди. Але, існують інші моделі, наприклад «сходи», при якій можна надавати дуже цінним спеціалістам менші обов'язки, однак досвід не втрачається.

Також, для певних випадків, можливим є застосування кар'єрного просування за моделлю «роздоріжжя». Це більше американська модель. Її принциповою особливістю користуються в МВС України для керівників районних відділів внутрішніх справ, при якій є обов'язкове переміщення (вверх, вниз чи по горизонталі) після перебування певний час на посаді. Але цей досвід не був використаний з повним потенціалом.

По-друге, існує престиж лише щодо кар'єри управлінця, якій більшість персоналу намагається давати перевагу. Але, існує ще кар'єра спеціаліста, якій сучасні стандарти не створюють умов для формування, задоволення персоналу досягненнями у вузькому професійному напрямку. Так, структура силових відомств має обмеження за кар'єрним зростанням управлінця та, внаслідок високої технологічності діяльності, потребує фахівців неуправлінського рівня високої кваліфікації. Поки, існуюча система не сприяє формуванню спеціаліста високого рівня. Це відбувається через власну зацікавленість персоналу. Зараз у відомствах, підрозділи яких виконують обов'язки в особливих умовах діяльності, «переповнені» персоналом, що лише чекає кращих часів та періодично «відсіюється».

Третє, система кар'єрного просування менеджерів, у своїй переважній більшості, передбачає лише вертикальне зростання, а переміщення по горизонталі сприймається як пониження. Це той варіант кар'єрного просування, що розширює обізнаність, компетентність потенційного

кандидата на підвищення. У Японії без таких горизонтальних переміщень не буде жодного вертикального.

Четверте. Існуюча система оцінки придатності до діяльності, а особливо до управління знаходиться на примітивному рівні. Організаційна психологія має певні технології, що можуть об'єктивно вирішити це питання. Нею є ассесмент-центр, що виключає помилки в оцінюванні готовності кандидатів на певну посаду з врахуванням всіх аспектів діяльності за нею. Комплексність діагностичних методів ассесмент-центру забезпечує спільне використання декількох діагностичних інструментів, які імітують реальну діяльність з метою максимального її відтворення. З найважливіших і відомих методів М. Кляйнманн називає «поштовий кошик», групові дискусії, рольову гру, презентацію, кейс-метод, трудові проби, комп'ютерний сценарій. Виділяють такі основні переваги ассесмент-центру:

1. Універсальність цілей використання: відбір, горизонтальна ротація, планування кар'єри і заміщень.
2. Можливість охопити оцінкою всі управлінські рівні, що цікавлять і структурні підрозділи компанії.
3. Стислість термінів проведення оцінки.
4. Висока достовірність результатів оцінки.
5. Висока переконливість результатів оцінки для керівництва компанії і учасників.
6. Можливість подальшого розповсюдження розробленої процедури оцінки на інші підрозділи компанії [5].

Разом з цим, з розповідей офіцерів ЗС України, що перебували на стажуванні у військах НАТО в Європі відомо про існування структурного підрозділу, який виконує задачі, що ґрунтуються на основних принципах саме ассесмент-центру. В цьому разі, відбувається об'єктивне, стандартизоване, зовнішнє оцінювання, яке не залежить від вподобань, зацікавлень та амбіцій як вищих за посадою осіб, так й самого кандидата на посаду.

П'ятим можна вказати «дуже особливу систему мотивації» персоналу до професійного та кар'єрного зростання. Серед найбільшої частини спеціалістів сучасних силових відомств, яку прийнято називати «контрактниками» не менше, ніж 40% служать лише через матеріальні мотиви (при цьому, рівень оплати їх не задовольняє), а до 30% не здатні самостійно виконувати завдання служби через домінування мотиву уникнення невдачі та небажання щось робити для професійного зростання [11]. Для багатьох військовослужбовців незрозумілими є рівень та складові оплати. Наприклад, у ЗС США існує понад 200 видів матеріальних виплат, що мотивують до професійного зростання та розвитку кар'єри спеціаліста. Таким чином, невикористаним залишається потенціал матеріального стимулювання, який здатен сприяти формуванню

компетентного персоналу. Але не тільки матеріальна складова може мотивувати. Так, до цього необхідно додати ще й великі можливості розроблених та апробованих у цивільному середовищі засобів нематеріальної мотивації. Наприклад, соціальний пакет, безпека та умови праці, імідж компанії. Їх є багато, але всі можна згрупувати у такі:

1. Стабільність компанії, яка позитивно впливає на комунікативні процеси.

2. Стабільність власного становища або місця у компанії, що сприяє комунікації та виробленню нових задач.

3. Атмосфера у колективі, що позитивно відображається на всіх напрямках роботи.

4. Неформальні стосунки з колегами та керівництвом, що спрямоване на вирішення проблем з залучення персоналу до процесів виробництва.

5. Значимість та змістовність роботи, яке спрямоване на залучення, заохочення, нові ролі та задачі.

6. Визнання заслуг, яке має таку ж мету як і попередній фактор.

7. Кар'єрне зростання, яке позитивно впливає на комунікацію, нові задачі та ролі.

8. Професійний розвиток, який спрямований на залучення, заохочення, нові ролі та задачі.

9. Можливість творчості, що спрямоване на ті ж аспекти, що й попередній [5; 6; 9].

Наступним, шостим можна вказати такий, суто кар'єрний аспект як управлінський масштаб та управлінська зрілість. Першим є феномен, що відноситься до особливостей сприйняття та інтерпретації реальності керівником (до його картини світу та якими категоріями мислить; на чому він акцентує увагу і чого не помічає; що вважає важливим; якими бачить (або не бачить) причинно-наслідкових зв'язків між подіями; в якій ролі він бачить себе по відношенню до цих подій). А управлінська зрілість – характеристика, що описує якість, повноту, ступінь внутрішньої інтеграції цієї картини світу [5; 13].

Управлінський масштаб найзручніше описувати, спираючись на звичні визначення ролей: «виконавець», «керівник початкової ланки» («бригадир»), «керівник середньої ланки», «перша особа». При використанні цієї класифікації важливо пам'ятати про те, що мова йде про картину світу, а не про рівень посади, яку займає людина. Так, менталітет і посада можуть відповідати один одному, а можуть і не відповідати. Управлінська зрілість може бути описана в категоріях «низька», «середня» і «висока» або за допомогою будь бальної шкали. Її уточнює: «для виконавця термін «управлінська зрілість» слід замінити терміном «виконавська зрілість». Таким чином, погляд практика на управління персоналом вказує на те, що існують певні якості особистості, які є базови-

ми та можуть бути в цілому охарактеризовані як «менталітет» [5; 8; 13].

На даний час, вказані поняття мало використовуються не тільки в силових відомствах, а й у багатьох бізнес-організаціях українського суспільства.

На сьомому місці можна вказати гендерні стереотипи, що домінують у силових відомствах. Так, прийнято дискримінувати потенційні можливості жінок щодо діяльності у цих відомствах. Але жінки все більше й більше просуваються у сфері діяльності, що пов'язані з особливими умовами. Це світова практика. Так, за американськими даними, в середньому менеджменті (на посадах із середнім доходом) жінки займають більше половини місць, одна третина нових мільйонерів – це жінки. Темп залучення жінок до підприємництва у 6 разів перевищує темп залучення в цю сферу чоловіків. За даними ООН передбачається збільшення частки жінок на посадах керівників до 45-50%, що ставить важливу задачу підготовки жінок-керівників [5; 8].

У сучасному світі жінки просуваються швидше в тих областях, де старі правила не працюють. Основні гендерні стереотипи, що стосуються побудови кар'єри, пов'язані з статевою роллю соціалізацією, соціальними стереотипами, устроєм соціуму, що відбивається у відомому вислові: «Для жінок шлях до управлінської кар'єри пов'язаний з подоланням численних перешкод, а для чоловіків з реалізацією численних можливостей».

Соціально-психологічні дослідження показали, що жінки не менше чоловіків зацікавлені в просуванні по службі і підвищенні свого освітнього рівня, орієнтовані на престиж, заробітну плату; володіють не меншим почуттям відповідальності. Здійсненню жіночої кар'єри об'єктивно заважає природна біологічна роль жінки, пов'язана з необхідністю суміщення службових, подружніх і батьківських функцій. Тому не викликає подиву той факт, що жінки, яким вдається зробити кар'єру і домогтися керівної посади, як правило, залишаються самотніми або відчувають сильну фізичну, емоційну напругу та почуття провини [6; 13].

У робочій ситуації відзначаються такі «сильні» якості жінок-керівників, як прагнення до нового, радикалізм, висока чутливість, турбота про людей, «олюднення» організаційних інтересів, спрямованість на взаємодію з підлеглими. Таким чином, все те, що характерно для моделі сучасного ефективного менеджменту. Стиль жіночого управління часто називають «м'яким примусом». Його основними характеристиками є: активна взаємодія з підлеглими; підтримка у співробітника самоповаги (чого так часто не вистачає чоловікам); підтримка співробітників в стресовій ситуації; прагнення до створення оптимального психологічного клімату в організації, профілактика конфліктів; підтримка здоров'я, організація спільного дозвілля; «фінансова кмітливість», детальне планування; «інстинкт виживання», розумний ризик, прагнення утримати придбане і завоювати нове; інтуїція; почуття гумору, оптимізм, віра в себе.

Більшість факторів, що стримують кар'єрний зріст жінок, стосується організаційної професійної поведінки: жінки більш пасивні у плануванні кар'єри, менш орієнтовані на змагання і конкуренцію, що обумовлено характером соціалізації. Дослідження показали, що кар'єрно-успішні жінки соціалізуються шляхами, які зробили їх у більшій мірі подібними з «середнім» чоловіком, ніж зі «середньою» жінкою.

Зараз у силових відомствах є певна кількість майже «суто жіночих посад», що мають обслуговуючий характер діяльності. Але, приклад Н. Савченко, вказує на значний потенціал жінок щодо діяльності в особливих умовах.

Восьмим є можливість визначення особливостей та рівня професійного самоусвідомлення персоналу як показник зрілості та потенціалу у кар'єрному зростанні. Так, аналіз наукових джерел вказує на те, що її чинниками є:

- рівень усвідомлення та засвоєння професійної моралі, усвідомлення і оцінка професійних відносин;
- усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності (відповідальність і роль у постановці завдань, формуванні цілей, виборі засобів виконання діяльності, отриманні кінцевого продукту та професійна ідентифікація);
- адекватне усвідомлення психічних якостей, особливостей особи (індивідуально-психологічні властивості і міжособистісні відносини);
- усвідомлення власного розвитку в тимчасовому зв'язку.

Вказані фактори можна розглядати в якості шкал для оцінювання персоналу. Кожна шкала включає в себе значну кількість характеристик та якостей особистості. Це вказує на можливість охоплення майже всіх характерологічних особливостей особистості, що визначають її професійну самосвідомість у найбільш загальному та типовому вигляді.

Отже, професійну самосвідомість працівника у певний час професійного становлення можливо подати у вигляді моделі, що відображена на рисунку. Стрілки вказують на те, що, в ідеалі, кожний вектор повинен постійно збільшуватись, а кожен новий етап формування професійної самосвідомості характеризується новим, більш якісним рівнем. Призупинення розвитку хоча б за одним веде до неповноцінного професійного самоусвідомлення.

Далі наведено коротке описання кожного вектору моделі:

- X – усвідомлення та засвоєння професійної моралі та моральності, усвідомлення і оцінка професійних відносин. Це соціально-професійна складова, що відображає здатність працівника підкорятись умовам та правилам професійної групи, які вироблені в інтересах справи. Це й згода з необхідністю виконання вимог, й розуміння цієї необхідності.

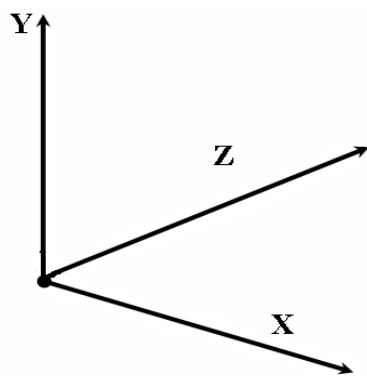


Рис 1 – Модель ситуативної професійної (кар'єрної) самосвідомості

– Y – усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності. Мається на увазі те, що рівень домагань, проектування свого професійного розвитку, наявність професійних домагань, цілей забезпечують бачення себе у майбутньому як професіонала. При цьому працівник усвідомлює те, що для цього необхідно зробити. Це не просто «хочу», а й знаю те, що для цього необхідно мати.

– Z – усвідомлення психічних якостей, особливостей особи, що є ключовими та визначають придатність до професії. Це ті якості, на розвиток яких необхідно звернути увагу для кар'єрного просування і вони у працівника присутні.

Таким чином, отримано 8 типів професійного самоусвідомлення, які доцільно назвати наступним чином:

1. Високе професійне самоусвідомлення (X+, Y+, Z+). Якості, що включені до шкал перебувають на високому рівні
2. Професійне самоусвідомлення за типом «кар'єрне плато» або альтруїстичне (X+, Y-, Z+).
3. Комформістське професійне самоусвідомлення (X+, Y-, Z-).
4. Соціально-персоналістське професійне самоусвідомлення (X+, Y+, Z-).
5. Професійне самоусвідомлення спеціаліста – одинака (X-, Y-, Z+).
6. Егоїстичне, завищене за самооцінкою без здатності до діяльності (X-, Y+, Z-).
7. Нонконформістське професійне самоусвідомлення (X-, Y+, Z+).
8. Низьке професійне самоусвідомлення або його відсутність, що може спричиняти дезадаптацію та деструктивну професійну поведінку (X-, Y-, Z-).

Вказана модель може визначати тип професійного самоусвідомлення з врахуванням кількісних показників, що може здійснюватися шляхом визначення кількості балів за якостями, які увійшли до шкал. Чим далі від низьких показників, тим вищий показник шкали.

До утвореної моделі не включено виділений та розглянутий наступний чинник: усвідомлення власного розвитку в тимчасовому зв'язку. Він розвиває професійну самосвідомість по таких ознаках як зростання професійної майстерності, просування по службі, підвищення авторитету, зміцнення соціального статусу. Це є чинником, що накладає свій відбиток на професійну самосвідомість людини через призму професійно-

го досвіду. Він може, навіть при самому сприятливому попередньому прогнозі становлення та розвитку професійної самосвідомості, привести до протилежного результату.

Висновки. Психологія кар'єри має значну кількість досягнень, що можуть бути потенційно корисними для створення основи з формування конкурентного, відповідального та задоволеного персоналу у структурних підрозділах відомств, діяльність яких має ознаки особливих умов. Розкриті у статті потенційні аспекти в цілому відображають основні з них, що можуть бути взяті на озброєння як для створення керівних документів з функціонування силових відомств, так й для практичного втілення нововведень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вінтоняк В.Ф. Диференціація професійного «Я-образу» офіцера у процесі кар'єрного зростання / В. Ф. Вінтоняк // Вісник Національного університету оборони України : зб-к наук. праць. – К. : НУОУ, 2013. – Вип. 3 (34). – С. 199–206.

2. Катаєв Є.С. Психологічні аспекти формування сучасної військової організації / Є. С. Катаєв // Вісник Національного університету оборони України : зб-к наук. праць. – К. : НУОУ, 2013. – Вип. 4 (35). – С. 217–222.

3. Ковальчук О.П. Професійна мотивація офіцерів у розвивальній взаємодії / О. П. Ковальчук // Вісник Національного університету оборони України : зб-к наук. праць. – К. : НУОУ, 2013. – Вип. 1 (32). – С. 202–208.

4. Корман М.М. Психологічний профіль ефективного керівника / М. М. Корман // Вісник Національного університету оборони України : зб-к наук. праць. – К. : НУОУ, 2013. – Вип. 2 (33). – С. 218–222.

5. Куций О.А. Психологія кар'єри : [курс лекцій] / Куций О. А. – Львів : ЛДУВС. – 128 с.

6. Могилевкин Е.А. Карьерный рост : диагностика, технологии, тренинг : [монография] / Евгений Александрович Могилевкин. – Спб. : Речь, 2007. – 336 с.

7. Осьодло В.І. Психологія професійного становлення офіцера : [монографія] / Осьодло В. І. – К. : ПП «Золоті Ворота», 2012. – 346 с.

8. Поздишев С. О. Психологічний аналіз професіограми офіцера оперативно-тактичної підготовки до управлінської діяльності / С. О. Поздишев // Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НА-ПН України. – 2014. – Випуск 26. – с. 478–493.

9. Поляков В.А. Технология карьеры : [практическое руководство] / Поляков В. А. – М. : Дело Лтд, 1995. – 128 с.

10. Романов В.Л. Прохождение государственной службы : карьерная стратегия и служебная тактика / Романов В. Л. – М. : РАГС, 1997. – 94 с.

11. Савчин М.В. Готовність офіцера до професійно-управлінської діяльності / М. В. Савчин, Ю. О. Царьов // Проблеми загальної та педагогічної психології : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. – 2006. – Т. VIII, вип.6. – С. 243–250.

12. Сірий А.В. Мотивація військово-професійної діяльності військовослужбовців за контрактом : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук / А.В. Сірий. – Хмельницький, 2010. – 22 с.

13. Спивак В.А. Корпоративная культура / В. А. Спивак // Теория и практика. – СПб. : Питер, 2001. – 546с.

14. Татарінов Є.В. Психологічні особливості розвитку кар'єрних домагань офіцерів Збройних Сил України : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Є. В. Татарінов. –К. : Нац. ун-т оборони України. 2011. – 24 с.

УДК 159.923

Ларіонов С.О., к. психол. наук, доцент, доцент кафедри психології та педагогіки ХНУВС;

Герашенко О.В., аспірант кафедри психології та педагогіки ХНУВС

АСОЦІАЛЬНА ПОВЕДІНКА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ КАТЕГОРІЙ

У статті наведено результати теоретичного аналізу стану проблеми асоціальної поведінки як психологічної категорії. Визначено, що семантичне навантаження цієї категорії розмите. Проведене порівняння підходів до класифікації видів і форм асоціальної поведінки показало їх неузгодженість. Запропоновано вважати осі «асоціальність – просоціальність» (результативна сторона поведінки) та «девіація – норма» (процесуальна сторона поведінки) незалежними одна від одної. Пропонується розуміння асоціальної поведінки як окремого вчинку або діяльності, які зумовлені мотивацією спричинення шкоди суспільству, його окремим членам чи групам, або ухилення від соціальної корисності поведінки.

Ключові слова: асоціальна поведінка, девіантна поведінка, просоціальна поведінка, делінквентна поведінка.

В статье приводятся результаты теоретического анализа состояния проблемы асоциального поведения как психологической категории. Определено, что семантическая нагрузка этой категории размыта. Проведенное сравнение подходов к классификации видов и форм асоциального поведения показало их несогласованность. Предложено считать оси «асоциальность – просоциальность» (результативная сто-