

And, vice versa, in families with an unstable family situation and low level of marital satisfaction husbands have a turn for sexual dysfunctions, predisposition to alcoholism and conflict behavior.

The results of work with couples show the low willing to life of ATO members. It can lead to suicidal actions without psychologist's help.

Key words: emotional instability, sexual dysfunctions, family situation, suicidal intentions, psychological stress, conflict behavior.

УДК [159.922:613]:[502/504:005.936.3]

О.Я. ФЕНИНА

ЕКОЛОГІЯ БІЗНЕСУ І ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я

Дана стаття присвячена досить новим галузям психології – екології бізнесу, яка розглядає бізнес структуру як живий організм, який народжується, живе і вмирає і психології здоров'я, що пов'язана зі здоров'ям і якістю життя людини. Також у статті розглядаються питання екології стосунків у бізнесі, психічного здоров'я як комплексу понять, установок, навиків тощо, спрямованих на збереження і розвиток стосунків в різних аспектах життя людини.

Ключові слова: екологія бізнесу, екологія стосунків, психічне здоров'я.

Актуальність теми. Екологія бізнесу і екологія стосунків у бізнесі є досить складним питанням, яке практично не актуалізувалося до недавнього часу. За своєю суттю воно вимагає побудови в компанії повноцінної ідеології. При чому не декларативно-демонстративної, а такої, щоб її поділяли абсолютно всі працівники, від обслуговуючого персоналу до власників. Для більшості компаній екологія стосунків здається утопією. Але сучасна обстановка в суспільстві підштовхує нас до пошуку нових форм і методів управління.

З позиції екології бізнесу фірма – це жива істота, яка, ніби людина, народжується, живе і вмирає. Як від стану душі людини залежить її здоров'я і добробут, так і від стану «душі» бізнесу залежить його процвітання або занепад. Будучи живим організмом, фірма може захворіти, і тоді вона потребує спеціального «лікування». Екологія бізнесу покликана досліджувати процеси життєдіяльності фірми і шукати шляхи діагности, зцілення, а також профілактики порушень її нормальної продуктивної життєдіяльності.

Основна ціль екології бізнесу полягає у розробці методики успішного і ефективного ведення своєї справи. Адже в бізнесі діють ті ж самі закони, що і в повсякденному звичайному житті. Знання цих законів і вміння ними користуватися можна назвати психотехнологіями. Вони дозволяють успішно долати перешкоди, які встають на шляху як у новачків, так і у досвідчених бізнесменів.

Постановка проблеми. Метою нашого дослідження є прослідкувати і виділити основні теоретичні і практичні завдання екології бізнесу і розглянути суть і значення екології взаємостосунків у бізнесі.

Предметом дослідження є екологія бізнесу, як нова галузь психологічної науки і екологія взаємостосунків у бізнесі, як складова психології здоров'я.

Об'єктом дослідження є основні принципи і завдання екології бізнесу та психології здоров'я, як нових галузей психологічної науки і значення екології взаємостосунків у бізнесі для ефективної і успішної життєдіяльності кожної окремо взятої фірми і збереження психічн

На даному етапі існування суспільства досить велике значення надається тим рисам і властивостям особистості, як сприяють досягненню певного життєвого успіху. Зокрема наявності лідерських якостей, підприємницьких здібностей, вмінню вести ділові переговори, переконувати тощо. Тих, кого природа наділила високим рівнем здібностей до підприємництва не багато – біля 5%. Ці люди практично не роблять помилок, знання законів успіху в них в крові.

Іншим 95% необхідно вчитися, розвивати в собі певні спеціальні здібності, активізувати або притупляти прояв певних індивідуально-психологічних властивостей тощо. Для того, щоб вміти і знати як «вилікувати» свій бізнес, зменшити кількість проблем, необхідно вміти здійснювати діагностику, яка б дозволила побачити і визначити причину чи причини «захворювання» і шляхи зцілення фірми.

В кожній фірмі протікають свої бізнес-процеси як система розвитку бізнес-організації. Відповідно до одного із можливих способів класифікації [1, с. 27] бізнес-процеси включають в себе наступні етапи:

1. Створення і розвиток.
2. Організаційна структура.
3. Внутрішнє підприємництво.
4. Управління якістю. [2, с.128]

Всі ці етапи проходять однакові стадії в циклі свого розвитку:

1. Ріст.
2. Стабілізація.
3. Стагнація.
4. Криза.
5. Розпад або Реорганізація (перебудова). [5, с. 323]

І «занедужати» фірма може на будь-якому з цих етапів, але наймовірніше на етапі кризи. Вчасна реабілітація бізнес-процесів здатна врятувати її від розпаду, і перевести, перебудувати на нові шаблі розвитку.

Поруч з природними причинами невдач в бізнесі існують ситуації, коли причиною неуспіху є певні бізнес-структури, які за своєю суттю є вампірами і живуть за рахунок енергії чужого бізнесу. Вони підключаються до енергополя фірми і живляться її життєвою силою. Розроблені екологією бізнесу технології дозволяють виявляти таких хижаків, нейтралізувати їх вплив на фірму і відновлювати втрачені енергоресурси. Цю стадію роботи з екології бізнесу можна назвати «зціленням».

Від якості циркуляції енергії в фірмі залежить і фінансовий оборот. Якщо фірма – це жива істота, то рух грошей можна порівняти з кровообігом, а порушення процесу «кровообігу» автоматично веде до порушення фінансового обороту. І якщо вчасно не прийняти міри, то фірма може загинути.

Тіло людини має певні зони, які пов'язані з енергією грошей. І якщо, наприклад, у керівника ці зони ослаблені, то у фірми можуть виникнути фінансові проблеми. Одна з таких зон – область сонячного сплетіння, яка відповідає за життєву енергію самої людини і її бізнесу.

Наступна стадія – це профілактика порушень цілісності організму фірми, створення системи психоенергетичного захисту. Адже у кожній фірми, як і у кожного живого організму є своє захисне поле. Від стану цього біополя залежить успіх бізнесу.

Не менш важливу роль відіграє і приміщення фірми, оскільки воно зберігає всю інформацію про те, що в ньому відбувалося.

Атмосфера приміщення залежить також від ситуації в колективі, оскільки взаємостосунки між людьми впливають на біополе фірми. Заздрість, конфлікти тощо – це негативні програми, які розбалансовують оптимальну життєдіяльність фірми.

В екології бізнесу є таке поняття як контактне поле. Це тонкі, невлічимі енергії, які виникають під час спілкування людей. Це поле можна формувати і впливати на нього, що є досить важливим під час моделювання успішних ділових переговорів.

Окрім енергетичних особливостей в офісних приміщеннях варто враховувати так звані зони грошей, зони здоров'я, успіху в традиціях Феншуй. Певними помічниками в бізнесі можуть стати і талісмани.

Особливе значення має і вибір назви фірми. Врахування назви вулиці, на якій вона розташована, прилеглих будівель тощо.

Одним з питань, яке також розглядає екологія бізнесу є реклама, як особлива зона психоенергетичного впливу. Знання її законів і їх впливу на підсвідомість людей є необхідним для здобуття формули успіху.

Також в контексті екології бізнесу розробляються спеціальні психотехніки, які спрямовані на зміну особистісних якостей, які необхідні для успішного ведення бізнесу. Адже часто люди не усвідомлюють свої істинні можливості. Спеціальні тренінгові програми спрямовані на те, щоб дати можливість проаналізувати певні ситуації, виокремити включені в них механізми успіху, а потім застосувати певну індивідуальну «формулу успіху» в житті. Таким чином людям вдається заглянути в глибину своєї інтуїції і вміти управляти ходом подій.

Як ми вже згадували вище одним з важливих питань екології бізнесу є екологія стосунків в бізнесі. Не дивлячись на кризову ситуацію в нашому суспільстві на даному етапі, кадрові проблеми все ж мають місце. Цінні працівники можуть звільнитися, а на їх місце, навіть в умовах безробіття, досить складного знайти достойну заміну. Щоб розібратися у мікрокліматі в колективі, у проблемних питаннях, які виникають між працівниками варто враховувати екологію взаємостосунків.

Існує чотири критерії екологічних стосунків. Відповідно до конкретного співробітника фірми їх можна представити наступним чином:

1. Співробітник розуміє смисл своїх стосунків з фірмою. («Смисл» - це місія компанії (користь, яку вона приносить суспільству)).
2. Співробітник розуміє свою роль. (під роллю розуміється повсякденний внесок, який він робить для здійснення цієї місії. Ніби, як будівельник, який кладе цеглини, думаючи про те, як тепло і надійно будуть себе почувати люди в цьому будинку).
3. Співробітник розуміє свою ціль. (Тобто те, чому він вчиться у стосунках з компанією. Наприклад, ставити і вирішувати більш масштабні завдання, передавати іншим свій досвід, приймати рішення і брати відповідальність тощо).
4. Співробітник розуміє свою позицію (А саме, де в стосунках з компанією він є тим хто веде, а де ведуть його).

В будь-якій фірмі існують трудові відносини, які визначаються як стійкі зв'язки між людьми в процесі трудової діяльності. До них належать: відносини між роботодавцем і найманими працівниками, між керівниками і підлеглими, між працівниками і трудовим колективом, між адміністрацією і персоналом. Як складова частина цілісної системи відносин, трудові відносини формуються під впливом соціального середовища, і знаходяться у залежності від дій управлінських структур, завдання яких полягає у забезпеченні дотримання принципів конструктивного партнерства, побудови і постійній підтримці трудових зв'язків на основні взаємної ділової співпраці, допомоги і відповідальності. [1, с. 437]

Отже, у стосунках, як і багато в чому є поняття екології. Поняття це досить складне і комплексне, але і досить важливе та ключове. Коли у взаєминах є присутньою екологія, то всі учасникам процесу взаємодії комфортно. Тобто всі мотиваційні і ціннісні орієнтації людей включені в стосунки і реалізуються.

Складність полягає в тому, що екологія повинна відповідати істинним цінностям, а не тим, які люди намагаються продемонструвати. А досить часто люди зовні показують зовсім не те, що знаходиться в них всередині. Зазвичай, люди не можуть демонструвати свої істинні цінності через те, що вони вважають, що з такими цінностями жити не пристойно.

Адже мало хто наважиться зізнатися, що вони в житті нічого не хочуть, а воліли б просто лежати на дивані. В суспільстві таких людей називають ледарями і до них негативно ставляться. Але дехто саме про таке і мріє. І саме це його цінністю. І екологія стосунків з такою людиною працює лише тоді, коли саме ця глибинна цінність виконується і зберігається.

Екологія стосунків у бізнесі має різні полюси. Зокрема «матеріальне» в бізнес-стосунках забезпечується бажанням кожного заробити собі на життя і зробити певну кар'єру. Компанії, зазвичай, турбуються про цю сторону, дають працівникам більш-менш зрозумілі обов'язки і формують відповідні цілі.

Напротывагу матеріальній, існує ще і духовна частина, а саме, смисл і ціль самої компанії (що для працівників є місією, яка причислює їх до виконання певної великої цілі), часто залишається прихованою, незрозумілою і неусвідомленою. А це не сприяє розвитку людини, її особистісному росту.

Екологія стосунків також поділяється на внутрішню і зовнішню.

Ми говоримо про внутрішню екологію стосунків, коли стикаємося зі скукою («кожен день те ж саме») або безкінечним суперництвом. І такі ситуації в надмірній мірі пронизують наше і особисте і ділове життя.

Зовнішня екологія стосунків проявляється, коли людина в стосунках повинна відбиватися від критики друзів, знайомих, батьків, колег тощо. Стосунки досить складно зберегти, якщо вони не викликають визнання оточуючими.

Отже, можна сказати, що екологія стосунків – це комплекс понять, установок, навиків і досвіду, які спрямовані на збереження і розвиток стосунків в різних контекстах життя людини.

А основна мета-місія екології стосунків як наукового підходу – інтегрувати вертикаль і горизонталь, ієрархію і самостійність, тиранію і демократію. Безпосередньо у фокусі знаходяться люди і структури, які вони створюють: сім'ї, бізнес, громадські організації тощо.

Якщо говорити про основні принципи, які лежать в основі екологічного підходу до взаємостосунків, то тут, як і в будь-якій області знань, є базові припущення, які необхідно розділяти, щоб даний підхід був ефективним і працював.

Будь які стосунки, зокрема у бізнесі, є неможливими без взаємодії, яка визначається як форма організації й врегулювання дій людей по відношенню один до одного [4, с.16].

Виділяють наступні принципи екології стосунків:

1. Стосунки = Навчання.

Принцип, який показує, що стосунки не є ціллю, а засобом, не комфортним будинком, а транспортним засобом. Еволюція підштовхує людей до розвитку, ми шукаємо в інших ресурси, яких не вистачає нам самим, і вступаємо у стосунки керуючись неусвідомленою надією навчитися. Цей принцип допомагає вибудувати внутрішню екологію стосунків.

2. Стосунки = Обмін.

Даний принцип постулює, головним чином, емоційну рівновагу в стосунках, стверджуючи, що лише ті стосунки мають шанс на стабільність і розвиток, в яких кожен партнер по взаємодії отримує від іншого необхідні для нього ресурси в кількості не більшій і не меншій, ніж віддає сам. Це очевидний факт для ділових стосунків, але в особистісних стосунках його не так легко можна помітити. Цей принцип також в більшій мірі відноситься до внутрішньої екології стосунків, допомагає уникнути недоказаних речей, образи, ревнощів та інших емоційних перекосів. Але в стосунках із зовнішнім світом (наприклад, сім'я і суспільство, компанія і клієнти) також необхідно враховувати принцип обміну. Не обманювати, не забирати, але і не віддавати просто так.

3. Стосунки = Відповідь.

Даний принцип стосується самої суті екологічного підходу, а саме формули «Конкретна ціль + розподілена влада», якою керується кожен, хто займається екологією стосунків. «Конкретна ціль» - це місія стосунків. Та робота, яку виконують конкретні стосунки для людей, які не є безпосередніми учасниками. Тобто, це і є зовнішня екологія: світ позитивно ставиться до тих стосунків, які йому корисні. З екологічної точки зору ми розглядаємо будь-які стосунки, як відповідь на невисловлене питання «Як жити», яке іде від тих, хто є свідком цих стосунків. Іншими словами – стосунки повинні мати смисл, служити певній системі, частиною якої вони є. «Розподілена влада» - частина формули, яка спрямована в середину стосунків. Згідно до неї, в стосунках немає і не може бути рівноправ'я. Адже навіть самий перший принцип говорить «стосунки це навчання», що саме собою дає зрозуміти те, що є ролі учня і вчителя, а навчання не передбачає рівності. Існує і інший момент: розділення функцій і повноважень. Стосунки складаються, коли цінності партнерів співпадають, а знання і навички доповнюють один одного. З цього можна зробити висновок, що в стосунках є той партнер, який веде, і той, кого ведуть. Той партнер, Хто веде, відповідає

за зовнішню екологію, а той, кого ведуть – за внутрішню. Також існує певне притягання учня до вчителя. Люди, які є більш свідомими тягнуться до тих, хто менш свідомий. Саме тому, для кандидатури на роль того, хто буде вести, в стосунках більш привабливою є людина з «позитивними» ресурсами (наприклад, вміння управляти собою і іншими), а для кандидата на роль того, кого будуть вести, більш привабливими є «негативні» ресурси (наприклад, безконтрольна емоційність і маніпулювання оточуючими). Учень тягнеться до вчителя і навпаки.

4. Стосунки = Відповідальність.

Даний принцип базується на ідеї про системність світу і нагадує, що до нас повертаються через різні канали ті сигнали, які ми самі і відправили у світ. А сам світ – просто провідник. Дзеркало відповідає за відображення, а не за того, хто в ньому відображається. Тут можна навести приклад з бізнес-контексту: якщо підлеглий виконав поставлену задачу не так, як очікував керівник, то питання не до підлеглого, а до керівника. Адже він міг більш точніше вибрати кандидатуру з підлеглих, більш ретельніше провести відповідний інструктаж, яскравіше замотивувати або більше забезпечити необхідними ресурсами. Таким чином, якщо ми беремо у фокус уваги керівника, то вся відповідальність лягає на нього. А якщо взяти у фокус уваги, навпаки, підлеглого, то йому немає на що скаржитися, оскільки він міг вибрати якусь іншу роботу, міг задати більше питань, уточнити критерії результату тощо. В даному контексті, можна сказати наступне, що на кожному партнері лежить 100% відповідальності за стосунки, але у фокус уваги береться той, хто вважає себе ображеним (тобто той, хто знімає з себе частину відповідальності і хоче покласти її на партнера).

Висновки. Отже, на основі всього вищевикладеного, ми бачимо актуальність і значимість розвитку нових галузей психологічної науки – психології здоров'я і екології бізнесу. Адже продуктивне існування, успіх, психічне здоров'я тощо необхідне не лише кожній окремо взятій людині, але і кожній фірмі, організації.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: Навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.
2. Данчева О. В., Швалб Ю. М. Практична психологія в економіці та бізнесі / О.В. Данчева., Ю. М. Швалб – Київ: Лібра, 1998. – 270 с.
3. Коцан І. Я. Психологія здоров'я людини : навчальний посібник / І. Я. Коцан, Г.В. Ложкін, М. І. Мушкевич ; за ред. І. Я. Коцана. – Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2009. – 316 с.
4. Максимов Б.В. Психология бизнеса и предпринимательства: Монография / Б.В. Максимов– Харьков-Севастополь: Изд.дом «Фактор», 2002. – 192 с.
5. Максимов Б. В. Психология бизнеса и предпринимательства: Учебное пособие / Б.В. Максимов– К. : ИД «Профессионал», 2005. – 256 с.
6. Пачковський Ю. Ф. Психологія підприємництва: Навч. Посіб. / Ю. Ф. Пачковський – К.: Каравела, 2006. – 408 с.

References

1. Balabanova L. V., Sardak O. V. Ypravlinnia persjnalom: Navt. Posibn. / L. V. Balabanova, O.V. Sardak. – K.: VD “Profesional”, 2006. – 512 s.
2. Danteva O. V., Shvalb Iu. M. Praktutba psushologia v ekonomitsi ta biznesi. / O. V. Danteva, Iu. M. Shvalb– Kuiv: Libra, 1998. – 270 s.
3. Kotsan I. Y. Psuhologia zdorovia liudunu : navtalnui posibnuk / I. Y. Kotsan, G. V. Lozhkin, M. I. Myshkevut ; za zag. Red. I. Y. Kotsana. – Lutsk : RVV “Vezha” Volun. nats. yn-ty im. Lesi Ykrainku, 2009. – 316 s.
4. Psu[ologia biznesa I predprinimatelstva: Monografia. / B.V. Maksumov– Sharkov- Sevastopol: Izd. dom “Faktor”, 2002. – 192 s.

5. Maksumov B. V. Psu[ologia biznesa I predprinimatelstva: Ytebnoe posobie. / B.V. Maksumov– K. : ID “Probesional”, 2005. – 256 s.
6. Patkovskui Iu. F. Psushologia pidpruemnutstva: Navt. Posib. / Iu. F. Patkovskui– K. : Karavela, 2006. – 408 s.

Резюме. Стаття отображає аспекти доволно молодых отраслей психологии - экологии бизнеса, которая рассматривает бизнес структуру как живой организм, который рождается, живет и умирает и психологии здоровья, которая тесно связана со здоровьем и качеством жизни человека. Также в статье рассматриваются вопросы экологии отношений в бизнесе, психического здоровья, как комплекса понятий, установок, навыков и т. д., которые направлены на сохранение и развитие отношений в разных аспектах жизни человека.

Ключевые слова: экология бизнеса, экология отношений, психическое здоровье.

Summary. In the article represents the aspects of the young directions of psychology - the business ecology, that examines a business structure as large as life an organism that gives birth, lives and dies. And the psychology of health, that is closely related to the health and quality of life of the human. Also in the article the rise questions of the ecology of the relations are examined in the business, the psychical health, as complex of the concepts, options, skills, that is sent to maintenance and development of relations in the different aspects of the life of the human.

Was analyzed the main psychological conceptions of the problem of psychical health, singled out personal and professional qualities of a his psychical health as necessary condition of effectiveness of professional activity.

It was studied the main approaches to understanding of business ecology and psychical health of a personality, grounded the integrative nature of psychical health in development of all the components of self-regulation which are the determining in formation of self- development of a personality.

Key words: business ecology, ecology of relations, psychical health.

УДК 159.942.52:355.01–053.2/5

Ю.Ю. ХИЛЬЧУК, І.М. ГРИЦЮК

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ СТРАХІВ У ДІТЕЙ УЧАСНИКІВ АТО

У даній статті розглянуто вплив нестабільної ситуації та військових дії, що тривають на сході України на не сформовану психіку дітей. Продемонстровані результати психологічного дослідження, що проводилося під егідою Дитячого Фонду ООН (ЮНІСЕФ) в зоні бойових дій. Обґрунтована необхідність тісної взаємодії керівників навчальних закладів та фахівців психологічної служби для подолання негативних психологічних наслідків подій, що відбуваються в нашій країні. Запропоновані навички, які необхідні, щоб надавати дітям емоційну підтримку та практичну допомогу.

Ключові слова: дитячі страхи, військові дії, конфлікти, психологічна допомога.

Постановка проблеми. Неспокійна ситуація та військові дії, що тривають на сході України, для багатьох родин мають наслідками втрату житла, загибель рідних та близьких, переселення, втрату стабільності та усталеного укладу життя. Усе це спричиняє зростання рівня тривожності, страху, а також актуалізує рівні почуття, які важко переживати, проговорювати дорослому, а надто дитині. До таких почуттів належать тривога, страхи різного рівня інтенсивності, фобії. Робота з такими почуттями має не лише важливе значення для поліпшення емоційного стану дитини, ай для збереження її гармонійного життя та саморозвитку. Дитина реагує на різні події, особливо на ті, що травмують психіку, інакше, ніж дорослі. Її реакція на такі події залежить від різних чинників, важливу роль серед яких відіграють: вікові особливості, особливості взаємин дитини з батьками, індивідуальні особливості[1].