

до вимог ринку праці. Для жінок, які перебувають у статусі безробітних більше 6 місяців, характерні небажання та нездатність до саморозвитку. Своєчасне виявлення у безробітних рівня готовності до саморозвитку зменшить для них ризик зриву адаптації й потрапляння в ряди "хронічних" безробітних.

Список використаних джерел

1. Петунова С.А. Социально-психологические особенности адаптации безработных к современным требованиям рынкам труда. [Электронный ресурс] : дис. ... канд.

- психол. наук. / С.А. Петунова. – Чебоксары, ЧГУ, 2004 : Режим доступа : www.twirpx.com/file/34432/
2. Реан А.А. Психология адаптации личности / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – 479 с.
 3. Середя Т.В. Особенности характеристик общения в процессе адаптации к стресс-факторам учебного процесса. Дис. ... канд. психол. наук. – Л. : ЛГУ, 1987.

Стаття надійшла 25.06.2013

УДК 331.5

А.В. Казановський

Роль організаційної культури в умовах реформування Державної служби зайнятості України

У статті обґрунтовуються сутнісно-змістовні аспекти поняття "організаційна (корпоративна) культура" та її роль у сучасній еволюції менеджменту державної служби зайнятості. Розкриваються основні фактори і проблеми її формування в центрах зайнятості та підвищення впливу організаційної культури на оптимізацію управлінської діяльності в сучасних умовах.

Ключові слова: організаційна культура, корпоративні цінності, корпоративна культура, формування організаційної культури.

The article justifies substantive aspects of the concept of organizational (corporate) culture and its role in the present-day evolution of management of the state employment service. The basic factors and the problem of its formation in employment centers and increase in the impact of organizational culture on the optimization of management activities in the current conditions have been presented.

Keywords: organizational culture, corporate values, corporate culture, formation of the organizational culture.

Постановка проблеми. Сучасний стан ринку праці та проблеми регулювання зайнятості в Україні обумовлюють необхідність підвищення функціональної ефективності та соціальної результативності діяльності державної служби зайнятості, що витікає із Закону України "Про зайнятість населення", чинного з 1 січня 2013 р. Це не лише вимагає трансформації філософії кадрової політики роботодавців та суб'єктів господарювання, удосконалення інструментів впливу на регулювання ринку праці та зайнятості населення, а й забезпечення адекватних змін в роботі Державної служби зайнятості України. Зокрема, служба зайнятості включена до системи органів виконавчої влади. Це рішення, поперше, підвело ризику під тривалим періодом її статусної невизначеності. По-друге, відкриває нові можливості для більш ефективного впливу на розв'язання комплексу проблем, пов'язаних із реалізацією державної політики зайнятості та трудової міграції населення. По-третє, у новій площині постало питання щодо шляхів реформування державної служби зайнятості, оптимізації системи

менеджменту, пошуку невикористаних ресурсів та внутрішнього адаптаційного потенціалу її розвитку як державної інституції.

Громадська стурбованість здатністю служби зайнятості адекватно відповісти на виклики ринку праці є наслідком кризових явищ в економіці, що сьогодні природно. У той же час важливо наголосити, що причина прискіпливої уваги до її діяльності викликана не стільки внутрішніми проблемами самої служби зайнятості, скільки сучасною філософією роботодавців, процвітанню тіньової зайнятості, безправ'ям і незахищеністю людини праці та мінімальними можливостями центрів зайнятості реально впливати на ситуацію зайнятості на ринку праці. Певні проблеми є й у самій службі зайнятості, але вони не мають системного характеру. Вона розвивається в рамках загальносвітових тенденцій, демонструє достатньо високу соціальну результативність своєї діяльності і потребує єдиного – чіткого визначення своєї ролі, місця і повноважень у системі органів виконавчої влади, подолання існуючих упереджень щодо її проблем та реальних можливостей як одного із контрагентів ринку праці. Тому концепція реформування ДСЗ України повинна бути виваженою, орієнтованою на забезпечення нової якості роботи територіальних органів служби зайнятості, усунення на державному рівні

Казановський Анатолій Васильович, кандидат історичних наук, доцент, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості (Київ).

© Казановський А.В., 2013

системних проблем соціального партнерства та співпраці служби зайнятості з роботодавцями.

Цей процес потребує від науковців та практиків всебічного аналізу діючої системи управлінських відносин у сфері організаційної взаємодії суб'єктів управління як у самій службі зайнятості, так і із зовнішнім оточенням, виявлення підвалин та найбільш впливових чинників, осучаснення парадигми управління, насамперед за рахунок удосконалення організаційної культури, формування корпоративних цінностей, зміни пріоритетів та впровадження критеріїв ринкового виміру ефективності діяльності центрів зайнятості. Не випадково вчені та керівники-практики одноставно стверджують, що організаційну культуру в жодному разі не можна випускати з уваги, особливо в період змін чи значних інновацій [3].

Аналіз досліджень і публікацій. Категорія організаційної культури є однією з найобговорюваніших тем сучасного менеджменту. Про актуальність теоретичних та прикладних аспектів формування організаційної культури свідчить значна кількість публікацій, які розкривають її засади та особливості формування. У цьому контексті заслуговують на увагу наукові розробки вітчизняних та зарубіжних авторів: Г.Л. Хаєта, А.А. Томпсона-мол., А.Дж. Стрікланда, В. Сате, В.А. Співака, Є.Ф. Власової та інших. Існує багато підходів до визначення сутності організаційної культури. Найчастіше вона ототожнюється з корпоративною культурою організації та розглядається як одна із субкультур, в якій знаходять своє специфічне відображення всі основні елементи культури суспільства: уявлення, символи, матеріальні та духовні цінності, ідеали, зразки поведінки тощо [3].

У той же час концепція організаційної (корпоративної) культури не має єдиного наукового тлумачення, про що свідчить велике розмаїття її визначень та різні підходи до обґрунтування сутнісно-змістовних аспектів, особливостей формування та механізмів впливу на управлінську діяльність. Слабо досліджена роль організаційної культури в системі регуляторів управлінської діяльності, обґрунтування її значення як системоутворюючого інструменту оптимізації діяльності державних органів управління [1]. Що стосується Державної служби зайнятості України, то спеціальні дослідження стану організаційної культури, особливостей її формування та впливу на оптимізацію системи менеджменту практично не здійснювались. У наявних публікаціях акцент робиться на удосконалення технологічних процедур та інформаційних систем, системи кількісних показників, які повинні бути обов'язково досягнуті, управління процесами надання послуг клієнтам тощо. У той же час об'єктом дискусій науковців, а сьогодні все частіше і практиків, стає роль людського фактора як нематеріального ресурсу управління. Загальний контент цих дискусій викликає потребу в творчому руйнуванні стереотипів минулого щодо шляхів оптимізації управлінської діяльності та перетворення організаційної культури в об'єкт управління.

Виклад основного матеріалу. Зміни на ринку праці та нові вимоги до ДСЗ України в контексті її реформування є серйозним викликом для системи управління та забезпечення її керованості як державного органу виконавчої влади. У цьому контексті на перший план виходить:

по-перше, створення інституціонального потенціалу розвитку ДСЗ України, мобілізація суспільної підтримки та створення умов для успішної діяльності служби зайнятості в нових умовах. По-друге, розуміння, що процес адаптації центрів зайнятості до роботи в сучасних умовах та до сучасних вимог повинен активніше виходити за рамки вузького практицизму боротьби з безробіттям та досягнення високих статистичних показників надання послуг клієнтам. По-третє, нагальною стала потреба формування нової філософії матеріалізації морально-етичного ресурсу кадрового потенціалу служби зайнятості.

Система управління, що діє в державній службі зайнятості, переважно орієнтована на роботу з матеріальними активами. Досягнення у цій сфері вагомий і очевидні. Організаційне середовище в центрах зайнятості побудоване на основі перевіреної практикою єдиної технології надання послуг населенню та однієї з кращих в країні інформаційних систем ЄІАСnet. Активно йде процес створення власної системи навчальних закладів для професійного навчання безробітних, створені сприятливі умови для підвищення кваліфікації державних службовців – працівників центрів зайнятості тощо. Але сьогодні стає зрозуміло, що організація, яка надає соціальні послуги населенню, не може ефективно працювати, акцентуючись тільки на удосконаленні процесів і процедур, хоча це і важливо. Такий підхід був виправданим на етапі становлення служби зайнятості та формування організаційного порядку в центрах зайнятості. Цей порядок, чітко визначений і закріплений в технологіях, сьогодні став звичним алгоритмом роботи. І це добре. У той же час важливо відзначити, що єдина технологія сприяла перетворенню працівників центрів зайнятості в хороших виконавців своїх функцій, але висока заданість їх дій через систему обов'язкових процедур, які охоплюють майже увесь організаційний простір діяльності центрів зайнятості, обмежувала попит на використання креативного потенціалу працівників центрів зайнятості, "прив'язувала" їх до робочих місць в офісах, практично не залишала можливостей для маневру та врахування особливостей і специфіки того чи іншого регіону, звужувала можливості використання особистісного потенціалу кадрів.

Надмірна стандартизація та формалізація несе в собі внутрішнє протиріччя, так як веде до розвитку системи управління як безособистісної структури, що є суттєвою перешкодою на шляху оптимізації діяльності державної служби зайнятості як організації клієнтського, сервісного типу. Такий підхід дозволяє реалізовувати доцільну трудову діяльність персоналу, якщо оцінювати її з позицій кількості наданих населенню послуг, але починає давати збої при оцінці їх якості. І це природно, так як забезпечення якісних змін у роботі не може бути наслідком досягнутого рівня формалізації організаційного середовища. Прямо пропорційна залежність тут не діє. Ні детальні службові обов'язки, ні ідеалізовані технології обслуговування клієнтів ЦЗ не в змозі визначити всі варіанти дій працівника в різних ситуаціях, так як будь-яка формальна структура завжди залишає деякий нерегульований простір з легально допустимою амплітудою вибору способу виконання покладених на працівника функцій [4]. Відношення діяльності у цьому секторі будуються на

принципах самоорганізації, діях службовців самопливом, на власний розсуд. При цьому на перший план виходять не стільки писані правила, скільки цінності міжсуб'єктної поведінки, сформовані в колективі центру зайнятості, особисті поведінкові стратегії та базові компетенції працівників як особистостей. Тому сьогодні на перший план виходять фактори і технології, здатні мобілізувати людський фактор, реально протидіяти засиллю бюрократизму та заорганізованості. У цьому контексті стає важливим не лише забезпечення єдності організаційного середовища шляхом чіткого дотримання спеціалістами алгоритму виконання технологічних процедур, а інтеграція персоналу в сферу корпоративних цінностей, які створюють обстановку довірливого ставлення до клієнта як людини, яка потрапила в ситуацію невизначеності й очікує не формалізму, а людяності і готова миттєво відреагувати сплеском емоцій навіть на незначні прояви неухаги до своїх проблем і очікувань. Тому в будь-якій ситуації результатом спілкування з клієнтом повинно бути взаєморозуміння.

Щоб спілкування було ефективним, воно повинно базуватись на моральних цінностях, правилах і нормах поведінки, що сприяє зміцненню взаємодовіри та поваги, на інформуванні партнера щодо своїх намірів і дій, що запобігає обману, грубому поводженню з людиною та невиконанню взятих зобов'язань.

Із введенням інституту особистих консультантів відійшли у минуле їх випадкові зустрічі з безробітними. У шукачів роботи в процесі постійного спілкування з'явилась можливість скласти враження про особистого консультанта, стиль його роботи та рівень професіоналізму, оцінювати поведінку та взаємини зі спеціалістом, його відповідальність, сумлінність, бажання допомогти. У процесі співпраці з ним у людини формується певний узагальнений позитивний еталон взаємовідносин, або навпаки, проявляється невдоволення, коли рекомендації особистого консультанта носять формальний характер, а обов'язкові зустрічі перетворюються на формальні бюрократичні процедури, які не несуть нових пропозицій чи аргументованих пояснень ситуації, що склалась на ринку праці. Це повинен враховувати особистий консультант безробітного. Однією з найважливіших умов успішності співпраці з клієнтом є його комунікативна компетентність, яка визначається тим, як він вміє приваблювати до себе інших людей, викликати у них симпатію; зацікавлювати їх своєчасною і корисною інформацією; аргументовано переконувати у важливості тих чи інших дій; завоювати та підтримувати своїми діями довіру до центру зайнятості як органу виконавчої влади.

За цих умов особливого значення набуває нематеріальний об'єкт управління, яким є організаційна культура, що базується на визнаній і підтриманій персоналом ЦЗ системі цінностей і корпоративних норм поведінки як в організації, так і у взаємодії із зовнішнім середовищем. Вони формуються у взаємодії духовної та матеріальної сфер у процесі діяльності персоналу і виконують роль важливого нематеріального активу організації, який реалізується через взаємодію і взаємовплив формального і неформального середовищ, організаційних та морально-етичних цінностей в системі управлінських відносин в центрі зайнятості. У цьому контексті нагальною потребою

стає оволодіння керівними кадрами технологією успіху, що базується на гуманізації управлінської діяльності, "олюдненні" процедурно-технологічної складової роботи спеціалістів центрів зайнятості, демократизації стилю керівництва, управлінні на основі погодження інтересів та впровадженні компетенційного підходу в систему підготовки кадрів. У цей процес необхідно активніше включати більш дієві підходи та методи, орієнтовані на розвиток організаційних та корпоративних цінностей, зокрема самоорганізації, комунікацій, використання інноваційних мотиваційних систем і цінностей морально-етичного характеру. Вони, як компетенції, не прив'язані до певного виду діяльності чи функцій, які виконують працівники, і проявляються там і тоді, коли посадовець демонструє культуру особистості відповідальності та ступінь професіоналізму на рівні організаційних цінностей, які розділяються персоналом центру зайнятості.

Для ДСЗУ особлива роль організаційної (корпоративної) культури витікає зі специфіки процесу обслуговування клієнтів. Вона полягає в тому, що послуги, які їм надаються, як правило, є наслідком інтегрованих колективних зусиль персоналу по створенню якісної послуги для задоволення їх потреб і очікувань. За цих умов якісна послуга можлива лише у тому випадку, коли вона орієнтована не лише на зовнішнього клієнта, який отримує її в готовому вигляді, а й на внутрішніх споживачів, задіяних в її створенні. У цій ситуації посадовець стає головним топ-менеджером на робочому місці і діє за принципами самоорганізації. Прийняти єдино правильне рішення, виходячи з інтересів колективу, можливо лише тоді, коли спонукаючу роль виконуватимуть не лише адміністративно-управлінські важелі, а й норми і цінності організаційної культури, дотримання яких для кожного співробітника стане усвідомленою внутрішньою потребою. Досягається це завдяки тому, що сформовані в центрі зайнятості в процесі його діяльності цінності, правила поведінки та морально-етичні норми організаційної взаємодії працівників виконують роль базової основи прийняття рішень на особистісному рівні. У цій сфері діють не лише офіційні приписи і вимоги технологій, а й цінності корпоративного характеру, які впливають на ставлення працівників до своїх обов'язків і формують систему емпіричних правил, які розділяє персонал центру зайнятості, і визначають допустиму модель поведінки працівників у тій чи іншій ситуації вибору можливих дій. Цінність цієї неофіційної системи прийняття рішень полягає в тому, що вона діє на принципах самоорганізації самопливом і дає змогу з високою ймовірністю очікувати можливі дії співробітника з того чи іншого приводу, спрямовані на досягнення бажаного для колективу результату.

Таким чином, організаційна культура по суті є фундаментом системи ухвалення рішень на особистісному рівні і відображає сформовану у працівників ЦЗ внутрішню потребу діяти відповідно до системи корпоративних цінностей, сформованих у колективі. Вибудовуючись у певну домінуючу ієрархію цінностей, емоційно привабливих для більшості персоналу ЦЗ, вони стають орієнтирами та індикаторами поведінки працівників. До таких цінностей передусім належать характер внутрішніх взаємин, орієнтованість поведінки, старанність, ініціативність, трудова та

професійна етика працівника, ставлення до клієнтів тощо. Ці корпоративні цінності, образно кажучи, відіграють роль “планктону для душі” і через механізми внутрішніх оціночних критеріїв і мотивів, формування особистісних “табу” та застережень дозволяють регламентувати поведінку співробітників на принципах моральної самосвідомості і без видимого примушування сприяють самореалізації особистості через залучення до цінностей корпоративної культури [1].

Таким чином, організаційна (корпоративна) культура – це деякий нематеріальний феномен, який характеризує духовну сферу, психологічний клімат, взаємовідносини людей, прийнятні поведінкові моделі, іміджеві характеристики ЦЗ і людей, які в ньому працюють. У рамках організаційної культури внутрішньоорганізаційні людські відносини та цінності проявляються у формі іманентної організаційної свідомості, що забезпечує усталену поведінку в рамках сформованої моделі організаційної взаємодії персоналу [2].

Що стосується Державної служби зайнятості України, то рівень розвитку організаційної культури визначається її специфікою та особливостями як соціальної організації клієнтського, сервісного типу. Серед них можна виділити відображення в системі організаційних та морально-етичних цінностей завдань організації та її основних цілей; високий корпоративний дух працівників; формування і підтримка позитивного іміджу; розвиток корпоративного стилю; клієнтоорієнтованість персоналу тощо. Таким чином, розвиток організаційної (корпоративної) культури відбувається через взаємодію людей, які об’єднані спільною соціальною відповідальністю за реалізацію місії ДСЗУ, і досягнення поставлених цілей в процесі виконання предметної діяльності кожним працівником на своєму робочому місці, що здійснюється в процесі безперервної комунікації, котра регламентується цінностями, нормами, правилами, мовою, традиціями, звичаями тощо.

Це також надійний інструмент боротьби з надмірною формалізацією та бюрократизацією їх діяльності. Адже чим вищий рівень розвитку організаційної (корпоративної) культури, тим меншою є потреба в регламентаційних нормах, інструкція, додаткових формах контролю тощо.

Як відомо, будь-яка організація являє собою органічну єдність формальної і неформальної складових. Формальна система спирається на організаційну структуру, а неформальна – на організаційну культуру та корпоративні цінності організації. Адаптуючись у формальну систему, працівник підкоряється офіційно встановленим у наказовому порядку правилам організаційного життя, а вживаючись у неформальну систему, долучається до цінностей корпоративної культури. Неформальність організаційної культури визначається тим, що вона функціонує паралельно з формальним механізмом діяльності організації, переважно використовуючи цінності міжособистісного спілкування персоналу морально-етичного характеру. Важливою особливістю неформальної системи є її здатність виштовхувати формальну в міру того, як праця більш високого порядку витісняє працю більш низького [1].

Тому загальна технологія успіху та удосконалення організаційного середовища повинна органічно поєдну-

ватись з культуротворенням, формуванням нематеріального ресурсу у вигляді внутрішньоорганізаційних цінностей, емпіричних правил та самоорганізації для забезпечення єдності організаційного і морально-етичного середовища та адаптації в єдиний соціальний організм персоналу центрів зайнятості. Причому цей процес не повинен здійснюватись спонтанно в надії, що доцільна межа між організаційним порядком і створенням умов для реалізації людського фактора сформується сама по собі. Тут повинна діяти своя технологія цілеспрямованого формування самосвідомості кадрів та внутрішніх регуляторів прояву їх особистої активності в досягненні очікуваних результатів. Для цього на всіх рівнях керівництва діяльністю служби зайнятості повинні робитися конкретні кроки для створення організаційних, структурних і психологічних передумов формування та реалізації організаційної культури персоналу.

Серйозною управлінською проблемою є подолання прогресуючої формалізації, яка все більше наповнює систему управління фіксованими зв’язками і нормами, серед яких працівник відчуває себе своєрідним статистом, додатком до технології, який обслуговує у першу чергу процес, комп’ютер, а не клієнта. Це, у свою чергу, веде до формалізації не лише процесу обслуговування клієнтів, а й знижує можливості індивідуалізації та “олюднення” процесу спілкування працівників ЦЗ з клієнтами. До того ж, такий стиль роботи прив’язує працівників до робочих місць, змушує виконувати велику кількість роботи в угоду ідеалізованій системі, а не реальному стану справ у конкретному регіоні. Це ставить в практичну площину питання щодо доцільної межі формалізації діяльності персоналу, проведення спеціальних наукових досліджень з цього приводу з метою пошуку нереалізованих можливостей інтенсифікації роботи працівників за рахунок матеріалізації морально-етичного ресурсу кадрів та розвитку їх базових особистісних компетенцій. Показовими у цьому плані є результати опитування 715 працівників центрів зайнятості щодо оцінки ними цінностей, пов’язаних із наданням послуг клієнтам (див. таблицю).

Опитування працівників ЦЗ щодо оцінки ними цінностей, пов’язаних із наданням ними послуг клієнтам

Місце у рейтингу	Найменування	У % до опитаних
I	Якість обслуговування безробітних та роботодавців	70,5
II	Досягнення запланованих результатів	52,5
III	Дотримання вимог ЄТОНН	43,5
IV	Пріоритет інтересів клієнтів	35,3
V	Попередження скарг клієнтів	22,1
VI	Мінімізація терміну між втратою клієнтом роботи та її отриманням	18,6
VII	Запобігання критики регіонального центру зайнятості	14,0

Наведені дані свідчать, що найважливіший показник ефективності діяльності державної служби зайнятості та якості послуг – “мінімізація терміну між втратою клієнтом роботи та її отриманням” – у даному рейтингу опинився на передостанньому місці, а “досягнення запланованих результатів” та “дотримання вимог ЄТОНН” – на початку рейтингової таблиці. Ці позиції знаходяться навіть вище, ніж “пріоритет інтересів клієнтів”. Це свідчить, що оцінка показника “якість обслуговування клієнтів” усвідомлюється персоналом як “досягнення запланованих результатів” та “дотримання вимог ЄТОНН”. Це дійсно важливо, але у боротьбі за контрольовані показники кількості якості завжди буде в програті.

Висновки. Підводячи підсумки, важливо відзначити, що сучасний менеджмент ДСЗ України повинен розглядати організаційну культуру як об’єкт управління. Саме у цій площині є реальні можливості поставити на службу справі невикористані резерви у процесі реформування державної служби зайнятості. І пов’язані вони із цілеспрямованим удосконаленням організаційної культури та формуванням корпоративних цінностей, здатних мобілізувати людський фактор. У рамках організаційної культури

внутрішньоорганізаційні цінності, що регулюють людські відносини, трансформуються в переконання, норми поведінки, які без видимого примушування впливають на формування бажаних поведінкових стратегій працівників ЦЗ і проявляються у формі іманентної організаційної свідомості, забезпечуючи їх усталену поведінку в рамках сформованої моделі організаційної взаємодії персоналу в процесі досягнення бажаних результатів спільної роботи.

Список використаних джерел

1. *Управлене персоналом* // Україна. – 2012. – №12 (231).
2. *Етика ділових відносин: навчальний посібник* / [О.Й. Лесько., М.Д. Прищак, О.Б. Залюбівська та ін.]. – Вінниця : ВНТУ. – 309 с.
3. *Організаційна культура: Навчально-методичний посібник навчальної дисципліни “Філософські засади державного управління”* / уклад.: Т.Е. Василевська, В.М. Князев, А.В. Ліпенцев; за заг. ред. О.Ю. Оболенського, С.В. Сьоміна та ін. – К. : Вид-во НАДУ, 2007. – 32 с.
4. *Пригожин А.И.* Современная социология организаций / А.И. Пригожин. – М. : 1995. – С. 18–25.

Стаття надійшла 11.11.2013

УДК 159.923

О.М. Лукашевич

Соціальний капітал у контексті проблеми громадянського розвитку особистості дорослого віку

У статті розкрито сутність поняття та феномену “соціальний капітал”, його зв’язок з громадянським розвитком особистості дорослого віку й суспільства в цілому.

Ключові слова: громадянське суспільство, соціальний капітал, громадянський розвиток особистості дорослого віку, громадянськість.

This article deals with the essence of the concept and phenomenon of the social capital, its relationship with civil development of the adult personality and society on the whole.

Keywords: civil society, social capital, development civil personality adulthood, civic conscience.

Постановка проблеми. Нині все частіше постає питання: чому деякі суспільства благополучні і процвітають, а інші – потерпають від різноманітних негараздів? Ідеалом багатьох поколінь науковців було створення громадянського суспільства, яке визначалося як певна система суспільних інститутів та відносин, що не залежать від держави, сприяють задоволенню потреб та інтересів людини чи групи людей, підтримують життєдіяльність духовної, культурної та соціальної сфер. Реалізація особистості на всіх рівнях інститутів громадянського суспільства передбачає його розвиток в цілому [4].

Побудова громадянського суспільства вимагає від

особистості активної участі у громадському житті, певної громадянської позиції та суспільного внеску. Рух уперед передбачає громадянський розвиток людини, рушійною силою якого виступає особистісний потенціал, громадянська активність, громадянська зрілість тощо. Сукупність вказаних характеристик у сучасному науковому просторі визначається як “соціальний капітал” [13, с. 212].

Соціальний капітал розуміється вченими як додатковий ресурс, що виникає завдяки впорядкуванню і координації всіх чинників та умов громадського життя, котрі створюють атмосферу довіри у відносинах між людьми, визначеність очікувань, самозбереження цілісності та можливості самореалізації особистості [9, с. 16–17].

На індивідуальному рівні соціальний капітал є психологічним ресурсом окремої особистості, що відіграє визначальну роль у детермінації громадської та культурно-політичної форм громадянської активності [4].

Лукашевич Оксана Миколаївна, кандидат психологічних наук, доцент, докторант Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова (Київ).

© Лукашевич О.М., 2013