

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПОЛІТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

**НАУКОВІ СТУДІЇ
ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПОЛІТИЧНОЇ
ПСИХОЛОГІЇ**

ЗБІРНИК СТАТЕЙ

Засновано в 1995 році

Випуск 28 (31)

Київ 2011

УДК 32:159.9 (082)
ББК 88.5 я 43
Н 34

Рекомендовано до друку вченою радою
Інституту соціальної та політичної психології НАПН України
(протокол № 8/11 від 25 серпня 2011 р.)

Редакційна рада:

*М. М. Слюсаревський (голова, м. Київ),
В. Г. Кремень (м. Київ), С. Д. Максименко (м. Київ),
Р. Клуве (м. Гамбург, ФРН), Л. Е. Орбан-Лембрик (м. Івано-
Франківськ), Т. С. Яценко (м. Ялта)*

Редакційна колегія:

*Т. М. Титаренко – д-р психол. наук (голова);
В. О. Васютинський, П. П. Горностай, В. П. Казміренко,
В. О. Татенко, Н. В. Хазратова – доктори психол. наук;
О. А. Донченко – д-р соціол. наук;
Л. А. Найдьонова – канд. психол. наук (заст. голови);
П. Д. Фролов – канд. психол. наук*

Постановою Президії ВАК України №1-05/4 від 26.05.2010 р.
збірник визнано фаховим виданням із психологічних наук

У збірнику вміщено статті учасників Першого всеукраїнського конгресу із соціальної психології “Соціально-психологічна наука третього тисячоліття: досвід, виклики, перспективи”, який провів Інститут соціальної та політичної психології НАПН України в жовтні 2010 року. Розглянуто соціально-психологічні проблеми освіти, духовного і культурного розвитку. Представлено результати теоретичних і емпіричних досліджень політики, бізнесу, управління.

Для соціальних і політичних психологів, фахівців із суміжних наук, викладачів, аспірантів і студентів.

ISBN 978-966-8063-99-50

ББК 88.5 я 43

© Інститут соціальної та політичної психології
НАПН України, 2011

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСВІТИ, ДУХОВНОГО І КУЛЬТУРНОГО РОЗВИТКУ

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ОСОБИСТІСНИХ РИС НА АВИТАЛЬНУ АКТИВНІСТЬ СТУДЕНТІВ

О. Г. Александрова, м. Херсон

Розглядається взаємозв'язок особистісних рис студентів і їхньої авітальної активності.

Ключові слова: авітальна активність, види емоцій, особистісні риси.

Рассматривается взаимосвязь личностных черт студентов и их авитальной активности.

Ключевые слова: авитальная активность, виды эмоций, личностные черты.

The connection between students' personal features and their avital activity is revealed in this article.

Key words: avital activity, kinds of emotions, personal features.

Проблема. Сучасні темп і ритм життя, емоційна напруженість, складнощі самореалізації спричинюються до психологічного напруження людини, яке певною мірою потребує вивільнення. Таке вивільнення може відбуватися завдяки простим життєвим актам – диханню, рухливості, сексуальній активності тощо, адже вітальна активність є природною для людини. Коли ж вивільнення психологічного напруження природним шляхом порушується, стають можливими адиктивні форми поведінки (алкоголізація, наркотизація, ризикована поведінка щодо ВІЛ/СНІДу, суїцидальні спроби) та деякі більш соціально прийнятні варіанти поведінки, що виявляються у схильності до ризику (екстремальний спорт, екстремальні розваги, необгрунтований ризик, перевищення швидкості та ін.). Такі форми поведінки на сьогоднішній день досить поширені і серед молоді, і серед дорослої аудиторії. Тому проблема дослідження ризикованої поведінки студентів як найбільш перспективної і численної групи молоді досить актуальна.

Психологія ризикованої поведінки вивчається під кутом зору: 1) поведінки людини в екстремальних ситуаціях (екстремальна психологія, для потреб військових підрозділів, МНС); 2) формування безпечної поведінки молоді для запобігання поширенню ВІЛ/СНІДу (психологія виховання і профілактичної роботи), а також 3) аутоагре-

сивної та парасуїцидальної поведінки (потреба в гострих відчуттях). Нас цікавить третя позиція наведеного переліку, тобто поведінка людей, які можуть ризикувати саме заради гострих відчуттів. Деякі дослідники характеризують таку поведінку особистості як аутоагресивну чи парасуїцидальну, називаючи її авітальною активністю (такою, що суперечить життю). За визначенням Е. Шнейдмана, це люди, що заграють зі смертю, свідомо прагнуть до невинного ризику, навмисно вдаючись до дій з низькою ймовірністю виживання [1]. Цю проблему вивчали К. Меннінгер, Т. В. Корнілова, Д. В. Колесов, О. Ренн, Ю. Р. Вагін, А. Г. Амбрумова, В. О. Тихоненко та інші дослідники [2–6].

Мета статті: дослідити прояви схильності до невинного ризику у студентської молоді, що може призводити до авітальної активності. Відповідно до мети було поставлено такі завдання: 1) визначити психологічні детермінанти схильності до ризику; 2) з'ясувати рівень схильності студентської молоді до ризику й особистісні риси, що зумовлюють ризиковану поведінку.

Гіпотеза нашого дослідження полягала в тому, що схильність до невинного ризику може діагностуватися у студентському віці і що є певні особистісні риси, котрі впливають на ступінь вираженості цієї схильності.

У дослідженні взяли участь студенти 1-го курсу Херсонського державного університету. Вибірка складалася з 28 осіб – 26 дівчат і 2 хлопців. Вік випробуваних – від 17 до 19 років.

Для експериментального дослідження було обрано такі методики: 1) “Потреба в пошуках відчуттів” (автор – М. Цукерман) – діагностує рівень потреби у відчуттях різного роду та спрямованості; 2) “Виявлення суїцидального ризику” (автори – Н. Шавровська, О. Гончаренко, І. Мельникова) – виявляє аутоагресивні тенденції; 3) Тест емоційної спрямованості (автор – Б. Додонова) – діагностує 10 видів емоцій та їх домінування; 4) Особистісний опитувальник FPI; 5) кореляційний аналіз.

Первинні результати емпіричного дослідження було піддано кількісній та якісній обробці (табл. 1). Виявилось, що кожен другий респондент має високий рівень вираженості **потреби в пошуках відчуттів**; ще майже стільки ж опитаних (46,4 %) – середній. У контексті нашого дослідження особливий інтерес становлять особи з високим рівнем такої схильності. Як показали результати, серед студентської молоді високий рівень потреби в переживаннях емоцій сильної інтенсивності. Отже, студенти прагнуть гострих відчуттів, що штовхає їх часом до небезпечних з погляду інстинкту самозбереження вчинків. Проте не слід забувати про вікові особливості цієї групи молоді, що частково пояснює такий стан речей.

Таблиця 1

**Потреба студентської молоді в пошуках відчуттів
(за тестом М. Цукермана)**

Рівень потреби	Кількість випробуваних (n)	Частка у вибірці (%)
високий	14	50,0
середній	13	46,4
низький	1	3,6

Цікавими видаються і результати вивчення *схильності студентської молоді до суїцидального ризику* (табл. 2). Основну увагу було зосереджено на чинниках, які, на наш погляд, найчастіше можуть призводити до неусвідомлених пошуків смерті: добровільний відхід із життя, втрата сенсу життя, почуття неповноцінності, проблема вибору життєвого шляху. Про потребу у формуванні антисуїцидальних чинників заявили 4 особи (14 %) з 28-ми опитаних. Серед найбільш напружених вони назвали такі чинники: сімейні негаразди, втрата сенсу життя, проблема вибору життєвого шляху. Ці респонденти потребують негайної допомоги щодо зняття небезпечного стресогенного напруження.

Таблиця 2

**Рівень схильності студентської молоді до суїцидального ризику
(за методикою Н. Шавровської та ін.)**

Чинники суїцидального ризику	Потрібна особлива увага		Потрібне формування антисуїцидальних чинників	
	кількість випробуваних (n)	частка (у %)	кількість випробуваних (n)	частка (у %)
алкоголь, наркотики	—	0	—	0
нещаслива любов	4	14,0	—	0
протиправні дії	1	3,6	—	0
гроші і пов'язані з ними проблеми	—	0	—	0
добровільний відхід із життя	5	18,0	—	0
сімейні негаразди	5	18,0	1	3,6
втрата сенсу життя	2	7,0	1	3,6
почуття неповноцінності, потворності	2	7,0	—	0
проблема вибору життєвого шляху	9	32,0	2	7,0
стосунки з іншими людьми	2	7,0	—	0

А ще чимало молодих людей потребують особливої уваги і психологічної допомоги для профілактики ризикованої поведінки, яка може призвести до непоправних наслідків. Найбільш напруженим чинником для цієї групи випробуваних виявилася проблема вибору життєвого шляху. Хоч ця проблема є цілком природною для даної вікової категорії, але таке напруження не можна вважати нормальним. До досить напружених було віднесено також й інші чинники, зокрема добровільний відхід із життя (18 % респондентів), сімейні негаразди (18 %) і нещасливу любов (14 %). Тривогу викликає показник добровільного відходу із життя. Вважаємо, що респонденти, які наголосили на цьому чиннику, також потребують належного психологічного консультування, аби послабити надмірне напруження, що може призводити до авітальної активності.

З огляду на результати дослідження емоційного стану респондентів досить складно виділити певну, конкретну **емоційну спрямованість** студентської молоді. Серед провідних емоцій випробувані найчастіше називали гедоністичні, альтруїстичні, пугнічні та комунікативні. За винятком альтруїстичних, усі інші види емоцій виглядають досить логічними під кутом зору вікових особливостей досліджуваної групи. Найрідше студенти обирали естетичні емоції.

Відповідно до мети дослідження нас насамперед цікавлять **пугнічні емоції**. Вони потрапляють у число провідних, але не є домінуючими. Тобто певна частина молоді потребує гострих переживань, але ми не можемо однозначно стверджувати, що це лише вікова особливість. Скоріше можна говорити про особистісні риси, які зумовлюють потребу в переживанні таких почуттів.

З огляду на результати **Особистісного опитувальника FPI** найбільш характерними для нашої вибірки є такі шкали тесту: відкритість, дратівливість, реактивна агресивність (високі показники) та сором'язливість, маскулінізм-фемінізм, урівноваженість (низькі показники).

На основі **кореляційного аналізу** даних було визначено значущі коефіцієнти кореляції (за вірогідності стандартної похибки $p < 0,050$).

Позитивні коефіцієнти кореляції отримано:

– між показниками шкали “товариськість” і чинником “гроші й пов’язані з ними проблеми” (0,57). Це означає, що намагання спілкуватися та переживати емоції від спілкування поєднуються у свідомості студентів з потребами в грошах. Маємо досить логічний (сучасний) погляд на існуючий стан речей;

– між рівнем реактивної агресивності і глоричною емоційною спрямованістю (0,50). Цей взаємозв’язок теж досить логічний, оскільки потреба у самоствердженні потребує певної активності й агресивності (тому ці показники й пов’язані);

– між рівнем реактивної агресивності і чинником “почуття неповноцінності, потворності” (0,38). Виходить, що людина, яка сприймає себе як неповноцінну, може приховувати такі переживання за агресивною манерою поведінки. Таке поєднання видається дуже небезпечним, тому що може призводити до ризикованої, необдуманого поведінки;

– між показниками шкали “відкритість” і чинником “протиправні дії” (0,48). Такі результати досить несподівані і потребують належного обґрунтування (утім, це вже тема для подальших досліджень);

– між праксичною емоційною спрямованістю і чинником “гроші й пов’язані з ними проблеми” (0,49). Це також, певною мірою, несподіваний зв’язок, що потребує подальшого вивчення;

– між глоричною емоційною спрямованістю і чинником “добровільний відхід із життя” (0,41). Як бачимо, добровільна відмова від життя може бути використана як акт самоствердження в молодому віці. Ці показники видаються тривожними, адже показують можливий негативний шлях самоствердження особистості;

– між глоричною емоційною спрямованістю і чинником “почуття неповноцінності, потворності” (0,39). Такі результати підтверджують, що люди, відчуваючи власну неповноцінність, прагнуть до самоствердження всіма можливими способами. Для них оцінки з боку оточення дуже важливі – звідси й гіпертрофоване прагнення до самоствердження;

– між показниками потреби в переживанні відчуттів і гностичною емоційною спрямованістю (0,40). Такий досить логічний взаємозв’язок ілюструє, що пізнання чогось нового – це також емоційно забарвлений процес;

– між показниками за шкалою “комунікативність” і чинниками “нещаслива любов” (0,43) та “протиправні дії” (0,46); між естетичною емоційною спрямованістю і чинником “протиправні дії” (0,42). Ці показники ми не характеризуватимемо, оскільки вони не становлять предметного інтересу в контексті досліджуваного питання;

– між чинниками “добровільний відхід із життя” і “почуття неповноцінності, потворності” (0,38). Такий зв’язок цілком логічний; він ілюструє можливий стресогенний чинник, що може призводити до суїцидальної поведінки;

– між статтю респондентів і чинником “алкоголь, наркотики” (0,40). Як бачимо, що дорослішими стають студенти, то більше їх цікавить і хвилює ця тема.

Негативні коефіцієнти кореляції виявлено:

– між показниками за шкалою “спонтанна агресивність” і альтруїстичною емоційною спрямованістю (-0,40). Це цілком логічний

зв'язок, що пояснює співіснування цих двох феноменів у людській особистості;

– між показниками шкали “товариськість” і чинниками “добровільний відхід від життя” (-0,40) та “втрата сенсу життя” (-0,40). На наш погляд, ці чинники пов'язані між собою, оскільки втрата сенсу життя часто тягне за собою суїцидальну поведінку. Також цілком логічним виглядає і зв'язок із прагненням до спілкування. Люди, що переживають втрату сенсу життя, почуваються самотніми і не прагнуть до емоційно насиченого спілкування; зазвичай вони, навпаки, усамітнюються. Така особливість відкриває один із шляхів подолання проявів схильності до ризикованої поведінки;

– між акизитивною емоційною спрямованістю і показниками тесту М. Цукермана (-0,40). Із цього взаємозв'язку випливає, що потреба в переживанні гострих відчуттів найменш притаманна людям, які схильні до накопичення і колекціонування. Виходить, вони створюють для себе певні “якори”, які додають у тяжкі хвилини стійкості й належної опірності. Також виявлено зв'язок із гностичними емоціями (-0,50) і чинником “алкоголь, наркотики” (-0,50);

– між праксичною емоційною спрямованістю і чинником “втрати сенсу життя” (-0,40). Зрозуміло, що праксично спрямована людина також виявляє життєву стійкість і рідко наближається до протилежного полюса – втрати сенсу життя;

– між показниками за шкалою “комунікативність” і тестом М. Цукермана (-0,40). Отже, під час повноцінного емоційно забарвленого спілкування людина переживає зазвичай такі значущі для себе відчуття, що не потребує додаткового “адреналіну”;

– між показниками за шкалою “комунікативність” і чинниками “втрати сенсу життя” (-0,60) та “проблема вибору життєвого шляху” (-0,40). Це цілком логічні коефіцієнти кореляції, що скоріше ілюструють способи подолання кризової ситуації;

– між естетичною емоційною спрямованістю і чинником “проблема вибору життєвого шляху” (-0,50). Такі результати не зайве враховувати в корекційній роботі з особами, схильними до парасуїцидальної поведінки. У разі виникнення проблеми самовизначення, можливо, проявляється певна тунельність мислення та сприймання, тому естетична спрямованість втрачає свою актуальність;

– між показниками за тестом М. Цукермана і чинником “сімейні негаразди” (-0,40) та віком випробуваних (-0,40). Як бачимо, потреба в переживанні сильних відчуттів притаманна особам більш молодого віку. Можливо, це залишкові явища попереднього, підліткового, періоду. Потреба в переживанні відчуттів не залежить також від визнання сімейних негараздів: або людина не звертає на них уваги, або брак

емоційних переживань у родині підштовхує людину до переживання інших емоцій;

– між темою “гроші й пов’язані з ними проблеми” і чинниками “добровільний відхід від життя” (-0,40) та “втрата сенсу життя” (-0,50). Виходить, що екзистенційні переживання особистості однозначно не пов’язані з матеріальними благами: людина, що не задумується про майбутнє, мало планує й грошові витрати та й узагалі не має особливих бажань, для реалізації яких потрібні були б кошти.

Висновки. Результати проведеного дослідження свідчать про характерний для студентської молоді високий рівень потреби в переживанні емоцій сильної інтенсивності. Студенти прагнуть переживати гострі відчуття, що можуть бути небезпечними з погляду інстинкту самозбереження. Проте не слід забувати про вікові особливості даної групи, що частково пояснюють такий стан речей.

Найбільш напруженим чинником для досліджуваної групи виявилася проблема вибору життєвого шляху. Хоч ця проблема і є природною для даної вікової категорії, утім, таке напруження не можна вважати нормальним. Досить напруженими є чинники “добровільний відхід із життя” (для 18 % опитаних), “сімейні негаразди” (18%) і “нещаслива любов” (14 %). Тривогу викликають високі показники чинника “добровільний відхід із життя”. Такі переживання можуть спричинювати авітальну активність молоді.

Виділено значущі кореляційні зв’язки, що свідчать про взаємопов’язаність чинників “добровільний відхід із життя”, “втрата сенсу життя” і “переживання власної неповноцінності, потворності”. Ідеться, на нашу думку, про визначальні мотиви авітальної активності молоді. До них ще варто було б додати “прагнення до самоствердження”.

Детермінанти авітальної активності, на наше переконання, можуть бути скориговані за допомогою естетичних та акізитивних емоційних переживань, але за умови належного розвитку комунікативних навичок і потреби в спілкуванні.

Література

1. Шнейман Э. Душа самоубийцы / Э. Шнейман ; пер. с англ. – М. : Смысл, 2001. – 315 с.
2. Вагин Ю. Р. Профилактика суицидального и аддиктивного поведения у подростков / Ю. Р. Вагин. – Пермь : Изд-во ПРИПИТ, 1999. – 103 с.
3. Меннингер К. Война с самим собой / К. Меннингер ; пер. с англ. – Ю. Бондарева. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. – 480 с. – (Серия “Психология. XX век”).
4. Пилягина Г. Я. К вопросу о клинко-патогенетической типологии аутоагрессивного поведения / Г. Я. Пилягина // Таврический журнал психиатрии. – 2000. – Т. 4. – № 1. – С. 22–24.

5. Суїцидологія. Теорія та практика : зб. наук. статей / за ред. О. М. Морозова, А. Г. Чуприкова. – К. : Вид-во КІВС, 1998. – 188 с.
6. Чуприков А. П. Суїцидологія. Основные термины и понятия : метод. рек. / А. П. Чуприков., Г. Я. Пилягина, В. Ф. Войцех. – К. : Укр. НИИ соц. и су-деб. психиатрии, 1999. – 58 с.

© Александрова О. Г.

РОЛЬОВА ІДЕНТИФІКАЦІЯ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА ЯК КРИТЕРІЙ ЙОГО АДАПТОВАНОСТІ У ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Л. Є. Бегеза, м. Київ

Адаптація розглядається як процес, що активізує безперервний розвиток особистості. Досліджується проблема рольової ідентичності, яка є невід'ємною складовою соціальної та одним із критеріїв адаптованості практичного психолога професійно-технічного навчального закладу.

Ключові слова: ідентифікація, соціальна ідентифікація, професійна ідентифікація, рольова ідентифікація практичного психолога, фасилітація.

Адаптация рассматривается как процесс, активизирующий непрерывное развитие личности. Исследуется проблема ролевой идентичности, являющейся неотъемлемой составляющей социальной и одним из критериев адаптированности практического психолога профессионально-технического учебного заведения.

Ключевые слова: идентификация, социальная идентификация, профессиональная идентификация, ролевая идентификация практического психолога, фасилитация.

The process of adaptation activates continuous development of personality. The problem of role identity, which is the constituent of social identity and is one of criteria of adaptation of practical psychologist of collegie educational establishment, is examined in the article.

Key words: identity, social identity, professional identity, role identity of practical psychologist, facilitation.

Проблема. З розвитком суспільства, науки активно розвивається й система профтехосвіти, що зумовлює потребу у високоосвічених, компетентних, конкурентоспроможних фахівцях. Зміни в освітній галузі України, її входження до європейського освітнього простору ставлять перед освітянами завдання не лише щодо впровадження но-

вих психолого-педагогічних технологій, а й щодо здійснення соціально-психологічного супроводу учасників навчально-виховного процесу. З огляду на це проблеми адаптації особистості, пошуку нових зразків соціальної поведінки, ототожнення норм особистості із соціальними зразками потребують детального аналізу та вивчення.

Нині все більшої актуальності набуває вивчення особливостей взаємодії практичного психолога з учасниками навчально-виховного процесу закладу освіти. Потрапляючи в нове професійне і навчально-виховне середовище, нові умови життєдіяльності, практичні психологи змушені не лише адаптуватись до них, надаючи відповідного змісту і спрямованості всім проявам своєї соціальної та професійної активності, а й визначати своє місце в соціокультурному середовищі.

Процес соціально-психологічної адаптації є багатограним і потребує різностороннього вивчення. А. А. Налчаджян звертає увагу на те, що соціально-психологічна адаптованість – це “такий стан взаємовідносин між особистістю і групою, коли вона (особистість. – Л. Б.) без тривалих зовнішніх і внутрішніх конфліктів продуктивно виконує свою провідну діяльність, задовольняє власні основні соціогенні потреби, повно виконує ті рольові очікування, які ставить перед нею еталонна група, переживає етап самоствердження і вільного вираження своїх творчих здібностей” [1].

На адаптацію практичного психолога професійно-технічного навчального закладу впливають такі чинники, як міжособистісна взаємодія у соціально-професійному середовищі, статус та позиція в педагогічному колективі, соціально-психологічна роль спеціаліста психологічної служби в навчально-виховному процесі освітнього закладу, ставлення молодого спеціаліста до професійної діяльності та ін.

Мета статті: аналіз впливу соціально-психологічних ролей і рольової ідентифікації на адаптацію практичних психологів, що працюють у професійно-технічних навчальних закладах.

Процес адаптації активізує безперервний розвиток особистості. Під час взаємодії особистості із соціальним середовищем формуються її рольові сподівання (очікування), стиль поведінки, що залежно від статусу і позиції індивіда в групі визначає систему його міжособистісних і суспільних відносин. Тобто роль і статус особистості є регулятивним чинником у взаємодії між людиною і колективом.

Соціальні ролі розглядаються П. П. Горностаєм у трьох планах: 1) соціологічному – як система рольових очікувань, тобто задана суспільством модель ролі, що має велике значення для формування особистості й оволодіння нею соціальними ролями; 2) соціально-психологічному – як виконання ролі і реалізація міжособистісної взає-

модії; 3) психологічному – як внутрішня чи уявлювана роль, яка не завжди реалізується в рольовій поведінці, але певним чином на неї впливає [2, с. 48]. Таким чином, соціальна роль впливає на соціальну поведінку, формує її особливості.

Хоч проблему ідентичності особистості і не можна назвати новою, у науковій літературі трапляється чимало різних тлумачень щодо природи, розвитку і змісту таких понять, як “ідентичність” та “ідентифікація”. Останнім часом проблема особистісної ідентифікації набуває все більшої актуальності.

Великий тлумачний словник сучасної української мови означає поняття “ідентифікація” як “засіб встановлення тотожності за сукупністю її загальних та окремих даних” [3, с. 488]. Ознака (чи критерій), яка служить для ідентифікації предмета, що розпізнається, у словнику визначається як *ідентифікатор*. Коли йдеться про вивчення проблеми адаптації психологів, таким ідентифікатором буде соціально-психологічна роль. На нашу думку, адаптація практичного психолога до діяльності у професійно-технічному навчальному закладі – це насамперед узгодження взаємних рольових очікувань практичного психолога і суб’єктів соціально-психолого-педагогічного процесу. Результатом такого узгодження має стати усунення довготривалих внутрішніх і зовнішніх конфліктів, забезпечення особистісно комфортної та соціально оптимальної професійної діяльності, реалізація самоствердження і творчого самовираження.

Отже, проблема ідентифікації в психологічній науці не є новою, утім, була і залишається бути актуальною. Найчастіше термін “ідентичність” (лат. *idem* – “той самий”, англ. *identity* означає “упізнання”, “ототожнення”) тлумачать як “автентичність”, “тотожність”. На сьогодні існує декілька *підходів*, що розглядають структуру, генезис, умови та особливості становлення й розвитку ідентичності і мають власну предметну сферу аналізу:

- психоаналітичний (психоаналітична концепція Е. Еріксона);
- статусний (Дж. Марсія);
- ціннісно-вольовий (А. Ватерман);
- біхевіористичний (Е. Гоффман, Л. Краппман, Дж. Мід, Р. Фогельсон, Дж. Хабермас);
- когнітивний (Г. Брейкуелл, Дж. Тернер, Г. Теджфел, Н. Л. Іванова);
- екзистенційно-гуманістичний (Д. Бюдженталь, А. Мінделл, Е. Мінделл, К. Ясперс);
- структурно-динамічний (до якого тяжіє переважна більшість учених країн СНД: В. С. Агєєв, Н. В. Антонова, М. Й. Боришевський,

П. І. Гнатенко, В. М. Павленко, П. В. Лушин, К. В. Коростеліна, В. В. Столін, Л. Б. Шнейдер, В. О. Ядов) [4].

Вітчизняні науковці (М. І. Алексєєва, Г. О. Балл, Н. Ю. Воляннюк, З. Г. Кісарчук, Г. В. Ложкін, С. Д. Максименко, В. В. Москаленко, Л. Е. Орбан-Лембрик, В. Г. Панок, В. Н. Павленко, Т. М. Титаренко та ін.) розглядають ідентичність як складову самосвідомості та ідентифікації, як механізм соціалізації та адаптації особистості [5].

Так, наприклад, А. С. Борисюк зазначає, що існують психофізіологічна, особистісна і соціальна ідентичності. *Психофізіологічна* ідентичність означає усвідомлення людиною цілісності свого організму, фізіологічних і психічних процесів, що в ньому відбуваються. *Особистісна* ідентичність – це єдність і спадковість життєдіяльності, цілей, мотивів, настановлень, ціннісних орієнтацій і самосвідомості особистості; вона відображає ставлення людини до свого минулого, теперішнього і майбутнього. *Соціальна* ідентичність означає цілісність і спадковість певної системи соціальних характеристик (норм, ролей, статусів), що дають змогу диференціювати індивідів за їхнім суспільним становищем і груповою належністю. Вона виявляється в уявленні людини про своє особисте місце у світі, усвідомленні нею своєї належності до певної соціальної групи, категорії. Отже, ідентичність – це зв'язок особистості із спільнотою, ототожнення себе з певною суспільною групою, укорінена в духовному світі особистості система цінностей, ідеалів, норм, вимог певної спільноти [6].

Не менший інтерес виявляють сучасні дослідники і до *професійної ідентичності*, яка пов'язана з певними адаптаційними, ціннісними, мотиваційними аспектами професійної належності і виражає бачення людиною свого місця у професійному середовищі, спільноті. Це пояснюється постійними соціально-економічними змінами в суспільстві, що тягне за собою не тільки зміну соціальних ролей і статусу особистості в соціумі, а й появу нових вимог до професій, системи організації діяльності колективів, розвитку творчого потенціалу фахівця, формування відповідного рівня компетентності та самореалізації особистості через професію.

Розглядаючи професійну ідентичність, Н. Л. Іванова тлумачить соціальну ідентичність як “єдність когнітивних, мотиваційних і ціннісних компонентів” [7, с. 97]. Загалом більшість зарубіжних і вітчизняних дослідників однастайні в думці, що розвиток особистості та формування професійної ідентифікації – це складова частина адаптації особистості, багатовимірний, динамічний і тривалий процес.

У своїй концепції професійного розвитку особистості Ю. П. Поваренков аналізує три підходи до проблеми професійної ідентичності, а саме: 1) професійна ідентичність – це провідна тенденція

становлення суб'єкта професійного шляху; 2) професійна ідентичність – це емоційний стан, в якому перебуває особистість на різних етапах професійного шляху; він виникає на основі ставлення до професійної діяльності і професіоналізації в цілому як засобу соціалізації, самореалізації і задоволення рівня домагань особистості, а також на основі ставлення особистості до себе як суб'єкта професійного шляху, як професіонала; 3) професійна ідентичність – це підструктура суб'єкта професійного шляху, спрямованого на досягнення певного рівня професійної ідентичності, що реалізується у формі функціональної системи [8].

Г. В. Ложкін, Н. Ю. Волянчук вважають, що психологічний сенс ідентифікації полягає в зіставленні, порівнянні суб'єктом системи власних цінностей і цінностей, яким необхідно відповідати, і відмові від неприйнятних, а зрештою в отождоженні себе з кимось чи чимось. Реалізація цього механізму модифікуватиметься залежно від того, яка ідентичність формується – соціальна чи особистісна. У першому випадку суб'єкт ідентифікує зміни, що відбулися з ним досі, а в другому він порівнює їх з певними соціальними зразками або уявленнями про них [9]. Як зазначають дослідники, основна проблема суб'єкта професійної діяльності нині не в тому, як сформувати обрану ним ідентичність і зробити її визнаною іншими людьми, а в тому, яку ідентичність обрати та як підготуватися до її зміни, якщо вона виявиться неефективною за певних соціально-економічних умов.

На нашу думку, рольова ідентифікація практичного психолога професійно-технічного навчального закладу – це процес: 1) узгодження щодо виконуваних спеціалістом психологічної служби професійних обов'язків, функцій і статусно-рольових та професійних позицій у системі міжособистісної взаємодії; 2) зіставлення відчуття психологічного комфорту з процесом саморозвитку, самореалізованості під час оволодіння професійною діяльністю. Відтак в аспекті нашого дослідження постає логічне запитання щодо ролі, з якою практичному психологові потрібно ідентифікувати себе в системі взаємовідносин “психолог – соціально-педагогічне середовище”, щоб успішно адаптуватись. Аби з'ясувати це, ми розробили спільну *анкету*. Респондентам було запропоновано відповісти на два запитання:

1) *У якій ролі, на Вашу думку, Вас сприймають учасники навчально-виховного процесу?*

2) *З якою роллю асоціюється Ваше ідеальне уявлення про психолога?*

(У першому запитанні практичним психологам слід було оцінити свою взаємодію з директором, членами адміністрації, викладачами, майстрами та учнями професійно-технічного навчального закладу; у

другому – визначити своє ідеальне уявлення про роль практичного психолога в навчальному закладі, тобто з якою роллю потрібно ідентифікувати себе практичному психологові, щоб реалізувати свої професійні і соціально-психологічні компетентності та успішно адаптуватись).

В опитуванні взяли участь 133 практичних психологи професійно-технічних навчальних закладів, які працюють на посаді 1–3 роки. Відповідаючи на *перше запитання*, респонденти зазначали, що залежно від ситуації спеціаліст може реалізуватися в тій чи іншій ролі (табл.). Так, у ході вирішення питань навчально-виховного процесу директори відводять психологам, на думку останніх, роль “помічника” (16,5 %), а *заступники директора* з навчально-виховного процесу – ролі “помічника” (9,8 %), “палички-виручалочки” (8,3 %), “культурорганізатора” (7,5 %) та “порадника” (7,5 %). Оцінюючи взаємодію психолога з *викладачами* і *майстрами*, спеціалісти вважають, що ці педагогічні працівники частіше сприймають його як “порадника”, “помічника”, “довірену особу”, “цілителя душі”. Як бачимо, залежно від того, яку посаду займає педагогічний працівник у навчальному закладі, яке проблемне питання вирішується чи яку допомогу (інформацію, аналіз проблеми, урегулювання ситуації тощо) надає спеціаліст психологічної служби, варіюють рольова ідентифікація та форми соціально-психологічної і професійної поведінки практичного психолога.

На думку психологів, суттєво відрізняється їх рольове сприйняття *учнями* професійно-технічних навчальних закладів, а саме: 13,5 % виборів ролі “цілитель душі”. Дещо менша, але змістово значима частка таких ролей, як “своя людина” (11,3 %) і “порадник” (8,3 %).

Відповіді респондентів на *друге запитання* демонструють найбільш прийнятну (комфортну) рольову позицію практичного психолога професійно-технічного навчального закладу. Ця позиція характеризується актуалізацією і реалізацією особистісного потенціалу в професійній діяльності, ототожненням із роллю та місцем у системі взаємовідносин “особистість – професіонал – колектив” (соціальний статус і психологічна роль, можливість самоактуалізації). Ідеальне уявлення про рольову ідентичність психолога освітньої установи полягає в реалізації спеціалістом не лише таких ролей, як “цілитель душі” (19,5 % виборів) і “порадник” (8,3 % виборів), а й у потребі та бажанні бути “помічником”, “мудрецем”, “посередником”, “довіреною особою” і т. ін. Це і є найкращий спосіб вирішити проблеми учасників навчально-виховного процесу, реалізувати хелперську функцію особистісної та професійної діяльності, власне досягти таким чином адаптованості спеціаліста психологічної служби.

Таблиця

Розподіл відповідей практичних психологів, що працюють у професійно-технічних закладах, на запитання анкети

Ролі психолога	Кількість виборів (у %)					
	у відповідях на 1-ше запитання					у відповідях на 2-ге запитання
	Директор	Адміністрація	Викладачі	Майстри	Учні	Ідеальне уявлення
“помічник”	16,5	9,8	4,5	8,3	3,8	6
“культурорганізатор”	3,8	7,5	0,8	1,5	3	0,8
“паличка-виручалочка”	4,5	8,3	5,3	3	3	1,5
“рентген”	-	2,3	2,3	0,8	0,8	1,5
“адвокат”	0,8	2,3	2,3	1,5	2,3	1,5
“довірена особа”	4,5	2,3	6	1,5	4,5	1,5
“інформатор”	2,3	3	3	1,5	0,8	-
“диспетчер”	1,5	-	-	-	-	-
“реаніматор”	-	0,8	3,8	0,8	0,8	-
“пожежна машина”	1,5	1,5	1,5	3%	0,8	1,5
“цілитель душі”	3	4,5	3,8	6	13,5	19,5
“порадник”	4,5	7,5	12,8	10,5	8,3	8,3
“швидка допомога”	2,3	4,5	3	3,8	6	1,5
“мудрець”	1,5	0,8	-	-	0,8	4,5
“чародій”	-	-	0,8	1,5	1,5	0,8
“своя людина”	1,5	3,8	5,3	5,3	11,3	1,5
“посередник”	3	3	4,5	2,3	2,3	1,5

У психологічній літературі існує таке поняття, як *фасилітація* (англ. *facilitate* – полегшувати, допомагати, сприяти). Людину, яка допомагає покращити результати діяльності, сприяє комфортній взаємодії людей, називають *фасилітатором*. На нашу думку, саме таку роль і виконує практичний психолог професійно-технічного навчального закладу, що ідентифікує себе з багатьма та різними ролями (за результатами проведеного емпіричного дослідження). У ролі “фасилітатора” практичний психолог професійно-технічного навчального закладу:

- допомагає учасникам навчально-виховного процесу вирішувати проблемні ситуації;
- розвиває й актуалізує особистісні, соціальні ресурси учнів у період адаптації, в складних життєвих ситуаціях;

- полегшує взаємодію в системі взаємовідносин “педагогічний працівник – учень”, сприяє гармонізації і гуманізації цих відносин;
- разом з адміністрацією, педагогічним колективом навчального закладу працює над виконанням завдань, реалізацією програм регіонального, обласного, всеукраїнського рівнів.

Отже, рольова ідентифікація є складовою частиною адаптації практичного психолога професійно-технічного навчального закладу, що характеризується рольовою багатовимірністю, ситуативною динамічністю та соціально-психологічною реалізацією професійних компетентностей.

Висновки. Процес адаптації активізує безперервний розвиток особистості. Під час взаємодії особистості із соціальним середовищем формуються її рольові сподівання (очікування), стиль поведінки, що залежно від статусу і позиції індивіда в групі визначає систему його міжособистісних і суспільних відносин. Особистісний розвиток практичного психолога, формування його професійної, рольової ідентичності є складовою частиною адаптації особистості – багатовимірною, динамічною, тривалого процесу. Залежно від того, яка проблемна ситуація виникає в навчальному закладі і хто з учасників навчально-виховного процесу звертається по допомогу до спеціаліста психологічної служби, варіюють рольова ідентифікація та форми соціально-психологічної і професійної поведінки практичного психолога. Адаптація практичного психолога професійно-технічного навчального закладу характеризується ситуативною динамічністю, соціально-психологічною реалізацією професійних компетентностей та ідентифікацією з роллю “фасилітатор”.

Перспективою подальшої роботи є систематизація та аналіз результатів емпіричного дослідження соціально-психологічних чинників, які визначають особливості адаптації практичних психологів, що працюють у професійно-технічних навчальних закладах.

Література

1. Налчаджян А. А. Социально-психологическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии) / А. А. Налчаджян. – Ереван : Изд-во АН Арм. ССР, 1988. – 364 с.
2. Горностай П. П. Основні тенденції функціонування особистості у ракурсі рольової теорії / П. П. Горностай // Наукові студії із соціальної та політичної психології: зб. статей. – К., 2002. – Вип. 6 (9). – С. 44–57.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – К. ; Ірпінь : Перун, 2005. – 1728 с.
4. Злишков В. Проблема особистісної та професійної самоідентифікації в сучасній психології / В. Злишков // Соціальна психологія. – 2006. – № 5. – С. 128–136.

5. Москаленко В. В. Соціальна психологія / В. В. Москаленко : підручник. – Вид. 2-ге, випр. та допов. – К. : Центр учб. л-ри, 2008. – 688 с.
6. Борисюк А. С. До проблеми професійної ідентичності майбутнього фахівця [Електронний ресурс] / А. С. Борисюк. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/19_NNM_2007/Psihologia/23318.doc.htm
7. Иванова Н. Л. Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях / Н. Л. Иванова // Вопросы психологии. – 2008. – № 1. – С. 89–101.
8. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. – М. : Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.
9. Ложкін Г. Професійна ідентичність в контексті маргінальної поведінки суб'єкта [Електронний ресурс] / Г. Ложкін, Н. Воляннюк. – Режим доступу : <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=6&n=84&c=2067>
10. Bauman Z. The individualized society. – Oxford : Blackwell Publication, 2002. – 172 p.

© Берега Л. Є.

ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТНІЙ ПОВЕДІНЦІ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ САМОРОЗВИТКУ У СТУДЕНТА ВИЩОЇ ШКОЛИ

В. Є. Виноградова, В. Р. Міляєва, м. Київ

Досліджуються причини конфліктів в освітньому середовищі ВНЗ. Особлива увага приділяється аналізу компетентності саморозвитку як механізму безконфліктного розгортання психологічних складників особистості студента. Надаються рекомендації щодо залягодження конфліктів між викладачами і студентами, наголошується на актуальності проблеми профілактики і прогнозування педагогічних конфліктів.

Ключові слова: конфлікт, компетентність саморозвитку особистості, опоненти, прогнозування, профілактика конфліктів.

Исследуются причины конфликтов в образовательной среде вуза. Особое внимание уделяется анализу компетентности саморазвития как механизма бесконфликтного развертывания психологических составляющих личности студента. Даются рекомендации по разрешению конфликтов между преподавателями и студентами, подчеркивается актуальность проблемы профилактики и прогнозирования педагогических конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, компетентность саморазвития личности, оппоненты, прогнозирование, профилактика конфликтов.

The problem of conflicts in higher educational establishments was investigated in this article. The special attention is given to analysis of concept “competence of self-development”, as to the mechanism of the solved by mutual agreement development of psychological components of personality of student. Given recommendations about the decision of conflicts between teachers and students, the problem of prophylaxis and prognostication of pedagogical conflicts is examined in more details.

Key words: conflict, competence of self-development of personality, opponents, prognostications, prophylaxis of conflicts.

Проблема. Спрямованість сучасної педагогіки на гуманізацію навчально-виховного процесу ініціює переоцінку традиційних поглядів на природу педагогічних конфліктів і технологію їх подолання. Запобігання конфліктній поведінці учасників навчально-виховного процесу, забезпечення сприятливих соціально-психологічних умов і душевного комфорту студентів і викладачів є нагальним завданням психолого-педагогічної науки. У зв'язку із цим особлива увага приділяється цілеспрямованому формуванню компетентності саморозвитку студента, яка є, на нашу думку, однією з ключових передумов безконфліктної поведінки майбутнього фахівця.

Мета статті: з'ясувати основні причини виникнення конфліктних ситуацій в освітньому просторі вищої школи; розглянути особливості формування компетентності саморозвитку студента, а відтак способи запобігання конфліктам між викладачами і студентами, прогнозування педагогічних конфліктів.

Проблемі конфліктів у сфері освіти присвячено чимало наукових досліджень. Це, зокрема, праці Г. Вороніна, П. Горностая, Г. Козирева, В. Кошелевої, П. Куконкова та ін. Конфлікти в ранньому юнацькому віці стали предметом досліджень А. Бузника, І. Кона, В. Ласькової. Проте цілий ряд аспектів цієї проблеми досі залишається поза увагою дослідників. Серед них і проблема міжособових стосунків у студентському середовищі. Аналіз стану проблеми показав, що основним джерелом суперечностей є особливості особистісного розвитку юнацького віку. Найбільш значущими причинами міжособових конфліктів ми вважаємо, наприклад, такі: будь-які обмеження з боку дорослих, вимоги щодо допомоги в господарських справах; труднощі в навчанні; розбіжності в поглядах на статеві стосунки; неорганізованість студентів; ситуації, регламентовані правилами ВНЗ [1].

Дослідники студентства як специфічної соціальної групи (Б. Ананьєв, А. Власенко, С. Вітвицька, Т. Іщенко, Ю. Колесников, Г. Нагорна, Б. Рубін, Ю. Самарін, В. Шубкін), підкреслюючи психологічну своєрідність цього прошарку молоді, виділяють такі її

характеристики: значний потенціал для активної взаємодії з різними соціальними структурами; усвідомлення того, що вищий навчальний заклад – важливий елемент власної системи цінностей і засіб соціального просування; пріоритетність навчально-пізнавальної діяльності як провідного виду діяльності тощо. Ідеться про надзвичайно сприятливу ситуацію для самопізнання, самозмінювання, саморозвитку. Отже, особистість студента, можна стверджувати, є саморозвивальною, самокерованою і саморегулювальною системою. Але зауважимо, що ці риси проявляються і розвиваються тільки у взаємодії з навчально-професійним середовищем під освітньо-професійним впливом викладача. Лише ставши суб'єктом діяльності, в основі якої лежить саморух, самоутвердження, самовдосконалення, особистість реально стає спроможною до динамічного саморозвитку.

Формування компетентності саморозвитку особистості на перших етапах студентського періоду є запорукою успішного навчання, розвитку та уникнення конфліктів на шляху професіоналізації [3; 4]. Проблема саморозвитку особистості перебуває в центрі уваги багатьох дослідників. Особливою глибиною вирізняються розвідки в таких напрямках: теоретичне обґрунтування феномена “саморозвиток особистості” (О. Киричук, О. Корніяка, І. Кузьменко); рефлексивні механізми саморозвитку особистості (І. Булах, О. Дубовенко, О. Ільїн, О. Колесник, І. Слободенюк); визначення провідних шляхів саморозвитку фахівця як неодмінної умови його ефективної діяльності (Т. Титаренко, Н. Чепелева, В. Щербакова).

Поняття “саморозвиток” сучасні дослідники тлумачать як шлях – від знання до розуміння, від перервного до неперервного, від смислової мотивації до мотивації буття, від егоцентризму до світоцентризму. Саморозвиток – це “шлях формування себе як особистості у світі, шлях до переживання все більшої повноти буття” [5, с. 21].

Сучасна педагогічна наука виокремлює *зміст освіти* як педагогічно адаптовану соціальну практику, яка є основою соціального досвіду особи і має бути наближена до її структури: досвід пізнавальної діяльності, що проекується у вигляді відповідної системи наукових знань; досвід реалізації певних способів діяльності, що проявляється в умінні діяти за зразком; досвід творчої діяльності, який простежується в умінні особистості приймати оптимальні рішення в проблемних ситуаціях; досвід емоційно-ціннісних відносин, що проявляється у формі ціннісних орієнтацій.

Психологічна наука, розвиваючи ідею про позитивну динаміку саморозвитку, виділяє її найважливіші джерела – духовність особистості і її “психологічний простір”. Т. Титаренко наголошує, що останній має певну центрацію, яка змінюється в процесі набуття своєрідності та

індивідуалізації. Здебільшого саморозвиток трактують як “процес, що складається з усвідомлення і прийняття індивідом власного досвіду і власної особистості”[4, с. 117].

Рефлексивні механізми саморозвитку особистості дослідники пов’язують з різними проявами самовпливу: самоконтролем, самопереконанням, самоінструкуванням, самонаказуванням, самоподоланням тощо. Отож мотиваційну сферу зазвичай виділяють як домінуючу складову саморозвитку особистості. Мотивацію саморозвитку розглядають у площині розвитку потреб і трансформації особистості в історичному, індивідуальному та процесуальному вимірах. А. Дмитренко виділяє суто процесуальний аспект саморозвитку особистості, що передбачає осмислення її мотивації через взаємозв’язки між різними спонуканими, зонами конфліктів і криз – усього, що формує смислотвірчі вибори особистості та її саморозвиток .

На думку Т. Дмитрова і Т. Рожковського, феномен саморозвитку тісно пов’язаний із зростанням рефлексивної самосвідомості, що веде до формування Я-концепції. Відтак особистість стає здатною на більш високому рівні спонукати себе до нової діяльності і здійснювати саморегуляцію. О. Колесник визначає рефлексію як здатність особистості до самопізнання, усвідомлення своїх внутрішніх першооснов, закономірностей власної діяльності, ієрархії мотивів, з одного боку, а з другого – здатність до самоаналізу актів життя і станів свідомості, а також того, як вона сприймається оточенням. У своїй теорії К. Роджерс визнав метою саморозвитку особистості пошук шляхів та умов поєднання “реального Я” з “ідеальним Я”. У зв’язку із цим постає питання про визначення умов і шляхів зростання особистості. У загальному вигляді їх можна визначити так: наявність конкретної мети, до якої особистість постійно прагне; мета має бути реальною з огляду на об’єктивні обставини, а процес досягнення передбачати наполегливість, навіть прояв певного ризику з боку особистості; сприяння створенню “ситуації успіху”, адже пережитий особистістю успіх додає їй самоповаги та впевненості; стимулювання інтелектуальної ініціативи, поступове збільшення навантаження сприяє вдосконаленню умінь планувати навчальну роботу, здійснювати розумний розрахунок власних сил.

Поряд із цим О. Киричук виділяє психологічні механізми саморозвитку, що формуються у сфері свідомості. На його думку, ці механізми в інтегрованій формі можуть виступати як “образ Я”: “Оскільки факт самого виникнення та функціонування “Я” неможливий без зв’язку з його антитезою “не-Я”, то вичленування конкретних механізмів саморозвитку передбачає розгляд таких, з одного боку, певних компонентів, що входять до структури самосвідомості, з іншого – тих

утворень, котрі виконують роль посередників між “Я” і “не-Я”, тобто тих, що певним чином представлені як у структурі “Я”, так і “не-Я” [6, с. 16].

Узагальнюючи різні наукові погляди на феномен саморозвитку, ми виділили їхню спільну основу – зумовленість саморозвитку віковими потенціями індивіда. Психологи зауважують, що на більш ранніх вікових етапах спостерігаються лише поодинокі та елементарні вияви потенційної спроможності, а пізніше, у підлітковому і юнацькому періодах, складається цілісна система саморозвитку особистості.

Осмыслиючи проблему особистісного і професійного розвитку, важливо насамперед зрозуміти, що важливою умовою самовдосконалення студентства є *гармонізація стосунків* між усіма учасниками освітнього простору ВНЗ, їх партнерство [4, с. 18]. Отже, перехід до суб’єкт-суб’єктного моделювання освітньо-виховного процесу, організації його як партнерського співробітництва висувають на перший план проблему гармонізації взаємин його суб’єктів. Особливого значення набуває соціально-перцептивна культура викладача, що забезпечує взаєморозуміння і взаємоприйняття. Очевидно, що сьогодні на зміну авторитарній педагогіці йде *педагогіка партнерства*. Вона виходить з концепції людини як вищої цінності – як мети всього суспільного прогресу. Педагогіка партнерства орієнтована не на передавання людині тієї чи іншої суми знань, а на всебічний розвиток особистості. Така педагогіка відкидає систему примусів, заборон, покарань як методів виховання і виступає проти насильства в навчанні. Викладач не командує студентом, а співпрацює з ним. Його позиція – бути не над студентами, а разом з ними і на чолі них. Студенти і викладачі мають почуватися єдиним колективом. Проте на сьогоднішній день переважає авторитарний стиль поведінки педагога у спілкуванні зі студентами, тому можна не дивуватися із соціальної пасивності юнаків і дівчат.

Форми спілкування викладачів і студентів багато в чому залежать від соціокультурних та індивідуально-психологічних якостей суб’єктів взаємодії, а також від традицій, норм і правил спілкування у вузівському колективі.

Розбіжності у взаємних очікуваннях викладачів і студентів охоплюють широке коло проблем – від ціннісних орієнтацій до якості одержуваних знань та ефективності їх засвоєння. Дослідження російських психологів показали, що більшість студентів вважають причиною конфліктів типу “студент – викладач” передусім низький професійний рівень викладачів. Багатьох студентів не влаштовують догматизм і відрив суспільно-політичних наук від реального життя.

Викладачі, проте, неефективність навчального процесу і конфліктність у спілкуванні пояснюють іншими причинами, серед яких:

- слабка базова підготовка молоді, її нездатність до самостійного мислення, низький рівень загальної освіченості і політичної культури, нерозуміння нею значимості суспільно-політичних дисциплін;
- брак у молоді інтересу до навчання і до майбутньої професії;
- завищена самооцінка, безвідповідальне ставлення до навчання, лінощі, небажання вчитися.

Отже, найчастіше причиною конфліктів між студентами і викладачами стають: незбіг їхніх ціннісних орієнтацій, нетактовність у спілкуванні, розбіжності щодо взаємних очікувань, рівень професіоналізму викладачів та успішність студентів.

А проте можливості студентів, коли йдеться про долаання конфліктів, із дорослішанням значно зростають. М. Алексєєва зазначає, що у юнаків і дівчат формується ієрархія моральних цінностей, на основі якої вони здійснюють самостійний моральний вибір у конфліктній ситуації. Здійснення морального вибору – головний шлях вирішення конфліктів у юнацькому віці.

Соціально-моральну проблему, яку викладач і студент розв'язують разом, доцільно розглядати крізь призму їхнього спілкування, адже виховний процес здійснюється як багатопланове і багаторівневе мовленнєве спілкування, у ході якого студент навчається, як правильно діяти в навколишньому соціальному світі відповідно до вироблених у ньому норм поведінки.

У будь-якому конфлікті завдання педагога полягає в тому, щоб *перетворити протидію сторін у взаємодію*. Для цього слід виконати певну послідовність дій.

Насамперед домогтися ***адекватного сприйняття опонентами одне одного***. Конфлікуючі люди, як правило, налаштовані недружелюбно. Емоційне збудження заважає їм адекватно оцінити ситуацію. Контролюючи свої емоції, педагог повинен у той чи інший спосіб знизити емоційну напругу під час конфліктної взаємодії зі студентом. Для цього можна використовувати такі прийоми: не відповідати на агресію агресією; не ображати і не принижувати опонента ні словом, ні жестом, ні поглядом; дати можливість опонентові висловитися, уважно вислухавши його претензії; намагатися показати своє розуміння; не робити поспішних висновків, не давати поспішних порад – ситуація завжди буває набагато складнішою, ніж здається на перший погляд; запропонувати опонентові обговорити проблеми в спокійній обстановці.

Якщо вдалося переконати опонента в тому, що ви йому не ворог і готові до рівноправного співробітництва, можна переходити до на-

ступного етапу врегулювання конфлікту – діалогу. *Діалог* можна розглядати і як мету, і як засіб. На першій стадії діалог – спосіб налагодження комунікації між опонентами, на другій – засіб для обговорення спірних питань і пошуку взаємоприйнятних способів урегулювання конфлікту. У діалозі головне не тільки говорити і слухати, а й почути співрозмовника і бути почутим. Під час діалогу варто дотримуватися таких правил: будьте тактовними – це має бути розмова рівного з рівним; не перебивайте без потреби, спочатку слухайте, а потім говоріть; не нав'язуйте своєї думки, шукайте істину разом; відстоюючи свої позиції, не будьте категоричні, умійте сумніватися в самому собі; намагайтеся правильно формулювати запитання, вони є основним ключем у пошуках істини; не давайте готових “рецептів” вирішення проблем, намагайтеся так побудувати логіку міркувань, щоб опонент сам знаходив потрібні рішення.

Взаємодія – завершальний етап у врегулюванні конфлікту. Властне, вона поєднує в собі і сприймання, і діалог, й інші види спільної діяльності та спілкування. Але тут під взаємодією слід розуміти спільну діяльність всіх опонентів, спрямовану на розв'язання конфлікту. Взаємодіючи, опоненти уточнюють коло проблем і варіанти їх вирішення, розподіляють види робіт, призначають терміни їх виконання і визначають систему контролю.

Отже, адекватність сприймання конфлікту, готовність до всебічного обговорення проблем, створення атмосфери взаємної довіри і спільна діяльність з розв'язання проблем сприяють перетворенню деструктивного конфлікту в конструктивний, а вчорашніх опонентів – в однодумців, співробітників. Крім того, успішно вирішений конфлікт сприяє поліпшенню психологічного клімату в колективі, зростанню взаєморозуміння між його членами.

Проте конфлікти можна не тільки розв'язувати, а й *прогнозувати*. Для цього потрібні аналіз та осмислення основних компонентів конфлікту, а це причини конфліктної ситуації, учасники конфлікту, інцидент. Наприклад, основні компоненти конфлікту можуть проявлятися таким чином.

1. У студента проблеми з відвідуванням занять та успішністю.
2. Можна передбачити, що його не допустять до сесії.
3. Потенційними учасниками в передбачуваному конфлікті можуть бути: студент, викладачі відповідних дисциплін і деканат факультету.
4. Ступінь імовірності виникнення конфлікту може бути визначений за сумою поточних навчальних заборгованостей студента.

Прогнозування дає можливість запобігти негативному перебігові конфліктної ситуації і перетворити його в позитивний розвиток. Для цього потрібно:

1) виявити справжні причини низької успішності студента. Це, можливо, брак часу на відвідування занять (студент змушений шукати джерела додаткового заробітку); недостатній інтерес до вивчення певного предмета, напружені відносини з викладачем та ін.;

2) намітити план дій по запобіганню негативному розвитку ситуації: наприклад, розробити індивідуальний план занять для студента, перевести його в іншу групу і т. ін.

Висновок. Отже, передбачувані опоненти в конфліктній ситуації можуть стати союзниками, а ймовірність негативних наслідків конфлікту може бути зведена до мінімуму. Коректність, стриманість, доброзичливість викладача вчать вихованців культури спілкування.

Дослідження проблем педагогічної конфліктології свідчить про необхідність їх конструктивного розв'язання та важливість цілеспрямованого керування конфліктами, які, природно, виникають під час дидактичної взаємодії. У кризові моменти педагогічного спілкування, коли посилюється загроза переходу проблемної ситуації в конфліктну взаємодію, вирішальну роль відіграють вербальні і невербальні реакції викладача.

Література

1. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання : наук.-метод. посіб. / І. Д. Бех. – К. : ІЗМН, 1998. – 203 с.
2. Божович Л. И. Проблема конфликта в подростковом возрасте / Л. И. Божович // Вопросы психологии . – 1978. – № 2. – С. 25–37.
3. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : навч. посіб. / Т. В. Дуткевич. – К. : Центр навч. л-ри, 2005. – 456 с.
4. Компетентність саморозвитку фахівця: педагогічні засади формування у вищій школі / О. О. Біла, Т. Р. Гуменникова, Я. В. Кічук та ін. ; наук. ред. та упоряд. Н. В. Кічук; Півден. наук. центр АПН України, Ізмаїл. держ. гуманіст. ун-т. – Ізмаїл, 2007. – 236 с.
5. Кулюткин Ю. Н. Психология обучения взрослых / Ю. Н. Кулюткин. – М. : Наука, 1985. – 128 с.
6. Психологія праці та управління : зб. наук. праць V Всеукр. наук.-практ. конф., 19 груд. 2008, м. Київ / за заг. ред. О. В. Киричука ; М-во праці та соц. політики України, АПН України, Ін-т підгот. кадрів Держ. Служби зайнятості України. –К. : ІПК ДЗСУ, 2008. – 198 с.

© **Виноградова В. Є., Міляєва В. Р.**

ОСОБЛИВОСТІ ПЕДАГОГІЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ ОСОБИСТОСТІ УЧНІВ

М. М. Заброцький, м. Житомир

Обґрунтовується наявність взаємозв'язку між взаєминами, взаємозверненнями, а також відображенням учасниками педагогічної взаємодії один одного. Наводяться та обговорюються результати експериментального вивчення особливостей оцінювання педагогами особистості учня.

Ключові слова: педагогічна взаємодія, педагогічне спілкування, сприйняття, критерії оцінювання.

Обосновывается наличие взаимосвязи между взаимоотношениями, взаимобращениями, а также отображением участниками педагогического взаимодействия друг друга. Приводятся и обсуждаются результаты экспериментального изучения особенностей оценивания педагогами личности учащегося.

Ключевые слова: педагогическое взаимодействие, педагогическое общение, восприятие, критерии оценивания.

The article substantiates existence of connection between personal relations, interappeals and reflections of participants of pedagogical interaction; the results of experimental research of peculiarities of evaluation of pupil's personality by pedagogues are presented and discussed.

Key words: pedagogical interaction, pedagogical dialogue, perception, criteria of evaluation.

Проблема. Одним із стратегічних завдань сучасного реформування школи є її переорієнтація на особистісний розвиток учнів. “Дедалі більшого значення у реформуванні освіти, – наголошує академік С. Д. Максименко, – надається послідовній реалізації в ній особистісного принципу, маючи на увазі надання дієвої допомоги повноцінному розкриттю продуктивних можливостей кожного учня (студента тощо) в їхній індивідуальній своєрідності та стимулювання гармонійного розвитку (і саморозвитку) особистості” [1, с. 7]. Особистісний підхід у навчально-виховному процесі стає, як бачимо, важливим чинником якості життя як учнів, так і самих учителів. А проте процес персоналізації навчально-виховної роботи відбувається спонтанно, повільно і досить-таки неефективно, оскільки вимагає від учителя перебудови ціннісно-мотиваційної сфери, корекції наявних соціально-перцептивних викривлень, більшої особистісної відкритості, адекватного рівня комунікативної компетентності [2].

У працях Г. О. Балла, М. Й. Боришевського, В. М. Галузяка, М. М. Заброцького, В. О. Кан-Каліка, О. В. Киричука, С. Д. Максименка, С. О. Мусатова, Л. Е. Орбан-Лембрик, Н. В. Чепелєвої, Т. С. Яценко та інших дослідників обґрунтовується розуміння педагогічного спілкування як суттєвої характеристики педагогічного процесу, різновиду професійного спілкування, через яке відбувається соціально-психологічна взаємодія вчителя з учнями. Змістом такої взаємодії є обмін інформацією, пізнання особистості учнів, здійснення виховних впливів, створення оптимальних умов для розвитку мотивації навчання школярів і забезпечення творчого характеру їхньої навчальної діяльності тощо. Разом з тим аналіз проведених – як згаданих, так і багатьох інших – досліджень [1–3], так само як і запити практики, свідчить про невіршеність низки завдань, пов'язаних з розвитком комунікативної компетентності педагогів, зокрема проблеми оцінювання педагогами особистості учнів, що й визначило *мету цієї статті*.

Здійснена нами теоретична рефлексія дає підстави розглядати структуру спілкування як фундаментальну єдність процесів відображення учасниками спілкування один одного, взаємин між ними і взаємозвернень (за В. М. М'ясищевим [4]), оскільки між інформацією про учасників спілкування і міжособовими стосунками, комунікацією і саморегуляцією поведінки людини в процесі спілкування, змінами у її внутрішньому світі існує, на думку Б. Г. Ананьєва, природний взаємозв'язок.

Усі учасники педагогічної взаємодії керуються у своїх діях певними вимогами один до одного. У вчителів останні значною мірою залежать від індивідуального освоєння існуючої в суспільстві системи педагогічних цінностей, що втілюються в імперативах, які й виявляються відтак у кожному конкретному акті педагогічної взаємодії, зокрема як певна система критеріїв, крізь призму яких учитель здійснює відбір інформації, аналіз та оцінювання особистісних особливостей учнів [5–7].

Щоб виявити систему професійних цінностей і налаштувань, притаманних педагогам, ми провели спеціальну ділову гру. Спочатку це була робота індивідуальна, яка потім виконувалася в групах з 5-6 осіб. Завдання полягало в тому, щоб визначити ті якості (кількісно до 5), які найбільш точно характеризують “хорошого учня”, “ідеального учня”, “хорошого вчителя”, “ідеального вчителя” та “успішного дорослого” (тобто людину, яка самотужки добилася успіху). Загальновідомо, що професійна мова відрізняється від побутової своєю конвенційністю, однак у педагогічному середовищі рівень останньої значно нижчий, ніж, приміром, у юридичному чи інженерному. Як

наслідок, часто можна спостерігати невідповідності між семантичним значенням слова і його знаковим вираженням, а тому перед учасниками гри ставилося ще й додаткове завдання: у процесі колективної пізнавальної діяльності виробити таке трактування запропонованих характеристик, з яким погодилися б усі члени їхньої групи. По завершенні ділової гри проводилася колективна дискусія, яка ставила за мету обговорення виявлених суперечностей.

Усього дослідженням було охоплено 230 педагогів (учителів-предметників, які працювали в середніх і старших класах). Учасників ділової гри було розподілено на десять команд. Результати їхньої роботи узагальнювалися таким чином: якість, поставлена командою на перше місце, отримувала бал 5, на друге – 4, на третє – 3, на четверте – 2 і, урешті-решт, якість, яка зайняла останнє, п'яте, місце, отримувала бал 1. Потім підраховувалася сума балів, приписаних відповідній якості всіма командами. Вага якості розраховувалася за формулою: $N = A/n$, де N – вага, A – сума балів, приписаних командами даній якості, n – загальне число команд (у нашому випадку n становило десять). У підсумку ми отримали такі – узагальнені для виділених вище рольових позицій – *портрети*.

“Хороший учень”. В уявленнях учасників гри він виглядає так: вихований (вага якості – 3,8 бала), добросовісний (2,2), працюючий (2,1), наполегливий (1,8), старанний (1,6). Йому притаманні: допитливість, людяність, ерудованість, активність, відповідальність (вага цих якостей становила 0,8-0,9 бала), а також розвинутий інтелект, здібності та сумлінність (0,4-0,5 бала). Також називалися (однак отримали лише 0,1-0,3 бала) такі характеристики, як “творчий”, “уважний”, “порядний”, “цілеспрямований”, “доброзичливий”, “товариський”, “добрий” і “скромний”.

“Ідеальний учень”. Він передусім здібний, обдарований (2,9 бала), з високими моральними якостями (2,5), цілеспрямований (1,7), наполегливий (1,4), ерудований (1,6) і вихований (1,1). Респонденти приписують йому також такі характеристики, як “творчий”, “добросовісний”, “комунікабельний”, “ініціативний” і “працюючий” (0,8-0,9 бала) та “людяний”, “старанний”, “активний”, “з розвинутими пізнавальними інтересами” (0,4-0,5 бала). Також називалися (однак їхня вага становила лише 0,1-0,3 бала) такі якості, як “самостійний”, “порядний”, “прагматик”, “уміє застосувати свої знання на практиці”, “дисциплінований”, “добрий”, “принциповий” і “дотепний”.

Цікаво в контексті отриманих результатів проаналізувати уявлення учасників гри про вчителя. Так, *“хороший учитель”*, на їхню думку: людяний, доброзичливий (3,8 бала), професіонал (2,7), компетентний (1,8), любить і поважає дітей (1,2), уміє керувати ситуацією в

класі (1,1). Йому також притаманні: інтелігентність, справедливість, професійне покликання, вимогливість (вага цих якостей становила 0,8-0,9 бала) і добросовісність, вміння розкрити потенціал кожного учня, комунікабельність, творчість, дотепність, організованість, цілеспрямованість, працьовитість та вміння керувати собою (0,4-0,5 бала). Також називалися (однак отримали лише 0,1-0,3 бала) такі характеристики, як винахідливість, організаторські здібності та ерудиція.

“Ідеальний учитель”, на думку респондентів, це передусім професіонал (3,5 бала), людяний, доброзичливий, з розвинутою емпатією (3,1), ерудований (2,2), забезпечує стабільно високу результативність у роботі (2,1), інтелігент (1,2). Також йому притаманні й інші характеристики: комунікабельність, компетентність, наявність покликання й талану, творчість, вимогливість, готовність повністю віддаватися роботі (їхня вага становила 0,8-0,9 бала). Він справедлива і терпима людина, інтелектуал, моральний приклад (зразок для наслідування), хороший організатор, спроможний розкрити можливості кожного учня (0,4-0,5 бала). Також називалися (однак отримали лише 0,1-0,3 бала) такі характеристики, як “дотепний”, “з почуттям гумору”, “уміє керувати собою”, “мудрий”, “працьовитий”, “щасливий” та “ініціативний”.

“Успішний дорослий” в очах учасників гри виглядав передусім таким: підприємливий (4,2 бала), наполегливий (4,2), думає насамперед про власний успіх (4,1), цілеспрямований (2,2), комунікабельний (1,9), незалежний (1,5), уміє прогнозувати майбутнє і критично мислити (1,1). Йому також притаманні готовність до ризику, практичність, адаптивність, хитрість (вага цих якостей становила 0,8-0,9 бала) та компетентність, амбіційність, холоднокровність і самовпевненість (0,4-0,5 бала). Також називалися (вага їх при цьому становила лише 0,1-0,3 бала) такі характеристики, як професіоналізм, вольовий характер, фізичне здоров’я, інтелект, працьовитість, інтелігентність, удачливість.

На основі аналізу отриманих результатів ми окреслили низку важливих тенденцій.

Образ “успішної людини”, змальований учасниками гри, вирізняється досить-таки негативним характером, хоча, здавалося б, саме успішна людина є суспільним замовленням школі. Погоджуючись із міркуваннями Е. Фромма [8], що сучасне суспільство придушує прагнення людини жити повнокровним життям, бути вільною і любимою (а така людина в сучасному світі була б значно меншою мірою придатною для виконання приписаних їй соціальних функцій, вона б протестувала проти хворого суспільства, вимагаючи соціально-економічних змін), усе ж таки спробуємо виділити конструктивне: у

суспільстві сьогодні існує запит (і це визнають самі педагоги) на людину самостійну, підприємливу, незалежну, комунікабельну, здатну критично думати і схильну до ризику.

А проте самооцінка учасників гри (образ “хорошого вчителя” та “ідеального вчителя”) якісно відрізняється від образу “успішної людини”. Основна увага тут зосереджена на характеристиках, притаманних добросовісному, старанному і компетентному виконавцю (людяний, доброзичливий, професіонал, компетентний, любить і поважає дітей, уміє керувати ситуацією в класі тощо). Більше того, оцінюючи перспективи свого професійного та особистісного розвитку, респонденти не бачать необхідності кардинальних змін для себе (образ “ідеального вчителя” власне, не відрізняється від образу “хорошого вчителя”, відмінності між ними лише кількісні). Інакше кажучи, учасники гри досить чітко усвідомлюють, які якості потрібні, щоб досягти успіху в сучасному житті; вони вельми негативно оцінюють такий набір якостей і переконані, що їм такі якості аж ніяк не притаманні, водночас не намагаються (більше того, якщо судити з їхніх уявлень про “ідеального вчителя”, навіть не вважають за потрібне) розвивати їх у собі.

У переліку уявлень про “хорошого” учня домінують якості, які відображають прагнення педагогів до соціальної злагоди в шкільному середовищі, тобто більш позитивно останні оцінюють дітей, які легко піддаються педагогічним впливам і добре керовані. Важливо, що і в образі “ідеального” учня практично не трапляються такі характеристики, як критичність мислення, самостійність, дух змагання, наявність власних переконань тощо (усе те, що робить людину успішною в соціально-економічному житті). По суті, йдеться про наявність істотної розбіжності між соціальним замовленням (типом особистості, якого потребує сьогоденне суспільство) і тим, яка людина реально формується сьогодні в школі. Гіпотетично цю розбіжність можна трактувати як вираження підсвідомого прагнення педагогів створити більш комфортні умови для власної діяльності.

Результати наступного експерименту підтверджують правомірність виділення розглянутих вище тенденцій. Отже, учителям було запропоновано назвати ті слова, за допомогою яких вони найчастіше оцінюють розвиток учнів у професійному спілкуванні з колегами. При цьому малося на увазі, що суб’єктивна семантика, згідно з концепцією О. Ю. Артем’євої [9], являє собою систему смислів, яка не тільки опосередковує процес інтеріоризації людиною соціально-культурного досвіду, а є ще й засобом формування суб’єктивного досвіду. Виходить, суб’єктивна семантика професійної свідомості є індивідуальною системою значень і смислів, яка в процесі засвоєння суб’єктом досвіду

професійної діяльності зумовлює зміни в образі світу людини та сприяє виникненню професійного ставлення до дійсності. Відповідно названі параметри оцінювання будуть виступати тими суб'єктивними чинниками, що визначають, які сторони розвитку особистості учнів перебувають передусім у полі уваги педагогів. Вага кожного такого параметра визначалася за формулою: $N = A/B$, де N – вага, A – кількість педагогів, які назвали відповідне дієслово, а B – загальна кількість опитаних. Число названих слів коливалося від 3 до 18 (при середньому значенні 6,8).

Оцінюючи отримані результати в цілому, насамперед зауважимо, що більшість респондентів у ході виконання поставленого завдання зіткнулися із серйозними труднощами, що свідчить про слабкий рівень розвитку у них педагогічної рефлексії. Проявилось це в тому, що було названо багато слів, які жодним чином не стосувалися оцінки розвитку особистості учня, а тому були віднесені нами до категорії “випадкові” (її узагальнена вага становила 2,1 бала). Про це свідчить і частота використання респондентами понять “розвивається” (вага 0,6 бала), “росте” (0,3) і “дорослішає” (0,2), які можна розцінити як своєрідні метафоричні інтегральні індикатори розвитку учнів, за якими у знятому вигляді приховується багато конкретних соціальних, педагогічних і психологічних показників. Найбільшу вагу (0,7 бала) отримав параметр “вчиться” – ось на що насамперед звертають увагу педагоги, будуючи свої взаємини з учнями. Близькими за вагою до нього є й інші запропоновані респондентами поняття: “думає” (0,6), “розумнішає”, “читає” (по 0,2), “спостерігає”, “пізнає”, “співає”, “танцює” (0,1).

У багатьох випадках респонденти називали слова, які стосувалися зовнішніх проявів розвитку дитини, його виявлення в певних діях: “працює” (0,3), “бігає”, “стрибає”, “виконує” (0,2), “грається” (0,1). При цьому досить великою була узагальнена вага (0,6 бала) запропонованих понять, у яких зверталася увага на негативні з погляду вчителя сторони поведінки учнів як показники їхнього розвитку (“бешкетує”, “лінується”, “хитрує”, “заважає”, “набридає” тощо).

Майже не трапляються у відповідях респондентів поняття, які вказують на розвиток взаємин учнів з іншими людьми. Сумарна вага таких понять (“співчуває”, “співпрацює”, “допомагає” тощо) становила лише 0,3 бала. Така ж картина спостерігається і щодо понять, які характеризують внутрішній – духовно-психологічний – аспект розвитку особистості (сумарна вага останніх становила 0,2 бала).

Висновок. На основі аналізу отриманих у ході проведеного дослідження результатів було визначено особливості оцінювання су-

часними педагогами особистості своїх учнів. Виявлені особливості свідчать про:

- великий вплив індивідуальних цінностей і власного життєвого досвіду вчителів на характер оцінних процесів;
- наявність істотних суперечностей між спрямованістю оцінних процесів і сьогоденними суспільними вимогами до школи;
- дуже збіднений набір параметрів – соціальних, індивідуально-типологічних, соціально-психологічних тощо, за якими здійснюється педагогічне оцінювання учнів;
- слабкий розвиток у вчителів педагогічної рефлексії.

Перспективи дальшого пошуку ми вбачаємо в розробленні та апробації програми корекції проблем в оцінній діяльності педагогів, виявлених у ході проведеного нами дослідження.

Література

1. Максименко С. Передмова // Гуманістична психологія : антологія : у 3 т. Т. 1. Гуманістичні підходи в західній психології ХХ ст. / за ред. Р. Трача і Г. Балла. – К., 2001. – С. 3–10.
2. Максименко С. Д. Технологія спілкування (комунікативна компетентність вчителя: сутність і шляхи формування) / С. Д. Максименко, М. М. Заброцький. – К. : Главник, 2005. – 112 с.
3. Мышление учителя: Личностные механизмы и понятийный аппарат / под ред. Ю. Н. Кулюткина, Г. С. Сухобской. – М. : Педагогика, 1990. – 102 с.
4. Мясищев В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясищев ; под ред. А. А. Бодалева. – М.–Воронеж : МОДЭК, 1995. – 229 с.
5. Заброцький М. М. Педагогічна психологія / М. М. Заброцький. – К. : МАУП, 2000. – 100 с.
6. Заброцький М. М. Емпіричне дослідження особливостей самосвідомості вчителя / М. М. Заброцький // Актуальні проблеми психології. Екологічна психологія : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2006. – Т. 7. – Вип. 7. – С. 104–110.
7. Заброцький М. М. Топографія комунікативної компетентності педагога / М. М. Заброцький // Актуальні проблеми психології. Екологічна психологія : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Житомир, 2009. – Т. 7. – Вип. 19. – С. 272–276.
8. Фромм Э. Бегство от свободы / Э. Фромм ; пер. с англ. ; общ. ред. и послесл. П. С. Гуревича. – М. : Прогресс, 1989. – 272 с.
9. Артемьева Е. Ю. Основы психологии субъективной семантики / Е. Ю. Артемьева ; под ред. И. Б. Ханиной. – М. : Наука ; Смысл, 1999. – 350 с.

© Заброцький М. М.

ПРАГМАТИЗМ ЯК НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТА: ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Л. А. Завірюха, м. Київ

Розкриваючи тлумачення поняття “прагматизм”, автор звертає пильну увагу на сформований стереотип – догматичне консервативне мислення, яке дає “збої”, у його розумінні. Пропонується більш повне визначення цього поняття, обґрунтовується необхідність доповнення його моральним аспектом. Наведено пряму мову молодих людей щодо їхнього “бачення” прагматизму в нашому проблемному сьогодні. Сформульовано деякі прагматичні рекомендації, поради як стати прагматичною особистістю.

Ключові слова: прагматизм, прагматична особистість, студент, життєдіяльність, зиск, стереотипи, мораль, толерантність.

Раскрывая толкование понятия “прагматизм”, автор заостряет внимание на сформированном стереотипе – догматичном консервативном мышлении, дающем “сбои”, в его понимании. Предлагается более полное определение этого понятия, обосновывается необходимость дополнения его моральным аспектом. Приведена прямая речь молодых людей об их “видении” прагматизма в нашем проблемном сегодняшнем дне. Сформулированы некоторые прагматические рекомендации, советы как стать прагматичной личностью.

Ключевые слова: прагматизм, прагматичная личность, студент, жизнедеятельность, выгода, стереотипы, мораль, толерантность.

The concept “pragmatism” is regarded in connection with the stereotype as a dogmatic and conservative thinking which has lots of disparities. The author proposes definition of this concept complementing it with moral aspect and tries to form some pragmatic recommendations and advices how to become pragmatic person.

Key words: pragmatism, pragmatic person, student, vital activity, benefit, stereotypes, morals, ethics, tolerance.

Проблема. Живемо в проблемному світі з усіма його труднощами і непорозуміннями. Вижити і знайти себе в нашому жорстокому, холодному, користолюбному середовищі, де культивуються споживацтво, збагачення, авантюризм, вихвалання сумнівними “досягненнями”, збільшується майнова нерівність, дуже непросто. Стати прагматичною людиною, досягати позитивних результатів, орієнтованих на загальнолюдські цінності для більшості студентів має бути сьогодні домінантою.

Мета статті: підкреслити значимість морального аспекту в сучасному трактуванні поняття “прагматизм”; сформулювати деякі прагматичні рекомендації, поради як стати прагматичною особистістю.

Прагматизм, прагматичний – від грецького *pragma*, англійського *pragmatism* – дія, діловий, досвідчений. Великий тлумачний словник сучасної української мови [1], Тлумачний словник іншомовних слів [2], Новий словник іншомовних слів [3] визначають феномен “прагматизм” як діяльність, спрямовану на певну вигоду, користь для себе; дотримання вузькопрактичних інтересів у будь-якій справі, у повсякденній поведінці.

Радянська доба в минулому. Але її вельми своєрідна і не менш різномірдна спадщина досі з нами. Як і тлумачення поняття “прагматизм”. Сформований стереотип, догматичне консервативне мислення дають “збої” в його розумінні і використанні. Справді, термін “кульгає” через деяку невизначеність. Порушена проблема широка, нерозроблена. Вона розбурхує думку і дає привід для дискусій. Сподіваюсь, що останні зламують подекуди поширені серед молоді стереотипи і догматичне трактування суті поняття “прагматизм” радянських часів та приведуть до нового, раціонального його розуміння.

“Прагматизм” як категорія сучасності означає дії, діяння, підпорядковані поставленим цілям, досягнення яких спрямоване на позитивний результат [4; 5]. Без порушення моральних засад, норм, які відповідають загальнолюдським цінностям. Моральний бік прагматизму – обов’язковий! Особливо нині, коли моральні основи життя розбалансовані [6].

Ще І. Кант стверджував: “Мораль – учення не про те, як ми повинні зробити себе щасливими, а про те, як ми маємо стати достойними щастя”.

“Скачати” реферат з інтернету – це не прагматизм, а свідчення недалекоглядності, лінощів, халтури. Адже у таких випадках не йдеться про збагачення думки, поповнення якісних знань.

Життя доводить, що зиск, зиск попри все веде до зухвалості, а часто і до зради (а то й до злочину!). Прагматизм передбачає мислення, мету, потреби, мотиви, інтереси, наміри, волю, здібності, цінності тощо, а також максимальне врахування рис особистості та можливостей інтелекту. Прагматизм “претендує” на виявлення (пошук, відбір) умов, які забезпечують успішну роботу з моделювання цих рис і застосування їх у практичній діяльності, зокрема в побуті.

Не уявляючи на початку діяльності її результату, неможливо віднайти засоби (механізми) його досягнення. Набуття студентами навичок, умінь моделювати ситуації та реалізувати їх потребує роз-

роблення механізмів дій у реальному житті. Показником прагматичності є результативність як у матеріальному, так і духовному сенсі. Прагматичним діловим людям не притаманні лінощі, аморфність, невизначеність – навпаки: у них жива думка, гострий “зір”, для них кожна мить реальності наповнена змістом із додержанням моралі. Прагматизм не відкидає здорову амбітність.

Прагматичні особистості застосовують комп’ютерний переклад, створюють інформаційно-пошукові системи, вдаються до автоматичного реферування, розроблення мов для космічного реферування. Досягненням британських учених є розроблення комп’ютерної програми, яка навчає німих дітей мови. Прагматизм – це насамперед конструктивне ставлення до життя.

Приємно було дізнатися, що команда України, представлена львівськими студентами, перемогла в XXXI фіналі чемпіонату світу зі стратегічного менеджменту – Global Management Challenge (GMC) International 2009/2010. Студенти здобули досвід комплексного управління підприємством, продемонстрували, що чемпіонські вершини підкорює інтелект.

Утім, студентська молодь різна. Є ті, для кого прагматизм поєднується з мораллю. Інші цим не переймаються, а обирають найлегші шляхи досягнення мети.

Мені як авторові імponує прагматично налаштована молодь, яка пізнає моральні основи життя. Поцікавилася їхніми думками.

Вікторія Прасол, студентка Відкритого міжнародного університету розвитку людини “Україна”: “Прагматизм має різне наповнення. Усе залежить від конкретної ситуації... Тому, на мій погляд, немає нічого поганого в тому, що, беручись за якусь справу, людина вирішує, а чи варта гра свічок? Чи принесе користь конкретне діло? Людина розподіляє свій час на більш важливі речі і менш важливі. Або обирає легший шлях до своєї мети. І від цього нікуди не подітися... Така природа людська. Інша річ, коли чиниш так у стосунках. Обдумуєш: “А що мені це знайомство дасть? А чи впливова ця людина?” Це вже ознаки меркантильності і негідної поведінки. Не можна будувати стосунки з людьми, спираючись у своїх оцінках не на їхні людські риси, а на блиск і мішуру, якою ті прикриваються. Мені здається, що в нашому житті і так багато “силікону”, гри і несправжності, щоб самому ставати штучним. Тому я проти прагматизму в спілкуванні. Щирість і людська доброта можуть стати справжнім “ковтком повітря” серед бруду й лицемірства”.

Аліса Гордійчук, студентка Національного університету “Острозька академія”: “Обираючи університет, я досліджувала його рейтинг престижності серед інших українських ВНЗ. Адже від цього

безпосередньо залежить моє майбутнє працевлаштування. Обравши для вступу Острозьку академію, я жодного разу не пошкодувала. Тут я отримую не просто ґрунтовні фахові знання, а справжній інтелектуальний багаж, який, певна, повинен мати кожен, хто володіє дипломом про вищу освіту. У цьому і є мій прагматизм – я шукаю користь у всьому, що мені пропонує моя навчальна програма”.

Анна Шкільна, студентка факультету філології та масових комунікацій ВМУРоЛ “Україна”: “Усе, що з розрахунком, вигодою та користю, не дає справжньої радості. Намагаюся керуватися настановою моєї мудрої мами – діяти так, як підказує серце, не зраджуючи своїх принципів. “Інтуїція тут є моїм добрим ангелом-охоронцем”, – каже вона. Коли ці її слова спрацьовують у моєму житті, я завжди перемагаю. Головне – у всьому бути щирою і справжньою. Це постійна праця над собою, своєю модальністю і культурою. Бути світлом і бачити світло в інших. У навчанні прагну наполегливості. У ділових відносинах схиляюся до толерантності і відкидаю панібратство”.

Дмитро Пузиков, аспірант Інституту педагогіки НАПН України, (випусник і викладач ВМУРоЛ “Україна”): “Прагматизм – це життєвий принцип, який зобов’язує молоду людину визначити й оцінювати свої життєві цілі, плани, задуми, беручи до уваги їхню практичну придатність; орієнтуватися на практичну діяльність, корисність і результативність. Прагматизм – це також здатність тверезо оцінювати і враховувати реалії життєдіяльності, які часто суперечать юнацьким мріям і задумам. Сучасний студент, якщо він хоче досягти кар’єрного успіху, має бути прагматичним. Але без фанатизму! Крайнощі прагматизму, утилітарне ставлення до своєї діяльності і світу не приносять очікуваної користі, бо руйнують і людину, і її світ. Слід бути прагматичним, але так само необхідно радіти життю, бачити красу природи, насолоджуватися мистецтвом, не цуратися звичайних людських проявів. Надто прагматична в юності людина відчуватиме себе ошуканою, бо сама вкраде в себе юність. У студентські роки мій прагматизм виявлявся в ранжуванні навчальних дисциплін за їхньою значимістю для подальшої професійної діяльності та розвитку особистісного потенціалу. Я концентрувався на виявленні найбільш значущого. Усе інше – другорядне. Мене особливо цікавили люди, які працювали за обраною мною професією. Я намагався спілкуватися з ними, брав посильну участь у соціальній діяльності. Важливим напрямом діяльності студента, який прагне відзначитися, досягти відчутних результатів, є науково-дослідна робота”.

Прагматичні рекомендації, поради як стати прагматичним:

– не боятися стати іншим;

- розширювати знання про самого себе, визначити власну самооцінку;
 - постійно дбати про самоосвіту і самовиховання;
 - пам'ятати, що думка лежить в основі будь-якого виду діяльності, з неї починається і нею закінчується. Яка думка, такий і результат;
 - досягати мети своєю наполегливою працею, “роботою занурити себе” (Леся Українка); дбати про ефективність праці;
 - аналізувати власні дії (і дії конкурентів), якими досягаються цілі і задовольняються потреби; враховувати моральний фактор;
 - усвідомлювати помилки, робити з них життєствердні висновки; давати тверезу оцінку обставинам; шукати достойний вихід з будь-якої ситуації;
 - бути менеджером власного часу, ощадливо й раціонально ним розпоряджатися;
 - вчитися володіти собою у будь-якій ситуації, налаштувати себе на позитив, впевненість у задуманому;
 - “вичавлювати” із себе негативні, “отруйні” якості: ненависть, жорстокість, озлобленість, мстивість, зухвалість, заздрість тощо. Пам'ятати, що втрата почуття міри, здорового глузду веде до цинізму, виходу за межі моралі, коли користь, вигода досягаються будь-якою ціною. Жити за законами добра;
 - дотримуватися принципу: не роби іншому того, чого не хотів би, щоб зробили тобі;
 - вивчати конкурентів, аналізувати їхні дії; добирати методи і засоби, спрямовані на позитивні результати, які випереджали б дії конкурентів, не принижуючи їх;
 - вдаючись до компромісів, корисно пам'ятати: компроміс – гарна парасолька, але поганий дах; компроміс завжди коштує дорожче, ніж будь-яка альтернатива;
 - виробляти власну громадянську позицію; дбати про пошук власного місця в сучасній розбудові держави, громадянського суспільства;
 - керуватися принципом толерантності (терпимості), який тепер набуває іншого наповнення; це не тільки терпимість, а й принцип розуміння; оце розуміння і є сьогодні головним змістом принципу толерантності;
 - ніколи не відповідати негативом на негатив; ніколи не сперечатися з дурнем – люди можуть і не помітити різниці між вами.
- Доречно замислитися над висловами: “Таїна буття людського не в тому, щоб лише жити, а в тому, для чого жити” (Ф. Достоевський);

“Я народився і жив для добра і любові” (О. Довженко); “Прагніть не до того, щоб добиватися успіху, а до того, щоб ваше життя мало сенс” (А. Ейнштейн).

Варто наповнювати кожний свій прожитий день не безглуздою суєтою, а радістю. Дорогу долає той, хто йде.

Висновки:

1. Догматичне тлумачення поняття “прагматизм”, представлене в сучасних словниках, варто переосмислити, доповнивши його моральним аспектом. Домінуючим у будь-якій сфері життєдіяльності є моральний імператив. Люди змінюються, а вічні цінності нетлінні.

2. Процес виховання як суспільне явище вимагає докорінних змін у якості його змісту, зокрема формування у молоді системи загальнолюдських цінностей, стилю, образу самостійного мислення. (Нині спостерігаємо занепад культури мислення). Прийшов час відновлювати культурні навички.

3. Прагматичну рекомендації як *статти прагматичною особистістю* “виписані” на основі аналізу позитивного життєвого досвіду.

Література

1. Прагматизм // Великий тлумачний словник сучасної української мови / [колектив авторів]. – К. : Перун, 2005. – С. 1102.
2. Прагматизм // Л. П. Крысин. Толковый словарь иностранных слов / Л. П. Крысин. – М. : Эксмо, 2007. – С. 617.
3. Прагматизм // Новий словник іншомовних слів / [уклад. О. Сліпущко]. – К. : Перун, 2008. – С. 491.
4. *Джеймс В.* Прагматизм / Вільям Джеймс. – К. : Альтернативи, 2000. – 144 с.
5. Прагматизм // Новейший словарь иностранных слов и выражений. – Минск : Харвест, 2007. – С. 652.
6. Кримський С. Принципи духовності ХХІ століття / Сергій Кримський // Екстракт 150 : у 2-х ч. – К. : Укр. прес-група, 2009. – Ч. 1. – С. 116–130.

© Завірюха Л. А.

АНАЛІЗ ТИПІВ ЖИТТЄВИХ СТИЛІВ І РІВНІВ ЇХНЬОГО РОЗВИТКУ В ПІДЛІТКОВОМУ І ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

О. Г. Малина, м. Запоріжжя

Статтю присвячено аналізу типів життєвих стилів та рівнів їхнього розвитку в підлітковому і юнацькому віці. Доведено, що типи життєвих стилів можна проранжувати за ступенем їх відповідності особистісній зрілості і, отже, розглядати як рівні розвитку життєвого

стилю особистості – від найпримітивнішого до найрозвинутішого під кутом зору самоактуалізації, соціальної зрілості і життєтворчості.

Ключові слова: стиль життя особистості, тип життєвого стилю, суб'єкт життєвого стилю, самовизначення особистості, особистісна зрілість, активність особистості, спрямованість особистості.

Статья посвящена анализу типов стилей жизни и уровней их развития в подростковом и юношеском возрасте. Доказано, что типы стилей жизни можно ранжировать по степени их соответствия личностной зрелости и, таким образом, рассматривать как уровни развития стилиа жизни личности – от наиболее примитивного к наиболее развитому с точки зрения самоактуализации, социальной зрелости и жизне-творчества.

Ключевые слова: стиль жизни личности, тип стилиа жизни, суб'єкт стилиа жизни, самоопределение личности, личностная зрелость, активность личности, направленность личности.

The article is devoted to the study of life styles' types and the levels of it's development in adolescence and early adulthood. It is proved that life styles' types can be ranged by the degree of their personal maturity development: from the most primitive to the most developed in the context of independence, social maturity and vital creation.

Key words: personal lifestyle, lifestyle types, subject of lifestyle, personal self-determination, personal maturity, personal orientation, personal activity.

Наукова постановка *проблеми* формування життєвого стилю особистості привертає увагу до ряду досі не вирішених питань. Найважливіші з них стосуються природи, структури і розвитку життєвого стилю особистості.

Мета статті: аналіз розподілу типів життєвих стилів за віковими групами; виявлення взаємозв'язку між стилем життя особистості і її психологічною та соціальною зрілістю, тенденціями до самореалізації, актуалізації своїх здібностей.

Теоретико-методологічний аналіз поняття “стиль життя” став підставою для того, щоб розглядати цей феномен як складну, багаторівневу і водночас цілісну систему стійких рис життєдіяльності. Ця система формується на основі потреб та здібностей особистості і проявляється в процесі реалізації нею своєї життєвої мети та планів. Її структурними компонентами є активність і спрямованість особистості.

Активність у структурі життєвого стилю особистості підліткового і юнацького віку – це, власне, міра взаємодії суб'єкта з навколишньою дійсністю, такий спосіб самовираження і самодійс-

нення особистості в житті, за якого вона стає цілісним, самостійним і здатним до розвитку суб'єктом. *Спрямованість* особистості розглядають як стійку домінуючу систему мотиваційних утворень, модус особистості, стрижень її структури, що відтворює домінанту, яка стає вектором поведінки.

Залежно від рівня та особливостей активності (висока, ситуативна, низька) і спрямованості (індивідуалістична, колективістична, праксична) (було побудовано номінальну шкалу, що охоплює: 1) пасивно-індивідуалістичний; 2) ситуативно-індивідуалістичний; 3) активно-індивідуалістичний; 4) пасивно-колективістичний; 5) ситуативно-колективістичний; 6) активно-колективістичний; 7) пасивно-праксичний; 8) ситуативно-праксичний; 9) активно-праксичний (творчий) типи життєвого стилю особистості.

Розуміння особистості як суб'єкта життя дає підстави для вивчення життєвого стилю особистості як динамічної категорії, особливістю якої є можливість становлення, переходу від більш низького рівня розвитку до більш високого. Провідні ознаки життєвого стилю та онтогенетичні закономірності його розвитку свідчать про те, що цей психологічний феномен як інтегральна характеристика життєдіяльності суб'єкта і спосіб його взаємодії зі світом формується в процесі життєвого, особистісного, соціального та професійного самовизначення і має стати результатом його успішної реалізації.

Завданням *експериментальної* частини дослідження було з'ясувати динаміку становлення життєвих стилів особистості протягом вікового періоду з 14-15 до 20-21 років. У ході дослідження було проведено тестування 337 респондентів у підлітковому (13-14 років), старшому шкільному (16-17 років) і юнацькому (20-21 рік) віці.

На основі узагальнення одержаних даних ми склали короткі характеристики типів життєвого стилю особистості підліткового і юнацького віку (табл.).

1. *Пасивно-індивідуалістичний тип* вирізняється провідною спрямованістю його представників на задоволення власних егоїстичних потреб, коли провідним мотивом поведінки виступає орієнтація на власний добробут, прагнення до зовнішнього успіху і престижності. Інших людей особи з даним типом життєвого стилю розглядають лише як засіб досягнення власних цілей і бажань. Їхня поведінка егоїстична, нетактовна та інфантильна. Активність представників цього типу визначається очікуванням неприємних наслідків; особи з таким типом життєвого стилю малоініціативні, недисципліновані та схильні планувати своє майбутнє на ближчі терміни часу. Загалом цей тип життя можна охарактеризувати як *споживацький*.

Таблиця

Розподіл респондентів за типами життєвого стилю

Типи життєвого стилю	Вікові групи, n = 337					
	підлітки		старшокласники		студенти	
	кількість респондентів	частка у %	кількість респондентів	частка у %	кількість респондентів	частка у %
пасивно-індивідуалістичний (1)	41	12,17	33	9,79	18	5,96
ситуативно-індивідуалістичний (2)	104	30,86	118	35,02	79	26,16
активно-індивідуалістичний (3)	7	2,08	10	2,97	24	7,95
пасивно-колективістичний (4)	81	24,04	58	17,21	33	10,93
ситуативно-колективістичний (5)	91	27,00	85	25,22	67	22,19
активно-колективістичний (6)	3	0,89	3	0,89	15	4,97
самоціннісно-практичний пасивний (7)	7	2,08	17	5,05	30	9,93
самоціннісно-практичний ситуативний (8)	3	0,89	13	3,86	24	7,95
самоціннісно-практичний активний (9)	–	0	–	0	12	3,97

2. *Ситуативно-індивідуалістичний тип* характеризується нестійкою активністю і несамостійністю, амбітністю, азартністю, нездатністю контролювати, планувати та впорядковувати своє життя. Особам із ситуативно-індивідуалістичним типом життєвого стилю властиві ригідність, невпевненість у собі, нерівноваженість. Зовні їхня поведінка скидається на хаотичну і пошукову активність, але насправді вони поверхові, не мають стійких інтересів, захоплень, прихильностей, орієнтовані лише на збереження власної безпеки і переважно “пливуть за течією”.

3. *Активно-індивідуалістичний тип* проявляється в дієвій рішучості, високій пластичності, винахідливості, що спрямовані, однак, на власні егоїстичні інтереси. Упевненість у собі, інтернальність, незалежність, оптимістичність, висока самооцінка, легкість змінювання стратегій досягнення успіху характеризують осіб, яким притаманний цей життєвий стиль. Навколишній світ вони сприймають

передусім як театр для реалізації власного Я. Це успішні, спритні, самовпевнені ділки.

4. **Пасивно-колективістичний тип** – це насамперед схильність до життя у внутрішньому світі, замкнутість, дотримання традицій і ритуалів, орієнтація на групові норми та ідеали, при цьому некритичне ставлення до них. Представники цього типу легко піддаються впливу і за певних (несприятливих) умов ризикують поповнити соціальні групи ризику. Вони уникають відповідальних рішень, пасивні та песимістичні. Характерними психологічними рисами цього життєвого стилю є поступливість, довірливість і покірливість, що дає підстави вважати даний тип конформним і залежним.

5. **Ситуативно-колективістичний тип** визначають домінуючі мотиви спілкування і задоволення потреб взаємної симпатії. Активність осіб цього типу залежить від обставин, настрою, зацікавленості і спонукається переважно мотивацією боязні невдачі. Представники даного типу ставлять невинувато високі цілі, неадекватно оцінюючи свої можливості. Вони наполегливі та ініціативні, але несамостійні. Цей тип життєвого стилю гуманістично спрямований, альтруїстичний, доброзичливий, але надієвий через невпевненість у власних силах.

6. **Активно-колективістичний тип** розкривається через провідний принцип самореалізації – “усе життя віддати людям” – та характеризується високим рівнем активності, ініціативністю і самостійністю, потягом до активного способу життя та високої інтенсивності життєдіяльності в цілому. Особистість, якій притаманний цей життєвий стиль, доброзичлива, альтруїстична, упевнена в собі та проявляє якості групового лідера.

7. **Самоціннісно-практичний пасивний тип** – представники цього типу ініціативні, але нерішучі; провідним мотивом їхнього життя є бажання виконувати свою справу якнайліпше; їхня активність залежить від досягнення успіху; вони наполегливі, здатні долати труднощі, але ригідні, інертні, закриті; такі особи схильні до монотонної, копіткої праці та потребують емоційної підтримки і контролю з боку керівництва. Типовий представник цього типу – виконавець.

8. **Самоціннісно-практичний ситуативний тип** характеризується прагматичною спрямованістю представників, їхньою соціальною відповідальністю, моральністю, схильністю до лідерства. Але їхня активність нестабільна, мінлива і визначається домінуючим на цей час захопленням.

9. **Самоціннісно-практичний активний тип** характерний для особистісно зрілих, схильних до самоактуалізації, психологічно здоро-

вих людей з високим ступенем життєтворчості і самореалізації. Вони обирають конструктивні перетворювальні стратегії, вирізняються оптимістичним світосприйнянням, позитивною самооцінкою, реалістичним підходом до життя, яскравою мотивацією досягнення цілей. Цей тип можна визначити як *творчий*.

Як свідчать наведені дані, з віком частка респондентів, що належать до пасивно-індивідуалістичного (1), ситуативно-індивідуалістичного (2), пасивно-колективістичного (4) і ситуативно-колективістичного (5) стильових типів, зменшується і, навпаки, зростає питома вага представників активно-індивідуалістичного (3), активно-колективістичного (6), самоціннісно-практичного пасивного (7), самоціннісно-практичного ситуативного (8) та самоціннісно-практичного активного (творчого) (9) стильових типів. Зазначимо, що лише серед респондентів-студентів з'являються представники самоціннісно-практичного активного стильового типу – 12 осіб (3,97%).

Як бачимо з розподілу типів у різних вікових групах, *підліткам* властивий переважно ситуативно-індивідуалістичний, пасивно- та ситуативно-колективістичний типи життєвого стилю, тобто вони належать до групи з низьким і середнім рівнем розвитку. Ідеться про початковий етап становлення життєвого стилю особистості. Переважна колективістична спрямованість (51,9% опитаних цієї вікової групи) у структурі життєвого стилю підлітків пояснюється віковими особливостями особистісного розвитку, а саме орієнтацією на спілкування з однолітками, потребою в самоповазі і самоствердженні, що проявляється у позитивному ставленні з боку друзів. Орієнтація на майбутнє, поява перспективних планів, віддалених цілей, але відмова від поставленої мети через ще слабкі волю та навички саморегуляції пояснюють домінування стилів життя з низькими чи нестабільними параметрами активності.

Для старшокласників характерні ті ж самі типи життєвого стилю, але їх розподіл змінюється: суттєво знижується частка пасивно-колективістичного типу життєвого стилю, що може свідчити про помітний розвиток самосвідомості, самостійності, самооцінки, усвідомлення власної індивідуальності. Значуще збільшується (порівняно з підлітками) відсоток стилів життя із самоціннісно-практичною спрямованістю, що свідчить про вплив таких вікових новоутворень, як професійне і життєве самовизначення, прагнення до самовдосконалення, визначення життєвих планів, професіоналізація інтересів.

У юнацькому віці (студенти) спостерігається тенденція до значущого збільшення частки типів життєвого стилю із самоціннісно-практичною спрямованістю (22% респондентів) та високими рівнями активності (73,2%) і, навпаки, різкого зменшення частки пасивних,

індивідуалістичних стилів життя. Це свідчить про якісно новий рівень вікового розвитку особистісної і стильової сфери. Крім того, серед студентів уже є представники самоціннісно-практичного активного типу життєвого стилю; за своїми характеристиками він асоціюється з поняттям здорової, гармонійної, самоактуалізованої особистості, що свідчить про набуття молодого людиною цього типу особистісної зрілості в процесі успішного життєвого, особистісного та професійного самовизначення.

Результати дослідження підлітків і старшокласників показали, що в цих вікових групах не представлені чи найменше представлені типи з високим рівнем активності та самоціннісно-практичною спрямованістю особистості. Найвищі показники отримали типи з індивідуалістичною та ситуативною спрямованістю, що, на наш погляд, зумовлено віковими особливостями розвитку особистості, а саме важливістю інтимно-особистісного спілкування з однолітками, появою рефлексії, формуванням Я-концепції як новоутвореннями даних вікових груп. Що ж стосується студентів, то в цій віковій групі найменшою мірою представлені типи з низьким і високим рівнями активності та практичною спрямованістю особистості.

Аналіз наведених вище типів життєвих стилів, їхніх психологічних характеристик та розподілу за віковими групами дає підстави, аби вважати ці типи й етапами розвитку стилю життя. Щоб зробити порівняння більш наочним, ми зобразили отримані результати графічно (рис.). Як видно з графіка, у кожній наступній віковій групі спостерігається тенденція до зменшення частки респондентів, що належать до пасивно-індивідуалістичного (1), ситуативно-індивідуалістичного (2), пасивно-колективістичного (4) і ситуативно-колективістичного (5) стильових типів. І навпаки, у студентів бачимо збільшення частки тих, хто представляє активно-індивідуалістичний (3), активно-колективістичний (6), самоціннісно-практичний пасивний (7), самоціннісно-практичний ситуативний (8) та самоціннісно-практичний активний (9) стильові типи.

Беручи до уваги отримані в ході проведеного експерименту дані можемо зробити такі узагальнення:

– частка тих, хто належить до *пасивно-індивідуалістичного* (1) стилю, з віком відповідно до рівня особистісного розвитку поступово зменшується (серед підлітків таких 12%, серед старшокласників – 10%, серед студентів – 6%). Це свідчить про те, що перший тип є одним з початкових у процесі формування життєвого стилю особистості і що з віком він (стиль життя) переформовується в інший, більш “високий”;

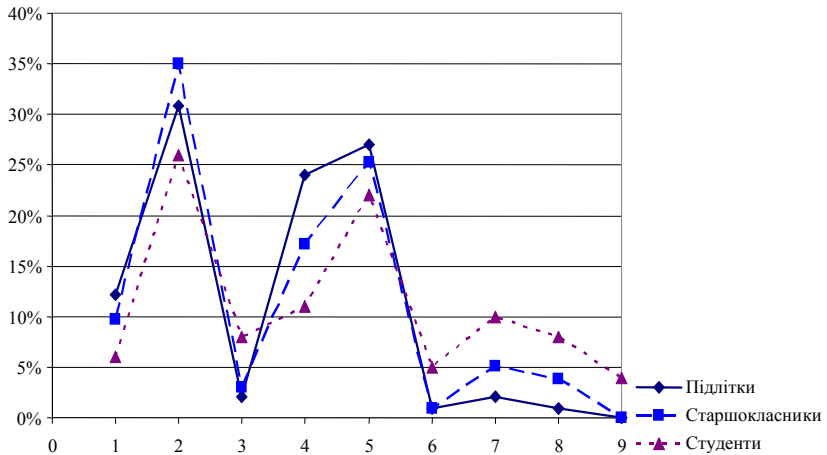


Рис. Розподіл респондентів за стильовими типами в різних вікових групах молоді

– поступово зменшується з віком і частка тих, хто належить до *пасивно-колективістичного* (4) типу (серед підлітків таких 24%, серед старшокласників – 17%, серед студентів – 11%). Отож четвертий тип є також одним з початкових у процесі формування життєвого стилю особистості й з віком він (стиль життя) переформовується теж у більш “високий”. Якщо порівняємо його з першим, то зауважимо, що у відсотковому відношенні впродовж періоду від підліткового до юнацького віку четвертий тип майже вдвічі перевищує перший (підлітки – 1:12%/4:24%; старшокласники – 1:10%/4:17%; студенти – 1:6%/4:11%). Це свідчить про те, що пасивно-колективістичний тип стоїть “вище” порівняно з пасивно-індивідуалістичним;

– *ситуативно-індивідуалістичний* (2) тип у період від підліткового до юнацького віку є найбільш поширеним (підлітки – 31%, старшокласники – 35%, студенти – 26%);

– порівняно нижча, а проте теж досить висока частка представників *ситуативно-колективістичного* (5) типу (підлітки – 27%, старшокласники – 25%, студенти – 22%), тобто його можна віднести до найпоширеніших типів у відповідні вікові періоди;

– *самоціннісно-практичний пасивний* (7) тип трапляється серед молодих помітно рідше, однак з віком його поширеність зростає (підлітки – 2%, старшокласники – 5%, студенти – 10%). Це свідчить про те, що на відносній шкалі життєвого стилю особистості цей тип посідає більш високу позицію порівняно з другим і п’ятим типами;

– *активно-індивідуалістичний* (3) тип у розглянутий період виражений приблизно так само, як і сьомий (підлітки – 2%, старшокласники – 3%, студенти – 8%), але його частка при цьому зростає не так помітно, як у сьомому (підлітки – 3:2%/7:2%, старшокласники – 3:3%/7:5%, студенти – 3:8%/7:10%);

– *активно-колективістичний* (6), як і *ситуативно-прагматичний* (8) тип, слабо виражений у цей період (підлітки – 6:1%/8:1%, старшокласники – 6:1%/8:4%, студенти – 6:5%/8:8%);

– *самоціннісно-праксичний активний* (9) тип у підлітковому і юнацькому віці поширений тільки серед студентів, та й то частка його представників невисока (4%), що свідчить тільки про початок формування даного типу у цей період.

Висновки. Дев'ять розглянутих нами типів життєвого стилю особистості послідовно розкривають динаміку його формування. Окрім того, аналіз психологічних характеристик кожного з типів життєвого стилю особистості та результати їх ранжування дають можливість вибудувати їхню послідовність залежно від ступеня розвитку: пасивно-індивідуалістичний (1), пасивно-колективістичний (2), ситуативно-індивідуалістичний (3), ситуативно-колективістичний (4), самоціннісно-праксичний пасивний (5), активно-індивідуалістичний (6), активно-колективістичний (7), самоціннісно-праксичний ситуативний (8), самоціннісно-праксичний активний (9).

Зрозуміло, що наведена послідовність – це, власне кажучи, ідеальний шлях розвитку, спадковості стилю. У реальному житті людина не завжди досягає у своєму розвитку вищих ступенів життєвого стилю – цього може й не статися, або ж розвиток може відбуватися стрибкоподібно, нелінійно. Але безперечним є той факт, що динаміка розвитку життєвого стилю від пасивно-індивідуалістичного – як споживацького, інфантильного та індіферентного – до активно-праксичного (творчого) – як соціально зрілого, самодостатнього і гармонійного стилю – відображає в цілому розвиток людини, метою якого є самоактуалізація і психологічне здоров'я. Такий висновок підтверджує і детальне порівняння психологічних характеристик діяльно-праксичного життєвого стилю з даними А. Маслоу, Г. Оллпорта, К. Роджерса та інших дослідників феномена самоактуалізації особистості, тобто її прагнення стати тим, ким вона могла б стати.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ДЕЗАДАПТАЦІЯ ДІТЕЙ ІЗ ЗАТРИМКОЮ ПСИХІЧНОГО РОЗВИТКУ У ДОШКІЛЬНОМУ ВІЦІ

А. П. Мельник, м. Луцьк

Розглядається одна з найбільш значимих проблем у психології особистості – здатність індивіда бути включеним у навколишній соціум. Аналізується залежність цієї властивості психіки від низки чинників – як зовнішніх, соціальних, так і внутрішніх, індивідуально-типологічних. Підкреслюється важливість означеної проблеми, коли йдеться про дітей, що мають певні відхилення в психічному розвитку.

Ключові слова: адаптація, дезадаптація, соціалізація особистості, онтогенез, дезонтогенез, затримка психічного розвитку дитини, депривація.

Рассматривается одна из наиболее значимых проблем в психологии личности – способность индивида быть включенным в окружающий социум. Анализируется зависимость данного свойства психики от ряда факторов – как внешних, социальных, так и внутренних, индивидуально-типологических. Подчеркивается важность указанной проблемы, когда это касается детей, имеющих определенные отклонения в психическом развитии.

Ключевые слова: адаптация, дезадаптация, социализация личности, онтогенез, дезонтогенез, задержка психического развития ребенка, депривация.

One of the most important problems in psychology of personality is an ability of individual to be plugged in surrounding socium. This mental property depends on many factors, both external, social and internal, individually typological. This problem is of a high importance for children which have certain defects of mental development.

Key words: adaptation, disadaptation, socialization, ontogenesis, dysontogenesis, mental retardation of the child, deprivation.

Проблема. На сучасному етапі становлення національної освіти в спеціальній психології та корекційній педагогіці означилися певні підходи до теорії виховання, розвитку та корекції дітей із затримкою психічного розвитку. Однак чимало питань психосоціальної адаптації таких дітей досі залишаються маловивченими.

Мета статті: на основі аналізу чинників соціальної дезадаптації визначити онтогенетичні особливості розвитку дітей із затримкою психічного розвитку, зокрема соціально дезадаптованих дітей дошкільного віку.

Про розвиток адаптаційних процесів слід дбати вже з раннього дитинства. Важлива умова ефективної адаптації дитини – стимуляція її

соціальних умінь та навичок, яких вимагає нове соціальне середовище. Однак діти, що перебувають у закладах інтернатного типу, з об'єктивних причин не можуть відчуті всю повноту соціальних стосунків, а тому набувають асоціальних схильностей. У зв'язку із цим у таких дітей часто спостерігаються прояви соціальної непристосованості, що поступово переходять у дезадаптаційні процеси.

Дезадаптація як поняття є антагонізмом щодо адаптації, тому неможливо зрозуміти суть дезадаптаційних процесів, не деталізуювши поняття “адаптація”.

Поняття “адаптація” (лат. *adaptatio* – пристосування), уперше вжите Германом Аубертом, спочатку використовували в медичній, а відтак психологічній літературі для позначення зміни чутливості аналізаторів під впливом пристосування органів чуття до діючих подразників. Пізніше це поняття почали використовувати в більш широкому значенні як будь-яке пристосування живого організму до існування в навколишньому середовищі. Адаптація забезпечує рівновагу між впливом організму на середовище і зворотним впливом середовища, тобто рівновагу у взаємодії суб'єкта і об'єкта. У наш час поняття “адаптація” входить у термінологічний апарат багатьох наук (філософії, психології, соціології, біології, фізіології, медицини), що свідчить про полідисциплінарне дослідження означеного явища і набуває в сучасних умовах усе більшого значення для комплексного вивчення і пізнання психології людини.

Поряд із гранично широким тлумаченням адаптації як пристосування живого організму до умов існування (П. К. Анохін, Г. Д. Волков, О. Б. Георгієвський, В. І. Медведєв, Н. Б. Оконська, С. І. Сорока та ін.) у сучасній психологічній літературі це поняття вживають і в більш вузькому значенні, коли потрібно розмежувати поняття соціальної адаптації і простого пристосування організму до умов зовнішнього середовища (К. О. Абульханова-Славська, Г. О. Балл, Ф. Б. Березін, Ю. У. Ган, Т. Г. Дічев, О. І. Зотова, А. А. Налчаджян та ін.). Сьогодні у психології поняттям “адаптація” позначають, з одного боку, властивості людини, що характеризують її стійкість до умов середовища, тобто рівень пристосованості до нього. А з другого боку, адаптація – це процес пристосування людини до змін, що відбуваються в навколишньому середовищі.

Так, Ф. Б. Березін [1] виділяє в єдиному адаптаційному процесі *три аспекти психічної адаптації*: власне психічний, соціально-психологічний і психофізіологічний. Усі вони тісно пов'язані єдністю сфери практичної діяльності людини. Зазначені аспекти дослідник оцінює як підсистеми в загальній системі психологічної адаптації. При цьому системотвірними чинниками для реалізації власне психічної

адаптації слугують підтримка психічного гомеостазу й збереження психічного здоров'я, соціально-психологічної організації адекватної мікросоціальної взаємодії, психофізіологічної адаптації, оптимальне формування психофізіологічних співвідношень. Порушення гомеостатичної рівноваги особистості призводить до стану дезадаптованості.

Особистісним рівнем аналізу причин соціальної дезадаптації є вивчення емоційної сфери, механізмів самосприйняття особи та з'ясування, чому саме ці причини є психотравмівними. У сучасній психології виділяють три рівні психічної адаптації, що дає змогу визначити, який саме з рівнів призводить до соціальної дезадаптації.

Адаптація незалежно від її виду (біологічна, соціальна, психологічна) передбачає наявність того, хто адаптується (системи чи індивіда, що адаптуються), і того, до чого адаптується (середовище). Індивідом, на думку Г. Д. Волкова і Н. Б. Оконської [2], може бути названа будь-яка система, якій властива індивідуальність. Індивідуальність пов'язана з відособленістю, автономністю й самоорганізацією. Індивід виокремлюється в самостійний аспект тільки в протиставленні зовнішньому середовищу, під яким розуміють будь-яку "іншу" систему того ж або вищого порядку.

Адаптацію в широкому значенні звичайно тлумачать і як будь-які види взаємодії індивіда й системи, що супроводжуються узгодженням їхніх структур, функцій та поведінки. Адаптація – явище двостороннє, де об'єкт адаптаційного аналізу не індивід сам по собі і не середовище, а їхня взаємодія. Будь-яке порушення цієї взаємодії призводить до дезадаптації. При цьому психологи виділяють самостійну одиницю аналізу – систему, що складається водночас із структури і функціональних характеристик обох сторін взаємодії – індивіда і середовища. Таку систему (на зразок "особистість – колектив", "учений – установа", "людина – машина", "людина – наукова і трудова діяльність") називають *адаптемою*. Усі адаптаційні поняття допускають існування таких адаптем. Під адаптемою як одиницею адаптаційного аналізу розуміють не бінарну взаємодію систем "індивід – середовище", а цілий ряд незалежних взаємозв'язків, їхніх автономних підсистем. Як бачимо, адаптаційна система в цілому залежить від характеристик окремих адаптем, які базуються на певних соціальних взаємодіях і розвиваються, ускладнюються протягом онтогенезу людини.

Адаптаційні можливості організму – основа для формування фізичного, психічного, соціального та духовного розвитку повноцінної особистості. Системний підхід до вивчення психічної адаптації дає змогу визначити її основні характеристики – чітку динамічність та ієрархічність. Ієрархія психічної адаптації базується на системі, яку розробив О. Р. Лурія [3]. Дослідник визначав основні складові, необ-

хідні для психологічного аналізу дезонтогенезу: активувальну підсистему регуляції психічного тону та когнітивну підсистему, що забезпечує пошук, сприйняття та переробку інформації. Система психічної адаптації вирізняється динамічністю, вона постійно розвивається. Функціональні можливості різних підсистем реалізуються під впливом біологічних і соціальних чинників, які сприяють розвиткові адаптаційних механізмів дитини або, навпаки, гальмують його.

Отже, вітчизняні і зарубіжні дослідники звертають увагу на комплексний характер адаптації і підкреслюють особливу значущість соціальних чинників у детермінації індивідуальної адаптації. Залежно від спрямованості й рівня активності особистості, що адаптується, виділяють різні типи адаптації. Розвиток індивідуальних механізмів адаптації (дезадптації) у більшості випадків залежить від генетичної основи та чинників середовища. Відповідно до цього твердження всі поведінкові прояви визначаються не одним, а кількома генами, тобто полігенетичною спадковістю. Тому соціальна дезадаптація, як і більшість психосоціальних розладів, залежить від генетики поведінки, конституційно-спадкової зумовленості, а також здатності дитини адаптуватися в онтогенезі. Як відомо, прояви соціальної дезадаптації залежать передусім від типу темпераменту, невротичної, або психопатичної, схильності особистості, тривалості впливів соціально дезадаптаційних чинників.

Про взаємодію спадковості і середовища свідчать три важливі сфери: інтелект дитини, її індивідуальні особливості та порушення психосоціального розвитку. А тому можемо визначити два провідних чинники соціальної дезадаптації – спадковість і несприятливе соціальне середовище. Результати досліджень близнюковим методом (Г. Ліндер, А. Робінзон), а також вивчення осіб, які мали певну полігенетичну близькість у різних соціальних умовах, показали, що психосоціальні розлади спостерігаються у 40 % дітей, які зростали в благополучних сім'ях, і у 96 % тих, хто виховувався в інтернатних закладах.

Спостерігаючи за поведінкою і психічними станами дитини, нескладно виявити низку певних ознак, які можна вважати передвісниками соціальної дезадаптації, а саме: розлади сну або засинання; часті соматичні хвороби; швидка втомлюваність; гіпоактивність або, навпаки, часті зміни настрою; немотивований негативний стан, напади ейфорії, гіперактивність тощо. Ці та багато інших ознак допомагають психологам помітити певне перевантаження організму дитини і своєчасно визначити причину порушень.

До продуктивних у вивченні чинників соціальної дезадаптації дітей дошкільного віку належить *онтогенетичний підхід*, важливим методологічним принципом якого є визначення функціонування пси-

хічних підсистем адаптації, динамічних механізмів розвитку та їх взаємозв'язку, аналіз чинників соціальної дезадаптації. Онтогенетичний підхід у вивченні психічних розладів у дітей ефективно застосовують вітчизняні і зарубіжні клініцисти (Н. І. Озерецький, К. М. Гуревич, Г. Ю. Сударева, Г. К. Ушаков, Л. О. Багдалян, В. В. Ковальов та ін.).

Період найбільш інтенсивного психічного розвитку людини припадає, як відомо, на дитячий і підлітковий вік, коли формуються її основні психічні функції та сама особистість. Дослідження в галузі вікової фізіології показують, що в онтогенезі змінюються різні етапи функціонування та реагування головного мозку; при цьому, на переконання Г. К. Ушакова [4], нові форми не змінюють старі, а підпорядковують їх.

Психічний розвиток дитини нерівномірний, різкі кількісні та якісні зміни спостерігаються під час *вікових криз*:

2–4 роки – перша вікова криза: формування самосприйняття, становлення самостійності дитини, виникнення перших статевих орієнтацій;

6–8 років – друга вікова криза: зміна ігрової мотивації на навчальну, оволодіння новими соціальними ролями, формування відповідальності і взяття на себе певних значущих обов'язків;

12–18 років – третя вікова криза: самоактуалізація, перші спроби самовиховання, самовизначення як особистості.

У певні кризові періоди, вважає В. В. Ковальов [5], у зв'язку з порушенням відносної фізіологічної і психофізіологічної рівноваги особливо часто виникають та проявляються психічні порушення. У 1927 р. Густав Швальбе вперше запропонував поняття “дизонтогенезу” для позначення відхилень на етапі формування організму дитини. Ковальов [6] об'єднує під цим поняттям усі порушення психічного розвитку в дитячому та підлітковому віці внаслідок розладів у формуванні, дозріванні структур та функцій головного мозку.

Важливий момент у вивченні як нормального онтогенезу, так і дизонтогенезу дітей дошкільного віку – біологічна здатність мозку до сприймання нових умов. Досить часто в практиці доводиться спостерігати приклади ситуативного дизонтогенезу, наприклад, коли батьки дитини, яка рано навчилася читати і писати, віддають її до школи в 5-6 років, не враховуючи психологічної та біологічної готовності дитини до шкільного навчання. Наслідком стає штучна затримка її психічного розвитку. Щоб усунути такі порушення, навіть не потрібні особливі психологічні процедури. Слід лише повернути дитину в умови, які відповідають її віковим особливостям. На необхідність врахування особливостей середовища та етапів біологічного розвитку звертає увагу у своїх працях і Л. С. Виготський [7].

Важливо відрізнити асинхронію від фізіологічної гетерохронії, тобто різночасового формування та дозрівання церебральних структур і функцій, що властиво нормальному психічному розвитку (Б. Г. Ананьєв, П. К. Анохін, Т. В. Карсаєвська). Разом з тим Г. К. Ушаков [4] розглядає декілька видів асинхронії, які впливають на дизонтогенез. Він визначає ретардацію як відставання однієї або декількох функціональних систем. Наприклад, дітям із затримкою психічного розвитку важче засвоювати правила групової роботи, ніж дітям з нормальним розвитком інтелекту, та й часу для такого засвоєння їм потрібно значно більше. Асинхронію дослідник порівнює також із акселерацією, коли одна або декілька систем розвиваються з явним пришвидшенням. Діти з аутичним синдромом швидше оволодівають навичками малювання, ніж ті, в яких немає порушень психічного розвитку. Крім того, Ушаков згадує і про третій варіант – складну асинхронію, де ретардація одних функцій сприяє акселерації інших. В онтогенезі і дизонтогенезі асинхронія розвитку психічних функцій найбільш помітна в періоди вікових криз, коли починається інтенсивне формування нових рис психіки індивіда.

В. В. Ковальов виокремлює ще й третій тип дизонтогенезу, пов'язаний із механізмом вивільнення та фіксації більш ранніх онтогенетичних форм нервово-психічного реагування. В основі цього типу дизонтогенезу лежать фізіологічна незрілість, а також повернення до недорозвинених форм нервово-психічного реагування. Під впливом несприятливих як біологічних, так і соціальних умов середовища може виникати затримка в дозріванні структур і функцій мозку [6].

Звичайно, у кожній функціональній системі і окремих її частин своя програма розвитку, однак головний мозок працює як єдине ціле. Інтегративна діяльність мозку спрямована на взаємодію з різними системами та їхню взаємну зумовленість. Еволюційний підхід у неврології та психіатрії дає змогу диференційовано підійти до вивчення психопатологічних розладів у дітей та підлітків і розробити класифікацію психічного дизонтогенезу.

У вітчизняній та зарубіжній патопсихології описано чимало різновидів психічного дизонтогенезу. Наприклад, Л. Каннер свого часу звертав увагу на два види порушень – недорозвиток і спотворений розвиток. Г. Ю. Сухарева [8] виділяє три види таких відхилень: затримка, ураження, викривлення розвитку.

Класифікація дизонтогенезу, запропонована В. В. Лебединським [9], містить шість основних видів психічного дезонтогенезу: психічна недорозвиненість, затримка психічного розвитку, уражений розвиток, дефіцитарний розвиток, викривлений розвиток, дисгармонійний розвиток.

Л. Ярроу визначає чотири види депривації: *материнська*, яка

розвивається коли немає тісного контакту з дорослим; *сенсорна*, що виникає внаслідок різкого зниження яскравості і різноманітності сенсорних стимулів; соціальна, зумовлена браком комунікацій з навколишнім середовищем; емоційна, спричинена недостатністю емоційних стимулів у взаєминах з персоналом.

Зовсім інакше намагаються пояснити явище депривації прихильники теорії навчання. У. Денніс, спостерігаючи за дітьми в закладах інтернатного типу, зробив висновок, що затримка психічного розвитку виникає у дітей не тому, що їм не вистачає материнської любові, а через неможливість учитися.

Д. Л. Гевірц визначив за причину депривації постійну обмеженість у діях та зовнішніх стимулах і нестачу контактів. Стимулів підкріплення явно недостатньо для утворення основних інтелектуальних навичок та вмій. Дослідник пов'язує виникнення депривації із зниженням впливів соціального змісту, що стимулює неспецифічні емоційні реакції. Соціальному середовищу, яке оточує дитину, бракує багатьох важливих елементів, які зазвичай визначають чітку соціальну роль індивіда (у більшості вихованців інтернатів немає сім'ї, матері чи батька, повноцінного спілкування з однолітками, у них чітко не визначені значущі дорослі, вони практично позбавлені особистих речей та особистого простору). Депривацію в даному випадку можна розглядати передусім як дефект в оволодінні соціальними ролями, порушення розвитку соціальних взаємодій в дитинстві.

Х. Г. Гоф і О. Г. Брім зосередили увагу на змінах у поведінці депривованої дитини, які не відповідають соціальним нормам і вирізняються неадекватними проявами на певних рівнях взаємодії. Отже, *основні чинники соціальної дезадаптації у дітей дошкільного віку такі*: полігенетичні, успадковані особливості (тип центральної нервової системи, темперамент, генетичні хвороби), порушення нормального онтогенезу і біологічної здатності до сприймання нових соціальних умов (ретардація соціального розвитку, депривація), а ще несприятливе соціальне середовище, яке гальмує когнітивну активність дитини, її здатність сприймати та переробляти нову інформацію, через що в неї знижується або патологічно змінюється саморегуляція.

Висновки. Аналіз чинників соціальної дезадаптації показав важливість з'ясування онтогенетичних особливостей розвитку дітей із затримкою психічного розвитку, зокрема особливостей соматичного, когнітивного розвитку, афективної та мотиваційної сфери, поведінки соціально дезадаптованих дітей. Як відомо, дошкільному віку властива пластичність сприйняття, тому зниження впливів негативних чинників на соціально дезадаптовану дитину дало б змогу збільшити ефективність психокорекційних заходів.

Література

1. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф. Б. Березин. – Ленинград : Наука, 1988. – 270 с.
2. Волков Г. Д. Адаптация и ее уровни / Г. Д. Волков, Н. Б. Оконская // Философия пограничных проблем науки: сб. науч. трудов. – Пермь, 1975. – Вып. 7. – С. 134–142.
3. Лурия А. Р. Письмо и речь. Нейролингвистические исследования / А. Р. Лурия. – М. : Академия, 2002. – 347 с.
4. Ушаков Г. К. Детская психиатрия / Г. К. Ушаков. – М. : Медицина, 1973. – 392 с.
5. Ковалев В. В. Психиатрия детского возраста / В. В. Ковалев. – М. : Медицина, 1979. – 607 с.
6. Ковалев В. В. Психический дизонтогенез как клиничко-патогенетическая проблема психиатрии детского возраста / В. В. Ковалев // Журнал невропатологии и психиатрии. – 1981. – Вып. 10. – С. 1505–1509.
7. Выготский Л. С. Психология развития человека / Л. С. Выготский. – М. : Эксмо, 2005. – 1136 с. – (Б-ка всемирной психологии).
8. Сухарева Г. Е. Лекции по психиатрии детского возраста / Г. Е. Сухарева. – М. : Медицина, 1998. – 400 с.
9. Лебединский В. В. Нарушения психического развития в детском возрасте / В. В. Лебединский. – М. : Речь, 2003. – 144 с.

© Мельник А. П.

**ПРОЦЕС СПІЛКУВАННЯ СТУДЕНТІВ ЯК СОЦІАЛЬНИЙ
ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ АКАДЕМІЧНОЇ ГРУПИ**

Г. Ю. Микитюк, м. Коломия

На основі наявного наукового доробку конкретизуються психологічні характеристики лідерства в контексті спілкування як чинника розвитку академічної групи. Особлива увага приділяється підготовці студентської молоді до майбутньої педагогічної діяльності під кутом зору формування в неї лідерських рис. Обстоюється думка, що студентський лідер наділений цінним потенціалом, актуалізація якого значною мірою впливає на групове спілкування і становлення фахівця-педагога.

Ключові слова: студентська група, лідер, детермінанти актуалізації потенціалу студентського лідера, спілкування.

На основе имеющихся научных разработок конкретизируются психологические характеристики лидерства в контексте общения как фактора развития академической группы. Особое внимание уделяется процессу подготовки студенческой молодежи к предстоящей педагогической деятельности с точки зрения формирования у нее лидерских качеств. Отстаивается мнение, что студенческий лидер наделен ценным

потенціалом, актуалізація якого оказує значительное влияние на групповое общение и становление профессионала-педагога.

Ключевые слова: студенческая группа, лидер, детерминанты актуализации потенциала студенческого лидера, общение.

On the basis of available scientific research are specified psychological characteristics of leadership in the context of communication as a factor in the development of the academic group. Particular attention is paid to the process of preparing students for the profession of the future teacher as a leader. The regulations that the student leader is endowed with valuable potential actualization of which has a leading influence in group communication and the formation of the professional educator.

Key words: student group, leader, determinants of actualization potential student leader, communication.

Проблема. Сьогодні, на етапі активізації розвитку суспільства, особливо великого значення набуває проблема підготовки активних, ініціативних та обізнаних у професійному плані спеціалістів. Сучасне суспільство потребує високоосвічених і дієвих менеджерів, маркетологів, рекламних агентів, бізнесменів різних форм управління. Звідси – особлива актуальність проблеми лідерства. Однак у психології, зокрема загальній, соціальній та віковій, цим питанням досі не приділяється належної уваги.

Сучасна психологічна наука є носієм ціннісних реалій щодо розвитку лідерських рис. Нас цікавлять з огляду на означену проблему малі студентські групи, що існують у середніх і вищих навчальних закладах. Динамічно розвиваючись, ці групи відображають психологічні і соціальні особливості самоствердження молоді в суспільстві. Проте сьогодні таким важливим питанням, як динаміка лідерства в малих соціальних студентських групах, розвиток психологічних особистісних утворень, які сприяють активізації в майбутнього фахівця лідерської позиції, приділяється недостатня увага. Завданням нашого дослідження стало виявлення рівня розвитку динаміки лідерства як ціннісного потенціалу в академічних групах. У розрізі завдань загальної, соціальної та вікової психології, з одного боку, спробуємо звернути увагу на механізми вивчення та обґрунтування знань студентів про те, як актуалізується, детермінується і вдосконалюється “групова динаміка” в навчальній діяльності, соціальних відносинах та спілкуванні; з другого – проаналізуємо доробок учених-психологів у вивченні процесу становлення лідера, його впливу на суспільне оточення та лідерства в малих соціальних групах, у тому числі студентських.

Мета статті: з'ясувати, як процес спілкування впливає на розвиток академічної групи, та проаналізувати еволюцію поглядів дослідників на феномен лідерства.

Американська соціальна психологія включила проблему лідерства в перелік своїх дослідницьких пріоритетів у 30-ті роки ХХ ст. Відтак означилися різні точки зору щодо природи цього феномена. Утім, усі одностайні в думці, що лідерство – явище соціальне і тісно пов'язане із системою групових, міжособистісних взаємин. До того ж лідерство – це феномен, що змінюється в часі, а тому залежить від загального, поетапного розвитку групи, динаміки найважливіших сфер її життєдіяльності. Лідер (від англ. *leader* – провідник, керівник, ведучий) – індивід, який наділений найбільшим ціннісним потенціалом і який має провідний вплив у групі. Характеризуючи поняття “лідер”, практично всі дослідники підкреслюють, що це в першу чергу соціальна роль людини [1–3].

Традиція розуміння лідерства, започаткована представниками психоаналітичного підходу, бере початок з учення З. Фрейда про трирівневу структуру особистості і базується на його концепції ідентифікації. Відповідно до цієї теорії взаємовідносини людей завжди стосуються усвідомлення ними “Его-ідеалу”, і завдяки цьому вони ідентифікують себе з іншими. Отож психоаналітики розглядають лідерство як явище емоційного підпорядкування однієї людини іншій в результаті ідентифікації “Я-ідеалу” з об'єктом потягу, симпатії, любові тощо. Лідер – центральна особистість, яка керує груповими емоціями. В основі цього процесу лежить здатність лідера притягувати до себе, викликати в оточення почуття захоплення. Поява лідера зумовлює “кристалізацію” групи, тобто оформлення її чіткої структури. Лідер як центральна особистість є фокусом емоційних взаємовідносин, ядром групоутворення.

Залежно від того, на якому рівні особистості відбувається процес ідентифікації, виділяють *туди лідерів*. Перший рівень – Суперего, коли оточуючі асоціюють себе з центральною особистістю на рівні Суперего. Другий рівень – Его; центральна особистість виступає в ролі “его-підтримки”, зразка для формування Я-концепції, засобу емоційного захисту свого Его. І, нарешті, третій рівень – Воно; при цьому лідер є об'єктом неусвідомлених явищ [2].

Сучасні психологи відносять лідерство до числа найважливіших способів інтеграції і диференціації групової, колективно-масової діяльності і спілкування людей [4–7]. Зокрема, А. В. Петровський і Л. І. Уманський переконані, що знання особливостей групової динаміки дає змогу педагогічній спільноті оптимально скоординувати

взаємозв'язки в студентській групі на рівні конструктивних міжособистісних взаємин і досягти таким чином позитивної динаміки групового розвитку (див. [8]).

“Групову динаміку” в межах теорії малих груп досліджував К. Левін. Він довів, що кожний член групи визнає свою залежність від інших її членів. Харизматику цієї тематики підхопили М. Робер і Ф. Тільман. Дослідники зазначали, що процес “групової динаміки” створює атмосферу дипломатії, розуміння і взаємодії між конкретними індивідами. Такого ж змісту дослідження проводив і Л. Десев, який констатував, що “групова динаміка” означає зміни у взаємодії між членами групи, а також перебудови в ній, що відбуваються за рахунок активованих дійових осіб. Дослідник зосередив увагу на сутності “групової динаміки” – як вона виникає і за яких умов модифікується, які наслідки її дії [9].

В. П. Іванов визначив цінність групової діяльності для особистості. Перш за все вона пов'язана з можливістю соціального самовизначення і використання своїх здібностей. Суб'єкт, який має творчий потенціал, може реалізувати його лише в межах групової діяльності. Групова діяльність для суб'єкта вибудовується в смислову низку ідей, в ієрархію цінностей і в соціальному просторі актуалізує його життєвий світ, який, до речі, фіксує неповторність долі цього суб'єкта. Можливість самовизначитися в спільній діяльності, у професійних досягненнях є фундаментальною потребою особистості як суб'єкта групових, міжособистісних взаємодій [10].

Проблеми групової динаміки висвітлено в працях С. В. Руденського і П. М. Шихірева. Дослідники обґрунтували механізми перебігу групової динаміки, зокрема подолання внутрішньогрупових суперечностей, “ідіосинкразичний кредит” і психологічний обмін. Згідно з теорією групової динаміки конфлікт “виконує” роль інтегратора нових групових структур, а розв'язання конфлікту дає змогу провести організаційну перебудову, наприклад, змінити плани і цілі діяльній перебудови в групі. У результаті змінюються структура групи, лідери групи, а також ті її члени, погляди яких відрізняються від поглядів лідерів цієї групи і які “заважають” цим досягненню групової мети та якихось спільних завдань.

Регуляція взаємин членів групи відповідає особливим потребам кожної особистості в процесі організації спільної діяльності (а не тільки особистісним мотивам), тому такого великого значення надають сучасні дослідники *діловим іграм*. (Останнім часом вони набули значного поширення та популярності). Отже, завдяки врахуванню потреб кожної людини в групових взаєминах розвиток особистості триває постійно, а тому в неї з'являються нові соціально-психологічні мотивації.

Прагнення нових досягнень спонукає особистість до участі в регуляції взаємин із суб'єктами групи. А це породжує новий “мотив” групової діяльності – мотив управління іншими людьми. Результатом такого мотиву стає реалізація мети особистості. (Прагнення до влади, утім, не завжди спирається на відповідні цьому прагненню особистісні риси). Управління іншими людьми потрібне для реалізації мети, якої хоче досягти група, причому шляхом оптимальної організації взаємодій. Тому управління іншими не завжди є простим бажанням особистості мати владу. Скоріше це її суб'єктивна потреба – потреба в цілісній, суспільній, груповій організації, у вираженні особистої, індивідуальної діяльності, якою вона хоче оволодіти [11].

Механізм психологічного обміну в групі, зокрема обміну цінностями між її членами, досліджували Р. Л. Кричевський та О. М. Дубовська. Беручи до уваги взаємодію особистостей у малій соціальній групі, вони зауважили, що цінності можуть виокремлюватися у вигляді будь-яких важливих характеристик. Для членів малої групи ціннісні характеристики стосуються якостей особистості; вони реалізуються членами групи в ході вирішення завдань, які стоять перед групою, і є корисними як для окремих партнерів, так і групи в цілому (див. [12]).

Поряд з рівнем ціннісного обміну в малій соціальній групі означається і “поле” його реалізації – це дві найважливіші сфери життєдіяльності групи, що відповідають активності експериментального і експресивного типів. Саме тому в цьому “просторі” групового функціонування складаються фундаментальні контури статусної ієрархії лідерів, а це ключова ланка структуроутворення групи. Якщо застосувати вищесказане до лідера групи, то це означатиме розвиток головних ознак статусної ієрархії, що охоплює дві основні ланки одного ланцюга – ділового та емоційного лідерства [1, с. 13].

Відтак розгляньмо динаміку розвитку і характеристику мотивів навчальної діяльності студентів, яка впливає на якість професійної підготовки та професійне і особистісне самовизначення молоді. Зазначимо найважливіші детермінанти цієї динаміки: прагнення до пізнання, професійної досконалості; мотиви творчого досягнення; більш широкі соціальні мотиви – мотив особистісного престижу, мотив збереження і підвищення особистісного статусу, мотив самореалізації, самоствердження і матеріального забезпечення.

Нагадаємо, що потреба в досягненні мети визнається людиною як прагнення до успіху. Вона уявляє собі різницю між рівнем прагнень у минулому і тепер, що нагадує їй змагання із самою собою за успіх. Завдяки такому “змаганню” людина усвідомлює мету – досягти найкращих результатів у тій чи іншій справі, за яку вона береться.

Прагнення юнацтва до успіху виявляється в процесі досягнення мети діяльності, у подоланні перешкод, які трапляються на цьому шляху, та в проблемних ситуаціях. Отже, потреба в досягненнях діє як стимулятор. Ідеться про пошук студентами таких ситуацій, у яких вони могли б відчувати задоволення від досягнення успіху. Навчальна діяльність студентів (звичайні заняття, заліки, іспити тощо) багата на різні спонтанні ситуації, а тому можна припустити, що студент з високим рівнем потреб у досягненнях для досягнення найвищого інтелектуального статусного рівня обирає складні інтелектуальні завдання, щоб отримати більше задоволення від навчання. Вкладання більших зусиль у навчальний процес націлює на вищий рівень результатів у навчальній діяльності. Ті ж студенти, які прагнуть насамперед уникнути невдач, зазвичай мають низький рівень потреб щодо інтелектуального збагачення і покращення результатів; вони найчастіше видають перевагу стандартним варіантам вирішення життєвих і навчальних проблем, відчують страх перед новим, уникають творчості.

Особливе значення для групової динаміки має *спілкування* студентів, адже навчальна діяльність, міжособистісні контакти, перш за все аудиторні заняття, проходять у групі, в колі однокурсників. У зв'язку із цим Ю. М. Орлов і Н. Д. Творогова звернули увагу на мотив афіліації, тобто бажання людини спілкуватися із членами своєї групи. Дослідники довели, що в студентських групах простежується прагнення до створення, збереження та відновлення позитивних емоційних взаємин з іншими людьми. Вивчення мотивів афіліації в середовищі студентів педагогічних ВНЗ показало, що існує динаміка цих мотивів і що вони істотно впливають на результати навчання студентів групи. З'ясувалося, що навчатися “на відмінно” другокурсникам з високим рівнем афіліації набагато складніше, ніж тим, у кого він низький, оскільки спілкування, особливо інтенсивне, знижує особисту енергетику і потребує часу. Однак на четвертому курсі навчатися на “відмінно” студентам з високим рівнем афіліації легше, ніж тим, у кого він низький, тому що старшокурсники вже опанували навички техніки спілкування. До того ж активізація процесу не заважає, а допомагає навчанню. У разі уявних або ж реальних перешкод у задоволенні потреб щодо афіліації, попереджують дослідники, у студентів може зростати психоемоційне напруження, тривожність – аж до виникнення стану фрустрації, депресії тощо. Отже, потреба у спілкуванні, мотиви афіліації значною мірою впливають на показники навчальної діяльності студентської молоді та її соціальні можливості, зокрема посідання лідерських позицій у студентській групі [7].

Беручи до уваги результати згаданих вище досліджень, можемо узагальнити таким чином: лідерство – це процес міжособистісного

впливу, що зумовлює реалізацію цінностей, якими наділені члени групи. Лідерство в малих студентських групах спрямоване на досягнення мети, до якої “прямує” група, а лідер, як наділений найбільшим творчим потенціалом член цієї групи, посідає в ній провідне, “впливове” становище.

На нашу думку, коли йдеться про структуру групового процесу, феномен лідерства слід розглядати як чинник його перебігу.

Прихильники *теорії рис*, або *харизматичної теорії* (М. Вебер, Е. Кац, Е. Богардус, Л. Бернард, В. Бінхам, К. Берд), вважали, що людину роблять лідером певні психологічні властивості і риси. М. Вебер зазначав, зокрема, що поняттям “харизма” послуговуються для позначення певної особистісної властивості індивіда, завдяки якій він відрізняється від звичайних людей і сприймається як людина, що має надприродні, надлюдські або виняткові здібності. У межах теорії рис особу лідера розглядають крізь призму низки чинників: “здібності”, “досягнення”, “відповідальність”, “статус”, “ситуативні риси” [там само]. Риси лідерства вважають при цьому спадковими, отож лідерство визнають не результатом соціальних відносин у групі, а природженим стереотипом поведінки [2].

Значну частину психологічних рис детермінує культура. Давні єгиптяни приписували, наприклад, своєму імператорові такі “божественні” риси: “владне виказування в устах”, “розуміння в серці”, “язик його – усипальниця справедливості”. Гомерівська “Іліада” означила необхідні, на думку давніх греків, риси лідера: справедливість (Агамемнон), мудрість (Нестор), хитрість (Одісей). Однак моделі поведінки лідерів і “склад” лідерських рис неодноразово змінювалися [13].

К. Берд виділяє 79 лідерських рис, але вони не становлять єдиний універсальний комплекс, оскільки дві третини цього переліку рис під час опитування названі були лише один раз, п’ята частина – двічі, а двадцята частина – чотири рази (див. [11, с. 11]). Дослідник робить висновок, що рідко вдається знайти схожість, збіг “рис” у лідерів від ситуації до ситуації.

Теорія рис не зазначала тієї важливої обставини, що лідерство, виконання функцій лідера формують або сприяють формуванню необхідних рис у суб’єкта лідерських процесів, і, якщо людина тривалий час виконує цю роль, вона засвоює її нормативні вимоги, що веде до закріплення певних особистісних рис та сприяє ефективному виконанню даної ролі. Наприклад, впевненість у собі, наполегливість, які проявляє лідер у процесі керування людьми, формують і закріплюють ці риси в нього, і те, що було раніше його соціальною роллю, стає частиною його Я.

Криза теорії рис зумовлює сьогодні перенесення уваги на інші чинники, які сприяють лідерським процесам у групі та детермінують їх. Зокрема, Р. Стогдил висунув гіпотезу, що лідером стає людина не через свої риси, а з огляду на ситуацію (див. [12, с. 8]). Так виникла *ситуаційна теорія лідерства*. Прихильники ситуаційного підходу (Ф. Фідлер, Т. Мітчел, Р. Хаус, К. Бланшар) вважають, що ефективність лідерства визначається відповідністю рис лідера та особливостями його поведінки в певній ситуації [1].

На думку Ф. Фідлера, лідери бувають двох типів: орієнтовані на завдання і орієнтовані на взаємовідносини. Наріжним каменем ситуаційної теорії Фідлера є твердження, що жоден із цих двох типів лідерів не може бути більш ефективним, ніж інший поза обставинами. Усе залежить від характеру ситуації, а саме від того, якими є ступінь контролю лідера і ступінь його впливу в групі. У ситуації “високого контролю” лідера в нього чудові міжособистісні відносини з членами групи, його становище в групі однозначно сприймається як впливове і панівне, а робота, яку виконує група, добре структурована і чітко визначена. У ситуації “низького контролю” спостерігається протилежне: у лідера погані відносини з підлеглими і робота, яку повинна виконувати група, визначена нечітко.

Лідери, орієнтовані на завдання, найбільш ефективні в ситуаціях або з дуже високим, або з дуже низьким контролем. У випадку дуже високого контролю лідер звертає увагу тільки на вирішення завдання й досягає найкращих результатів. Коли контроль ситуації низький, лідерові, орієнтованому на завдання, краще вдається організувати ситуацію і внести хоча б якийсь порядок у заплутану і невизначену робочу обстановку. Однак у ситуаціях середнього ступеня контролю найбільш ефективними є лідери, орієнтовані на взаємовідносини.

Є. Хартлі запропонував чотири “моделі”, які дають можливість особливим чином інтерпретувати той факт, що не тільки ситуація визначає існування лідерів: не виключена можливість, що людина, яка стала лідером у певній ситуації, може стати таким і в іншій; унаслідок взаємодії стереотипів у певній ситуації група іноді розглядає лідерів як лідерів “узагалі”; людина, яка стала лідером у певній ситуації, набуває авторитету, і цей авторитет працює на те, що цю людину оберуть лідером в інший раз; деяким людям властиво “шукати” посади, унаслідок чого вони поводяться саме таким чином, що їм “надають посади” [14].

Одночасно з теорією ситуаційного лідерства виникає новий напрям у розробленні проблеми лідерства – *лідерство як функція групи*. Представники цієї теорії (Р. Крачфілд, Д. Креч, Т. Ньюком) вважають, що лідерство є результатом внутрішньогрупового розвитку і вся група

бере участь у цьому процесі, а лідер – це особа, яка має в групі найвищий статус і найкраще дотримується її норм [15].

На думку С. М. Казе, ідеї якого поєднують теорію рис і ситуаційну теорію, лідерство генерується трьома чинниками: особистістними рисами, групою послідовників і подією.

С. М. Шартл запропонував описувати лідерство через такі поняття, як “статус”, “взаємодія”, “свідомість” і “поведінка” індивідів щодо інших членів організаційної групи, тобто розглядати лідерство як систему відносин людей, а не як характеристику ізольованого індивіда (див. [13]).

Недоліки попередніх теорій усуває *системна теорія лідерства*, яка базується значною мірою на системних принципах. Згідно із цією теорією лідер групи виходить з її групового завдання і намагається досягти ефективності в діяльності шляхом організації в групі сприятливих міжособистісних стосунків. При цьому лідер має бути наділений організаторськими здібностями, бути компетентним у розв’язуванні проблем, відрізнятись від інших членів групи вищим рівнем психологічного впливу [11]. Представник системної теорії Дж. Хоманс визначає лідера як людину, що найбільш повно відображає групові цінності, і вважає, що соціальна група – це група “ведених”, яким потрібен лідер. Така група обирає лідера, що здатний задовольнити її потреби, поставити перед нею мету, вирішити завдання [2]. М. Еванс стверджує, що ефективність лідерства суттєво детермінована здатністю лідера впливати на “ведених” і на їхню мотивацію (див. [12, с. 9]).

Певний інтерес становлять ті напрямки теоретичного осмислення проблеми, що є спробою динамічного аналізу лідерства як процесу під кутом зору інтеракціоністського і трансактного підходів.

Висновки. Феномен лідерства визначається взаємодією низки змінних, основними серед яких є психологічні характеристики особистості самого лідера, соціально-психологічні характеристики членів малої групи, характер вирішуваних завдань та особливості ситуації, в якій перебуває група.

Отже, в лідерстві відображено субординацію особистісних позицій членів групи залежно від їхнього ціннісного потенціалу. З огляду на вищезазначене можемо припустити, що динаміку лідерства слід розглядати як елемент розвитку групового процесу. Вважаємо, що лідерство як психологічний феномен розгортається всередині групової динаміки. У зв’язку із цим важливо розширювати знання групової динаміки, досліджувати складні групові процеси, які віддзеркалюють увесь цикл життєдіяльності студентської групи на всіх етапах професійно-педагогічної освіти.

Література

1. *Козляковський П. А.* Соціальна психологія: Курс лекцій. Практикум : хрестоматія / П. А. Козляковський, А. П. Козляковський. – Миколаїв : Дизайн і поліграфія, 2005. – 424 с.
2. *Почебут Л. Г.* Организационная социальная психология : учеб. пособ. / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2002. – 298 с.
3. *Гамезо М. В.* Возрастная и педагогическая психология / М. В. Гамезо, Е. А. Петрова, Л. М. Орлова. – М. : Пед. об-во России, 2004. – 509 с.
4. *Алифанов С. А.* Основные направления анализа лидерства / С. А. Алифанов // Социальная психология : хрестоматія. – М., 1999. – С. 257–268.
5. *Москаленко В. В.* Соціальна психологія : навч. посіб. / В. В. Москаленко. – К. : Центр навч. л-ри, 2006. – 328 с.
6. *Основи практичної психології : підручник / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева [та ін.].* – К. : Либідь, 1999. – 536 с.
7. *Киричук В. О.* Психолого-педагогічні умови стимулювання соціально-комунікативної активності старшокласників : дис. ... канд. пед. наук : 13.00 01 / В. О. Киричук. – К., 1997. – 198 с.
8. *Немов Р. С.* Социальная психология : учеб. пособ. / Р. С. Немов, И. Р. Алтунина. – СПб. : Питер, 2008. – 432 с.
9. *Десев Л.* Психология малых групп / Л. Десев. – М. : Прогресс, 1979. – 208 с.
10. *Битянова М. Р.* Социальная психология: наука, практика и образ мыслей : учеб. пособ. / М. Р. Битянова. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2001. – 576 с. – (Серия “Кафедра психологии”).
11. *Циба В. Т.* Системна соціальна психологія : навч. посіб. / В. Т. Циба. – К. : Центр навч. л-ри, 2006. – 328 с.
12. *Ложкин Г.* Лидерство: история и современность / Г. Ложкин [и др.] // Персонал. – 2001. – № 2. – С. 44–49.
13. *Шалагинова Л. В.* Психология лидерства / Л. В. Шалагинова. – СПб. : Речь, 2007. – 464 с.
14. *Андреева Г. М.* Социальная психология : учеб. для вузов / Г. М. Андреева. – М. : Аспект-Пресс, 1999. – 375 с.
15. *Психологічна енциклопедія / авт.-упоряд. О. М. Степанов.* – К. : Академ-видав, 2006. – 424 с.

© Микитюк Г. Ю.

ОСОБЛИВОСТІ СКЛАДОВИХ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

О. М. Низовець, м. Чернігів

Розглянуто структурні компоненти соціально-психологічної компетентності (СПК). За результатами пілотного дослідження визначено особливості складових соціально-психологічної компетентності учнівської молоді.

Ключові слова: соціально-психологічна компетентність, курсант, учень ліцею, комунікативні вміння, емоції.

Рассмотрены структурные компоненты социально-психологической компетентности (СПК). По результатам пилотажного исследования определены особенности составляющих социально-психологической компетентности учащейся молодежи.

Ключевые слова: социально-психологическая компетентность, курсант, учащийся лица, коммуникативные умения, эмоции.

The article is dedicated to the structural components of social-psychological competence (SPC). Data of pilotage research of students' social-psychological competence components are presented.

Key words: social-psychological competence, cadets, student, communication and emotions.

Проблема. В умовах розбудови української державності особливої актуальності набуває потреба в підготовці молодого покоління до самостійного життя, у формуванні особистості, здатної адаптуватися до мінливих соціально-економічних умов, стійкої до впливів негативних факторів зовнішнього середовища. Досягнення випускниками загальноосвітніх закладів успіху в житті пов'язане в першу чергу з їхньою соціально-психологічною компетентністю, умінням взаємодіяти з іншими людьми, гармонізувати свої стосунки із суспільством, приймати самостійні рішення, прогнозувати наслідки своїх дій та нести за них особистісну відповідальність, розуміти психологічні механізми виникнення різних емоційних станів.

Мета статті: дослідити особливості структурних складових соціально-психологічної компетентності учнівської молоді.

Завдання дослідження:

– визначити рівні розвитку таких складових соціально-психологічної компетентності, як мотивація досягнення, ставлення до свого Я (Я-концепція), почуття громадянського обов'язку, життєва настановленість та здатність до психологічної близькості з іншими людьми;

– виявити типи реагування при спілкуванні і рівень сформованості комунікативних умінь;

– з'ясувати перелік “перешкод” у налагодженні емоційного контакту;

– виявити схильність до вибору певних стратегій поведінки в конфліктах.

Уперше соціально-психологічну компетентність як особистісно детерміновану характеристику дослідила Л. І. Берестова. За її визначенням, “соціально-психологічна компетентність – це інтегративне особистісне утворення, що існує в єдності мотиваційно-ціннісного, емоційно-вольового і змістово-операційного компонентів” [1, с. 17]. На думку Л. А. Лепіхової, соціально-психологічну компетентність слід тлумачити як здібність, що розвивається з природних задатків у проце-

сі онтогенезу, соціалізації і спеціального тренування. Як здібність, вона є “симптомокомплексом низки різнорівневих, ієрархічно підпорядкованих властивостей структури особистості” [2, с. 86]. Л. А. Петровська розглядає соціально-психологічну компетентність під кутом зору комунікації – насамперед як уміння швидко й адекватно орієнтуватися в різноманітних комунікативних ситуаціях, що потребує володіння техніками спілкування, навичками глибокого розуміння себе і партнерів по спілкуванню [3, с. 102]. У розумінні М. Д. Ільязової і Д. Ю. Туленберженової, соціально-психологічна компетентність це – “реалізоване прагнення і готовність жити в гармонії із собою та іншими, гармонії самості і соціумності” [4, с. 57].

На основі аналізу різних теоретичних підходів ми сформулювали базове визначення: *соціально-психологічна компетентність – це інтегративна здатність особистості адекватно оцінювати навколишню дійсність на основі повноти знань про неї; усвідомлювати і контролювати свою соціальну поведінку та розуміти поведінку інших, відчувати людей, розуміти мотиви їхньої поведінки, ефективно взаємодіяти із соціальним середовищем.*

Соціально-психологічна компетентність постає як механізм активізації внутрішніх резервів особистості, можливість використання когнітивних, емоційних і моторних моделей поведінки. Вона формується у процесі соціалізації особистості, тому кожний віковий період вирізняється конкретними завданнями щодо формування соціально компетентної особистості.

Проблема розвитку соціально-психологічної компетентності молоді має міждисциплінарний характер. На відміну від проблеми розвитку СПК дорослої людини, ця тематика потрапила в коло дослідницького інтересу порівняно недавно. Так, у низці праць висвітлено питання структури, методики, діагностики соціальної компетентності, способів і засобів її формування, зокрема в молодших школярів, підлітків (Н. В. Калініна, М. І. Лук'янова, Л. М. Гієнко), девіантних підлітків (Д. Б. Воронцов, Т. С. Кондратова, М. Ю. Михайліна, М. С. Пономарьов), молоді (В. Є. Виноградова, М. Д. Ільязова, М. В. Єрохова, Л. А. Лепіхова, С. Є. Лебедева, Д. Ю. Туленберженова, Н. О. Рототаєва). Визначено також *структурні компоненти соціально-психологічної компетентності та їхні складові: когнітивно-поведінковий компонент* (соціальні знання, почуття громадянського обов'язку, життєві настановлення, здатність до соціальної поведінки) і *мотиваційно-особистісний* (мотивація досягнення, Я-концепція, здатність до психологічної близькості з іншими).

Щоб вивчити особливості складових СПК учнівської молоді, ми провели *пілотне дослідження*. Його учасниками стали курсанти 1-го курсу Чернігівського юридичного коледжу ДДУПВП (33 особи) та

учні 1-го курсу Чернігівського професійного ліцею деревообробної промисловості (31 особа). Вік респондентів становив 16-17 років.

У своєму дослідженні ми скористалися такими *методиками*: тест-опитувальник особистісної зрілості Ю. З. Гільбуха, тест комунікативних умінь Л. Міхельсона в адаптації Ю. З. Гільбуха, методика діагностики емоційних “перешкод” у міжособистісному спілкуванні В. В. Бойка, методика діагностики поведінки особистості в конфліктних ситуаціях К. Томаса.

Для визначення *рівнів розвитку складових соціально-психологічної компетентності* (дуже високий, високий, задовільний, незадовільний) ми використали тест-опитувальник особистісної зрілості Ю. З. Гільбуха [5] (табл. 1).

Таблиця 1

Рівні складових СПК учнівської молоді

Складова СПК	Рівень складової СПК	Частка серед досліджуваних (%)	
		курсанти	учні
мотивація досягнення	дуже високий	12,1	9,7
	високий	36,4	22,6
	задовільний	33,3	35,5
	незадовільний	18,2	32,3
ставлення до свого Я (Я-концепція)	дуже високий	–	–
	високий	3	3,2
	задовільний	30,3	22,6
	незадовільний	66,6	74,2
почуття громадянського обов’язку	дуже високий	12,1	9,7
	високий	45,5	29,0
	задовільний	12,1	25,8
	незадовільний	30,3	35,5
життєві настановлення	дуже високий	–	–
	високий	6,0	6,5
	задовільний	45,5	41,9
	незадовільний	48,5	51,6
здатність до психологічної близькості з іншими людьми	дуже високий	3,0	6,5
	високий	30,3	12,9
	задовільний	18,2	16,1
	незадовільний	48,5	64,5

Кількісний аналіз результатів за складовою “*мотивація досягнення*” показав, що дуже високий рівень мотивації досягнення виявляють лише 12,1 % курсантів і 9,7 % учнів, високий – відповідно 36,6 % і 22,6 %, задовільний – 33,3 % і 35,5 %, а незадовільний – 18,2 % і 32,3 %, відповідно. Такі показники свідчать про низьку потребу більшості учнів ліцею в покращенні досягнутих результатів, про

надання переваги стандартним способам і мінімальному об'ємові виконання завдань, про небажання виявляти самостійність та ініціативу.

Аналізуючи складову *ставлення до свого Я (Я-концепція)*, ми з'ясували, що як у курсантів, так і в учнів переважає негативне ставлення до себе. Незадовільний рівень розвитку цієї складової СПК виявлено у 66,7 % курсантів і 74,2 % учнів, натомість у жодного опитуваного ставлення до свого Я не досягає дуже високого рівня. Такі результати не можуть не тривожити: негативне ставлення до свого Я перешкоджатиме професійному і особистісному зростанню першокурсників.

Результати дослідження *почуття громадянського обов'язку* як складової соціально-психологічної компетентності засвідчили, що 57,6 % курсантів мають дуже високий і високий рівень розвитку цього компонента. Отже, у курсантів добре розвинуте почуття патріотизму, їм небайдужа доля Батьківщини, вони свідомі свого обов'язку. На противагу курсантам 61,3 % учнів ліцею показали задовільний і незадовільний рівень розвитку почуття громадянського обов'язку, що, очевидно, пов'язано з низьким інтересом ліцеїстів до суспільно-політичного життя, їхньою байдужістю до подій у країні, безвідповідальним ставленням як до власної долі, так і до долі інших людей.

Досліджуючи *життєві настановлення* як складову соціально-психологічної компетентності, ми з'ясували, що тут показники розвитку в цілому невисокі. Більшість курсантів і учнів виявляють задовільний (відповідно 45,5 % і 41,9 %) і незадовільний (48,5 % і 51,6 %) рівень сформованості життєвих настановлень. Отож юні респонденти ще не мають чітко визначених життєвих цілей, які надавали б їхньому існуванню осмисленості і спрямованості; а приймаючи життєво важливі рішення, вони у своїй більшості нездатні протистояти імпульсивності та емоційності.

Дуже високий рівень *здатності до психологічної близькості з іншими людьми* показали лише 3 % курсантів і 6,45 % учнів, зате незадовільний – 48,5 % і 64,5 %, відповідно. Це свідчить, на жаль, про загалом недоброзичливе ставлення респондентів до людей, труднощі під час спілкування з ними, їхню нездатність налагоджувати емоційно теплі, близькі як особистісні, так і професійні стосунки.

Отже, переважна більшість учасників дослідження виявили задовільний і незадовільний рівень розвитку таких складових СПК, як мотивація досягнення, ставлення до свого Я, життєві настановлення, здатність до психологічної близькості з іншими людьми. Високий рівень почуття громадянського обов'язку показали курсанти (57,5 %), що, на нашу думку, пов'язано зі специфікою навчального закладу (юридичний коледж військової спрямованості).

З огляду на те, що соціально-психологічна компетентність розкривається передусім у сфері інтерперсональної взаємодії, взаємин та спілкування, у процесі розв'язання проблемних життєвих ситуацій, ми

вирішили в контексті означеної проблеми дослідити також **комунікативні вміння молоді**. Найбільш придатним для цього інструментом нам видався адаптований варіант тесту комунікативних умінь Л. Міхельсона в адаптації Ю. З. Гільбуха [6, с. 581]. Респондентові пропонується 27 ситуацій, у яких він має виявити компетентність у спілкуванні, вибравши одну з п'яти можливих альтернатив поведінки. Відтак на основі отриманих відповідей було виділено 10 груп комунікативних умінь і рівень комунікативної компетентності щодо кожного з них. У такий спосіб ми визначили в експериментальних групах частку залежних, компетентних і агресивних реакцій (табл. 2).

Таблиця 2

Комунікативні вміння учнівської молоді (у %)

Найважливіші комунікативні вміння	Типи реагування під час спілкування					
	залежний		упевнений		агресивний	
	курсанти	учні	курсанти	учні	курсанти	учні
уміння надавати і приймати знаки уваги (компліменти) від однолітка	14,2	35,5	78,0	38,7	7,8	25,8
реагування на справедливу критику	18,2	38,7	66,6	33,9	15,2	27,4
реагування на несправедливу критику	13,1	17,7	55,9	54,8	31	27,5
реагування на те, що зачіпає, проковує співбесідника	16,2	31,2	53,3	37	30,5	31,8
уміння звернутися до однолітка з проханням	34,8	45,1	63,7	37,1	1,5	17,8
уміння відповісти відмовою на чуже прохання, сказати "ні"	9,1	26,1	83,8	42,4	7,1	31,5
уміння самому висловити співчуття, надати підтримку	9,1	30,6	89,4	56,4	1,5	13,0
уміння самому приймати співчуття і підтримку з боку однолітків	34,8	32,2	60,6	45,1	4,6	22,7
уміння налагодити контакт з іншою людиною, контактність	24,3	48,4	74,2	38,7	1,5	12,9
реагування на спробу налагодити контакт з тобою	50,0	40,0	47,0	40,0	3,0	20,0
Середні показники	22,38	34,55	67,25	42,41	10,37	23,04

Розгляньмо сформованість у респондентів окремих комунікативних умінь.

Як показали результати дослідження, значна частина *курсантів-першокурсників* вирізняється впевненою компетентною поведінкою.

Так, більше впевнених відповідей курсанти дають у ситуаціях, де потрібно проявити вміння: самому висловити співчуття, надати підтримку (89,4 %), відповісти відмовою на чуже прохання, сказати “ні” (83,8 %), надавати і приймати знаки уваги (компліменти) від однолітків (78 %). Проте в ситуаціях, що вимагають реагування на спробу налагодити з тобою контакт, кожен другий курсант демонструє невпевнену, залежну поведінку. Це говорить про те, що курсанти не зовсім готові до ініціативи ззовні, проте й агресивно вони не налаштовані (таких лише 3 %). Зазвичай агресивну поведінку курсантів викликають ситуації несправедливої критики і так званої провокаційної поведінки (31 % і 30,5 %, відповідно). Хоч у дев’яти ситуаціях із десяти в курсантів переважає впевнена компетентна поведінка, однак слід звернути увагу на поширеність залежного типу реагування під час спілкування. Ідеться про вміння звернутися до однолітка з проханням (34,8 % опитаних), уміння самому приймати співчуття і підтримку з боку однолітків (34,8 %), уміння налагодити контакт з іншою людиною, контактність (24,3 %).

В учнів показники сформованості найважливіших комунікативних умінь виявилися дещо іншими. Так, у багатьох ситуаціях учні демонструють невпевнену, залежну поведінку. Це ситуації, де необхідно проявити вміння: налагодити контакт з іншою людиною (48,8 %), звернутися до однолітка з проханням (45,1 %), прореагувати на спробу налагодити контакт з тобою (40 %). Серед учнів багато і тих, хто агресивно поводить у відповідь провокаційна поведінку (31,8 %), коли треба відповісти відмовою на чуже прохання, сказати “ні” (31,5 %), у разі справедливої критики (27,4 %). На відміну від курсантів, учні лише в шістьох уміннях віддали перевагу впевненій, компетентній поведінці. Так, порівняно високі показники впевненої поведінки в ситуаціях, де потрібно проявити вміння самому приймати співчуття і підтримку з боку однолітків (45,1 %) та відповісти на несправедливу критику (54,8 %).

Як бачимо, рівень комунікативних умінь курсантів помітно вищий, ніж в учнів ліцею. А проте і ті, й другі, хоч і віддають перевагу у взаєминах з іншими людьми компетентному спілкуванню, не вміють упевнено відповідати на спроби іншої людини налагодити з ними контакт. Та й у ситуаціях, коли слід було б проявити власну активність у налагоджуванні стосунків з іншою людиною, молоді люди проявлять переважно невпевнені, залежні реакції.

Щоб спілкування було ефективним, а взаємодія – конструктивною потрібно розуміти психологічні механізми виникнення різних емоційних станів, диференціювати і контролювати власні емоції та емоції інших людей. Результати вивчення особливостей СПК курсантів та учнів ліцею було доповнено даними методики вивчення “перешкод” у налагоджуванні емоційних контактів В. В. Бойка [6, с. 591] (табл. 3).

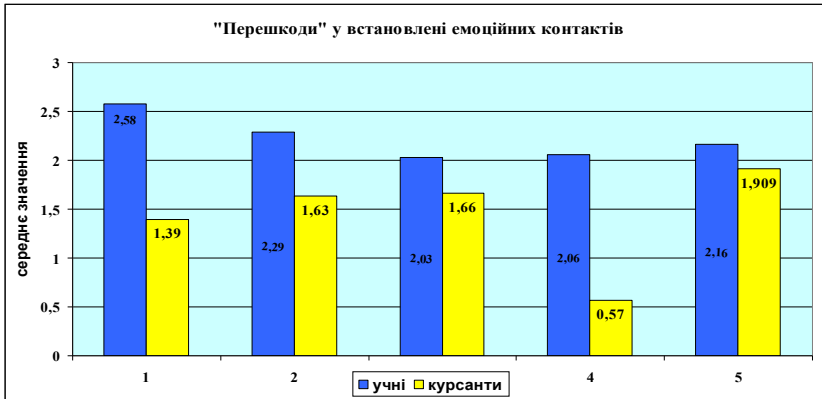
Таблиця 3

Рівні емоційних проблем у спілкуванні учнівської молоді (у %)

Рівні емоційних проблем	Курсанти	Учні
дуже високий	3,1	38,7
високий	24,2	32,3
задовільний	48,5	22,5
низький	24,2	6,5

Низький рівень емоційних проблем у спілкуванні свідчить про те, що емоції зазвичай не заважають людині спілкуватися з партнерами, задовільний – про існування деяких емоційних проблем у повсякденному спілкуванні, високий – свідчення того, що емоції “на кожен день” певною мірою ускладнюють взаємодію з партнерами, а дуже високий – емоції, вочевидь, заважають налагоджувати контакти з людьми (це може бути схильність до якихось відштовхуючих реакцій або станів).

Результати досліджень показали, що майже половина курсантів (48,5 %) не відчують якихось особливих комунікаційних труднощів (задовільний рівень емоційних проблем у спілкуванні). Насторожує, проте, високий рівень емоційних проблем у кожного четвертого опитаного курсанта (24,4 %). Проаналізувавши детально “перешкоди” у налагоджуванні емоційних контактів (рис.), ми з’ясували, що найбільше курсантам заважає в цьому небажання зближуватися з людьми на емоційній основі і невізирність емоцій.



1 – невміння управляти емоціями, дозувати їх; 2 – неадекватний прояв емоцій; 3 – невізирність емоцій; 4 – домінування негативних емоцій; 5 – небажання зближуватися з людьми на емоційній основі

Рис. “Перешкоди” в налагоджуванні емоційних контактів

На відміну від курсантів, *учні* продемонстрували дуже високий рівень емоційних проблем (38,7 % опитаних). Лише для 6,5 % ліцеїстів ці проблеми не стоять аж так гостро. Це означає, що в повсякденному спілкуванні більшість учнів потерпають через невміння керувати своїми емоціями, дозувати та проявляти їх, а також через небажання зближуватися з людьми на емоційній основі (див. рис.).

Отже, якщо в середовищі курсантів і виявляються деякі емоційні проблеми в повсякденному спілкуванні (небажання зближуватися з людьми на емоційній основі та невиразність емоцій), то спілкування учнів ліцею вирізняється помітно вищим рівнем емоційних проблем.

Щоб визначити **домінуючий стиль поведінки учнівської молоді в конфліктній ситуації**, ми скористалися методикою діагностики схильності особи до конфліктної поведінки К. Томаса [6, с. 470] (табл. 4).

Таблиця 4

Домінуючі стратегії поведінки учнівської молоді в конфліктах (у %)

Стратегії поведінки	Курсанти	Учні
суперництво	17,3	24
співробітництво	20,1	16,9
компроміс	24,8	19,8
уникнення	18,5	19,2
присотування	19,3	20,1

Виявилось, що *курсанти* в конфліктних ситуаціях найчастіше віддають перевагу таким стратегіям поведінки, як компроміс (24,8 % опитаних), що передбачає взаємні поступки, часткове задоволення своїх бажань і часткове врахування побажань іншої сторони, і співробітництво (20,1 %), коли протилежна сторона сприймається як рівноправний партнер, якому надається допомога в досягненні бажаного результату, щоб разом досягти найкращого результату і для себе.

Учні ліцею, на противагу курсантам, віддають перевагу суперництву як провідній стратегії поведінки при розв'язанні конфліктів (24 % опитаних). Суперництво – це насамперед прагнення наполягти на своєму, готовність вступити у відверту боротьбу за свої інтереси, зневажання, нехтування інтересів іншого, звинувачення оточення, намагання долучити його до вирішення проблеми. А найрідше, коли йшлося про конфліктні ситуації, учні ліцею обирали стратегію співробітництва (16,9 % опитаних).

Висновки. У результаті пілотного дослідження було визначено такі особливості складових соціально-психологічної компетентності учнівської молоді:

1. У переважній більшості респондентів недостатньо розвинені (задовільний і незадовільний рівні) мотивація досягнення і ставлення до свого Я, у цілому неефективні життєві настановлення й слабо сформована здатність до психологічної близькості з іншими людьми. Курсанти, проте, показали високий рівень почуття громадянського обов'язку. На нашу думку, це пов'язано зі специфікою навчального закладу (юридичний коледж військової спрямованості), де вони навчаються. Ліцеїсти ж за розвиненістю цієї складової СПК (задовільний і незадовільний рівні) значно поступаються своїм ровесникам курсантам.

2. Хоч переважаючим типом реагування учнівської молоді у взаєминах з іншими людьми є компетентне спілкування, ні курсанти, ні учні не вміють упевнено реагувати на спроби іншої людини налагодити з ними контакт. Коли ж слід проявити власну активність у налагодженні стосунків з іншими, молоді люди проявлять переважно неупевнені, залежні реакції. Крім того, у провокаційних конфліктних ситуаціях учні ліцею схильні до агресивного поводження.

3. У повсякденному спілкуванні курсанти мають певні, але незначні емоційні проблеми. Натомість учні не вміють керувати своїми емоціями, дозувати та проявляти їх; їм важко зближуватися з людьми на емоційній основі.

4. У конфліктних ситуаціях курсанти найчастіше віддають перевагу компромісові як провідній стратегії при розв'язанні конфліктів, а учні – суперництву.

Отже, особливістю соціально-психологічної компетентності учнівської молоді є низький рівень розвитку складових такої компетентності, у зв'язку з чим постає необхідність розроблення психокорекційної програми розвитку цих складових з урахуванням вікових аспектів.

Література

1. Берестова Л. И. Социально-психологическая компетентность как профессиональная характеристика руководителя : автореф. дис. на соискание степени канд. психол. наук : спец. 19.00.05 “Социальная психология” / Л. И. Берестова. – М., 1994. – 25 с.
2. Леніхова Л. А. Вибір і соціально-психологічна компетентність // Особистісний вибір: психологія відчаю та надії / [за ред. Т. М. Титаренко]. – К. : Міленіум, 2005. – С. 83–120.
3. Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Лариса Андреевна Петровская. – М. : Изд-во Моск. гос. ун-та, 1982. – 168 с.
4. Ильязова М. Д. Инвариантная структура социально-психологической компетентности субъекта деятельности / М. Д. Ильязова, Д. Ю. Туленбергенова // Российская академия естествознания “Современные наукоемкие технологии”. – 2009. – № 2. – С. 56–58.

5. Гильбух Ю. З. Тест-опросник личностной зрелости / Юрий Зиновьевич Гильбух. – К. : Науч.-практ. центр “Психодиагностика и дифференцированное обучение”, 1994. – 23 с.
6. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособ. / Д. Я. Райгородский. – Самара : БАХРАХ-М. – 2001. – 672 с.

© Низовець О. М.

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ІНСТИТУТІВ СОЦІАЛІЗАЦІЇ НА СТАНОВЛЕННЯ СВІТОГЛЯДНИХ УЯВЛЕНЬ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ

В. Р. Олексюк, м. Тернопіль

Розглянуто умови становлення у молодших школярів світоглядних уявлень як феномена свідомості і самосвідомості. Зазначено, що збагачення потенційних можливостей дитини істотно залежить від багатства її зв'язків із соціальним і природним світом. Уточнено інформацію щодо впливу соціального середовища на розвиток певного типу відображення та орієнтації зростаючої особистості в навколишньому середовищі.

Ключові слова: свідомість, образ світу, самосвідомість, Я-образ, світогляд, внутрішня позиція.

Рассмотрены условия становления у младших школьников мировоззренческих представлений как феномена сознания и самосознания. Указано, что обогащение потенциальных возможностей ребенка существенно зависит от богатства его связей с социальным и природным миром. Уточнена информация о влиянии социальной среды на развитие определенного типа отображения и ориентации растущей личности в окружающей среде.

Ключевые слова: сознание, образ мира, самосознание, Я-образ, мировоззрение, внутренняя позиция.

The article investigates conditions of students in junior world picture as a phenomenon of consciousness and identity. Noted that the potential of enriching the child's personality greatly depends on the richness of its connections with the social and natural world.

Key words: consciousness, the world image, self-consciousness, self-image, outlook, internal position.

Проблема. Особистісне становлення дитини – це процес набуття нею в ході розвитку нових якостей соціального індивіда, прояву здатності бути носієм свідомості і суб'єктом моральної поведінки. Феномен свідомості є особливою реальністю, у якій зовнішнє і внутрішнє

становлять нерозривну єдність, де суб'єктивний образ і об'єктивна життєдіяльність злиті в єдине ціле [1]. З огляду на це виявлення, реалізація і подальше збагачення потенційних можливостей особистості, що розвивається, істотно залежать від багатства її зв'язків із соціальним і природним світом.

Мета статті: дослідити особливості становлення світоглядних уявлень молодших школярів; висвітлити вплив соціального середовища, насамперед сім'ї, на розвиток відображення дитиною світу та осмислення себе в ньому, а також на вибір прийомів його моделювання.

Як особливий феномен свідомості постає в концепції О. М. Леонтьєва *образ світу* – поняття, синонімічне до поняття “картина світу”, яке протягом тривалого часу використовується у психології пізнавальних процесів. За характеристики свідомого образу світу дослідник виначає властивості осмисленості і категоріальності [2]. Цей образ є складною, багатоаспектною реальністю, що зумовлено особливими властивостями людської свідомості, сприймання зокрема.

Натомість С. Д. Смирнов трактує образ світу насамперед як парадигму мислення. На його думку, це цілісне утворення пізнавальної сфери особистості існує на трьох рівнях: *сенсорно-перцептивному* (як чуттєва картина дійсності, умови діяльності); *інтелектуальному* (як символічна репрезентація світу на рівні системи суспільно вироблених значень, предметів культури, норм, еталонів діяльності); *особистісному* (як забезпечення єдності пізнавальної та емоційно-потребової сфер, прогнозування важливих для людини подій, пов'язаних із її потребами) [3].

Сучасна російська дослідниця Г. М. Андрєєва аналізує образ світу у структурі соціального пізнання і виокремлює термін “образ соціального світу” як ментальну конструкцію, що характеризує осягнення повсякденної реальності під кутом зору не тільки фіксування сутнісних зв'язків зі світом, а і їх активного конструювання [4]. Суб'єктивна інтерпретація картини світу складається із запропонованих суспільством моделей світу (вибудовується через посередництво слів і значень) та індивідуального досвіду суб'єкта пізнання, чії емоції неминуче долучаються до обробки соціальної інформації, оскільки забезпечують розуміння сутності і смислу власного життя.

Американський соціолог П. Бергер також вважає, що свідомість функціонує як конструювання особистістю свого повсякденного світу. Реальність має часову і просторову структуру в соціальному вимірі, тому не залежить від розуміння окремого суб'єкта. Взаємодія визначається спільною належністю до соціального запасу знань, досвіду, що акумулюється в мові. Тому творення особистістю себе –

завжди неминуче *соціальний* процес, а способи буття такі ж різноманітні, як і людські культури [5].

Засновники екзистенційного психоаналізу М. Гайдеггер і Л. Бінсвангер, щоб пояснити природу особистості, увели в ужиток поняття “буття-у-світі”, підкреслюючи цим широкий контекст і нерозривність зв'язків між особистістю і її життєвим простором. Життєвий світ – це світ, який виникає внаслідок складної взаємодії зовнішнього світу буття людини і її внутрішнього, психологічного світу, тобто це та особистісна реальність, через яку пролягає індивідуальний життєвий шлях [там само].

Отже, образ світу є відображенням того, як соціальний індивід пізнає світ і формує свою особистість. Зокрема, В. В. Столін вважає, що активність людини вибудовується на основі формування уявлень про предметний світ, неусвідомленої впевненості у його стабільності, а також суб'єктивного “вписування” себе в цей світ. А на думку Є. О. Климова, образи самосвідомості людини поряд з образом навколишнього світу є основою доцільної регуляції її діяльності і взаємодії з оточенням.

У такому контексті як важливий аспект становлення особистості постає потреба у створенні свого Я, усвідомлення самого себе у площині суспільних відносин. Для цього внутрішній світ повинен системно організовуватися індивідом, набувати характеристик цілісного способу бачення світу та його оцінювання, а відтак і свого місця в ньому. Б. Г. Ананьєв називає “роботою” внутрішнього світу таке оволодіння соціальним досвідом, за якого він трансформується у власні цінності, настановлення, переконання, шляхи самовизначення й активно застосовується. Отож буття людини в соціальному світі і його пізнання об'єктивують проблему інтеграції в єдине ціле образів окремих елементів, найбільш значущими серед яких є образ групи, державного устрою, суспільних організацій, часу, а також образ власного Я.

У системі внутрішнього світу індивіда роль інтегрального регулятора власного розвитку відіграє такий феномен свідомості, як *світогляд*. Він є стрижнем організації особистості, оскільки приводить у дію складну духовно-практичну роботу людини, спрямовану на надання цілісності своєму досвідові. Завдяки світоглядному осмисленню дійсності особистість може самовизначитися, досягнути перспективи майбутніх соціальних перетворень, змін, а відтак і своє значення у їх реалізації.

Л. С. Виготський свого часу виділяв у розвитку свідомості дитини якісно відмінні один від одного рівні, які є результатом виокремлення себе з оточення, навколишнього світу. Одним з різновидів синтезу у мисленні дитини, за визначенням дослідника, є

особистість – самоусвідомлення дитиною своєї цілісності, інший різновид – *світогляд* – це усвідомлення нею єдності з дійсністю. Виходить, що повніше і глибше у свідомості дитини відображений зовнішній світ, то адекватніші її знання про нього, то ефективніша взаємодія з дійсністю, то багатше її Я за своїм змістом, а відтак чіткіше усвідомлення дитиною свого життя.

Уже в дошкільному віці виникає схематичний абрис цілісного дитячого світогляду, закладаються початкові форми особистої свідомості. У молодшому шкільному віці формується система ставлень зростаючої особистості до світу на основі активного переживання свого становища, місця в ньому. Елементарне впорядкування світоглядних уявлень, вражень у систему визначає усвідомлення дитиною свого становлення і розвитку, основних подій власного життя, закладання основ майбутніх стратегій життєдіяльності.

В. І. Слободчиков пов'язує суб'єктність молодшого школяра з намаганням зрозуміти себе як виокремленість, визначеність серед інших людей, що реалізується як усвідомлення своєї унікальності та унікальності інших людей, переживання ідентифікації, єдності зі світом. Стадію світобудови, закономірну для молодшого шкільного віку, Т. М. Титаренко називає конформною, оскільки дитина активно опановує закони побудови соціального світу, її особистісний розвиток характеризується максимальною співвіднесеністю власного призначення та запитів соціуму, можливостями різнобічного і яскравого самовияву на користь суспільства, культури, цивілізації.

Г. М. Андреева вважає, що система соціальних інститутів, яка утворює середовище проживання дитини, слугує каналом забезпечення її соціальною інформацією. Наприклад, сім'я фільтрує доступну для дитини інформацію крізь призму свого розуміння, образ навколишнього світу дитини є образом “з рук значущих інших”. Далі він уточнюється, доповнюється, змінюється школою, ровесниками, організаціями, релігією. В умовах школи, на думку дослідниці, виникають нові аспекти побудови образу світу: 1) на відміну від сім'ї більш жорстко пред'являється система соціальних вимог; 2) образ світу стає більш деталізованим, оскільки школа готує дитину до різних видів діяльності у світі; 3) активно впроваджуються у свідомість прийняті у суспільстві стереотипи та еталони оцінювання різних соціальних явищ. На етапі шкільного навчання можуть виникати суперечності між картиною світу, заданою в сім'ї, тією, яку намагається вибудувати зростаюча особистість самостійно, і тією, яка пропонується в школі. Дитина через власний вибір змушена співвідносити різні “образи”, що детермінує різні варіанти подальшого життя в сконструйованому образі світу [4].

Практика буття молодшого школяра в різних системах зв'язків, зростання його рефлексивних можливостей актуалізують потребу в координації різних поглядів на світ і на себе в ньому, визначеності у своїх мотивах, потребах, ставленнях загалом. Завдяки осмисленню різних сфер буття дитина може побачити себе крізь призму образу світу, осмислити свій досвід у ньому як єдине ціле, себе як його джерело, а відтак усвідомити цінність і перспективу власного саморозвитку.

В експериментальному дослідженні особливостей світоглядних уявлень молодших школярів ми спиралися на узагальнення М. В. Осоріної, згідно з якими модель світу дитини доступна для зовнішнього сприймання тоді, коли вона певним чином матеріалізована – у вигляді малюнка, ліплення, метафори тощо. Ми погоджуємося з дослідницею, що саме за допомогою малюнка можна простежити, яким чином дитина вибудовує споглядальну картину світу, проаналізувати розуміння нею того, як він влаштований [6]. З огляду на це застосування малюнкових технік для дослідження зростаючої особистості має виняткове значення, адже йдеться не так про її логічні форми мислення, як про сферу уявлень, образів, смислів, переживань, які дитині цього віку не так просто вербалізувати. Предметом нашого дослідження засобом малюнку, окрім образу світу, став Я-образ дитини, а також міра їхньої узгодженості як запорука інтегрованості в навколишній світ, що забезпечує позитивне сприймання себе, адекватну самооцінку, а відтак високий рівень взаємодії особистості і середовища.

Взявши за основу вищевикладені міркування, ми змоделювали і обґрунтували в контексті означеної проблеми графічне завдання для дослідження уявлень молодших школярів про світ і те місце, яке вони в ньому вже займають або хотіли б зайняти. Дітям було запропоновано виконати вільний малюнок на тему “Я у світі” і дати йому якусь свою назву. Робота над малюнком була індивідуальною, час при цьому не обмежувався.

Аналізуючи дитячі малюнки, ми брали до уваги такі важливі характеристики: спосіб зображення дитиною навколишнього світу; які саме значущі об'єкти і скільки таких об'єктів у різних сферах буття та зв'язків між ними зображує дитина, що, цілком імовірно, є ознакою активного “проживання” нею цих сфер, інтегрованості в них. Ми враховували і те, що просторова схема моделі навколишньої дійсності в уяві дитини представлена вертикальною віссю малюнка і має символічне значення на осі цінностей (чим вище на малюнку зображені події, герої, тим вагоміші вони для дитини), горизонтальна координата пов'язана з ідеєю плину часу (персонажі і події зліва співвіднесені з минулим, у центрі – з теперішнім, справа – з

майбутнім). Бралися до уваги не лише змістові (хто, що, як саме, чому намальовані), а й формальні характеристики малюнків: розміри зображення, особливості розміщення, пропорції (наприклад, себе у світі), характер ліній, емоційна виразність зображення, вибір кольорів тощо. Отже, малюнок слугував для нас свого роду “оповіданням” про світоглядні уявлення молодших школярів і переживання ними свого місця, становища в навколишньому світі.

Експериментом було охоплено 102 дитини, школярів ЗОШ №10 м. Тернополя, серед яких 50 другокласників (31 хлопчик і 19 дівчаток) та 52 четвертокласники (25 хлопчиків і 27 дівчаток). На основі змістового аналізу та якісної інтерпретації дитячих малюнків на тему “Я у світі” ми розподілили їх на чотири групи, а саме: 1) реалістичні збалансовані (і себе – Я-образ), і картину світу зображено реалістично); 2) портрети (домінування Я – зображено тільки себе, картини світу як такої немає); 3) фантазійні (Я-реальне трансформоване у Я-фантастичне, картина світу теж наповнена фантастичним змістом); 4) знеособлені (картину світу зображено реалістично при категоричній відмові малювати себе) (табл.).

Таблиця

Зведені результати дослідження світоглядних уявлень молодших школярів за допомогою психомалюнка (у %)

Тип малюнка	Школярі 7-8 років			Школярі 9-10 років		
	загальна кількість	хлопчики	дівчатка	загальна кількість	хлопчики	дівчатка
реалістичний	41	22	19	35	19	16
портрети	18	10	8	14	7	7
фантазійний	19	11	8	23	14	9
знеособлений	22	10	12	28	12	16

Як бачимо, серед робіт другокласників і четвертокласників найбільше *реалістичних* за своїм змістом малюнків, тобто в контексті сприйняття світу діти досить чітко уявляють своє справжнє місце. Можна стверджувати, що представники цієї групи молодших школярів просторово і психологічно виділяють себе із зовнішнього середовища завдяки виокремленню різних його аспектів. Вони активно переживають власні межі, протилежність свого Я всьому не-Я, усвідомлюють себе суб’єктом, що пізнає світ.

Група малюнків “*портрети*” кількісно представлена найменше. Автори цих малюнків сприймають світ лише з позиції власних бажань

та інтересів. На всіх без винятку малюнках вони зображували себе в центрі аркуша, досить великими за розмірами, що К. Маховер пояснює бажанням демонструвати передусім себе та активним переживанням теперішнього [7]. Надмірна гіпертрофованість Я формує нереалістичну Я-концепцію, яка гальмує, ускладнює взаємини зростаючої особистості з оточенням, погано орієнтує її у доккіллі, а також у власних можливостях.

У групі *фантазійних* малюнків хлопчики і дівчатка зобразили себе дорослими. На думку К. Маховер, коли зображене не відповідає віковій дитини, це означає, що вона живе у світі фантазій, відгороджується від своїх проблем. З огляду на це домінування Я-фантастичного у структурі особистості може означати незадоволення собою, а відтак і втечу від реальності. Занурена у свої мрії дитина не довіряє собі, світові і при цьому компенсаторно прагне представити себе найбільш успішною серед інших, орієнтуючись на зовнішні, переважно матеріальні критерії.

Остання група малюнків, які ми узагальнено означили як *знеособлені*, – це роботи, у яких діти досить реалістично зобразили оточення, проте категорично відмовилися малювати себе. Важливим, на нашу думку, є і те, що основні компоненти малюнка всі діти розмістили або зліва, або по центру аркуша. З великим ступенем імовірності це може означати переживання дитиною більшою мірою подій минулого чи теперішнього. З цього приводу американський дослідник М. Секстон зауважує, що орієнтація дитини на майбутнє формується поступово впродовж її життя. Досліджені ним підлітки, які мали негативний соціальний досвід виховання в сім'ї, переживали неодноразово невдачі і тому невпевнені у власній цінності; вони песимісти, нездатні приймати рішення про майбутнє [8]. Невизначеність Я зумовлює брак індивідуальності, суб'єктності в особистості, втрату нею почуття “самості”, а відтак негативно відображається на її взаємодії з дійсністю.

Послідовність представлення типів малюнків не є випадковою. Фахівець у царині дитячої психології Г. Хоментаскас вважає, що дитина на основі свого життєвого досвіду, набутого в сім'ї, та узагальнення його можливими для неї інтелектуальними засобами може прийти до різних *внутрішніх позицій*, які досить чітко відображають те, як вона сприймає ставлення батьків до себе. У подальшому саме на основі цього виробляється самоствавлення. На думку дослідника, внутрішня позиція зберігає відносну постійність і слугує основою життєвих сценаріїв у майбутньому, згідно з якими людина буде свої взаємини з іншими. Хоча форми поведінки з віком змінюються, проте часто більш осмислений досвід дорослого є безси-

лим щодо первинних дитячих уявлень, зафіксованих у цьому базовому настановленні [9]. На основі якісного аналізу робіт дошкільників “Малюнок сім’ї” Хоментausкас виділив чотири типи внутрішньої позиції дітей (узагальненого настановлення), які перегукуються з результатами нашого дослідження світоглядних уявлень молодших школярів:

1. *“Я потрібний, мене люблять, я люблю вас теж”* – позиція, яка зумовлює в дитини високу самооцінку, довіру до людей, що її оточують, і виникає внаслідок позитивного досвіду налагодження взаємин у сім’ї. На наш погляд, у цьому випадку можна провести паралель із реалістичними малюнками в нашому графічному завданні.

2. *“Я потрібний, мене люблять, ви існуєте задля мене”* – позиція, що закладається в сім’ї, де дитина є культом (так само, як і в малюнках, об’єднаних нами в групу “портрети”, діти в дослідженні Г. Хоментausкас зображували себе значно більшими за розмірами від своїх батьків і дуже ретельно промальовували себе).

3. *“Мене не люблять, але я прагну до вас наблизитися”* – позиція, яка формується у дітей, котрі не відчують батьківського тепла, тому втрачають довіру до батьків, дорослих загалом, але намагаються хоч якось зберегти свою повагу, мріючи про високі досягнення (можна провести паралель з малюнками групи “фантазійні” в нашому дослідженні).

4. *“Мене не люблять, залиште мене у спокої”* – дитина з такою позицією повністю зневірюється в собі, гостро це переживає і тому прагне від усього відгородитися (у нашому дослідженні це так звані знеособлені малюнки: діти зі сформованою внутрішньою позицією такого типу, за даними Хоментausкас, не малюють себе серед членів сім’ї, а виконуючи наше графічне завдання, не зображують себе у світі).

Висновок. Отже, внутрішню позицію особистості дитини Г. Хоментausкас розглядає як неусвідомлений компонент її психіки, що визначає ставлення до себе, до інших людей упродовж життя. Порівнявши його висновки і результати нашого дослідження, можемо стверджувати, що осмислення дитиною себе в сім’ї закладається в основу осмислення нею себе у світі, впливає на розвиток усвідомлених і неусвідомлених прийомів моделювання світу у психіці зростаючої особистості загалом.

Література

1. Зинченко В. П. *Миры сознания и структура сознания* / В. П. Зинченко // *Вопросы психологии.* – 1991. – № 2. – С. 15–36.
2. *Леонтьев А. Н. Образ мира* // *Избранные психологические произведения* / А. Н. Леонтьев. – М. : Педагогика, 1983. – С. 251–261.
3. *Смирнов С. Д. Мир образов и образ мира как парадигмы человеческого*

- мышления / С. Д. Смирнов // Мир психологии и психология в мире. – 2003. – № 3. – С. 21–31.
4. *Андреева Г. М.* Образ мира в структуре социального познания / Г. М. Андреева // Мир психологии и психология в мире. – 2003. – № 3. – С. 31–40.
 5. *Бергер П.* Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман ; пер. Е. Руткевич. – М. : Медиум, 1995. – 323 с.
 6. *Осорина М.* Секретный мир детей в пространстве мира взрослых / М. Осорина. – СПб. : Питер-Пресс, 1999. – 256 с.
 7. *Маховер К.* Проективный рисунок человека / К. Маховер. – М. : Смысл, 2000. – 154 с.
 8. *Sextoh M. E.* Alienation, dogmatism and related personality characteristics / M. E. Sextoh // Journal of Clinical Psychology. – 1983. – Vol. 39. – P. 80–86.
 9. *Хоментаускас Г. Т.* Семья глазами ребенка / Г. Т. Хоментаускас. – М. : Педагогика, 1989. – 160 с.

© Олексюк Р. В.

ИНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ НИЗЬКОГО СОЦІАЛЬНОГО СТАТУСУ УЧНІВ СЕРЕДНЬОГО І СТАРШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

Д. О. Павлін, м. Київ

Висвітлюється проблема впливу індивідуально-психологічних факторів на формування низького соціального статусу учнів середнього і старшого шкільного віку, аналізується стан її розробленості. Емпіричним шляхом визначено особливості агресивності учнів-аутсайдерів, їхньої дружелюбності та самооцінки.

Ключові слова: соціальний статус, мала соціальна група, аутсайдер.

Освещается проблема влияния индивидуально-психологических факторов на формирование низкого социального статуса учащихся среднего и старшего школьного возраста, анализируется состояние ее разработанности. Эмпирическим путем определены особенности агрессивности учащихся-аутсайдеров, их дружелюбности и самооценки.

Ключевые слова: социальный статус, малая социальная группа, аутсайдер.

The problem of individual-psychological factors' influence on the formation of secondary and high school pupils' low social status is analyzed. Features of aggression of outsider pupils, their friendliness and self-esteem were empirically determined.

Key words: social status, little social group, outsider.

Проблема. В умовах постійних змін, які відбуваються в сучасному суспільстві, у ситуації реформування освітньої галузі проблема адаптації особистості в групі виступає на перший план. Ця проблема гостро стоїть перед освітніми установами, які вимушені реагувати на зміни, оскільки працюють із підростаючим поколінням, найбільш відкритим до всього нового. За умов швидкого зростання ритму і темпу життя, що спричинює підвищення вимог до людини як члена суспільства загалом і як творчої, активної особистості зокрема, дослідження процесів групової динаміки в сучасній школі та впливу цієї динаміки на розвиток особистості набуває особливої актуальності.

Основними принципами реформування змісту сучасної шкільної освіти в Україні є гуманітаризація, диференціація та інтеграція. Їх реалізація має на меті формування творчої особистості як умови й результату повноцінного процесу навчання. Але творчість неможлива в умовах цькування дитини або ігнорування її інтересів навчальною групою, в умовах дисгармонійного розвитку групи. Тому проблема формування позиції аутсайдера – учня з низьким соціальним статусом – привертає увагу психологів, освітян. Визначивши фактори, які зумовлюють формування низького соціального статусу дітей у шкільному колективі, можна визначити способи і можливості підвищення цього статусу. Крім того, увага дослідників групової динаміки і малої групи найчастіше спрямована на проблеми лідерства, а питання формування особистості аутсайдера залишається досі не вивченим. Тому ця тематика з погляду розвитку психології малих груп є актуальною і потребує більш детального розгляду.

Мета статті: визначити характеристики особистості дитини, що впливають на формування позиції аутсайдера у шкільному колективі.

Аналіз літератури показав, що поняття відчуження тісно пов'язане з проблемою позиції аутсайдера і є інтердисциплінарною категорією, а тому вивчається різними галузями науки з різних дослідницьких позицій. У філософській думці минулого значне місце відводилося соціально-політичним, економічним, морально-психологічним аспектам проблеми відчуження (М. О. Бердяєв, Г. В. Ф. Гегель, К. Гельвецій, Т. Гоббс, І. Кант, К. Маркс, І. Г. Фіхте). В екзистенційній філософії відчуження тлумачиться як відчуження сутності людини від її соціального і морального існування. Соціологи розглядають соціальний (що перебуває поза індивідом, тобто в соціумі) аспект відчуження, але в ряді праць усе ж показано взаємозв'язки відчуження зі специфікою соціального Я (L. Replau, M. Miceli, B. Morash). У психоаналітичній науці (З. Фройд, К. Горні, Е. Фромм) під відчуженням розуміють відсторонення, прагнення індивіда виділи-

тися з-поміж інших, закритися від об'єкта спілкування, тобто відчуження тлумачать як захисний механізм особистості. У вітчизняній теоретико-експериментальній психологічній літературі відчуження визначають як складний соціально-психологічний феномен, детермінований сукупністю соціокультурних, соціально-групових, внутрішньосімейних і особистісних факторів (В. С. Мухіна, К. О. Абульханова-Славська, В. В. Абраменкова, А. В. Петровський).

Відчуження – багаторівневий і багатоплановий феномен. Цей процес відбувається в чотирьох значущих системах стосунків дитини: з батьками, учителями, однолітками, із самим собою. Наслідком відчуження є порушення соціальних і психологічних зв'язків, дисгармонія стосунків дитини зі значимими для неї людьми, що проявляється в її діяльності і спілкуванні, у внутрішніх переживаннях. Загальною підставою відчуження більшість дослідників вважають неопосередкованість, тобто невиробленість конструктивних моделей (зразків) поведінки, стосунків, що веде до нездатності будувати та підтримувати конструктивні, зрілі відносини в значимих ситуаціях та сферах життя.

На думку А. А. Сіляєвої, відчуження дитини або підлітка від групи детермінується соціальними, соціально-психологічними та індивідуально-психологічними факторами [1].

Соціальний фактор – роз'єднаність у суспільстві, викликана кризовими явищами. Цей фактор не може сьогодні не впливати на дітей, життя яких протікає в умовах соціально-економічних та політичних трансформацій, у тому числі і перебудови освітнього простору. До **соціально-психологічних** факторів відносять такі групові характеристики, як низький рівень прийняття дитини групою, недостатній рівень згуртованості групи. Порушення і викривлення у ставленні до себе об'єднуються в **індивідуально-психологічному** факторі.

Відторгнення дитини групою може виявлятися в різних формах:

- цькування (не дають спокою, ображають, насміхаються, б'ють, домагаються чогось: чинять помсту, розважаються і т. ін.);
- активне неприйняття (виникає у відповідь на ініціативу, що йде від жертви; дають зрозуміти, що він/вона ніхто, що його/її думка нічого не важить; роблять його/її цапом-відбувайлом);
- пасивне неприйняття (виявляється тільки в певних ситуаціях, наприклад, коли треба вибрати когось у команду, взяти в гру, сісти з кимось за парту, діти відмовляються: “З ним/нею не буду!”);
- ігнорування (просто не звертають уваги, не спілкуються, не помічають, забувають; нічого не мають проти, але й не цікавляться): ця форма відторгнення в дитячому колективі трапляється рідше.

Найчастіше жертвами знущань стають діти, що явно вирізняються з оточення: мають незвичайну зовнішність; тихі і слабкі, не

вміють за себе постояти; неохайно одягнені; неуспішні в навчанні; ті, якими занадто опікуються батьки або які не вміють спілкуватися. Серед психологічних особливостей жертв – як невисока самооцінка та низький рівень домагань, так і завищена самооцінка та високий рівень домагань [2].

Для вивчення індивідуально-психологічної складової формування низького статусу дитини в групі було проведено емпіричне дослідження. *Об'єкт* дослідження: фактори формування низького соціального статусу дитини в навчальній групі. *Предмет* дослідження: особистісні чинники, які впливають на формування низького соціального статусу учнів.

Ми виходили з гіпотези, що на формування низького соціального статусу учнів впливає низка факторів, зокрема:

- особистісні характеристики: низька самооцінка, агресивність тощо;
- сімейні обставини: дисгармонійні стосунки в родині, що призводить до формування несприятливих моделей поведінки дітей;
- атмосфера у класі: неприйняття класом підлітка, низький рівень згуртованості колективу;
- вплив учителя: виокремлення учня з низьким соціальним статусом як “улюбленця” або, навпаки, як “поганця”, що викликає відповідну реакцію в дитячому колективі;
- ситуативне зниження соціального статусу: можливість збігу в часі соціометричного дослідження і короткотривалого конфлікту в класі, через що соціометричний статус деяких учнів дещо знизився порівняно із звичними обставинами.

У нашому дослідженні ми зосередилися на вивченні особистісних характеристик, що впливають на формування низького соціального статусу дитини у навчальній групі. Дослідження проводилося на базі загальноосвітньої середньої школи № 25 м. Києва. Вибірку склали дві групи: експериментальна і група порівняння. До експериментальної групи увійшли 33 учні 5–10-х класів віком від 10 до 16 років, які мають низький соціальний статус у класі. Таких учнів було виділено за допомогою соціометричного дослідження. Серед них 17 дівчат і 16 хлопців:

- 5-ті класи: 5 учнів (3 дівчинки, 2 хлопці);
- 6-ті класи: 9 учнів (3 дівчинки, 6 хлопців);
- 7-мі класи: 2 учні (1 дівчинка, 1 хлопець);
- 8-мі класи: 8 учнів (5 дівчаток, 3 хлопці);
- 9-ті класи: 3 учні (1 дівчинка, 2 хлопці);
- 10-ті класи: 5 учнів (2 дівчинки, 3 хлопці).

Група порівняння складалася з 34 учнів, що мають високий статус у своїх класах. Серед них 19 дівчат і 15 хлопців.

У ході дослідження ми використовували такі методики:

1) дослідження комунікативних-характерологічних тенденцій Т. Лірі [3];

2) встановлення інтегральних форм комунікативної агресивності за В. В. Бойком [4];

3) методика Т. В. Дембо – С. Я. Рубінштейн [5], відповідно до якої респондентові надавалася можливість визначити свій стан за обраною для самооцінки шкалою з урахуванням низки нюансів, що відображають ступінь вираженості того чи того особистісного показника. У даному дослідженні методика використовувалась у модифікованому вигляді. Окрім завдання позначити на шкалах себе, випробуваним було запропоновано позначити, як, на їхню думку, їх оцінюють батьки та однокласники. Отож ми могли побачити не тільки те, як ставиться до себе сам учень, а і як він відчуває ставлення до нього важливих людей і наскільки його уявлення про себе збігається або розходиться із ставленням до нього батьків та однокласників.

Доцільно розглянути результати порівняльного аналізу особистісних характеристик дітей досліджуваної групи – аутсайдерів – і дітей з групи порівняння.

Отримані за допомогою методики “Встановлення інтегральних форм комунікативної агресивності” результати свідчать про те, що найбільші відмінності між експериментальною групою і групою порівняння спостерігаються за такими шкалами:

- невміння перемикаєти агресію;
- анонімна агресія;
- аутоагресія;
- зараження від натовпу;
- задоволення від агресії.

Виявилось, що в представників експериментальної групи показники за всіма шкалами, окрім шкали “аутоагресія”, вищі. Це може свідчити про те, що учні із середнім і високим соціальним статусом здатні стримувати агресію, спрямовану назовні, і вона перетворюється на аутоагресію. А аутсайдери тому і стають аутсайдерами, бо не вміють стримувати та перемикаєти агресію, легко “заражаються” від натовпу. Через це суспільство їх і не сприймає. Завищені показники “анонімної агресії” говорять про те, що в аутсайдерів є потреба у вираженні агресії, але, побоюючись покарання, вони діють анонімно. Прикметно, що вираження агресії відбувається не задля привернення уваги, а заради самого процесу. Це підтверджують і високі показники

“задоволення від агресії” – аутсайдери виражають агресію заради агресії, а не заради похідних від цього процесу наслідків.

Показовим виглядає порівняння результатів, отриманих за допомогою методики “Дослідження комунікативно-характерологічних тенденцій” Т. Лірі:

- середній показник коефіцієнта домінування для експериментальної групи становить 4,43, для групи порівняння – 2,27. Отож можемо зробити припущення, що серед аутсайдерів багато нереалізованих і невдалих лідерів. Вони бачать на прикладі лідерів-однокласників, як тим вдається вести за собою, впливати на думки і настрої класу; й аутсайдерам хочеться робити щось подібне, але вони по-іншому уявляють собі колектив, тому часто зазнають невдач, коли намагаються переробити малу соціальну групу під себе. Потреба в домінуванні може свідчити також про завищений рівень домагань. Щоб заявити про себе, необхідно довести свою владу, яку можна здобути, лише займаючи лідерську позицію. От вони й намагаються за допомогою домінування посісти таку позицію;

- середній показник коефіцієнта дружелюбності для експериментальної групи становить 2,3, а для групи порівняння – 1,13. Тут можна висловити два припущення щодо першопричин: або позиція аутсайдера впливає на коефіцієнт дружелюбності, або коефіцієнт дружелюбності стає підставою для формування позиції аутсайдера. У першому випадку, на нашу думку, відторгнуті учні рано чи пізно відчують потребу в друзях, але через свій низький соціальний статус, який сформувався раніше, ця потреба не може реалізуватися, і коефіцієнт дружелюбності знижується. А в другому випадку дитина з уже сформованим низьким коефіцієнтом дружелюбності автоматично в уявленні інших дітей підпадає під категорію відторгнутих: “Чому я повинен з ним дружити, якщо він першим не схотів бути мені другом?”.

За результатами емпіричного дослідження ми провели також кореляційний аналіз, зіставивши коефіцієнти домінування й дружелюбності Лірі та форми агресивності за Бойком. Показники за шкалою “невміння відбивати агресію” позитивно корелюють з такими шкалами: “спонтанність”, “анонімна агресія”, “провокація та віддзеркалення агресії”, “аутоагресія”, “ритуалізація агресії” та “задоволення від агресії”. Це може свідчити про нездатність аутсайдерів керувати своєю агресією. Найбільша позитивна кореляція спостерігається між шкалами “невміння перемикати агресію” і “ритуалізація агресії”. Ритуалізація агресії пов’язана зі ставленням суспільства до тих чи тих дій і наслідків, спричинених агресією. Зв’язок між невмінням перемикати агресію та її ритуалізацією можна пояснити саме ставленням оточення: відчужений підліток розуміє, що певні його дії викличуть

небажану для нього реакцію, але перевести агресію на інші об'єкти він не в змозі. Не дивно, що саме такі діти найчастіше і піддаються покаранню. Адже на відміну від своїх однолітків, які можуть перевести свою агресію у безпечне річище, вони діють усупереч загальноприйнятим нормам.

Існує позитивна кореляція між певними шкалами агресивності (“невміння перемикає агресію” і “ритуалізація агресії”, “аутоагресія” і “задоволення від агресії”, “віддзеркалювана агресія” і “спонтанність агресії”). Невміння перемикає агресію і її ритуалізація пояснюють, чому діти-аутсайдери частіше за інших не сприймаються суспільством. Аутоагресія і задоволення від агресії можуть бути пов'язані з тим, що, звертаючи агресивну поведінку на самого себе, аутсайдер одразу відчуває її наслідки і в той же час отримує від цього задоволення. Можливо, це свідчить про сформовані мазохістські нахили в особистості дитини-аутсайдера. Будь-яка агресивна поведінка з боку оточення, спрямована на аутсайдера, може бути миттєво віддзеркалена та викликати спонтанну агресивну реакцію, що пояснює кореляцію між цими двома шкалами.

Негативна кореляція спостерігається між коефіцієнтом дружелюбності і шкалами “провокація агресії”, “ритуалізація агресії”, “плата за агресію” та “задоволення від агресії”. Найбільш значущу негативну кореляцію виявлено з останньою шкалою. Отже, що нижчий коефіцієнт дружелюбності, то вищі показники шкали “задоволення від агресії”. Тобто менш товариська і дружня дитина частіше за інших створюватиме ситуації, де можна виразити свою агресію, спровокувати її в інших та отримати задоволення від цього. У той же час що менше друзів у такої дитини, то сильніше в неї відчуття, що за свою агресію доведеться розплачуватися самому, ні з ким буде розділити відповідальність за свої дії. Дружелюбність впливає на те, чи буде дитина провокувати інших на агресивні дії, чи буде вона отримувати від цих дій задоволення і чи буде вона відчувати невідворотність розплати за свої агресивні дії, адже відповідальність за скоєне несе одна вона.

Відомо, що в методиці Дембо-Рубінштейн люди з адекватною самооцінкою найчастіше визначають своє місце за всіма шкалами точкою “трохи вище середини”. Що ж показали результати, отримані за допомогою цієї методики? В експериментальній групі 60% учнів визначили своє місце на шкалах “трохи вище середини” (у групі порівняння таких було 91,5%), 21% оцінили свій стан як “нижче середини” (у групі порівняння – лише 8,5%). Це може свідчити про те, що діти з низьким соціальним статусом часто мають низьку самооцінку. А ще у дітей з експериментальної групи виявлено незбіг бачення учнем себе і того, як, на його думку, його сприймають батьки та однокласни-

ки. Тобто серед аутсайдерів поширене упередження, що їх сприймають інакшими, ніж вони є насправді. Це проявлялося у двох варіантах: один з них – аутсайдери вважали себе кращими, ніж їх сприймає оточення (підліткові здається, що його ніхто не розуміє, ніхто не бачить, який він насправді цікавий, розумний, уважний, добрий і т. ін.). Частіше траплявся варіант, коли відчуженим підліткам здавалося, що інші люди вважають їх кращими, ніж вони є насправді. Таке упередження може виникати або як наслідок низької самооцінки, або як спроба видавати бажане за дійсне: “от я насправді такий поганий, але своїм батькам я дуже подобаюся, а вчителі взагалі вважають мене набагато розумнішим, ніж я є”.

Висновок. Відчуження особистості – соціально-психологічний феномен, що полягає у відторгненні особистості соціальною групою, усуненні її із системи групових стосунків і супроводжується почуттями самотності та ізоляції. Відчуження проявляється в діяльності й спілкуванні, у внутрішніх переживаннях і зумовлюється сукупністю соціальних, соціально-психологічних та індивідуально-психологічних факторів. Наслідком відчуження у дитячому та підлітковому віці стає порушення соціальних і психологічних зв'язків дитини, дисгармонія у стосунках із значимими для неї людьми (батьками, викладачами, однолітками, самим собою).

Завдяки емпіричному дослідженню вдалося з'ясувати особливості агресивності дітей з низьким соціальним статусом: невміння перемикаєти агресію та її ритуалізація, що тягне за собою каральні заходи з боку оточення; мазохістські нахили; зараження агресією від інших. Дитина-аутсайдер зазвичай недружелюбна, нездатна до теплих взаємин з однолітками. Крім того, учні з низьким соціальним статусом мають нижчу, аніж їхні однокласники, самооцінку.

Вивчення факторів формування позиції низькостатусного члена групи є актуальним питанням на сучасному етапі трансформації системи освіти і має перспективи у вигляді розроблення корекційних програм для підвищення самооцінки відчужених учнів та групових програм для роботи з класами, у яких передбачено залучення відчужених учнів до життя дитячого колективу і створення сприятливого для творчого розвитку кожного члена групи соціально-психологічного клімату (у класах з нерозвинутою структурою, дисгармонійними стосунками). Що більше інформації матимуть люди, які стикаються з даною проблематикою, а саме: учителі, батьки, шкільні психологи і ті, кому небайдужа доля дітей, – то легше буде запобігти загрозливим ситуаціям, котрі потім можуть викликати великі труднощі, то простіше буде виправити ці ситуації на початку. А ще краще бачити можливість їх виникнення і не допускати цього.

Література

1. *Силяева А. А.* Феномен отчуждения подростков : автореф. дис. на соискание научной степени канд. психол. наук / А. А. Силяева. – М., 2008. – 26 с.
2. *Кравцова М. М.* Дети-изгои. Психологическая работа с проблемой / М. М. Кравцова. – М. : Генезис, 2005. – 111 с.
3. *Бурлачук Л. Ф.* Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – СПб. : Питер, 2001. – 528 с.
4. *Фетинский Н. Г.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учеб. пособ. / Н. Г. Фетинский, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. – 490 с.
5. *Блейхер В. М.* Патопсихологическая диагностика / В. М. Блейхер, И. В. Крук. – К. : Здоровье, 1986. – 280 с.

© **Павлін Д. О.**

**СОЦІОКУЛЬТУРНИЙ ЧИННИК ФОРМУВАННЯ
ДИТЯЧОЇ МОНОМІФОЛОГІЧНОЇ ІСТОРІЇ**

Г. Ю. Пархотько, м. Черкаси

Висвітлюються теоретичні аспекти вивчення ролі соціокультурного компонента у формуванні образу героя в сучасних дитячих мономіфологічних історіях. Пропонується аналіз ситуативних і базових чинників творення дитячої мономіфологічної історії.

Ключові слова: мономіф, текст, розуміння, інтерпретація.

Освещаются теоретические аспекты изучения роли социокультурного компонента в формировании образа героя в современных детских мономифологических историях. Предлагается анализ ситуативных и базовых факторов создания детской мономифологической истории.

Ключевые слова: мономиф, текст, понимание, интерпретация.

The article presents the theoretical aspects of socio-cultural component forming the hero's image in modern children's monomyth stories. Article presents analysis of situational and fundamental factors creating child monomyth stories.

Key words: monomyth, the text, understanding, interpretation.

Проблема. На сучасному етапі розвитку держави перед українським суспільством постає завдання розвитку та зміцнення етносоціальних уявлень, етнічної ідентичності особистості, переосмислення сформованої за роки незалежності первинної системи поглядів, ідей, уявлень про власну етнічність, про свій етнос і культуру. Адже на основі сукупності цих соціальних компонентів формується внутрішня

система ставлень представників етнічної спільноти до світу і самих себе, система самоорієнтації та саморегуляції. Такий процес формування етносоціальних уявлень передбачає наявність у суспільстві ціннісних пріоритетів, які є стимулами і регуляторами його розвитку. Змісти цих пріоритетів утілюються в традиціях, мові, народних звичаях, а також у наявному в культурі етносу образі героя, завдяки якому представники етнічної спільноти впорядковують, осмислюють події соціальної дійсності, власної історії життя.

Мета статті: з'ясувати роль соціокультурного чинника у формуванні дитячої монографічної історії; розглянути проблему сучасного монофілологічного тексту крізь призму феномена ментальності.

Переймаючи від значимих людей традиційну базову схему культурних уявлень, особистість розцінює її як інструкцію, програму дій, набір способів сприймання дійсності. Звісно, ця схема видозмінюється в кожній життєвій історії, однак базисно зберігає соціокультурну і національну ідентичність особистості. Культура пропонує загальні моделі розуміння дійсності, спираючись на які особистість може створювати власні схеми та сценарії інтерпретації реальності. “Людина, намагаючись осмислити себе, інших, навколишню дійсність, шукає певний сюжет, на ґрунті якого створює окремі особистісні “історії”, які з осмисленням життя і себе в ньому складаються в цілісну історію життя” [1, с. 11].

Вітчизняні дослідники української державності наголошують на необхідності звернення представників української спільноти до своїх базових, традиційних способів розуміння дійсності (В. О. Васютинський, О. Л. Вознесенська, В. Т. Куєвда, М. В. Гримич, М.-Л. А. Чапа та ін.). Незважаючи на численні наукові праці, присвячені проблемі вивчення соціокультурного образу героя (В. М. Войтович, М. В. Гримич, М. Еліаде, Н. Ф. Каліна, Дж. Кемпбелл, Г. С. Лозко, Ю. М. Лотман, Є. М. Мелетинський, Б. А. Рібаков, Є. В. Чорний, О. Д. Щоркін, К. Г. Юнг та ін.), у науковій літературі недостатньо висвітлюється питання пізнання цього явища в аспекті текстового підходу до розуміння дійсності.

Соціокультурний герой як персонаж культуральної історії (метатексту) структурує та артикулює традиційний досвід етносу. У життєвій історії героя, його вчинках зафіксовано базові культурні концепції, ментальні змісти етнічної спільноти, через які, як через інтерпретативний “фокус”, переломлюються всі події, настановлення, цінності та проблеми етносу.

Враховуючи роль культуральних метатекстів, їхнє значення для осмислення індивідуального досвіду, соціокультурний образ героя

певної етнічної спільноти важливо досліджувати через *явище мономіфу* – апріорного джерела здатності розуміти дійсність через текст. Сформований на основі концепцій прадавнього наративу, мономіф і досі підтримує універсальні змісти первинної свідомості, але вже у формі сучасних провідних соціокультурних історій та їхніх героїв.

Універсальні змісти мономіфу яскраво виявляються в різних сферах життєдіяльності людства, впливають на формування провідних уявлень про образи героїв соціокультурних історій, відрізняючись лише своїми особливостями в межах різних ментальностей. Пізнання феномена мономіфу допомагає осмислити особливості специфіки взаємозв'язку та впливу індивідуальних і загальнолюдських способів розуміння навколишнього світу.

Культурний простір є простором спільної пам'яті, де витіснені змісти можуть зберігатися і знову актуалізуватися. “З погляду семіотики культура являє собою колективний інтелект та колективну пам'ять, тобто надіндивідуальний механізм збереження та передачі деяких повідомлень (текстів) і вироблення нових” [2, с. 673]. Простір культурної пам'яті – це резервуар міфологічних змістів, які протистоять лінійному часові і постійно ініціюють себе через нескінченну неперервність руху власних образів, своїх провідних сюжетів. У такий спосіб у базових культурних метанаративах зберігаються “ядра” як “сліди” архаїчних переживань, а значить ментальні змісти представників певної етнічної спільноти.

Не вдаючись до оцінювання змісту форм, у яких відображаються сучасні українські історії, важливо відзначити, що серед них майже немає історій, які відповідали б суто аутентичним особливостям сприймання дійсності сучасної етнічної спільноти. Наприклад, не творяться оновлені міфи для дітей з реміксованими ідеями стародавніх або загальноприйнятих у суспільстві історій, тоді як представлений у культурних текстах певної етнічної спільноти соціокультурний образ дитячого героя забезпечує можливість інтерпретації дитиною реальності, орієнтації в ній. Спираючись на систему уявлень, прийняту в культурі, дитина навчається інтерпретувати дійсність за допомогою традиційних для її етнічної спільноти моделей розуміння, перебуває у звичних для її культури дискурсах.

У такий спосіб культурні ідеї, персоналізовані в образі героя, пропонують суб'єктові один із варіантів сприймання реальності, осмислення власної історії життя. Певні герої можуть утілювати певні репертуари сприймання. У такому розумінні соціокультурний образ героя виконує функцію своєрідної рамкової структури, фрейму, що накладається представниками етнічної спільноти на осмислювану ситуацію, власний особистісний досвід.

Отже, історія героя, його світоглядні позиції як культуральний квазітекст транслюють провідні цінності етносу, його базові риси. Тому, досліджуючи феномен сучасної мономіфологічної історії, ми виходимо з розуміння того, що це певний соціокультурний текст, що задається базовими культурними сценаріями етносу і сприяє формуванню культурної та особистісної ідентичності. Зазначене розуміння феномена ми розглядаємо в контексті теорії постмодернізму, структуралізму і герменевтичного підходу.

Наявність у мономіфологічній історії соціокультурного образу героя допомагає дитині навчитися осмислювати події власної життєвої історії, беручи як зразок для наслідування ефективні для певної історичної епохи способи сприймання дійсності. Адже мономіфологічний образ героя втілює максимальні прагнення особистості. Життєвий шлях героя постає як аналог ідеальної реалізації плану, життєвого смислу людської діяльності та акумулює в такий спосіб найвищі особистісні потреби, інтереси, емоційні переживання. Завдяки засвоєнню і привласненню через образ героя базових культурних уявлень суб'єкт вибудовує на їх основі свої життєві перспективи, плани та програми дій [3; 4].

Особистість не лише засвоює інформацію про навколишній світ – образ героя спонукає її до роздумів про своє місце в ньому, смисл власного життя, організацію та впорядкування особистісного досвіду. Соціокультурний образ героя втілює конструкти способів дії як у позитивному, так і в негативному аспекті, тобто виявляє продуктивні, традиційні способи реагування. Такі загальноприйняті інтерпретаційні рамки дають суб'єктові змогу уникнути несуттєвих смислів інтерпретацій та розширити й збагатити новим розумінням змісти власних життєвих подій (Н. В. Чепелева, Ю. М. Швалб).

Також мономіфологічний образ героя містить у собі систему особистісних цінностей, які фіксують досвід ставлення людини до світу, до інших людей і до самої себе. Це певний вид конструктів, що формулюються у вигляді моральних імперативів, які виправдовують і підтримують сталий для певної культури стиль життя. Завдяки соціокультурному образу героя в такому сенсі дитина вчиться усвідомлювати, узгоджувати і впорядковувати основні змісти буття людини відповідно до логіки, порядку в контексті культурного, соціального буття [5; 6]. Отже, наявність у культурі мономіфологічної історії із соціокультурним образом героя забезпечує стійку адаптацію представників етнічних спільнот до повсякденності шляхом стимулювання певної мотиваційної спрямованості суб'єкта.

Разом з тим поряд з усвідомленим засвоєнням дитиною готових форм соціального життя і досвіду етносу звернення його представни-

ків до соціокультурного образу героя передбачає формування їхніх власних особистісних орієнтацій. “Саме означення реальності, тобто заміщення її певними культурно заданими схемами, дає змогу не лише обмірковувати, осмислювати те, що відбувається, аналізувати та переживати ті чи інші події, а й упорядковувати їх, створюючи для себе нову психічну реальність, новий досвід” [1, с. 9]. Коли дитина сприймає узагальнену етносоціальну модель розуміння дійсності героя, складаються умови для розвитку на базі традиційних культурних сценаріїв і її власних моделей. Тобто соціокультурна модель героя задає особистості інтерпретаційні схеми, на базі яких вона може осмислювати події свого життя. Сукупність уявлень про героя може варіювати залежно від проміжку історичного часу, соціального зрізу, тому кожний представник етнічної спільноти продукує власну інтерпретацію героя (самоінтерпретацію): “...ми запозичуємо з культури типові сюжети, типових героїв, однак прилаштовуємо їх до нашого буденного життя, нашого розуміння як себе, так і навколишнього світу” [7, с. 12].

Кожна історична епоха, кожна культура виробляють свої варіанти картини світу та їхнє змістове наповнення, однак усі вони покликані розгортати особистісні історії представників певної етнічної спільноти. Герой пропонує особистості моделі для розуміння дійсності, спираючись на які людина творить власні схеми самоорганізації, враховуючи відмінності культурної та особистісної реальності.

Соціокультурні настановлення, утілені в образі героя, можуть бути усвідомленими і вербалізованими суб’єктом. Наприклад, у підлітковому періоді розвитку образ героя асоціюється в людині з певними позитивними цінностями, вона може модернізувати їх або повністю прийняти світоглядні позиції свого героя. Разом з тим провідні уявлення героя можуть мало усвідомлюватися людиною і залучатися до її досвіду на інтуїтивному, нерелексивному рівні. Адже для суб’єкта образ героя завжди є емоційно насиченим.

До певного віку така “наївна” довіра до героя неодмінно потрібна. Наприклад, у такий спосіб дошкільник і дитина молодшого шкільного віку накопичують необхідні змісти, знання культурного досвіду, які в майбутньому можуть бути покладені в основу їхньої життєвої історії. У підлітковому віці особистість зазвичай починає усвідомлювати авторство власного життя. У випадку ж, коли суб’єкт підпорядкований власним особистісним міфам про світоглядні позиції героя, він може несвідомо ігнорувати зміни ситуації, будучи неспроможним відмовитися від способу дії, який проживається як емоційно позитивний і ціннісний. Ідентифікація з героєм формується і відтак функціонує без участі розуміння та інтерпретації. Така репродуктивна підпорядкованість особистості героїчним змістам стає на заваді особи-

стісному зростанню. Лише осмислюючи та інтерпретуючи особистий досвід, конкретні життєві ситуації, переживання, суб'єкт стає спроможним продуктивно інтегрувати традиційні змісти в індивідуальну, унікальну картину сприймання світу.

Здатність інтерпретувати реальність за допомогою культурних текстів є невід'ємною сутністю особистості. Наявність, сформованість соціокультурного образу героя – провідний засіб осмислення життєвої ситуації. А проте українська етнічна спільнота тривалий час була позбавлена такого героя, що, власне, й ускладнює пошук її представниками соціальної, національної ідентичності. Тому ми розглядаємо проблему сучасного мономіфологічного тексту крізь призму феномена ментальності.

У сучасних історіях людство підтримує ментальні уявлення та закріплює базову структуру сприймання дійсності, у тому числі через образ героя. У конкретні історичні періоди змінюється сюжетне наповнення історій, а глибинні змісти значимих образів залишаються сталими. У такий спосіб сучасні представники етносу реконструюють ментальну модель світосприймання, відчують свою етнічну належність, стають адаптованими до подій реальності в межах цієї моделі.

Дослідження соціокультурного образу героя в сучасних історіях українців, наприклад у дитячий період, дає змогу виявити особливості змістів української ментальності, свідомо та ефективно залучати традиційні смисли до формування актуальних аутентичних історій нашого етносу.

Наявність у культурі соціокультурного образу героя має величезне значення для зміцнення культурної або етнічної ідентичності, розроблення нових патернів етносоціальної поведінки, які відповідали б логіці внутрішнього розвитку особистості та суспільства. Отож головне призначення мономіфологічної історії – підтримка персональної, соціальної і ментальної належності, їх узгодження в межах однієї дитячої особистості – представника певної етнічної спільноти.

Сучасні міфи є однією із *форм пізнання світу* з притаманними їй достатнім ступенем власної стабільності та одночасно з тим певною лабільністю. Саме завдяки своїй лабільності сучасні міфи забезпечують умови для швидкої орієнтації індивіда в мінливій дійсності, особливо коли бракує інформації про той чи інший об'єкт, що сприймається. Така оперативність сучасних міфів пояснюється бурхливим розвитком засобів масової комунікації, що спрямовані на вчасне конструювання оцінок і настановлень, які й заповнюють фрагмент, якого бракувало в історії. Як бачимо, формування та утвердження сучасного міфу, у тому числі й дитячого, відбувається сьогодні через ЗМК, кінематограф, рекламу, електронні носії, друковані видання тощо.

Якщо творення сучасного міфу спирається на базові смисли культурних історій певної етнічної спільноти, можна говорити про його сприйняття етносом, його мономіфологічність [8]. Ідеться не про складання тотожних історій, а про їхню *узгодженість*, коли нова історія не дублює традиційний зміст, а синтезує оновлені змісти відповідно до потреб актуальної ситуації. Д. Жоделе зазначає, що контакт нового знання з уже існуючою системою уявлень породжує феномен двох типів, у певному сенсі таких, що перебувають в опозиції, – ці уявлення одночасно новаторські і ригідні, рухливі й інертні [9]. За умови узгодженості нова мономіфологічна історія, з одного боку, нестиме новий зміст про навколишню дійсність, а з другого – зберігатиме знайомий зміст, що автоматично сприйматиметься етнічною спільнотою як “перевірений” і “безпечний”. Такими традиційними елементами є *культурні історії*, які ми вважаємо не менш важливим чинником творення мономіфологічної історії. Вони задають представникам етнічної спільноти базові зразки інтерпретації навколишньої дійсності і власного досвіду. Культура пропонує моделі для осмислення реальності, спираючись на які людина творить приватні схеми і сценарії самоорганізації психіки [10].

Висновки. Отже, кожний етнос, продукуючи сучасні мономіфологічні історії для дітей, створює тим самим умови для саморозвитку і формування особистісної, соціальної та культурної ідентичності молодого покоління.

Однією з умов прийняття спільнотою нового сучасного міфу є його узгодженість із традиційними для цієї спільноти смислами. Визначальним у творенні мономіфологічної історії буде момент співвіднесеності змістів сучасних міфів з утвореними раніше смислами культурних історій етносу, адаптованість до них.

Література

1. *Чепелева Н. В.* Социокультурные факторы понимания и интерпретации личного опыта / Н. В. Чепелева // Актуальні проблеми психології: Психологічна герменевтика : зб. наук. праць. – К., 2005. – Т. 2. – Вип. 3. – С. 6–13.
2. *Лотман Ю. М.* Память в культурном освещении / Ю. М. Лотман // Семиосфера. – СПб. : Искусство, 2000. – С. 673–676.
3. *Максименко С. Д.* Генезис существования личности / С. Д. Максименко. – К. : КММ, 2006. – 240 с.
4. *Моляко В. А.* Стратегии решения новых задач в процессе творческой деятельности / В. А. Моляко // Обдарована дитина. – 2002. – № 4. – С. 33–43.
5. *Балл Г. А.* Психология в раиоигуманистической перспективе: избранные работы / Г. А. Балл. – К. : Основа, 2006. – 408 с.
6. *Костюк Г. С.* Избранные психологические труды / Г. С. Костюк. – М. : Педагогика, 1988. – 304 с.

7. Чепелева Н. В. Идентичность личности в контексте психологической герменевтики / Н. В. Чепелева // Актуальні проблеми психології: Психологічна герменевтика : зб. наук. праць. – К., 2006. – Т. 2. – Вип. 4. – С. 5–15.
8. Парходько Г. Ю. Соціокультурний образ сучасного українського героя : навч.-метод. посіб. / Г. Ю. Парходько. – Черкаси : ЧОІПОПП, 2009. – 144 с.
9. Жоделе Д. Социальные представления как элементы, опосредующие отношения к отклонению / Д. Жоделе // Психоанализ и науки о человеке. – М. : Прогресс-Культура, 1995. – С. 155–190.
10. Чепелева Н. В. Текст как средство знаково-смысловой репрезентации социокультурного мира / Н. В. Чепелева // Актуальні проблеми психології: Психологічна герменевтика : зб. наук. праць. – К., 2007. – Т. 2. – Вип. 5. – С. 5–15.

© Парходько Г. Ю.

ПРАКТИЧНО ЗОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ В КОНТЕКСТІ НАВЧАННЯ У ВНЗ

В. В. Покладова, м. Київ

Висвітлено можливість формування у студента-першокурсника більш осмисленого уявлення про майбутню професійну діяльність уже під час навчання у ВНЗ. Показано, як важливо враховувати при цьому особливості професійної адаптації.

Ключові слова: адаптація, кросспредметний, полілог, рефлексія, тренінг, креатив.

Освещены возможности формирования у студента-первокурсника более осознанного представления о предстоящей профессиональной деятельности уже во время обучения в вузе. Показано, как важно учитывать при этом особенности профессиональной адаптации.

Ключевые слова: адаптация, кросспредметный, полилог, рефлексия, тренинг, креатив.

The article highlights the possibility of forming a first-year student more informed view of the upcoming professional activities during studying at university. It's important to consider the features of professional adaptation.

Key words: adaptation, cross-subject, polilog, reflection, training, creative.

Проблема. У контексті розвитку сучасного суспільства, що передбачає передусім оптимізацію соціалізаційних процесів і здатності особистості бути успішною в умовах невизначеності, проблема адаптації постає як одна з ключових у психологічній науці. Адаптація –

складне багатofакторне явище, що має свої власні механізми і закономірності, до вивчення яких долучаються представники багатьох галузей науки. Відповідно до своїх професійних інтересів вони акцентують увагу на певних видах адаптації: біологічній, психічній, психологічній, соціально-психологічній, соціальній, професійній тощо.

Зміна соціальної ситуації та провідної діяльності особистості визначає кардинальні зміни внутрішніх і зовнішніх умов її розвитку, вимагає адаптації до них. Для молодого людини вступ до вищого навчального закладу є саме такою ситуацією. Студенти-першокурсники стикаються з рядом проблем, серед яких: недостатня психологічна готовність до навчання в новій системі вимог; руйнування роками вироблених настановлень, навичок, звичок, ціннісних орієнтацій вихованців середньої школи або виробничих колективів; втрата роками закріплених взаємин з колективом та формування нових навичок, а також невміння здійснювати психологічну саморегуляцію власної діяльності і поведінки. Вступивши до вищого навчального закладу, юнаки і дівчата потрапляють у нові, незвичні для них умови, що неминуче призводить до ламання динамічного стереотипу, а відтак гострих емоційних переживань.

Нерідко соціально-психологічна дезадаптація спричинюється до втрати студентом-першокурсником позитивних настановлень й усталених відносин. У ряду негативних наслідків дезадаптації – переживання стану напруженості і фрустрації, зниження активності в навчанні, втрата інтересу до громадської роботи, погіршення поведінки, невдачі під час першої сесії, а часом навіть втрата віри у свої можливості, розчарування в життєвих планах. Усе це призводить до психічного перевантаження, яке, власне, і знижує адаптивні можливості, погіршуючи психічне здоров'я особистості.

Перший рік навчання у ВНЗ дуже важливий. Саме в цей час студент переживає багато емоційно-особистісних і когнітивних змін – нерідко їх кількість перевищує ту, яка припадає на весь подальший період навчання. Вони зумовлені ситуацією нових і незвичних для студента вимог.

Мета статті: розглянути можливості оптимізації адаптаційного процесу, формування у студентів-першокурсників осмисленого уявлення про майбутню професійну діяльність уже під час навчання у ВНЗ.

Проблему адаптації першокурсників до нових умов діяльності досліджували: М. О. Агаджанян, Д. А. Андреева, Е. Я. Бабенко, С. М. Бурьков, Л. І. Васеха, Є. В. Вітенберг, Б. А. Єфімов, Р. Г. Кузєєв, С. М. Мадорська, О. Г. Мороз, А. А. Налчаджян, Т. І. Попова, Н. А. Савотіна, Т. В. Снегірєва, Т. Г. Стефаненко, О. О. Сусоколов,

Л. Л. Шпак та ін. Взаємозв'язок проблеми адаптації і соціального становлення особистості відображено у працях Б. П. Ананьєва, М. І. Бобнева, В. Г. Бочарової, М. А. Галагузової, О. М. Леонтьєва, Р. А. Литвак, О. М. Новикова, А. В. Петровського, Л. С. Рубінштейна, Е. В. Таранова, В. О. Ядова та багатьох ін.

Сьогодні напрацьовано чималий обсяг діагностичних методик, які дають можливість констатувати психологічний стан студентів-першокурсників. Утім, залишається маловивченим питання оцінювання готовності до навчання, оволодіння професійними знаннями, вміннями та навичками. Важливим аспектом дослідження проблеми адаптації серед студентів є саме з'ясування можливостей оптимізації адаптаційного процесу. Додамо до цього ще й актуальну наразі проблему пристосування до навчання в рамках кредитно-модульної системи, а також складання моделі адаптації студента до майбутньої професійної діяльності.

У психології під терміном “адаптація” розуміють перебудову психіки індивіда під впливом об'єктивних чинників навколишнього середовища, а також здатність людини пристосовуватися до різних вимог середовища без відчуття внутрішнього дискомфорту і конфлікту із середовищем [1]. Представники грузинської психологічної школи пов'язують поняття “адаптація” з поняттям “настановлення” як необхідною ланкою між впливами зовнішнього середовища і психічною діяльністю людини, маючи на увазі її готовність до певної активності, яка зумовлена потребою суб'єкта і відповідною об'єктивною ситуацією. Так, Ш. О. Надірашвілі (див. [2]) вважав настановлення механізмом адекватного і доцільного пристосування індивіда до середовища.

У межах соціологічного підходу адаптацію прийнято розглядати як момент взаємодії особистості і соціального середовища, а суб'єктивну сторону цього процесу – як засвоєння особистістю основних норм і цінностей суспільства. Представники цього підходу нерідко ототожнюють поняття “адаптація” і “соціалізація”, тому вирішального значення набуває питання відповідності форм поведінки, індивідуальних способів діяльності особистості основним правилам, вимогам і нормам виконання громадських функцій [3]. Відповідно до соціологічного підходу адаптація – це процес “опанування” особистістю нових соціальних ролей, причому сутність даного процесу полягає у змістовному, творчому пристосуванні індивіда до умов життєдіяльності.

Деякі автори розглядають адаптацію як умову виконання особистістю її основних функцій, вирішення складних творчих проблем. Г. О. Горошідзе (див. [там само]) рекомендує проводити професійний відбір творчих працівників за показниками їхньої адаптованості до професійних і соціально-психологічних параметрів соціального сере-

довища. А. Л. Журальов і Б. Ф. Ломов акцентують увагу на трудовій адаптації, тобто адаптації до умов конкретного підприємства, особливостей організації праці та дисципліни на ньому. С. Л. Ареф'єв і В. В. Синавський підкреслюють, що професійну адаптацію не можна розглядати поза соціально-психологічною адаптацією. М. І. Скубій характеризує адаптацію як процес, у ході якого якісно змінюються настановлення, інтереси, орієнтації, погляди і переконання людини, що проявляється в зміні її поведінки [4]. Отож активність “внутрішня” є передумовою активності “зовнішньої” – запорукою успішного виконання людиною тих чи інших соціальних функцій. С. Д. Артемов наголошує на тому, що тільки досягнувши певної міри свободи в даному середовищі, людина може активно і цілеспрямовано впливати на нього. І. Є. Булах зазначає, що адаптація – це процес виникнення, розвитку і збереження станів фізичного, духовного і соціального благополуччя людини, яке досягається завдяки змінам організму на вимогу навколишнього середовища і відповідає потребам життєдіяльності індивіда. О. Г. Солодухова пропонує тлумачити адаптацію як процес включення особистості в соціальне середовище під час будь-якої діяльності, інтеграцію із цим середовищем і самовизначення в ньому на основі її особистісних, психологічних характеристик.

Як бачимо з аналізу напрацювань, присвячених дослідженню процесу адаптації, у педагогіці та соціології досі не вироблено єдиного підходу до тлумачення сутності і структури цього поняття. Так, деякі автори (С. Д. Артемов, І. Є. Булах, Т. Н. Вершиніна, Н. В. Голубєва, І. Д. Калайков, В. І. Шуванов) розглядають адаптацію як процес, інші – як спосіб (І. Н. Нікітіна), чи як спосіб, процес, умову (Л. С. Булатова), чи як процес, ступінь, наслідок (С. І. Болтівець). А наприклад, Л. К. Гришанов і В. Д. Цуркан під адаптацією розуміють процес, метод, спосіб, що лежать в основі соціалізації, розвитку особистості і її виховання [5]. Отже, з теоретичного аналізу наукових джерел випливає, що існують різні погляди на сутність і природу адаптації, механізми її функціонування. Але, незважаючи на різноманітність існуючих наукових підходів, можемо узагальнити таким чином:

- адаптація – це цілісний, системний процес, змістом якого є взаємодія людини з природним і соціальним середовищем;

- особливості процесу адаптації визначаються психологічними властивостями людини, рівнем її особистісного розвитку, що пов'язано з особистісними механізмами регуляції діяльності та поведінки;

- критеріями адаптації можна вважати не лише виживання людини і посідання нею належного місця в соціальній структурі, а й загальний рівень її психологічного здоров'я, здатність розвиватися

відповідно до свого життєвого потенціалу, суб'єктивне почуття самоповаги та осмисленості життя.

Найбільш загальне тлумачення психологічної адаптації до нових, незвичних умов передбачає у нашому розумінні формування психологічних механізмів, завдяки яким індивід забезпечує свою безпеку й адекватну орієнтацію в новій ситуації. За умови успішної адаптації особистість дістає можливість максимально успішної самореалізації без надмірних зусиль [6].

Соціальну адаптацію студентів поділяють на:

– *професійну* адаптацію – пристосування до характеру, змісту, умов та організації навчального процесу, формування навичок самостійності в навчальній і науковій роботі, а також осмислення і набуття первинних навичок, пов'язаних з майбутньою професією;

– *соціально-психологічну* – пристосування особистості до групи, взаємовідносин у ній, формування власного стилю поведінки [7].

На соціально-психологічну адаптацію впливають різні фактори. Ефективність адаптації людини до соціально-психологічної атмосфери колективу значною мірою залежить від стану морального й психологічного клімату, спрямованості й різноманітності неформальних груп, взаємодії формальних і неформальних лідерів. Вплив кожного з елементів соціально-психологічної атмосфери колективу на адаптацію новачка варіює залежно від його особистісних рис [8].

Адаптація в більш специфічному розумінні, не зводиться тільки до прийняття соціальних норм; вона означає гнучкість і ефективність у разі зіткнення з новими і потенційно небезпечними умовами, а також здатність надавати подіям бажане для себе спрямування. Така адаптованість може спостерігатися незалежно від роду діяльності. Адаптивна поведінка виявляється у здатності людини приймати рішення, проявляти ініціативу і чітко уявляти своє майбутнє. Цей аспект розуміння соціально-психологічної адаптації особистості становить значний інтерес, оскільки в нього закладено зміст, ідею активності особистості. Особистість при цьому не відходить від проблемних ситуацій, а використовує їх для реалізації своїх цілей. Такі люди самі планують і реалізують своє майбутнє [9].

Особливо значний внесок у розвиток *загальної теорії соціально-психологічної адаптації* зробили Л. С. Виготський, О. Ф. Лазурський, В. І. Лебедев, А. А. Налчаджян, Ж. Піаже, А. В. Петровський, Л. А. Петровська, Н. І. Сарквеладзе. Суть цієї теорії можна звести до кількох основних положень. Отже, соціально-психологічна адаптація являє собою:

1) процес і результат активного пристосування індивіда до видозміненого середовища за допомогою найрізноманітніших інтеріоризованих соціальних засобів (дій, учинків, діяльності);

2) компонент дієвого ставлення індивіда до світу, завдяки якому він стає здатним опанувати відносно стабільні умови й обставини свого буття;

3) складову осмислення і розв'язання типових, переважно репродуктивних завдань і проблем за допомогою соціально прийнятних чи ситуативно можливих способів поведінки індивіда, що конкретно виявляється в наявності таких психологічних феноменів, як оцінювання, розуміння і прийняття ним і самого себе і навколишнього середовища, їхньої будови, вимог, завдань тощо [8].

Досліджуючи проблему адаптації, важливо з'ясувати її визначальні умови і чинники. Часом останні виступають як синоніми. Зокрема, О. Г. Солодухова вважає, що чинник – це сукупність передумов та умов, які зумовлюють процес адаптації. Однак існують підходи, де поняття “чинники”, “умови” і “причини” не тотожні. Умову визначають як:

- сукупність об'єктів (предметів, процесів, відносин тощо), необхідних для виникнення, існування чи зміни даного об'єкта;
- те, від чого залежить щось інше (зумовлене), що робить можливим власне предмет, стан, процес;
- стійкий детермінований зв'язок двох і більше явищ, за якого будь-яка зміна середовища неодмінно призводить до зміни самих явищ.

В. С. Штифурак виділяє кілька типів соціально-психологічної адаптації [10].

Нормальна адаптація. Нормальним можна назвати такий адаптивний процес, який веде до стійкої адаптованості в типових проблемних ситуаціях без патологічних змін структури особистості і водночас без порушень норм тієї соціальної групи, з якою пов'язана її активність. Нормальна адаптація може бути захисною або незахисною.

Нормальна захисна адаптація – це ті дії особистості, в основі яких лежать захисні механізми (агресія, раціоналізація, проєкція, регресія, формування зворотної реакції тощо), за умови, що ці механізми не стали патологічними. **Незахисні адаптивні процеси** пов'язані з нефрустраційними проблемами ситуаціями, які вимагають від особистості прийняття раціональних рішень. Ці процеси здійснюються за допомогою незахисних адаптивних комплексів без участі згаданих вище захисних механізмів. Адаптованість в умовах проблемних нефрустраційних ситуацій досягається за участю пізнавальних процесів особистості, процесів цілеутворення і групових соціально-психологічних механізмів. Завдання вирішуються за допомогою різних форм соціального відходу (наприклад, конформної поведінки, але без

залучення захисних механізмів), процесу спілкування та обміну інформацією, інтелектуалізації індивідуального життєвого досвіду тощо.

Виокремлюють ще *змішаний*, або *середній*, тип соціально-психічної адаптації особистості. Змішаний захисно-незахисний тип реалізується в проблемних ситуаціях, коли особистість частково фрустрована, але водночас бачить перед собою конструктивні завдання з очікуванням соціальних ролей. Тут ефективно використовуються пізнавальні здібності і соціальний досвід. Індивід при цьому може виявляти захисну агресивність як нахил до самовиправдання (способом раціоналізації), звинувачення інших (використовуючи механізми проекції і атрибуції).

Отже, у випадку *захисної адаптації* це “відверто” захисний комплекс; *незахисна адаптація* – це комплекс незахисних механізмів, і в третьому випадку – це *змішані (захисно-незахисні)* комплекси

Патологічна адаптація – це соціально-психологічний процес (активність особистості в соціальних ситуаціях), перебіг якого повністю або частково пов’язаний з патологічними механізмами й формами поведінки і який призводить до утворення патологічних комплексів характеру, які лежать в основі невротичних і психопатичних синдромів [10]. У процесі патологічної адаптації активуються захисні механізми, які виводять поведінку особистості за межі нормальної.

Як ми вже зазначали вище, процес адаптації першокурсників до умов навчання у ВНЗ надзвичайно складний і багатогранний. Здобувши статус самостійних, дорослих людей, вони залишаються, проте, у своїй переважній більшості за віком, психологією, розвитком, світоглядом і життєвим досвідом близькими до учнів старших класів середньої школи. Перехід учорашніх школярів від класно-урочної системи навчання до переважно самостійних занять нерідко відбувається досить складно, а то й певною мірою болісно. Нездатність студентів-першокурсників швидко і самостійно перебудувати способи навчально-пізнавальної діяльності відповідно до нових умов навчання викликає у них почуття розгубленості, незадоволення, що часто погіршує їхнє ставлення до навчання в цілому. Як зазначає А. М. Колосова, у деяких студентів першого курсу процес адаптації до нових умов та вимог й розроблення оптимальних моделей успішної навчальної діяльності у ВНЗ протікає уповільнено й болісно і, отже, виникають умови для згасання звички відповідального ставлення до навчання, що виробилася в школі (див. [11]). Крім того, труднощі пристосування до нових форм навчання значною мірою знижують розумову працездатність студентів. Психологічна невідповідність до вузівських форм навчання, на думку В. П. Кіндратової, часто веде до поступового накопичення розумової, психологічної втоми, що негати-

вно відбивається на загальному самопочутті студента, ослаблює його увагу, пам'ять, мислення, волю, без оптимального стану яких неможлива успішна навчальна діяльність [12].

Труднощі, які переживають першокурсники у зв'язку з переходом до нових форм і методів навчальної роботи, цілком закономірні. Їх наукове пояснення ґрунтується на фізіологічному вченні про вищу нервову діяльність і зокрема на ідеях про *динамічний стереотип*. Стиль навчальної роботи, що склався в учнів за роки навчання в середній школі, можна розглядати як певний динамічний стереотип. Будучи усталеним, він має дуже важливе значення для успішності навчальної діяльності. Так, автоматизація здобутих навчальних умінь і навичок сприяє якнайкращому пристосуванню організму до виконуваної роботи, значно полегшує її та збільшує її продуктивність [13]. Зрозуміло, що сформувати необхідну систему вмінь та навичок набагато легше, ніж перебудувати ту, що вже склалася. Тому перехід до нового, динамічного стереотипу вимагає, як підкреслював І. П. Павлов, великої нервової праці. При цьому проявляється відоме в психології явище інтерференції, коли раніше засвоєні вміння та навички перешкоджають успішному здійсненню подальшої діяльності і потребують певної перебудови (див. [14]).

Часто студенти-першокурсники намагаються не так зрозуміти матеріал, як запам'ятати його. Оволодіння навичками навчання і перше знайомство з професією – найважливіші чинники в процесі адаптації. Як правило, студент, обираючи професію, сподівається, що з часом зможе застосувати, реалізувати набуті знання, здібності, що вона відповідатиме його інтересам, психологічним особливостям. Правильно обрана професія – неодмінна умова успішної адаптації студентів молодших курсів. Адже якщо вибір професії невдалий, тобто не відповідає ні здібностям, ні амбіціям особистості, то про оптимальну адаптацію не може бути й мови [15]. Тому серед головних завдань ВНЗ – надання допомоги першокурсникам у професійній адаптації.

Професійна адаптація в умовах ВНЗ полягає у формуванні в студентів інтересу до обраної професії, прагнення досконало оволодіти нею. Така адаптація передбачає засвоєння повного обсягу знань, умінь і навичок, належних за професією, методикою і логікою науки. Одним із найважливіших аспектів професійної адаптації є мотиваційно-особистісний, пов'язаний із формуванням позитивних навчальних мотивів та особистісних якостей майбутнього спеціаліста [16].

Мотиви визначають і характер *соціально-психологічної адаптації* – місце спілкування в діяльності студента, особливості переживань студента, пов'язаних з його соціальним статусом, і т. ін. [17].

Для розвитку особистості майбутнього спеціаліста особливе значення має формування позитивних мотивів і діяльних цілей, оскільки мотиви та цілі є найважливішими детермінантами діяльності людини. Виокремимо два головних *критерії соціально-психологічної адаптації*: перший – успішність, почуття задоволеності результатами навчальної роботи, другий – так званий соціальний успіх, що полягає як в освоєнні нових умов життя, так і в завоюванні авторитету в студентському колективі і серед викладачів ВНЗ [18]. Прагнення до самоствердження у новоствореній групі студентів може призвести до боротьби між її членами за лідерство. У такому випадку психологічно скрутно доводиться тому першокурсникові, який зник бути лідером у школі, а в студентському колективі не виграв цієї боротьби. Він може почуватися відторгнутим, обмеженим у життєдіяльності колективу. Причиною постання такої проблеми є те, що юнак чи дівчина не може одразу здобути в групі той статус, який він(вона) мав(-ла) у шкільному класі, або його(її) прагнення посісти бажаний статус не збігається з бажанням групи.

Іншим елементом психології колективу, що впливає на адаптацію першокурсника в ньому, є *громадська думка*. Вона впливає на особистість, групу в цілому, на формування її звичаїв, традицій, інтересів, норм. Громадська думка виявляється у формі оцінки, бажань, засудження чи схвалення, вимоги тощо. Дуже важливо, щоб академічна група була щодо кожного її члена референтною, тобто справляла істотний вплив на формування його переконань, особистісних настановлень, ставлення до інших, до навчання тощо. Для цього необхідно, щоб група формувалася як згуртований, об'єднаний спільними цілями, злагоджено діючий колектив, думкою якого дорожив би кожний його член [11].

На ефективність адаптації першокурсника до нових умов навчання впливає також і *колективний настрій*, тобто спільне переживання, тривалий емоційний стан, від яких залежать прояв особистості, якість загальної і індивідуальної роботи [5]. У колективних настроях на перший план виступає емоційна реакція на події, що відбуваються навколо. Тому якщо в студентській групі переважають позитивні, доброзичливі настрої, то й адаптація студента в ній відбуватиметься більш швидко та ефективно.

Отже, соціально-психологічна адаптація являє собою оволодіння новою роллю під час входження індивіда в іншу, відмінну від попередньої соціальну ситуацію, тобто йдеться про конкретний процес соціалізації. Психологічний аспект адаптації першокурсників виявляється в руйнації вироблених роками настановлень, навичок, звичок, ціннісних орієнтацій вихованців середньої школи чи виробничих коле-

ктивів, у втраті усталених упродовж років взаємин з колективом. Вступивши до вищого навчального закладу, юнаки і дівчата потрапляють у нові, незвичні для них умови, що неминуче веде до зміни динамічного стереотипу і пов'язаних з ними емоційних переживань [19].

Соціально-психологічну адаптацію особистості в групі чи колективі забезпечує функціонування системи механізмів: рефлексії, емпатії, соціального зворотного зв'язку тощо. Соціальна адаптація – процес і результат активного пристосування індивіда до групи, умов соціального середовища, суспільних умов життя, що змінюються чи вже змінилися. Показниками успішної соціальної адаптації слід вважати високий соціальний статус індивіда в певному середовищі, психологічне задоволення індивіда цим середовищем і його найбільш важливими елементами, зокрема задоволення роботою, її організацією, умовами, змістом тощо. Показниками низької соціальної адаптації є прагнення суб'єкта поміняти соціальне середовище, відхилення в поведінці [20].

Більшість дослідників стверджують, що адаптацію можна розглядати і як складову соціалізації, і як її механізм. *Соціалізація* постає як єдність адаптації і активності особистості: засвоєння норм і цінностей соціального середовища відбувається у взаємозалежності і взаємозв'язку з активністю індивіда.

Адаптацію до умов навчання у вищому навчальному закладі проходять у тій чи іншій формі всі першокурсники. Проте цей процес не відбувається автоматично, він потребує певної програми та організації супроводу. Проведення *рефлексивно-творчого тренінгу професійного самовизначення* для першокурсників на початку навчального року є одним з компонентів програми соціально-психологічного супроводу процесу адаптації до навчання у ВНЗ. Такий тренінг професійно зорієнтований, його мета – допомогти студентам досягнути ідеального образу професіонала в обраній спеціальності, скласти про нього уявлення та визначити можливі способи досягнення професіоналізму вже під час навчання в університеті. Отже, ідеться про усвідомлення мотивації вибору майбутньої професії. Тренінг допомагає також побудувати студентську групу на основі командних підходів, сприяє адаптації першокурсників до системи навчання у ВНЗ (перша апробація стислої і більш розширеної програми такого тренінгу проходила протягом чотирьох років у Київському міському педагогічному університеті імені Б. Д. Грінченка і в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка в рамках реалізації навчальних планів підготовки спеціалістів різних спеціальностей денної та заочної форм навчання).

Рефлексивно-творчий тренінг є однією із форм інтенсивної психологічної роботи, яка базується на теорії рефлексивної психології (І. М. Семенов, С. Ю. Степанов, М. І. Найдьонов, Л. А. Найдьонова, Г. Ф. Похмелкіна) [21–24]. Він дає змогу сформувати середовище з параметрами проблемності, прийняття і безоцінковості, у якому в учасників розвиваються вміння і навички до вирішення проблемних і проблематизації стандартних завдань та ситуацій [23; 24]. Робота в режимі полілогу розвиває готовність ставити під сумнів цінність минулого досвіду, формує здатність бачити багатofункціональність речей, уміння поєднувати протилежні ідеї з різних сфер досвіду і використовувати набуті асоціації для вирішення проблеми [4]. Завдяки тренінгу студенти стають більш упевненими у своїх рішеннях і вчинках, набувають уміння створювати креативне середовище для себе та інших людей. Тренінг також сприяє скороченню адаптаційного періоду при входженні першокурсників у нову групу і нове середовище.

Отже, проведення рефлексивно-творчого тренінгу професійного самовизначення дає змогу вирішити низку завдань, серед яких:

1) формування базової (стартової) компетентності в обраній професії, що охоплює як певні знання про професію, так і рефлексію власних настановлень, системи цінностей, очікувань, пов'язаних із самореалізацією в цій професії. За нашими спостереженнями, у більшості учасників інтерес до обраної професії, мотивація до її опанування помітно посилюються;

2) розвиток у студентів критичного мислення, здатності брати під сумнів відомі істини, формування в них орієнтації на власний вибір, на самих себе. Першокурсники стверджували, що завдяки тренінгу вони стали більш упевненими в собі; констатували появу у себе здатності слухати й чути інших, відстоювати власну думку;

3) можливість інтенсивного і досить глибокого знайомства студентів-першокурсників між собою, що особливо важливо саме на початку навчального року в новостворених академічних групах; швидке і просоціальне спрямування взаємодії студентського колективу як цілісного соціально-психологічного утворення; свідомий вибір лідера групи-команди та пошук кожним своєї ролі в команді одногрупників. Додатково тренінг закладає основи формування корпоративного духу серед студентів-першокурсників, прищеплює їм домінуючу в університеті систему цінностей;

4) швидке налагодження повноцінних контактів між куратором і академічною групою, формування в групі атмосфери взаєморозуміння і довіри. Цьому сприяє те, що разом з тренером-психологом у стартовому тренінгу працює куратор академічної групи (як помічник тренера).

Висновки. Отже, адаптація – складне багатofакторне явище, що має власні механізми і закономірності, які є предметом вивчення багатьох галузей науки. З позицій фізіології адаптація (приспосовання) – це динамічний процес, завдяки якому в організмі підтримується сталість внутрішнього середовища в мінливому зовнішньому світі, що є неодмінною умовою функціонування живого організму. На сьогоднішній день існує чимало підходів щодо визначення сутності адаптації. Одні автори розглядають адаптацію як процес, інші – як спосіб, треті – як умову, процес, ступінь, наслідок, що зумовлюють соціалізацію, розвиток особистості і її виховання. Більшість дослідників згодні з тим, що адаптацію можна розглядати і як складову соціалізації, і як її механізм. *Соціалізація* постає як єдність адаптації і активності особистості: засвоєння норм і цінностей соціального середовища відбувається у взаємозалежності і взаємозв'язку з активністю індивіда.

Соціально-психологічна адаптація – активне входження першокурсника в специфічне молодіжне середовище, засвоєння ним ролі студента, пристосовання і звикання до нових умов життя, набуття життєвого досвіду, самостійності, певної соціальної зрілості, розвиток ініціативи. Вивчення впливу різних чинників на соціально-психологічну адаптацію показало, що ефективність адаптації людини в соціально-психологічній сфері колективу значною мірою визначається станом морального і психологічного клімату, спрямованістю і розмаїтістю неформальних груп, ступенем взаємодії формальних і неформальних лідерів. Характер впливу кожного з елементів соціально-психологічної сфери колективу на адаптацію новачка варіює залежно від особистих якостей індивіда.

Професійна адаптація в широкому розумінні являє собою процес пристосовання індивідуально-особистісних рис людини до життя і діяльності в певних умовах, що веде (залежно від ступеня активності особистості) до перетворення цього середовища чи до залежності від нього. Професійну адаптацію можна розглядати також як зміни на рівні психічної регуляції, що супроводжують процес активного пристосовання індивіда до нових умов життєдіяльності. У цілому адаптація до навчання у ВНЗ поєднує риси професійної адаптації до майбутньої спеціальності, адаптації до змін у навчальній діяльності та адаптації до нового соціального середовища.

Психологічна робота з першокурсником, на наше переконання, має охоплювати: ознайомлення його із ситуацією і типовими проблемами навчання у ВНЗ; мотиваційний компонент; формування чутливості до змін у навколишньому середовищі і разом з тим позитивного мислення, щоб конструктивно сприймати ці зміни. Процес адаптації повинен бути належним чином скерованим, усвідомленим і поступовим. А це можливо лише за наявності програми адаптації та фахівців відповідної спеціаліза-

ції, які забезпечували б психологічний супровід такої програми, її успішне впровадження в освітнє середовище вищої школи.

Література

1. Психологический словарь / под общ. ред. А. В. Петровського, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1990. – 398 с.
2. Мороз О. Г. Психологія і психологія вищої школи : навч. посіб. / О. Г. Мороз, О. С. Падалка, В. І. Юрченко. – К., 2000. – 364 с.
3. Елисеєв О. П. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеєв. – СПб. : Питер, 2004. – 509 с.
4. Скубий М. И. Социальные проблемы адаптации сельских учителей : дис. ... канд. филос. наук. / М. И. Скубий. – Новосибирск, 1975. – 198 с.
5. Зиновьев С. И. Учебный процесс в советской высшей школе / С. И. Зиновьев. – М. : Высш. шк., 1975. – 314 с.
6. Покладова В. В. Актуальні проблеми практичної підготовки соціальних педагогів у системі вищої освіти / В. В. Покладова // Національна освіта: провідні тенденції та перспективи (до 140-річчя від дня народження Б. Д. Грінченка) : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. – К., 2004. – С. 159–161.
7. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / А. І. Кузьмінський. – К. : Знання, 2005. – 486 с.
8. Некоторые аспекты адаптации юношей и девушек в новой социальной группе : метод. рек. / В. В. Покладова, Л. Д. Шмаргунова. – Луганск : ЛОЦССМ, 1998. – 32 с.
9. Меерсон Ф. З. Адаптация к стрессорным ситуациям и физическим нагрузкам / Ф. З. Меерсон, М. Г. Пшенникова. – М. : Медицина, 1988. – 254 с.
10. Левківська Г. П. Адаптація першокурсників в умовах вищого навчального закладу освіти : навч. посіб. / Г. П. Левківська, В. С. Сорочинська, В. С. Штифурак. – К. : Наук.-метод. центр, 2001. – 128 с.
11. Бондаренко С. М. Проблема формирования познавательного интереса при классно-групповом и программированном обучении: по материалам психолого-педагогической литературы / С. М. Бондаренко // Вопросы алгоритмизации и программирования обучения. – М., 1973. – Вып. 2.
12. Гришанов Л. К. Социологические проблемы адаптации студентов младших курсов / Л. К. Гришанов, В. Д. Цуркан // Психолого-педагогические аспекты адаптации студентов к учебному процессу в вузе : сб. научн. трудов. – Кишинев, 1990. – С. 3–17.
13. Бибрих Р. Р. Мотивационные аспекты адаптации студентов к учебному процессу в вузе / Р. Р. Бибрих // Психолого-педагогические аспекты адаптации студентов к учебному процессу в вузе : сб. научн. трудов. – Кишинев, 1990. – С. 17–27.
14. Захарова Л. Н. Личностные особенности, стили поведения и типы профессиональной самоидентификации студентов педагогического вуза // Вопросы психологии. – 1991. – № 2. – С. 60–66.
15. Гнатко М. М. Структура обдарованості та засадничі принципи роботи з обдарованими дітьми / М. М. Гнатко // Обдарована дитина. – 1998. – № 3-4. – С. 2–6.

16. Вузовское обучение: проблемы активизации / Б. В. Бокуть, С. И. Сокорева, Л. А. Шеметков, И. Ф. Харламов ; под ред. Б. В. Бокутя, И. Ф. Харламова. – Минск : Университетское, 1989. – 108 с.
17. Адаптация организма подростков к учебной нагрузке / под ред. Д. В. Колесова. – М. : Педагогика, 1987. – 152 с.
18. *Корнієнко О. В.* Підтримання психоматичного здоров'я практично здорових людей : навч. посіб. / О. В. Корнієнко. – К. : Вид. центр “Київ. ун-т”, 2000. – 126 с.
19. *Франс А.* Психосоматичная медицина: принципы лечения / Александр Франс. – М. : ИОИ, 2006. – 346 с.
20. *Постовалова Г. И.* О факторах, определяющих адаптационную способность человека / Г. И. Постовалова // Психологические и социально-психологические особенности адаптации студентов. – Ереван, 1973. – С. 18–19.
21. *Семенов И. Н.* Рефлексивная психология творческого мышления / И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов. – Запорожье : Изд-во Запорож. гос. ун-та, 1992. – 224 с.
22. *Семенов И. Н.* Карл Роджерс в интерьере рефлексивной психологии и современного человекознания (воспоминания о встречах с Карлом Роджерсом о зарождении психотерапевтической игрорефлексии) / И. Н. Семенов // Феноменология искренности : материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Винница, 2000. – С. 113–127.
23. *Семенов И. Н.* Психология рефлексии: проблемы и исследования / И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов // Вопросы психологии. – 1985. – № 3. – С. 31–40.
24. *Семенов И. Н.* Проблема предмета и метода психологического изучения рефлексии / И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов // Исследование проблем психологии творчества. – М., 1983. – С. 154–181.

© **Покладова В. В.**

ЧАСОВА ПЕРСПЕКТИВА СТУДЕНТІВ І ЇХНЄ ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ

О. М. Сенік, м. Львів

Досліджено часову перспективу студентів у контексті їхнього психологічного благополуччя. Виявлено, що високі показники психологічного благополуччя пов'язані з послабленням негативної часової перспективи, а також з посиленням спрямованості студентів на позитивне минуле і майбутнє. Виражена часова орієнтація на гедоністичне теперішнє не сприяє розвитку психологічного благополуччя у студентів.

Ключові слова: часова перспектива, психологічне благополуччя, студенти.

Исследована временная перспектива студентов в контексте их психологического благополучия. Выявлено, что высокие показатели психологического благополучия связаны с ослаблением негативной временной перспективы, а также с усилением направленности студентов на позитивное прошлое и будущее. Выраженная временная ориентация на гедонистическое настоящее не способствует развитию психологического благополучия у студентов.

Ключевые слова: временная перспектива, психологическое благополучие, студенты.

Time perspective of the students in connection with their psychological well-being has been studied. It was established that high levels of psychological well-being are connected with decrease of negative time orientation, as well with increase of the students' orientation on past positive and future. Time orientation on present hedonistic doesn't promote the development of psychological well-being of the students.

Key words: time perspective, psychological well-being, students.

Проблема. Поняття часової перспективи ввів у науковий обіг 1939 р. Л. Франк. Описуючи “життєвий простір”, дослідник визначає часову перспективу як існуючу в даний момент сукупність уявлень індивіда про своє психологічне минуле і майбутнє. Індивід може мати кілька часових перспектив у різних сферах життя. Франк також звертає увагу на культурну обумовленість часової перспективи: індивід сприймає власну часову перспективу, спираючись на прийняті в суспільстві цінності (див. [1]).

У наукових дослідженнях значна увага досі приділялася вивченню розвитку і зміни часової перспективи впродовж онтогенезу, а також гендерним відмінностям її формування (J. McGrath, F. Tschann [2]). Вивчено зв'язки часової перспективи із соціальною ситуацією життя індивіда та його актуальною поведінкою (T. A. Wills, J. M. Sandy, A. M. Yaeger [3]). Невелика кількість досліджень присвячена аналізу зв'язків часової перспективи з рівнем суб'єктивного благополуччя, високий рівень якого розглядається як досягнення збалансованої часової перспективи (I. Boniwell, P. G. Zimbardo [4]). Проведені кроскультурні дослідження свідчать про те, що фактори, які визначають збалансовану часову перспективу, різняться залежно від культурних особливостей досліджуваних (P. G. Zimbardo [5]). Це зумовлює актуальність дослідження часової перспективи українських студентів у контексті їхнього психологічного благополуччя, рівня життєстійкості і якості життя.

Мета статті: дослідження часової перспективи студентів у зв'язку з їхнім психологічним благополуччям, рівнем життєстійкості і якістю життя.

На формування часової перспективи впливають норми і цінності конкретної культури. Орієнтація на майбутнє, яка традиційно розглядається як передумова психологічного благополуччя, може для певних культур бути ознакою наївності і браку реалізму. Так, С. Бочнер і К. Девід (Bochner, David, 1968) виявили, що діти австралійських аборигенів, які надають перевагу невеликій, але миттєвій винагороді, мають значно вищі показники IQ порівняно зі своїми однолітками в кожній віковій групі. У цій культурі розумні діти навчаються не довіряти ненадійному майбутньому, а робота, спрямована на досягнення віддаленої мети, буде для них ознакою дезадаптивності (див. [6]).

У кроскультурному дослідженні часової перспективи громадян США і ПАР було виявлено, що збалансована часова перспектива, яка в американців поєднувала фактори майбутнього, позитивного минулого і гедоністичного теперішнього, у вибірці громадян ПАР становила єдиний основний фактор [5].

Згідно з Ф. Зімбардо, поєднання часових орієнтацій буде адаптивним й оптимальним для психологічного і фізіологічного здоров'я індивіда лише за умови гнучких переходів від однієї часової орієнтації до іншої залежно від ситуації. Часте використання однакових орієнтацій призводить до односторонності часової перспективи, що є ознакою неадаптивності [4; 7].

Було декілька спроб дати визначення особистості із збалансованою часовою перспективою. Виявлено, що продуктивна часова орієнтація поєднує в собі позитивну оцінку минулого і майбутнього, відмову від фіксації на минулому, а також відчуття неперервності минулого, теперішнього і майбутнього (G. Litvinovic [8]). На думку багатьох дослідників, важливою умовою психологічного благополуччя є орієнтація на теперішнє (E. Diener та ін. [9]).

Більшість досліджень висвітлюють зв'язок психологічного благополуччя з орієнтацією на майбутнє (E. Kahana, B. Kahana [10]). Як показали емпіричні дослідження А. Богарта, орієнтація на майбутнє є фундаментальною для розвитку особистості, оскільки дає відчуття здатності до продуктивної діяльності, ефективності і відповідальності [11]. З. Залеський, А. Сайкон і А. Керц виявили, що наявність довгострокових цілей позитивно корелює майже з усіма аспектами благополуччя, особливо з осмисленістю життя, соціальною самоефективністю і реалізмом. Разом з тим орієнтація на теперішнє є показником емоційного дистресу і безнадійності [12].

Отже, склад часової перспективи, що забезпечує оптимальне функціонування індивіда, залежить від культурно-історичного аспекту. У дослідженнях, проведених на американських і західноєвропейських вибірках, виявлено позитивні зв'язки між орієнтацією на майбутнє та позитивне минуле і суб'єктивним благополуччям особистості. Суперечливою залишається роль спрямованості на теперішнє, сприйняття якого може бути як позитивним, так і фаталістичним. Припускаємо, що конструкт часової перспективи покаже стійкий зв'язок із психологічним благополуччям, життєстійкістю і якістю життя. Саме це й зумовлює *актуальність* нашого дослідження.

У дослідженні взяли участь 63 студенти 1–5 курсів Національного університету “Львівська Політехніка” (36 хлопців і 27 дівчат) віком від 18 до 23 років (середній вік 20 років, стандартне відхилення 1,41).

Було використано такі методики: опитувальник часової перспективи Ф. Зімбардо (ZTPI), опитувальник “Шкали психологічного благополуччя” К. Ріффа в адаптації Т. Д. Шевеленкової і П. П. Фесенка, тест життєстійкості С. Мадді, тест “Оцінка якості життя” З. Ф. Дудченка у візуалізованій модифікації М. П. Фетискіна і Т. І. Миронової.

Опитувальник часової перспективи Ф. Зімбардо (ZTPI) призначений для діагностики часових орієнтацій особистості і складається з п'яти шкал. Дві шкали стосуються минулого: негативного минулого, де минуле постає перед людиною в основному як щось неприємне і викликає відразу, і позитивного минулого, де минулий досвід і час вона бачить як щось приємне, “крізь рожеві окуляри” і з відчуттям ностальгії. Дві шкали стосуються теперішнього: це гедоністичне теперішнє, коли воно видається людині сповненим задоволення і цінується насолода моментом без жалю про подальші наслідки поведінки, і фаталістичне теперішнє – індивіди з такою часовою орієнтацією вірять у долю, упевнені, що не можуть впливати ані на теперішні, ані на майбутні події свого життя. П'ята шкала – це орієнтація на майбутнє, що характеризується наявністю цілей, планів і спрямованістю поведінки на їх реалізацію.

Опитувальник “Шкали психологічного благополуччя” К. Ріффа в адаптації Т. Д. Шевеленкової і П. П. Фесенка дає змогу оцінити шість основних компонентів психологічного благополуччя: позитивні стосунки з іншими, автономію, управління оточенням, особистісне зростання, мету в житті і самоприйняття.

Тест життєстійкості являє собою адаптовану версію опитувальника Hardiness Survey, розробленого американським психологом С. Мадді, і містить шкали “включеність”, “контроль”, “прийняття ризику” і “загальний бал життєстійкості”.

Тест “Оцінка якості життя” (автор – З. Ф. Дудченко, візуалізована модифікація М. П. Фетискіна і Т. І. Миронової) вимірює 15 параметрів якості життя досліджуваного, серед яких матеріальний достаток, житлові умови, якість харчування, відпочинок, здоров’я близьких і власне здоров’я, духовні потреби, становище в суспільстві, соціальна підтримка тощо.

Розгляньмо середні показники шкал за методикою часової перспективи Ф. Зімбардо (рис.). Порівняння часових орієнтацій за однофакторним дисперсійним аналізом Г. Шеффе при $p < 0,05$ показало, що у студентів домінує часова орієнтація на позитивне минуле ($M=3,601$). Друге місце посідають часові орієнтації на майбутнє ($M=3,281$) і гедоністичне теперішнє ($M=3,147$), між якими не виявлено статистично достовірних відмінностей. Найменше студенти орієнтовані на негативне минуле ($M=2,807$) і фаталістичне теперішнє ($M=2,641$), між якими також не зафіксовано відмінностей. Між орієнтаціями на минуле позитивне і минуле негативне ($p=0,000$), теперішнє гедоністичне і теперішнє фаталістичне є статистично достовірною різниця ($p=0,000$): студенти більше зорієнтовані на позитивне минуле і гедоністичне теперішнє.

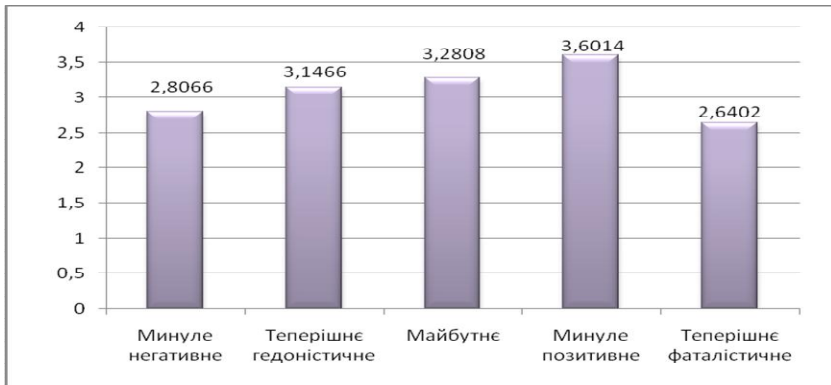


Рис. Середні показники шкал часової орієнтації (за методикою Ф. Зімбардо)

Для подальшого опрацювання емпіричних даних застосовувався кореляційний аналіз (r -Пірсона) при $p < 0,001$ і факторний аналіз ($> 0,700$).

Результати проведеного кореляційного аналізу показали, що минуле негативне і теперішнє фаталістичне обернено корелюють з усіма шкалами тесту життєстійкості і шкалами психологічного благополуччя, а також із такими соціально-психологічними показниками, як

“життя в цілому” і “становище в суспільстві” (табл.). Негативне минуле також має обернену кореляцію з такими шкалами, як “район проживання”, “відпочинок, робота і душевний спокій”. Варто зазначити, що шкали “негативне минуле” і “теперішнє фаталістичне” тісно корелюють між собою ($r=0,52$, $p<0,001$).

Таблиця

Кореляційні зв'язки для шкал “минуле негативне” і “теперішнє фаталістичне”

Шкали	r, “минуле негативне”	r, “теперішнє фаталістичне”
Включеність	-0,64***	-0,43***
Контроль	-0,63***	-0,52***
Прийняття ризику	-0,68***	-0,45***
Життестійкість	-0,72***	-0,52***
Стосунки з іншими	-0,38**	–
Автономія	-0,27*	-0,28*
Управління оточенням	-0,54***	-0,38**
Особистісне зростання	-0,26*	-0,25*
Мета в житті	-0,51***	-0,42***
Самоприйняття	-0,62***	-0,42***
Загальний бал психологічного благополуччя	-0,62***	-0,45***
Становище в суспільстві	-0,42***	-0,30*
Життя в цілому	-0,47***	-0,26*
Район проживання	-0,26*	–
Відпочинок	-0,31*	–
Робота	-0,37**	–
Душевний спокій	-0,36**	–

Примітка. * – кореляція, значуща на рівні $p<0,05$; ** – кореляція, значуща на рівні $p<0,01$; *** – кореляція, значуща на рівні $p<0,001$.

Шкала “теперішнє гедоністичне” обернено корелює зі шкалами “включеність” тесту життестійкості ($r=-0,33$, $p<0,01$), “управління оточенням” ($r=-0,26$, $p<0,05$) і “мета в житті” ($r=-0,26$, $p<0,05$) шкал “психологічне благополуччя”, “минуле негативне” ($r=0,27$, $p<0,05$) і “теперішнє фаталістичне” ($r=0,39$, $p<0,01$) методики визначення часової перспективи, а також зі статтю ($r=-0,28$, $p<0,05$).

Виявлено прями кореляційні зв'язки між шкалою “майбутнє” і такими шкалами психологічного благополуччя, як “мета в житті” ($r=0,46$, $p<0,001$), “управління оточенням” ($r=0,35$, $p<0,01$), “особистісне зростання” ($r=0,37$, $p<0,01$), загальним балом психологічного благополуччя ($r=0,31$, $p<0,05$), а також обернений зв'язок зі статтю ($r=-0,25$, $p<0,05$).

Шкала “позитивне минуле” тесту на визначення часової перспективи прямо корелює зі шкалами “стосунки з іншими” ($r=0,44$, $p<0,001$), “соціальна підтримка” ($r=0,37$, $p<0,01$), “самоприйняття” ($r=0,28$, $p<0,05$), “загальний бал психологічного благополуччя” ($r=0,25$, $p<0,05$), а також з орієнтацією на майбутнє ($r=0,39$, $p<0,01$).

Отже, до негативної часової орієнтації, а саме переживання свого минулого як негативного і теперішнього як фаталістичного, більше схильні студенти з низькими показниками психологічного благополуччя і життєстійкості. Для них характерні невисока активність, відстороненість від подій навколишнього життя; вони нездатні витримувати стресові ситуації, наполегливо боротися з труднощами і боятися ризику. Студентам із високими показниками негативного минулого і фаталістичного теперішнього складно налагоджувати довірливі стосунки з іншими людьми, вони залежать від думки оточення, зазвичай незадоволені собою, розчаровані у своїх здібностях. У таких студентів немає відчуття власного розвитку, покращення чи самореалізації, їм бракує цілей у житті, відчуття спрямованості і сенсу життя. Негативні переживання власної часової перспективи значною мірою зумовлені тим, що студенти незадоволені своїм становищем у суспільстві, роботою, відпочинком, екологією і побутовими умовами району проживання.

Студентам, орієнтованим на майбутнє, притаманне відчуття постійного розвитку, відкритість до нового досвіду, почуття реалізації власного потенціалу, наявність мети і відчуття спрямованості в житті. Такі студенти контролюють свою зовнішню діяльність, ефективно використовуючи наявні можливості, здатні створювати умови і обставини, сприятливі для реалізації власних цілей. До такої часової орієнтації більше схильні дівчата, ніж хлопці.

Своє минуле як позитивне сприймають ті студенти, які мають велику кількість позитивних і довірливих стосунків з іншими людьми, допускають прив’язаність і близькі відносини, піклуються про благополуччя інших людей і можуть розраховувати на їхню взаємну підтримку. Вони позитивно ставляться до себе, знають і приймають різні свої сторони, як добрі, так і погані риси. Сприйняття минулого як позитивного у студентів тісно пов’язане з їхньою орієнтацією на майбутнє: позитивне минуле дає ґрунт, зв’язок з корінням, сім’єю і власною ідентичністю, що є основою натхнення, необхідного для подальших досягнень і розвитку в майбутньому.

До переживання гедоністичного теперішнього, коли воно видається сповненим задоволень, схильні студенти з низьким рівнем активності і контролю над подіями, що відбуваються в їхньому житті. Вони мають труднощі в організації свого теперішнього часу, нероз-

важливо ставляться до наявних можливостей і не мають визначених цілей у житті. Така часова перспектива більше притаманна дівчатам, ніж хлопцям, і пов'язана також із фаталістичним теперішнім і негативним, минулим, що можна пояснити як бажання чуттєвої компенсації тут-і-тепер на противагу негативним переживанням щодо свого минулого досвіду і незадовільного теперішнього.

Для дослідження факторної структури отриманих результатів та вагомості окремих показників було застосовано факторний аналіз із використанням методу головних компонент (обертання осей Varimax). Рішення про кількість факторів приймалося на основі аналізу точкової діаграми і власних значень, у результаті якого було виділено шість латентних факторів, що пояснюють 67,96 % сукупної дисперсії даних.

Перший фактор **“психологічна витривалість”** пояснює 31,31 % дисперсії і об'єднує всі шкали тесту життєстійкості, а саме **“життєстійкість”** (0,927), **“включеність”** (0,840), **“контроль”** (0,870), **“прийняття ризику”** (0,786), **“загальний бал психологічного благополуччя”** (0,836), шкалу **“самоприйняття”** (0,779), а також шкалу **“минуле негативне”** методики визначення часової перспективи (-0,767). Метод ієрархічного аналізу показує, що перший фактор пояснює також найбільший відсоток дисперсії для таких змінних, як **“теперішнє фаталістичне”** (-0,644), **“стосунки з іншими”** (0,466), **“управління оточенням”** (0,667), **“особистісне зростання”** (0,523) та **“мета в житті”** (0,644) шкал психологічного благополуччя. Другий фактор **“соціальний статус”** сформований шкалою відпочинок (0,704) методики визначення якості життя і пояснює найбільший відсоток дисперсії змінних **“становище в суспільстві”** (0,553), **“робота”** (0,560) і **“власне здоров'я”** (0,532). Загалом цей фактор пояснює 11,66 % дисперсії даних. Фактор **“матеріальне благополуччя”** (фактор 3) охоплює шкали, які описують матеріальний добробут досліджуваних, а саме **“матеріальний достаток”** (0,786), **“умови проживання”** (0,786), **“район проживання”** (0,701), і пояснює 7,80 % дисперсії даних. Він також пояснює найбільший відсоток дисперсії змінної харчування (0,650). Четвертий фактор (6,73 % дисперсії) **“близьке оточення”** складається із шкал **“сім'я”** (0,719), **“соціальна підтримка”** (0,780) і **“здоров'я близьких”** (0,762) методики визначення якості життя. При $r > 0,500$ до нього також належать шкали **“душевний спокій”** (0,576) і **“життя в цілому”** (0,565). До п'ятого фактору **“позитивна часова перспектива”** (5,92 % дисперсії даних) увійшли дві шкали методики визначення часової перспективи: **“майбутнє”** (0,817) і **“позитивне минуле”** (0,703). Фактор **“задоволення в теперішньому”** (фактор 6; 4,55 % дисперсії даних) складається зі шкали **“духовні потреби”**

(0,745) тесту “Оцінка якості життя” і пояснює найбільший відсоток дисперсії для змінної “теперішнє гедоністичне” (0,662).

Структура і просторове співвідношення факторів показало, що майже рівні значення дисперсії змінної “автономія” можна пояснити впливом факторів “психологічна витривалість” (0,425), “соціальний статус” (-0,414) і “матеріальне благополуччя” (0,450). дисперсія змінної “стосунки з іншими” визначається впливом факторів “психологічна витривалість” (0,466), “позитивна часова перспектива” (0,332) і “задоволення в теперішньому” (0,361).

На основі факторного аналізу опишемо особливості часової перспективи студентів у зв’язку з їхнім психологічним благополуччям, рівнем життєстійкості і якістю життя. Психологічна стійкість, витривалість і благополуччя студентів прямо пов’язані з прийняттям/неприйняттям ними свого минулого досвіду. Формування негативного ставлення до свого минулого спричинює пасивне і фаталістичне сприйняття студентами теперішнього, що разом знижує якість їхнього функціонування, ускладнює протистояння стресам і різним життєвим негараздам. Натомість формування позитивного ставлення до свого минулого є основою для побудови планів на майбутнє і їхньої реалізації. Для студентів має вагу їхнє становище в суспільстві, яке визначається через соціальний статус, якість відпочинку, задоволеність власною освітою, зокрема перспективністю самореалізації і професійного розвитку за спеціалізацією. Поряд із цим матеріальний достаток, розмір стипендії, розмір помешкання і його благоустрій відіграють важливу роль у житті студентів. Неабияке значення має також реалізація студентами своїх духовних потреб, яка, однак, сприймається крізь призму задоволення і насолоди в теперішньому, що виражається в орієнтації молодих людей на гедоністичне теперішнє. Злагода в сім’ї, здоров’я рідних і відчуття їхньої підтримки є основою душевного спокою студентів і загального задоволення власним життям.

Високий рівень життєстійкості і благополуччя студентів, матеріальний достаток сприяють розвиткові їхньої автономії, що є основою самостійної поведінки, незалежної від впливу оточення. Однак розвиток цієї якості знижується із збільшенням ваги соціального статусу, престижності обраної професії і відпочинку.

Позитивні стосунки з іншими формуються у студентів з часовою перспективою, для якої характерні високі показники позитивного минулого, майбутнього, гедоністичного теперішнього і низькі показники негативного минулого і фаталістичного теперішнього.

Висновки. Студентам із часовою перспективою, яка поєднує в собі ностальгічну, позитивну реконструкцію минулого, прийняття сво-

го минулого досвіду і здорове ставлення до нього, орієнтацію на майбутнє, наявність цілей, планів і спрямованості поведінки на їх реалізацію, а також відмову від негативної часової орієнтації, притаманні високі показники психологічної стійкості, витривалості та суб'єктивного благополуччя. Такі студенти не сприймають своє минуле як щось негативне і переконані у своїй здатності впливати на події власного життя. Вони також легше будують близькі і довірливі стосунки з людьми, схильні піклуватися про інших і розраховувати на взаємну підтримку.

Незважаючи на виражену спрямованість студентів на безтурботне і безпечне сприймання часу життя, отримання насолоди від теперішнього моменту, така часова орієнтація не сприяє зростанню їхнього психологічного благополуччя, а виступає в ролі компенсаторного механізму, сформованого внаслідок негативного ставлення до свого минулого, а також безнадійного і безпомічного сприймання свого майбутнього і життя в цілому.

Студентам із травматичним і негативним минулим досвідом, фаталістичним сприймання часу свого життя притаманний низький рівень активності і залученості в навколишні події, їм бракує наполегливості в долатті труднощів і вміння протистояти життєвим негараздам.

Література

1. Левин К. Динамическая психология : Избранные труды / К. Левин. – М. : Смысл, 2001. – 572 с.
2. McGrath J. Temporal Matters in Social Psychology: Examining the Role of Time in the Lives of Groups and Individuals / J. McGrath, F. Tschan. – Washington DC : APA Publications, 2004.
3. Wills T. A. Time perspective and early-onset substance use: A model based on stress-coping theory / T. A. Wills, J. M. Sandy, A. M. Yaeger // Psychology and Addictive Behavior. – 2001. – Vol. 15. – № 2. – P. 118–125.
4. Boniwell I. Balancing Time Perspective in Pursuit of Optimal Functioning / I. Boniwell, P. Zimbardo // P. Linley, S. Joseph. Positive psychology in practice. – New Jersey : John Wiley & Sons, 2004. – P. 165–178.
5. Zimbardo P. G. Achieving a balanced time perspective as a life goal / P. G. Zimbardo // Paper presented at the Positive Psychology Summit – Washington DC, 2001.
6. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / Ж. Нюттен. – М. : Смысл, 2004. – 608 с.
7. Zimbardo P. G. Putting Time in Perspective: A Valid, Reliable Individual-Differences Metric / P. G. Zimbardo, J. N. Boyd // Journal of Personality and Social Psychology. – 1999. – Vol. 77. – № 6. – P. 1271–1288.
8. Litvinovic G. Perceived change, time orientation and subjective well-being through the life span in Yugoslavia and the United States. Doctoral dissertation / G. Litvinovic. – University of North Carolina, Chapel Hill, 1999.

9. The satisfaction with life scale / E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larsen, S. Griffin // *Journal of Personality Assessment*. – 1985. – Vol. 49. – P. 71–75.
10. Kahana E. Environmental continuity, futurity, and adaptation of the aged / E. Kahana, B. Kahana // *Aging and milieu*. In G. D. Rowles and R.J. Ohta (Eds.). – New York : Haworth Press, 1983. – P. 205–228.
11. Bohart A. C. Emphasizing the future in empathy responses / A. C. Bohart // *Journal of Humanistic Psychology*. – 1993. – Vol. 33. – P. 12–29.
12. Zaleski Z. Future time perspective and subjective well-being in adolescent samples / Z. Zaleski, A. Cycon, A. Kurc // *Life goals and well-being: Towards a positive psychology of human striving* P. Schmuck, K. M. Sheldon (Eds.). – Göttingen, Germany : Hogrefe & Huber Publishers, 2001. – P. 58–67.

© Сенік О. М.

ДИТЯЧА І МОЛОДІЖНА СУБКУЛЬТУРА ЯК РЕСУРС ОСВІТНЬОГО, ДУХОВНОГО ТА КУЛЬТУРНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

В. І. Сіткар, м. Тернопіль

Розглядаються деякі форми дитячої і молодіжної субкультури, які є важливим соціально-психологічним ресурсом розвитку суспільства в цілому та особистості зокрема. Обґрунтовується думка, що дитяча і молодіжна субкультури потребують, як і культура в цілому, регулювання з боку держави: вони є підсистемою “офіційної” культури, яка визначає стиль життя, ієрархію цінностей та менталітет її носіїв.

Ключові слова: субкультура, молодь, розвиток, суспільство.

Рассматриваются некоторые формы детской и молодежной субкультуры, являющиеся важнейшим социально-психологическим ресурсом развития общества в целом и личности в частности. Обосновывается мнение, что детская и молодежная субкультуры нуждаются, как и культура в целом, в регулировании со стороны государства: они являются подсистемой “официальной” культуры, которая определяет стиль жизни, иерархию ценностей и менталитет ее носителей.

Ключевые слова: субкультура, молодежь, развитие, общество.

The article deals with the forms of child’s and youth subculture, which are important social-psychological resource for society development in general and personality in particular. It is proved that child and youth subculture, like a culture in general, need state regulation. They are subsystem of “official” culture which determines the lifestyle, the hierarchy of values and mentality of its speakers.

Key words: subculture, youth, development, society.

Проблема. Аналізуючи теоретичні джерела і спостерігаючи зі своєї викладацької та адміністративної посади за молодим поколінням і сучасною освітньою політикою, я дедалі більше схилиюся до думки, що і молоде покоління, і дорослі, котрі визначають освітню політику, повсюдно (в Україні і Росії, в Америці і Європі) задоволені собою і одне одним. Зате в стані шоку – теж повсюдно – батьки і педагоги.

Чому задоволені вони – загалом зрозуміло: бо відчують задоволення від буйного розквіту своїх субкультур, зведених до рангу зразкового культурного споживання. Друга половина ХХ ст., коли молодіжна культура сприймалася не лише як суб-, а й контркультура, здається сьогодні вже далеким історичним минулим. Субкультурі молоді ХХІ ст. немає з чим і з ким бути “у контрах”. Адже дорослі вже не вважають себе “батьками”, їх – “дітьми”. Дорослі – ті ж споживачі однієї з “гламурних” субкультур, якій підпорядкований увесь їхній спосіб життя – як, наприклад, спосіб життя американо- або єврочиновника (звісно, і нашого чиновника від освіти). Але чому ж тоді ми у стані шоку?

Гадаю, річ у тім, що ми свідомо чи невідомо сприймаємо освіту як виховання (англ. – education, not just training), а виховання – як відтворення ідентичності. ”...Уся проблема живого знання, – писав один із провідних філософів ХХ ст. Мераб Мамардашвілі, – полягає в тому, що воно..., промайнувши на якусь мить, як розряд блискавки, опускається потім на дно нашої свідомості та існування... У світі вже відбулися і поєдналися якісь дії, і з огляду на ці з великою швидкістю здійснені дії, якими ми рухаємося в нашій свідомості, це живе знання вже стало певною конструкцією, і нам буває важко або неможливо – на це може піти все життя – знайти себе, встановити тотожність із самим собою. Філософи і психологи називають цю тотожність identity (ідентичність)” (цит. за [1]).

Тому всім нам потрібно зрозуміти, яким чином сучасна молодіжна субкультура (всі ці комп’ютерні ігри, віртуальні тусовки та інтернет) заповнює (чи вбиває?) пізнавальну потребу, властиву всьому живому. І яким у зв’язку із цим могло б бути місце не формального гаяння часу в загальноосвітній школі, а змістовної загальної (для всіх) освіти в житті нинішнього покоління молоді.

Мета статті: проаналізувати дитячу і молодіжну субкультури як соціально-психологічний ресурс освітнього, духовного та культурного простору; довести, що обидві субкультури потребують, як і культура в цілому, регулювання з боку держави.

Культура в теоретичному плані виглядає як єдиний організм, але на практиці теорія спростовується, бо практика підтверджує

існування великої кількості культур. Усі люди сприймають світ, але структурують його по-різному, у різній формі. Кожна культура є продуктом історичного розвитку певного культурного середовища. Структура культури містить три основні компоненти – домінуючу, суб- і контркультури.

Домінуюча культура – це культура, яка поширюється на всіх членів даного суспільства і має одну досить важливу ознаку: їй властива тенденція усереднювати поведінку людей.

Як стверджує М. Й. Варій, кожна нація має свою неповторну сукупність культурних взірців, які вирізняють її в соціальному просторі й часі. Її ще називають *суб'єктивною* (тобто такою, яка належить лише певному суб'єктові – соціальній групі, етнічній спільноті, нації, суспільству тощо) *культурою*. Отож у такому розумінні субкультура охоплює всі уявлення, ідеї, вірування і норми, які служать об'єднувачими чинниками для тієї чи іншої нації, а також безпосередньо впливають на поведінку і діяльність її членів [2, с. 173].

У вузькому розумінні національна субкультура являє собою спосіб внутрішньонаціональної взаємодії, взаємовідносин і спілкування в ході життєдіяльності, а також систему соціально-духовних цінностей, спрямованих на формування та відтворення різноманітних, багатогранних національних зв'язків, норм, цінностей, стереотипів, настановлень тощо, тобто специфічного психічного, психоенергія якого “живить” соціальну психіку нації і дає змогу підтримувати її психоенергетичний потенціал на належному рівні [там само, с. 174].

На наш погляд, соціально-психологічний образ кожної нації можна визначити через її субкультуру (культурні елементи і комплекси), а також національні свідомість, самосвідомість, характер, волю, чуттєвість (емоційність), гордість, гідність, патріотизм і совість.

Культурна епоха, чи культура взагалі, – це завжди нашарування різних стилів, традицій, тенденцій, тому й виникають контркультура і субкультура – явища звичайні та поширені. Домінуюча культура впорядковує лише якусь частину символічного простору даного суспільства, вона нездатна охопити всю різноманітність явищ, тому контркультура і субкультура є її своєрідним доповненням.

У сучасній культурології поняття *контркультури* застосовують для позначення соціально-культурних настановлень, що конфронтують з фундаментальними принципами, які панують у конкретній культурі. Контркультуру визначають як таку субкультуру, що не просто відрізняється від домінуючої культури, а заходить у конфлікт з панівними цінностями. Прикладом контркультури, на погляд відомого американського соціолога Н. Смельзера, є культура богеми, що заперечує цінності домінуючої культури. Також виділяють молодіжну

контркультуру, бо вона потребує свідомої відмови від системи традиційних цінностей. У молоді з'являються контрцінності – свобода самовираження, повна довіра до спонтанного прояву почуттів, фантазії. Її головний девіз – щастя людини, свобода від умовностей. Наочним прикладом контркультури є рух хіпі в 60-х роках минулого століття, який заперечував визнані поколіннями американців цінності: старанну працю, матеріальний успіх, політичну лояльність тощо [3].

Субкультура – це часткова культурна підсистема “офіційної” культури, яка визначає стиль життя, ієрархію цінностей і менталітет її носіїв. Тобто субкультура – це підкультура, чи культура в культурі. Сьогодні соціологи виділяють досить багато видів субкультур, зокрема професійну (субкультура економістів, банківських працівників, спортсменів), конфесійну (субкультура буддистів, мусульман, християн), субкультуру національних меншин тощо [там само]. Існують також традиціоналістські й інноваційно-авангардні субкультури. До перших належать субкультури, що виникають як позитивна реакція на потреби суспільства, наприклад, професійна субкультура. Поява інноваційно-авангардних субкультур пов'язана з неприйняттям “базової” культури суспільства (наприклад, конфесійна).

Отже, субкультура – це частина загальної культури, що в окремих аспектах відрізняється від цілого чи протилежна йому, але вона завжди є продовженням домінуючої культури, її підтвердженням. Субкультура відрізняється від домінуючої культури мовою, поглядами на життя, поведінкою, одягом, традиціями. Різниця є, але субкультура ніколи не займає конфронтаційної позиції щодо домінуючої культури, вона просто доповнює її своїми цінностями (наприклад, національна культура). Субкультури автономні, закриті і не претендують на роль домінуючої культури.

Субкультура складається під впливом таких факторів, як соціальний клас, релігія, етнічне походження. Вона формує у людей почуття належності до однієї групи, так звану групову солідарність. Спільні особливості, властиві членам групи, виражаються в іміджі, поведінці, поглядах на життя її членів. Субкультура феноменально реалізує одразу дві протилежні функції: об'єднавчу (об'єднує людей в одну спільноту) і розподільну (виключає з неї тих, хто не знає її “мови”).

Культура соціальної чи демографічної групи також належить до субкультури, яку поділяють на дитячу, молодіжну, культуру літніх людей. До субкультур відносять також маргінальні культури, що свідчать про неадаптивність певної частини людей щодо будь-яких соціальних груп.

Дитяча субкультура (від лат. *sub* – під, *cultura* – виховання, розвиток) у широкому розумінні – це все, що створено людським сус-

пільством для дітей і дитими; у більш вузькому – змістовий простір цінностей, настановлень, способів діяльності і форм спілкування, які здійснюються в дитячих спільнотах, у тій чи іншій конкретно-історичній соціальній ситуації розвитку. У загальнонародській культурі дитяча субкультура займає підпорядковане місце, але вирізняється разом з тим деякою автономністю, оскільки її основні культурні цінності передаються з уст в уста, від покоління до покоління однолітків. Змістом дитячої субкультури є не тільки актуальні для офіційної культури особливості поведінки, свідомості, діяльності, а й соціокультурні інваріанти – елементи різних історичних епох, архетипи колективного несвідомого та ін., зафіксовані в дитячій мові, мисленні, ігрових діях, пустошах, фольклорі. Носієм дитячої субкультури є дитяча спільнота, яка формується через статево-вікову стратифікацію суспільства вже на ранніх етапах соціогенезу і виконує важливі функції соціалізації дитини. Дитяча субкультура, володіючи неосяжним потенціалом варіантів становлення особистості, у сучасних умовах набуває значення пошукового механізму нових напрямків розвитку суспільства [4, с. 98].

А як наразі стоять справи з дитячою субкультурою? Дитинство є тим простором свободи дитини, який вона оберігає, відгороджуючись від дорослих. У цьому просторі душа дитини стає емоційно відкритою світові – або ж, навпаки, віддаляється, озлоблюється щодо нього. Саме тут, у цей життєвий період, стосунки зі світом або гармонізуються, або, навпаки, руйнуються. Жорстка відгородженість простору дитинства від простору дорослості призводить до розриву культурних зв'язків поколінь, руйнування ментальності сім'ї.

Проникнення з дитячого світу у світ дорослих – це складне, поступове засвоєння способів дорослої життєдіяльності – є ніби руйнуванням дитячої субкультури. Ведучи мову про важливість збереження дитячої культури в сучасному суспільстві відкритої інформованості, не слід забувати про необхідність обережного і бережливого ставлення до неминучих трансформацій світу дитинства у світ дорослих, запобігати руйнуванню традиційного, що розділяє дорослих і дітей, інформаційного бар'єру, бо це означає прискорення процесу дорослішання, наслідки якого важко передбачити. Дитинство відділене від дорослості межею відповідальності за час.

До молодіжних субкультурних груп молодь долучається в старших класах – тоді, коли отримання освіти сприймається нею як безглуздя (під кутом зору можливих перспектив роботи) – і триває цей процес, як правило, до моменту створення власної сім'ї.

На думку А. В. Мудрика, молодіжна субкультура як об'єкт ідентифікації людини є одним зі способів її вирізнення у суспільстві, тобто однією з тих сходинок автономізації особистості, що й визначає її

вплив на самосвідомість особистості, її самоповагу і самосприйняття. Усе це свідчить про надзвичайну важливість вивчення субкультури в соціально-педагогічному аспекті [5].

Особливий інтерес для соціологів і психологів уже не одне десятиліття поспіль становить субкультура молоді, що яскраво проявилася після Другої світової війни. “Хіпі”, “репері”, “рокери”, дівчатка-підлітки “велз” – усе це представники молодіжної субкультури. Названі групи мають свій код поведінки, свій світогляд. Особливістю молодіжної субкультури, на відміну від дитячої, є те, що основні її цінності передаються від покоління до покоління в латентних або відкритих формах (щоденники, пісенники, молодіжні ЗМІ) і досить часто її вплив поширюється на дорослу спільноту. Молодіжна субкультура здебільшого орієнтована на зовнішні атрибути. Культуруються особливі форми спілкування (форми привітання в різних молодіжних об’єднаннях), характерні відмінності в одязі (широкі штани у реперів), зачіски (“ірокез” у панків) тощо. Також часто можна побачити особливі матеріальні свідчення субкультури: оформлення кімнат підлітків, альбоми і щоденники, одяг, взуття та аксесуари до них, графіті, татуювання тощо. Ці матеріальні свідчення набувають особливої ваги, бо є свідченням належності до молодіжної групи, символами стосунків усередині неї.

Світ молодіжної субкультури сьогодні настільки різноплановий, що потрібно було б багато часу, щоб перерахувати всі види молодіжних субкультур, які існують у нашому суспільстві. Утім, усі ці види можна розподілити на кілька категорій: а) політична; б) спортивна; в) ідеологічна; г) належність до шанувальників представників шоу-бізнесу тощо. Проаналізуємо кожен категорію детальніше.

Молодіжна політична субкультура є, мабуть, найменш численною серед названих вище категорій. Формується вона за принципом підтримки ідеології тієї чи іншої партії – це так звані молодші політичні товариші. Члени даної категорії – діти із сімей, де батьки традиційно мають повну вищу освіту і високий соціальний статус.

Молодіжна спортивна субкультура поділяється на два типи: масову і нечисленну. До масової можна зарахувати рухи, які уособлюють великий спорт, представників масових видів спорту – бігунів, лижників, футболістів, баскетболістів, хокеїстів, тенісистів тощо. До нечисленних здебільшого зараховують так звані елітарні види спорту, з дорогим спорядженням, зокрема такі як гольф, керлінг, гонки на яхтах, автоперегонки тощо. Зовсім недавно до елітарних видів спорту зараховували також і екстремальний спорт, а відповідно й екстремальну субкультуру; проте поступовий перехід цього виду від нечисленного типу субкультур до масового привів і до зниження цін на спорядження.

Сьогодні все частіше чуємо про включення нових видів спорту в олімпійську програму. Молодіжна субкультура придумала для себе розваги у вигляді сноуборду, скейтборду, вейкборду; завдяки цьому з'являються справжні професіонали своєї справи – саме справи, а не розваги, адже молоді люди сьогодні отримують платню за виконання трюків на змаганнях. Тому що там, де масовість, – там і рекламні гроші.

Молодіжна ідеологічна субкультура. До цієї субкультури можна зарахувати субкультури “хіпі”, “рокерів”, “скінхедів”, “анархістів”, “паціфістів” та ін. Представники названих субкультур мають особливий погляд на існуючу реальність і пропагують свої, відмінні від загальноприйнятих цінності. Досить часто такі групи називають рухами андеграунду і порівнюють з представниками контркультури.

Одним із способів самовираження для людини завжди була музика. Так і сьогодні. В андеграунді існує багато груп, які “грають” у різних стилях і напрямках. Часто представники одного і того ж напрямку в музиці не визнають одні одних. І справа, як це не парадоксально, у політичних поглядах. Наприклад, фашисти і антифашисти можуть слухати ска-панк, але зміст слів до пісень у них, зрозуміло, відрізняється.

Людина не тільки створює музику, а ще й малює. Графіті – це та художня форма, яку обрала міська молодь. Що ж хорошого в тому, що розмальовуються стіни? Справді, хорошого мало. Але якби серед художників-хуліганів не було справжніх талантів, тоді ніколи б директор однієї із шкіл не дав дозволу офіційно розмальовувати стіни школи. Проте це сталося.

Субкультура шанувальників представників шоу-бізнесу. У сучасному світі, зокрема і в нашій країні, вона найчисленніша. Представників цієї субкультури ЗМІ часто називають фанатами, або фендом (від англ. *fandom* – фанатство). Фендом – спільнота шанувальників, як правило, когось або чогось (письменника, виконавця, стилю). Фендом може мати деякі риси єдиної культури, такі як “тусовочний” гумор і сленг, схожі інтереси за межами фендому, свої видання і веб-сайти. Проте більшість фендомів не утворюють субкультури, будучи зосередженими тільки навколо предмету свого інтересу. Характерна риса груп, які належать до цієї категорії, – це в першу чергу надміру загострена увага на предметі свого “обожнювання”: футболки і рюкзакі із зображенням зірки; кімнати, обклеєні плакатами і завалені дисками й касетами, та велика купа фотографій і автографів.

З поняттям “субкультура” часом плутають поняття “хобі” – захоплення людини якимось заняттям. Спільноти людей з однаковим хобі можуть утворювати стійкий фендом, але при цьому не мати ознак субкультури (загального іміджу, світогляду, єдиних смаків у багатьох сферах).

Сучасні соціологи і психологи погоджуються з думкою, що головною цінністю для сучасної молоді є вільний час. Так, О. І. Кравченко [3] в одній із своїх праць зазначає, що у сучасної молоді відпочинок і дозвілля – це провідна форма життєдіяльності, яка витіснила працю як важливу потребу. Задоволеність молоді життям багато в чому залежить від її задоволеності дозвіллям.

Сучасна молодіжна субкультура має здебільшого сурогатний характер – вона наповнена штучним заміновачем реальних цінностей. Більша частина молоді абстрагується від реальної дійсності; замість досягнення власних життєвих цілей і здобуття якісної освіти вона дуже уважно спостерігає за кар'єрою представників шоу-бізнесу. Низький рівень політичної та економічної грамотності – це ще одна особливість сучасної молодіжної субкультури. У таких умовах процес соціалізації є дуже і дуже неефективним, а перехід від юності до зрілого віку – досить тривалим. Для України такий характер молодіжної субкультури в цілому має небезпечний характер, бо представники цієї самої субкультури – це майбутнє країни, а з такими особливостями таких представників майбутнє виглядає надто похмурим.

Зрозуміло, що, доклавши зусиль, усе можна змінити. По-перше, у сучасної молоді мають змінитися життєві ідеали – тільки їх зміна повинна відбуватись еволюційно, а не революційно: повторення подій 1990-х років, коли відібрали стару ідеологію, не давши натомість таку ж сильну нову, у ситуації, яка склалася, було б катастрофічною помилкою. Посприятити таким змінам могли б значною мірою молодіжні ЗМІ. По-друге, згідно з відомою концепцією Д. Белла, суспільство повинно досягнути інформаційної стадії, тоді абстрагованість молодіжної субкультури від реальності стане просто неможливою.

Висновки. В аспекті осмислення соціально-психологічного ресурсу освіти, духовного і культурного розвитку суспільства наголосимо на важливості супроводу як діяльності, що значною мірою впливає на розвиток дитини і передбачає актуалізацію її ресурсів, для вирішення вікових завдань та відповідної організації освітнього простору. Такий супровід має спиратися на можливості, що містить дитяча субкультура. Вони транслиються у формі традицій, способів, ритуалів і дають змогу навчити дитину адекватно реагувати на значущі для неї ситуації.

Говорячи про самореалізацію і самоствердження особистості, опосередковано згадуємо про соціалізацію молоді людини, тобто її адаптацію до соціальних умов реального світу. Цей процес зумовлюється певними факторами. Субкультура належить до групи факторів мікрорівня і через свій автономний характер транслює норми та цінності суспільства, слугуючи чимось на зразок мікромоделі статусів і ролей особистості. У цьому значенні роль субкультури настільки дієва, що

переважає часом роль сім'ї [5]. Свого часу М. О. Бердяєв писав, що авторитарно налаштована молодь ніяких авторитетів над собою не визнає – вона себе усвідомлює носієм авторитету [6]. Наскільки це небезпечно, можна зрозуміти, згадавши відому істину: молодь – це майбутнє будь-якої країни. Запобігти ймовірному становленню “суспільства ризику”, на думку відомого російського філософа, можна лише проводячи виважену молодіжну політику.

Отже, дитяча і молодіжна субкультури потребують, як і культура в цілому, регулювання з боку держави, адже вони є потужним соціально-психологічним ресурсом освіти, духовного і культурного розвитку суспільства.

Література

1. *Звіняцьковський В.* Навіщо потрібна приватна школа? [Електронний ресурс] / Володимир Звіняцьковський. – Режим доступу : <http://www.gazeta-utrom.com.ua/>
2. *Варій М. Й.* Соціальна психіка нації : наукова монографія / М. Й. Варій. – Львів : Сполом, 2002. – 184 с.
3. *Кравченко А. И.* Социология : Общий курс : учеб. пособ. для вузов / А. И. Кравченко. – М. : ПЕРСЭ ; Логос, 2002. – 271 с.
4. Психология : словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Политиздат, 1990. – 300 с.
5. *Селецька Т. В.* Молодіжна субкультура: вплив на формування особистості / Т. В. Селецька, Т. О. Сливінська, С. І. Небот, Т. І. Пштимулт // Практична психологія та соціальна робота. – 2009. – № 12. – С. 58–66.
6. *Бердяев Н. А.* О фанатизме, ортодоксии и истине (Русские записки. 1. Париж–Шанхай, 1937) / Н. А. Бердяев // Человек. – 1997. – № 3. – С. 67–65.

© Сіткар В. І.

СОЦІАЛЬНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ОСНОВА УСПІШНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ПІДЛІТКА

Т. В. Скворцова, м. Севастополь

Здійснено спробу аналізу рівня соціального інтелекту підлітків. Зроблено висновок, що соціалізація підлітків залежить від рівня їхнього соціального інтелекту.

Ключові слова: інтелект, інтелектуальний потенціал, міжособова взаємодія, соціальний інтелект, комунікативна компетентність, біопсихічна адаптація, когнітивна компетентність.

Предпринята попытка анализа уровня социального интеллекта подростков. Сделан вывод, что социализация подростков зависит от уровня их социального интеллекта.

Ключевые слова: интеллект, интеллектуальный потенциал, межличностное взаимодействие, социальный интеллект, коммуникативная компетентность, биопсихическая адаптация, когнитивная компетентность.

The author made an attempt to analyze the level of social intelligence of adolescents. It is concluded that the socialization of adolescents depends on their level of social intelligence.

Key words: intellect, intellectual capacity, interpersonal communication, social intelligence, communicative competence, bio-psychic adaptation, cognitive competence.

Проблема. Сучасне суспільство висуває високі вимоги до людини: ефективною, успішною у своїй професійній діяльності вважають адаптовану до зовнішніх, соціальних реалій особистість з високим інтелектуальним потенціалом і нестандартним підходом до розв'язання різного роду питань, що здатна розуміти людей і взаємодіяти з ними, прогнозувати їхню поведінку й забезпечувати адекватне пристосування в міжособових взаємодіях. У цьому контексті великого значення набуває науково-практичне розв'язання проблеми виявлення, розвитку й реалізації не так загального інтелектуального потенціалу, як соціального інтелекту дітей і молоді. Вирішення цього завдання потребує тривалого часу і концентрації значних зусиль фахівців різного профілю – педагогів, психологів, філософів, соціологів.

Мета статті: провести аналіз рівня соціального інтелекту сучасних підлітків; довести, що ефективність соціалізації підлітків залежить від рівня їхнього соціального інтелекту.

Психічні особливості особистості розглядають у психології не як наслідок спонтанного процесу розгортання спадкоємних програм розвитку, а як результат формування психіки людини в певних культурних, соціальних, історичних умовах. Це переконливо довели дослідження багатьох психологів, зокрема Б. Г. Ананьєва, Л. С. Виготського, Г. С. Костюка, О. М. Леонтьєва, С. Л. Рубінштейна, Б. М. Теплова.

Інтелект – це певний рівень розвитку розумової діяльності особистості, що забезпечує можливість здобувати нові знання й ефективно використовувати їх у своїй життєдіяльності, здатність до здійснення пізнання й ефективного вирішення проблем, зокрема при переході на новий, вищий рівень життєвих завдань. Інтелект – відносно стійка структура розумових здатностей індивіда [1].

Існує, утім, ряд принципово відмінних тлумачень інтелекту [2–4].

1. У *структурно-генетичному* підході Ж. Піаже [5] інтелект є вищим способом урівноваженості суб'єкта і середовища та характеризується універсальністю.

2. З *когнітивістських* позицій інтелект являє собою набір когнітивних операцій.

3. У *факторно-аналітичному* підході на підставі безлічі тестових показників відшуковуються стійкі фактори інтелекту (Ч. Спірмен, Л. Терстоун, Х. Айзенк, С. Барт, Д. Векслер). Виділяють загальний інтелект як універсальну психічну здатність, в основі якої може лежати генетично зумовлена властивість нервової системи переробляти інформацію з певною швидкістю й точністю, як адаптивну здатність психіки щодо навколишнього світу.

Основними критеріями оцінювання інтелекту є глибина, узагальненість і рухливість знань, володіння способами кодування, декодування, інтеграції й генералізації почуттєвого досвіду на рівні уявлень і понять. Особлива роль належить спостережливості, розумовим операціям – абстрагуванню, узагальненню й порівнянню, що створюють внутрішні умови для об'єднання різноманітної інформації про світ речей і явищ у єдину систему поглядів. Ці погляди визначають моральну позицію особистості, яка сприяє формуванню її спрямованості, здібностей і характеру [6].

У західній психології особливо поширилося розуміння інтелекту як біопсихічної адаптації до обставин життя, як здатності справлятися з відповідними завданнями, ефективно долучатися до соціокультурного життя, успішно пристосовуватися. Таке прагматичне трактування інтелекту тісно пов'язане з розумінням соціального інтелекту як здатності правильно судити про людей, прогнозувати їхню поведінку й забезпечувати адекватне пристосування в міжособових взаємодіях [5; 6].

Соціальний інтелект – порівняно нове поняття в соціальній психології, яке перебуває в процесі розвитку, уточнення, верифікації як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології. Вивченню проблеми соціального інтелекту присвячено праці Дж. Гілфорда, Н. Кентора, Г. Оллпорта, М. Саллівена, Е. Торндайка, Р. Штернберга, які тлумачать цей феномен як здатність розуміти людей і взаємодіяти з ними, тобто насамперед як когнітивну компетентність особистості. Вітчизняні вчені, зокрема М. О. Амінов, М. В. Молоканов, М. І. Бобнева, Ю. М. Смельянов, А. А. Кідрон, А. Л. Южанінова, у своїх дослідженнях торкаються проблеми соціального інтелекту теж переважно в аспекті комунікативної компетентності [4]. Операціональний підхід до проблеми соціального інтелекту розробляє Н. А. Кудрявцева, комплек-

сний – В. М. Куніцина. На думку останньої, соціальний інтелект можна тлумачити як глобальну здатність, що виникає на базі комплексу інтелектуальних, особистісних, комунікативних і поведінкових рис, включаючи рівень енергетичної забезпеченості процесів саморегуляції.

Поняття “соціальний інтелект” уперше використав у 1920 р. Е. Торндайк, позначивши ним далекоглядність у міжособових відносинах і дорівнявши його до мудрості в людських стосунках. За Торндайком, існує три види інтелекту:

- 1) абстрактний інтелект як здатність розуміти абстрактні вербальні і математичні символи та виконувати з ними певні дії;
- 2) конкретний інтелект як здатність розуміти речі і предмети матеріального світу та робити з ними певні дії;
- 3) соціальний інтелект як здатність розуміти людей і взаємодіяти з ними [4].

Дослідник стверджує, що соціальний інтелект існує окремо від звичайного інтелекту.

Г. Оллпорт, вивчаючи взаємодію людей, виділив набір якостей, які дають змогу краще розуміти інших; соціальний інтелект він розглядав як окрему, особливу здатність роботи правильні висновки про людей, прогнозувати їхню поведінку й адекватно пристосовуватися в міжособових взаємодіях [6].

Дж. Гілфорд і М. Саллівен для дослідження соціального інтелекту розробили спеціальний тест, який з часу його створення широко використовується в конкретних дослідженнях [там само]. Гілфорд визначає соціальний інтелект як самостійну групу основних ментальних здібностей на противагу здібностям академічного, або формального, інтелекту. Сферою соціального інтелекту, на думку дослідника, є знання, сприйняття думок, бажань, почуттів, настроїв інших людей і себе. Цей аспект вимірюється тестами на соціальну перцептивність.

Пристаюючи до дослідження, спрямованого на виявлення рівня соціального інтелекту й пов’язаних із цим критерієм аспектів, ми розглянули різні періодизації психічного розвитку особистості. Було вирішено провести дослідження в групі підлітків, тому що саме в підлітковому віці відбувається становлення соціального інтелекту. Для цієї вікової групи характерне формування таких психічних новоутворень, як особистісна та інтелектуальна рефлексія.

Особистісна рефлексія в дітей 9–12 років пов’язана з тим, що саме в цьому віці формується прагнення мати на все свій власний погляд: починають складатися судження про власну соціальну значимість, самооцінка, яка є важливим компонентом у структурі соціального інтелекту.

Пілотне дослідження рівня соціального інтелекту в групі дітей середнього віку проводилося на базі загальноосвітньої школи № 30 м. Севастополя в період з листопада 2007 р. по квітень 2008 р. У ньому брали участь підлітки 11-12 років (усього 27 осіб, з них 14 дівчат і 13 хлопців). Відбір учасників спеціально не проводився. Для дослідження було обрано середньостатистичний клас у паралелі. Школа № 30 є звичайною школою, заняття в якій проводяться за затвердженими Міністерством освіти і науки України програмами. Через те що більшість шкіл України працюють саме за такими програмами, було зроблене припущення, що за результатами дослідження можна буде зробити висновок про особливості розвитку соціального інтелекту даної вікової категорії. Так само було зроблено спробу простежити, як впливає на його рівень гендерний фактор.

Для визначення рівня соціального інтелекту було використано методику Дж. Гілфорда, адаптовану до наших соціокультурних умов О. С. Альошиною-Михайловою. Методика складається з 4-х субтестів: 3 складено на основі невербального стимульного матеріалу і 1 – на основі вербального. Субтести діагностують 4 здатності в структурі соціального інтелекту: пізнання класів, систем, перетворень, результатів поведінки. Методика розрахована на будь-який віковий діапазон, починаючи з 9-ти років. Стимульний матеріал являє собою набір з 4-х тестових зошитів. Кожний тест містить 12-15 завдань. Час проведення субтестів обмежений.

1-й субтест “Історія із завершенням” допомагає з’ясувати, якою мірою людина здатна передбачити наслідки поведінки й зробити прогноз на основі невербальних реакцій. Передбачається знання нормативних рольових зразків поведінки. Час виконання – 6 хвилин.

2-й субтест “Групи експресії” оцінює чутливість до невербальних проявів станів. Час виконання – 7 хвилин.

3-й субтест “Вербальна експресія” оцінює чутливість у відтінках людських стосунків; правильність розуміння того, що люди говорять одне одному в певних ситуаціях; рольову пластичність. Час виконання – 5 хвилин.

4-й субтест “Історія з доповненнями” є найінформативнішим. Він оцінює здатність до розпізнавання міжособових стосунків у динаміці, логіці розвитку, допомагає визначити, якою мірою людина здатна використовувати логічні умовиводи для прогнозування поведінки на основі неповних даних. Час виконання – 10 хвилин.

Результати діагностики соціального інтелекту за методикою Дж. Гілфорда, було ретельно проаналізовано, а відтак виявлено рівні розвитку соціального інтелекту учасників експерименту (табл. 1).

У результаті дослідження прогностичних здібностей за 1-м субтестом визначено, що з 27 підлітків 1 особа (2 % опитаних) має низький рівень, 7 осіб (30 %) мають рівень нижче середнього, 18 осіб (66 %) – середній і тільки 1 особа (2 %) показала результат вищий від середнього. За 2-м субтестом у результаті дослідження соціальної чутливості (її невербальних проявів) виявлено: низький рівень не показав ніхто, рівень нижче середнього продемонстрували 9 осіб (33 % опитаних), середній рівень – 18 осіб (67 %). Завдяки 3-му субтесту було досліджено когнітивне розуміння ситуації: 2 особи (7 % опитаних) мають низький рівень, 11 осіб (41 %) – рівень нижче середнього, 14 осіб (52 %) – середній рівень. З огляду на результати 4-го субтесту – дослідження оцінки динаміки міжособових стосунків – низький рівень має 1 особа (4 % опитаних), нижче середнього й середній рівні – по 13 осіб (48 %).

Таблиця 1

Аналіз результатів за методикою діагностики соціального інтелекту Дж. Гілфорда

Субтести	Рівневі показники (у %)			
	низькі	нижчі від середніх (середньослабкі)	середні (середньовибіркова норма)	вищі від середніх
1-й субтест	2	30	66	2
2-й субтест	0	33	67	0
3-й субтест	7	41	52	0
4-й субтест	4	48	48	0

Отже, в досліджуваній віковій категорії розвиток соціального інтелекту перебуває на середньому, нижчому від середнього і низькому рівнях. Найнижчі результати отримано за тестами когнітивного розуміння ситуації і здатності до розпізнавання міжособових взаємовідносин у динаміці. Недостатня чутливість до відтінків людських стосунків, неправильне розуміння мовлення опонента, нездатність до побудови логічних умовиводів, щоб спрогнозувати його поведінку, призводять зазвичай до непорозумінь і, як наслідок, до порушення у взаєминах.

У контексті порушеної нами проблеми було зроблено спробу з'ясувати, які акценти в отриманих результатах розставить *гендерний чинник* (табл. 2). Група дівчат, як уже зазначалося вище, складалася з 14 осіб.

Таблиця 2

Аналіз рівневих показників дівчат за методикою діагностики соціального інтелекту Дж. Гілфорда

Субтести	Рівневі показники (<i>y</i> %)			
	низькі	нижчі від середніх (середньослабкі)	середні (середньовибіркова норма)	вищі від середніх
1-й субтест	0	29	64	7
2-й субтест	0	21	79	0
3-й субтест	0	36	64	0
4-й субтест	7	43	50	0

У результаті дослідження прогностичних здібностей за 1-м субтестом виявлено: з 14 дівчат-підлітків жодна не має низький рівень; у 4-х осіб (29 % опитаних) рівень нижчий від середнього, у 9 осіб (64 %) – середній, в 1 особи (7 %) – вищий від середнього. За 2-м субтестом (дослідження соціальної чутливості – її невербальних проявів) низький рівень, так само як і вищий від середнього, не показав ніхто; нижчий від середнього рівень продемонстрували 3 особи (21 %), середній рівень – 11 осіб (79 %). За результатами 3-го субтесту (дослідження когнітивного розуміння ситуації) виявилося, що низький і вищий від середнього рівні не має жодна учасниця; 5 осіб (36 %) мають рівень нижчий від середнього, середній рівень – у 9 осіб (64 %). За 4-м субтестом у результаті дослідження оцінки динаміки міжособових стосунків визначено: низький рівень – в 1 особи (7 % опитаних); рівень, нижчий від середнього – у 6 осіб (43 %); середній рівень – у 9 (50 %). Найнижчі показники дівчата мають тестом розпізнання взаємовідносин у динаміці, тобто йдеться про їхню неготовність логічно розраховувати можливі варіанти поведінки інших людей.

Відтак ми проаналізували рівень розвитку соціального інтелекту у хлопців (табл. 3). За 1-м субтестом у результаті дослідження прогностичних здатностей виявлено, що з 13 підлітків тільки 1 особа (7 % опитаних) має низький рівень, 3 особи (21 %) – нижчий від середнього, 9 (64 %) – середній. За 2-м субтестом у результаті дослідження соціальної чутливості (її невербальних проявів) низький рівень не показав ніхто, нижчий від середнього рівень продемонстрували 6 осіб (46%), середній рівень – 7 (54 %). За 3-м субтестом у результаті дослідження когнітивного розуміння ситуації ми з'ясували, що 2 особи (15 %) мають низький рівень; 9 осіб (70 %) – рівень, нижчий від середнього; середній рівень у 2 осіб (15 %). За 4-м субтестом у результаті дослідження оцінки динаміки міжособових стосунків виявлено: рівень, нижчий від середнього, мають 7 осіб (54 %); середній рівень – 6 (46 %). Результати, вищі від середнього, і низький рівень у групі не показав ніхто.

Таблиця 3

Аналіз рівневих показників хлопців за методикою діагностики соціального інтелекту Дж. Гілфорда

Субтести	Рівневі показники (<i>y</i> %)			
	низькі	нижчі від середніх (середньослабкі)	середні (середньовибіркова норма)	вищі від середніх
1-й субтест	7	21	64	0
2-й субтест	0	46	54	0
3-й субтест	15	70	15	0
4-й субтест	0	54	46	0

Як бачимо, хлопці порівняно з дівчатами мають дещо нижчі рівневі показники соціального інтелекту. Найбільш слабкими вони виявилися за тестом прогнозування поведінки на основі невербальних реакцій. Ще нижчі результати отримано при оцінюванні чутливості хлопців до відтінків людських відносин і розуміння того, що люди говорять одне одному.

Отже, гендерний чинник щодо нашої вибірки випробуваних має певні особливості вияву: дівчата більш чутливі до розуміння невербальних проявів, краще сприймають відтінки мови, мають більш виражену рольову пластичність, але менш здатні до побудови логічних умовиводів; хлопцям дещо складніше передбачати наслідки поведінки, спираючись на невербальні реакції; у них меншою мірою виражена чуттєвість до відтінків людських відносин, слабше розвинута рольова пластичність.

Утім, спираючись на стандартні значення, запропоновані для обробки даних Дж. Гілфордом, ми не отримуємо значимих відмінностей, і картина нашого дослідження виглядає так, начебто гендерний чинник мало впливає на рівень соціального інтелекту в підлітковому віці. Але якщо розглянути “сирі” дані, то стане зрозуміло, що відмінності все-таки існують (табл. 4).

Таблиця 4

Порівняння середніх рівневих показників розвитку соціального інтелекту підлітків на основі необроблених (“сирих”) даних

Шифр випробуваних	1-й субтест	2-й субтест	3-й субтест	4-й субтест	Сума балів	Стандартні значення
порівняльний груповий показник хлопців	5,69	5,69	4,23	3,92	19,54	2 2,07
порівняльний груповий показник дівчат	6,43	4,14	6,29	3,86	22,71	2 1,92

Припускаємо, що, можливо, у цьому випадку слід спиратися саме на “сирі” дані, тому що стандартні значення мають занадто широкий спектр і нівелюють картину дослідження. А можливо, щоб зробити більш точні узагальнення, має сенс переглянути стандартні значення.

Висновки. Результати проведеного нами пілотного дослідження показали, що рівень соціального інтелекту в підлітковому віці в основному нижчий від середнього. А це говорить про порушення в міжособовій взаємодії підлітків і, як наслідок, їхню слабку соціалізацію в суспільстві. Вплив гендерного чинника можна простежити тільки за “сирими” даними та при порівнянні рівневих показників у відсотковому співвідношенні; у стандартних значеннях таких відмінностей не зафіксовано.

Робити всеохопні висновки й однозначно щось стверджувати на основі пілотного дослідження невеликої групи було б некоректно. Вважаємо, що з огляду на актуальність порушеної проблеми дослідження в цьому напрямку слід продовжити. Для отримання більш точних даних було б доцільно збільшити кількість випробуваних і, можливо, переглянути стандартні значення, запропоновані Дж. Гілфордом, оскільки, актуальні майже сто років тому, сьогодні вони можуть бути застарілими і не давати точної картини дослідження.

Література

1. *Ушаков Д. В.* Интеллект : структурно-динамическая теория / Д. В. Ушаков. – М. : ИП РАН, 2003. – 216 с.
2. *Абульханова-Славская К. А.* Социальное мышление личности: проблемы и стратегии исследования / К. А. Абульханова-Славская // Психологический журнал. – 1994. – № 4. – С. 39–55.
3. *Калина Н. Ф.* Диагностика социального интеллекта личности / Н. Ф. Калина // Журнал практикующего психолога. – 1999. – № 15. – С. 159–178.
4. *Межличностное общение* / под ред. В. Н. Куницыной, Н. А. Казариновой, В. М. Погольши. – СПб. : Питер, 2002. – 409 с.
5. *Пиаже Ж.* Теория, эксперименты, дискуссии / Ж. Пиаже; под ред. Л. Ф. Обуховой, Г. В. Бурменской. – М. : Гардарики, 2001. – 260 с.
6. *Практический интеллект* / Р. Дж. Штернберг, Дж. Б. Форсайт, Дж. Чедланд и др. – СПб. : Питер, 2002. – 328 с.

© Сквицова Т. В.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА МОДЕЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ: АКМЕОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД

Л. В. Спіцина, м. Запоріжжя

Статтю присвячено дослідженню організаційної культури вищого навчального закладу з метою побудови її соціально-психологічної моделі як ресурсу освітнього менеджменту. Зроблено висновок, що адекватні умови для здобуття вищої освіти, яка відповідає б сучасним критеріям її якості, можна створити шляхом розвитку організаційної культури ВНЗ; остання має бути спрямована на формування цінностей самовдосконалення, розвитку і самореалізації особистості, розвій її акмеологічної культури.

Ключові слова: організаційна культура, професійне становлення, критерії професіоналізму, критерії якості освіти, ідентичність, акмеологічна культура вишу.

Статья посвящена исследованию организационной культуры высшего учебного заведения с целью построения ее социально-психологической модели как ресурса образовательного менеджмента. Сделан вывод, что адекватные условия для получения высшего образования, соответствующего современным критериям его качества, можно создать путем развития организационной культуры вуза; последняя должна быть направлена на формирование ценностей самосовершенствования, развития и самореализации личности, развитие ее акмеологической культуры.

Ключевые слова: организационная культура, профессиональное становление, критерии профессионализма, критерии качества образования, идентичность, акмеологическая культура вуза.

The article is devoted to the research of higher educational establishment organizational culture in order to build its social-psychological model of educational management as a resource. It was concluded that adequate facilities for higher education that meets contemporary standards of its quality, can be created by the development of an organizational culture of the university, the latter should be directed to the formation of values of self-improvement, development and personal fulfillment, the development of its acmeological culture.

Key words: organizational culture, professional becoming, criteria of professionalism, criteria of quality of education, identity, acmeological culture.

Проблема. Фахівці в галузі психології і менеджменту організаційного розвитку підкреслюють, що в сучасних умовах стрімкої динаміки всіх процесів, що відбуваються у світовій спільноті, загост-

рення конкуренції на ринку освітніх послуг, кардинальних перетворень в організації підготовки спеціалістів особливої уваги потребує організаційне середовище вищих навчальних закладів (Т. Ю. Базаров, В. С. Лазарев, Л. Г. Логинова, І. М. Семенов, К. М. Ушаков та ін.). Щоб задовольнити нагальні вимоги сьогодення, вищі навчальні заклади як соціальні інститути, що забезпечують процес підготовки фахівців, повинні вирішувати питання розроблення нових інструментів і підходів, котрі відповідали б рівню і масштабу поставлених завдань.

Одним з дуже виразних проявів окресленої нами проблеми можна вважати той факт, що, за результатами досліджень, професіоналами високого класу стають приблизно 5 % від тих, хто отримав певну спеціальність і працює у відповідній сфері професійної діяльності (див., наприклад, останні дослідження Н. В. Кузьміної [1]). У решти ж випускників вищих успіхи не такі значні, навіть якщо вони й далі працюють за отриманою спеціальністю. Невміння і нездатність реалізувати себе на творчому рівні у сфері професійної діяльності негативно впливає на рівень самооцінки, особистісну сферу життя, здоров'я людини. Досягти ж високого рівня професіоналізму, на нашу думку, неможливо без формування особистості професіонала, спрямованої на творчу самореалізацію свого потенціалу, особистісний і професійний розвиток.

Роль вишів у досягненні цієї мети – формуванні особистості професіонала – не викликає сумнівів. Узагалі, роль вишів, університетів як соціального інституту, який творить сучасну і майбутню еліту країни, формує сучасні стандарти суспільства, незаперечна.

Безумовним є і той факт, що перед вітчизняною вищою освітою постала проблема, вирішення якої потребує врахування системи факторів різного рівня і відповідно системного підходу. На наш погляд, найбільшою мірою вимогам системного підходу у формуванні особистості майбутнього професіонала відповідає звернення до такого системного та інтегрального феномена, як організаційна культура вищого навчального закладу. Саме закономірності функціонування й розвитку організаційної культури є змістовою соціально-психологічною основою механізму забезпечення ефективного функціонування і розвитку вищої освіти.

Мета статті: розробити соціально-психологічну модель організаційної культури вищого навчального закладу на засадах акмеологічного підходу.

Дослідженню організаційної культури присвячено праці багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників, зокрема Е. Шейна, К. Шольца, К. Камерона, Р. Куїнна, М. І. Магури, В. О. Співака, Т. О. Соломанідіної,

Г. Л. Хаєта та ін., у тому числі визначенню структурних рівнів і компонентів організаційної культури – роботи Е. Шейна, Ф. Харріса, Р. Морана, А. М. Занковського, С. О. Ліпатова, Г. Л. Хаєта, Р. І. Фролова; висвітленню психологічних проблем організаційної культури – розвідки Ф. Харріса і Р. Морана, Ч. Ханді, Е. Шейна, Л. М. Аксеновської, Т. Ю. Базарова, Б. Л. Єрьоміна, А. М. Занковського, С. О. Ліпатова, А. І. Пригожина, В. О. Співака, В. В. Скуратова та ін.

Основні підходи до вивчення засад підготовки сучасних фахівців розглянуто в працях С. О. Климова, Н. В. Кузьміної, Т. В. Кудрявцева, А. О. Деркача, Е. Ф. Зеєра, М. Д. Левітова, Б. Ф. Ломова, А. К. Маркової, М. С. Пряжникова, В. Д. Шадрикова, Р. Х. Шакурова, Н. Ф. Шевченко, Ю. М. Швалба та ін. Значну кількість праць присвячено розвитку акмеологічного підходу в дослідженні проблем професійного самовизначення, становлення, самореалізації особистості, стратегії її життєдіяльності, професійної свідомості і самовдосконалення (К. О. Абульханова, О. О. Бодальов, В. Г. Асєєв, А. О. Деркач, С. Л. Кандилович, А. К. Маркова, Ю. В. Синягін, Н. Т. Селєзньова, М. С. Пряжников та ін.).

А проте, як показав аналіз джерел, сьогодні гостро бракує праць, у яких здійснювалося б системне дослідження цих дуже важливих для сучасної вищої школи питань, вирішувалася проблема виявлення соціально-психологічних механізмів розвитку організаційної культури вишів, розроблявся цілісний і системний підхід до застосування ресурсів організаційної культури в освітньому менеджменті. Отож досі щодо неї не існує загальновизнаного визначення – навпаки, маємо понад 50 дефініцій, кожна з яких акцентує якісь певні, окремі сторони цього феномена. Усе ж більшість науковців визнають правомірність визначення, запропонованого Едгаром Шейном у 1980-х роках, згідно з яким організаційна культура – це “патерн колективних базових переконань, сформованих самостійно групою (організацією) при вирішенні проблем адаптації до змін зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, ефективність якого виявляється достатньою для того, щоб вважати його цінним і передавати новим членам групи (організації) як правильну систему сприймання і розгляду названих проблем” [2, с. 32].

Як зазначають російські фахівці в галузі організаційної психології консультанти Л. М. Кроль і О. А. Пуртова, головною особливістю сучасних досліджень організаційної культури є брак усталених парадигм і нерозробленість теоретичних підходів до розуміння цього феномена, а також мозаїчність уявлень щодо його суті. Отже, на даному етапі дослідження соціально-психологічного виміру організаційної культури постає завдання системного упорядкування різноманітних проявів, явищ, соціально-психологічних механізмів, рівнів і параметрів

організаційної культури, цілісного розуміння її сутності. Застосування *системного* підходу до вивчення сутності будь-якого явища, у тому числі і досліджуваного нами, полягає в аналізі всіх проявів, механізмів, параметрів усіх рівнів організаційної культури на засадах таких принципів, як:

– цілісність (функціонування системи не є сумою законів функціонування її підсистем);

– тотальність (будь-які зміни, що відбуваються в якійсь підсистемі, неодмінно відібуваються на всіх інших підсистемах і системі в цілому);

– зворотний зв'язок (обмін інформацією між системою і об'єктами середовища, а також між її підсистемами).

На доцільності саме системного підходу в дослідженні організаційної культури наголошує багато дослідників. У працях, присвячених проблемі організаційної культури, натрапляємо на численні побудови схем аналізу цього феномена, які задають ту чи іншу систему параметрів організаційної культури. Вагомий внесок у становлення системного підходу в дослідженні означеної нами проблеми зробив Е. Шейн, який, взявши за основу концепцію культурологів Ф. Р. Клухона і Ф. Л. Стрідбека, запропонував схему ієрархії рівнів організаційної культури. В основі її лежать базові уявлення про характер навколишнього світу, реальності, часу, простору, людської природи, людської активності, людських взаємовідносин. Ці приховані і прийняті на віру припущення спрямовують поведінку людей, допомагаючи їм засвоїти атрибути, які характеризують організаційну культуру. Такі атрибути пов'язані із сферою підсвідомого, мають лише гіпотетичний характер і тому недостатньо усвідомлюються навіть їхніми носіями – членами організації. Це *перший*, глибинний, рівень організаційної культури.

Другий рівень – рівень декларованих цінностей – утворюють цінності і вірування, які поділяються членами організації тією мірою, якою вони відбиваються в їхніх символах і мові. Сприйняття цінностей і вірувань має свідомий характер і залежить від бажання людей. Вони усвідомлюються більшою мірою, ніж базові уявлення, і нерідко безпосередньо формулюються в програмних документах організації, будучи основними орієнтирами її діяльності. Як правило, цінності формуються керівництвом організації і доводяться до відома всіх працівників. При цьому далеко не завжди цінності, які декларуються, відповідають справжнім цінностям організації.

Третій рівень – рівень артефактів, зовнішніх проявів організаційної культури. До них належать застосовувана технологія й архітектура, використання простору і часу, конкретні дії людей, які

можна простежити (ритуали, церемонії, трудові дії), планування й оформлення приміщення організації. Це ніби видима частина організаційної культури. Однак зміст цих зовнішніх проявів залишається незрозумілим, якщо невідомі базові уявлення, що стоять за ними. На цьому рівні прояви і явища легко виявити, але не завжди їх можна розшифрувати й інтепретувати за допомогою термінів організаційної культури.

Параметри організаційної культури (відповідно до підходів Е. Шейна, Ф. Харріса, Р. Морана, А. М. Занковського, Г. Л. Хаєта, Р. І. Фролова), які співвідносяться з її певним рівнем, є оригінальною композицією цінностей, відношень, норм, переконань, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів. Вони завжди специфічні для кожної організації і можуть стосуватися суто психологічних питань, як-от: ставлення до працівників, система відносин, норми і традиції взаємодії; система мотивування; неупереджене ставлення або фаворитизм; роль жінки в управлінні та на інших посадах; критерії вибору на керівні і контрольно-чі посади; організація роботи і дисципліна; стиль керівництва та управління; процеси прийняття рішень; поширення інформації та обмін нею; характер контактів; характер соціалізації; способи вирішення конфліктів; оцінювання ефективності роботи; ідентифікація з організацією.

Та найбільш важливим для нас є те, що організаційна культура являє собою певним чином організований соціально-психологічний простір (В. П. Казміренко), або єдиний ціннісно-нормативний простір (Т. Ю. Базаров), у якому існує організація у взаємодії з іншими організаційними структурами, персоналом, студентами. Оскільки організаційна культура є інтегральним феноменом, вона пов'язує місію освіти, філософію організації, відображену в меті діяльності освітнього закладу, та ціннісно-смысловий аспект професійного становлення, діяльності та розвитку як майбутніх спеціалістів, так і викладачів вишів.

Професійне становлення особистості як процес формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей та їх інтеграція триває протягом усього професійного життя людини. Професійне становлення особистості нерозривно пов'язане з її професійним самовизначенням. А. К. Маркова зазначає, що професійне самовизначення – це визначення людиною свого ставлення до вироблених у суспільстві і прийнятих нею критеріїв професіоналізму. Хтось вважає критерієм професіоналізму просто належність до професії або сам факт отримання спеціальної освіти, відповідно і себе оцінює із цих позицій; а хтось переконаний, що критерієм професіоналізму є індивідуальний творчий внесок у свою професію, збагачення себе як особистості засобами професії –

відповідно з цієї, вищої, “планки” людина інакше себе самовизначає і самореалізує [3].

Динаміка професійного самовизначення полягає в зміні ставлення до себе і зміні критеріїв цього ставлення. Цей процес триває протягом усього професійного життя людини, і одночасно відбувається поглиблення, уточнення професійного самовизначення, розширюється, коректується образ професіонала і себе як професіонала. А закладаються основи цього процесу на найбільш ранніх етапах професійного становлення особистості, у процесі навчання у вищому навчальному закладі. Вважаємо, що саме це – формування основ професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей людини та системи цінностей, норм і переконань, які підтримуватимуть і спрямовуватимуть її професійний розвиток протягом усього життя, і становить сутність соціально-психологічного виміру організаційної культури вишу.

За даними останніх досліджень, орієнтація людини тільки на розвиток професійної майстерності деформує її як особистість і перешкоджає справжньому самоздійсненню. На думку А. О. Деркача і О. В. Селезньової, подолання особистісних деформацій та ефективність саморозвитку як чинники досягнення акме і самореалізації обумовлені формуванням і розвитком такої особистісної якості, як акмеологічна культура [4]. Серед основних, причому взаємодоповнювальних, підходів до інтерпретації проблеми походження і розвитку акмеологічної культури особистості можемо виділити такі.

Антропологічний підхід спирається на ідеї самоцінності, унікальності і неповторності людини, ідеї її самотворення, “незавершеності”, “відкритості” світові, здатності робити вільний вибір (М. О. Бердяєв, В. У. Зеньковський, М. О. Лосський, В. С. Соловйов, С. Л. Франк, П. О. Флоренський, П. Ф. Каптерев, С. Л. Рубінштейн, П. П. Блонський та ін.).

Екзистенційний підхід дав можливість виявити взаємопов’язаність розвитку акмеологічної культури, здатності людини до самодетермінації, самотрансценденції і міри її відповідальності (М. Гайдеггер, В. Франкл, Е. Фромм, Дж. Бюдженаль та ін.).

Завдяки *аксіологічному* підходові було розкрито значення особистісних цінностей як стрижня, що уможливорює акмеорієнтовані самозміни, роль ціннісних орієнтацій і ціннісних відносин у процесі розвитку акмеологічної культури (О. Г. Асмолов, Д. О. Леонтьєв, Б. С. Братусь та ін.).

За допомогою *системно-структурного* підходу виявлено рівневу будову акмеологічної культури як системи, взаємодію рівнів, що забезпечує функціонування цілого і перехід усієї системи в оптималь-

ний, тобто більш високоорганізований, стан, а також місце акмеологічної культури в структурі культури як цілісної системи (М. Ф. Овчинников, В. М. Садовський, Г. П. Щедровицький, Е. Г. Юдін, Б. Ф. Ломов, О. М. Леонт'єв, Б. Г. Анан'єв, М. І. Сетров, К. В. Шорохова).

Культурологічний підхід дає можливість розглядати акмеологічні явища на широкому соціокультурному тлі (М. С. Каган, Е. С. Маркарян, В. С. Біблер, Л. Н. Коган, В. М. Межуєв, В. О. Слассенін, В. К. Єгоров та ін.).

З позицій *синергетичного* підходу став можливим аналіз акмеологічної культури особистості як системи, здатної до самоорганізації і саморегуляції (О. М. Князева, С. П. Курдюмов, І. Р. Пригожин та ін.).

Відповідно до засад *особистісного* підходу акмеологічну культуру розглядають або як деяку властивість особистості, що виявляється в її здатності до самоконтролю, творчої реалізації своєї діяльності, думок, відчуттів (О. В. Боголюбова, М. Т. Іовчук, М. С. Злобін); або як процес творчої самореалізації сутнісних сил, здібностей індивіда, що виражає міру влади людини над зовнішньою і над її власною психічною та фізичною природою (І. Ф. Ісаєв). Отож у контексті особистісного підходу провідна роль належить внутрішній позиції особистості, а про рівень розвитку культури судять за ступенем гармонійності цієї позиції, тобто якою мірою така особистісна позиція відповідає соціальним вимогам, чи можуть створені особистістю зразки за своєю соціальною значущістю стати надбанням людської культури.

Як інтеграційний щодо решти методологічних підходів виступає власне *акмеологічний* підхід, в основі якого лежить ідея творення або відновлення цілісності людини і який дає стратегію перетворення наявного рівня розвитку акмеологічної культури у вищий, оптимальний (Б. Г. Анан'єв, О. О. Бодальов, А. О. Деркач, Н. В. Кузьміна, О. В. Селезьнова та ін.). Провідна роль у вирішенні цього завдання на етапі професійного становлення належить, на наш погляд, саме такому системному феноменові, яким є організаційна культура ВНЗ.

Отже, ефективність саморозвитку особистості, як запорука досягнення нею акме (найвищого рівня розвитку) і самореалізації, обумовлена формуванням такої особистісної якості, як акмеологічна культура людини. Ця ж якість разом з тим є інтегральним показником її саморозвитку. За умови високого рівня акмеологічної культури людина стає здатною осмислювати процес саморозвитку як життєву цінність, створювати умови для самовдосконалення і самореалізації в ході життєдіяльності, пізнавати, актуалізувати, творчо проявляти свою індивідуальність.

На етапі професійного становлення особистості провідна роль у вирішенні цих завдань належить, на наш погляд, саме організаційній культурі ВНЗ. Саме в період навчання у вишах, у межах певних організаційних культур вищих навчальних закладів, формується не тільки належний рівень професійних знань, умінь і навичок (операційна сфера) майбутнього професіонала, а і його мотиваційно-смилова сфера. Саме цінності, базові переконання і норми організаційної культури ВНЗ інтерналізуються студентами як основні, вихідні у процесах професійного самовизначення, як такі, що формують їхню професійну і впливають на особистісну ідентичність та відповідно задають основні орієнтири й напрями розвитку випускників на майбутнє [5]. Отже, ідентичність набуває особливого значення в професійному самовизначенні особистості і формуванні її акмеологічної культури. Ідентичність є, з одного боку, динамічним компонентом психіки, що чутливо реагує на зміни в навколишньому соціальному середовищі, а з другого – виступає потужним механізмом регуляції системи відносин, цілей, цінностей людини, її поведінки і діяльності.

Ключові ідеї, покладені в основу вивчення ідентичності – професійної, організаційної, особистісної, є спадщиною теорії соціальної ідентичності Г. Теджфела. За Теджфелом, соціальну ідентичність можемо визначити як динамічну систему соціальних конструктів особистості, що формується в ході її взаємодії із соціальним оточенням й активної побудови особистістю соціальної реальності і яка впливає на її ціннісно-смилову сферу і поведінку. Ідентичність безпосередньо впливає на процес формування особистості, визначаючи особливості її ставлення до себе, інших, своєї організації, обраної професії, які, інтегруючись, складають Я-концепцію особистості.

У поясненні формування соціальної ідентичності під кутом зору наведеної теорії простежується когнітивістська спрямованість останньої. Людина завжди прагне належати до якоїсь соціальної категорії. Категоризації, що формують основи нашого сприймання світу, певним чином конструюються. Категорії сприйняття значною мірою передаються нам через культуру, у якій ми сформувалися. У широкому розумінні форми і процеси, та навіть зміст сприйманого соціального світу, структуруються і лімітуються домінуючими в навколишньому середовищі соціальними уявленнями.

Відповідно до визначення Теджфела, соціальна ідентичність – це обумовлена, як індивідуальне знання, належність до конкретних соціальних груп, що виявляється в емоційній і ціннісній визначеності групового членства. Це частина індивідуальної Я- концепції, що походить зі знання себе як члена соціальної групи (або груп), разом з

оцінкою емоційної значимості цього членства. Інакше кажучи, соціальна ідентичність відображає, членом яких соціальних груп індивід відчуває себе, стосовно яких груп він себе визначає і, відповідно, які групи є для нього референтними.

Ідентичність – динамічна структура, що розвивається впродовж усього життя людини; причому цей розвиток нерівномірний, проходить через подолання криз ідентичності, може змінюватися як у прогресивному, так і в регресивному напрямі. За походженням ідентичність є соціальною, оскільки формується в результаті взаємодії особистості з іншими людьми; зміна соціальної ідентичності також зумовлена змінами в соціальному оточенні особистості.

Це пояснює варіативність форм ідентичності, якими оволодіває особистість, адже вона діє і взаємодіє протягом свого життя в різних соціальних системах, по-різному визначаючи себе в кожній із них. Важливим аспектом виявлення когнітивного компонента соціальної ідентичності є самоідентифікація, усвідомлення належності до певної соціальної групи. Саме належність до соціальної групи визначає, на думку Дж. Тернера, первинний поділ усіх на “своїх” і “чужих”, що може породжувати як співробітництво, так і протидію.

Та найважливішою з погляду реалізації визначеної в статті мети є наявність у структурі ідентичності афективного і значеннєвого компонентів. Афективний компонент соціальної ідентичності містить емоційну оцінку групового членства. Значеннєвий же компонент охоплює систему цінностей, настановлень, норм і правил, які сповідує і якими керується у своїй діяльності група і які інтеріоризуються особистістю в процесі прилучення її до цієї групи й адаптації до неї [5]. І саме ці психологічні механізми мають враховуватися, на нашу думку, в першу чергу менеджментом освіти при визначенні векторів організаційної культури вишів, розвитку сучасної вищої освіти в цілому. Вважаємо, що саме спрямованість організаційної культури ВНЗ на формування акмеологічної культури студентів, майбутніх професіоналів, і може служити одним з провідних критеріїв ефективності його діяльності як організації та показником якості освітніх послуг. Таку спрямованість організаційної культури вишу на формування акмеологічної культури особистості можна розглядати як специфічну характеристику, назвавши її акмеологічною культурою вищого навчального закладу [6].

Висновок. Забезпечити належні умови для здобуття сучасної освіти, що відповідає очікуванням суспільства, можна, на наш погляд, шляхом формування організаційної культури вишів, здатної адаптуватися до змінних умов і вимог сьогодення. Саме тому формування цінностей самовдосконалення, розвитку, самореалізації особистості і

відповідно її акмеологічної культури на рівні організаційної культури вищих навчальних закладів можна розглядати як засіб розв'язання нових завдань, які вирішує сучасний освітній менеджмент. Спрямованість організаційної культури ВНЗ на формування акмеологічної культури студентів, майбутніх професіоналів, тобто акмеологічної культури вишу, може служити критерієм ефективності його діяльності як організації і показником якості освіти, яку здобувають тут студенти. Саме тому запропонована в статті соціально-психологічна модель організаційної культури вищого навчального закладу стане в пригоді менеджментові вищої освіти, допоможе визначити вектори розвитку організаційної культури вишів і сучасної вищої освіти в цілому.

Разом з тим окреслена вище альтернатива висуває першочергове завдання – дослідження особливостей впливу організаційних культур вищих навчальних закладів різних типів та напрямків на формування ціннісно-сміслової сфери особистості майбутнього професіонала, його акмеологічної культури, визначення шляхів, механізмів та ефектів цього впливу.

Література

1. Кузьміна Н. В. Професионалізм личности педагога и мастера производственного обучения / Н. В. Кузьміна. – М. : Высш. шк., 1990. – 119 с.
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 335 с.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
4. Деркач А. А. Акмеологическая культура личности: содержание, закономерности, механизмы развития / А. А. Деркач, Е. В. Селезнева. – М.–Воронеж : Изд. дом РАО, 2006. – 493 с.
5. Спіцина Л. В. Проблема організаційної ідентичності в системі організаційної культури ВНЗ / Л. В. Спіцина // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць : у 12 т. – К., 2007. – Т. 10, ч. 1. – С. 259–264.
6. Спіцина Л. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник формування акмеологічної культури майбутнього професіонала / Л. В. Спіцина // Вища освіта України в контексті інтеграції до європейського освітнього простору. – К., 2009. – Т. 5 (17). – С. 571–578.

© Спіцина Л. В.

ОСОБЛИВОСТІ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

О. Г. Узрин

Висвітлюється проблема психологічної готовності студента до професійної діяльності. Розглянуто компоненти готовності, що сприяють саморозвитку та самореалізації особистості як професіонала. Представлено результати емпіричного дослідження парціальної готовності до саморозвитку в професійній сфері.

Ключові слова: психологічна готовність, парціальна готовність до саморозвитку, професійна діяльність.

Освещается проблема психологической готовности студента к профессиональной деятельности. Рассмотрены компоненты готовности, способствующие саморазвитию и самореализации личности как профессионала. Представлены результаты эмпирического исследования парциальной готовности к саморазвитию в профессиональной сфере.

Ключевые слова: психологическая готовность, парциальная готовность к саморазвитию, профессиональная деятельность.

The article deals with the problem of student psychological readiness for professional activities. The components of readiness are considered, which promote self-actualization in the professional field. The results of empirical research of partial readiness for self-development in the professional field are presented.

Key words: psychological preparedness, readiness for partial self-development, professional activities.

Проблема. Для студентської молоді особливої актуальності набуває сьогодні питання готовності до професійної діяльності за обраною спеціальністю. Психологічна готовність є однією з важливих умов успішної реалізації людини в професійній діяльності, що передбачає свідомий вибір нею професії відповідно до наявних здібностей і можливостей; усвідомлення власних потреб, вимог суспільства й колективу, поставлених цілей прогнозування; прояву своїх інтелектуальних, емоційних та вольових процесів; співвіднесення власних можливостей, рівня домагань і необхідних зусиль для досягнення певного результату [1]. І від того, якою мірою особистість психологічно готова до професійного розвитку в обраній професії, залежатиме її конкурентоспроможність та потенціал в досягненні успіху.

Мета статті: з'ясувати зміст поняття “психологічна готовність до професійної діяльності”; проаналізувати результати емпіричного дослідження парціальної готовності до професійної діяльності в контексті сімейних цінностей і взаємин у сім'ї.

Проблема готовності стала об'єктом спеціальних досліджень приблизно в кінці XIX – на початку XX ст., коли її почали розглядати в контексті перебігу психічних процесів. Цей період охоплює перший етап дослідження означеної проблеми. На другому етапі предметом дослідження стала готовність як певний феномен стійкості людини до зовнішніх і внутрішніх впливів. Таке розуміння, за О. Г. Морозовим, було зумовлено інтенсивним дослідженням нейрофізіологічних механізмів регуляції та саморегуляції поведінки людини. Третій етап вивчення поняття готовності, як зазначає О. Ф. Линенко пов'язаний з дослідженнями в галузі теорії діяльності; його розглядають у зв'язку з емоційно-вольовим та інтелектуальним потенціалом особистості щодо конкретного виду діяльності. Відтак готовність виступає якісним критерієм саморегуляції на різних рівнях перебігу процесів: фізіологічному, психологічному, соціальному.

Дослідження окремих і конкретних характеристик цього феномена сприяли створенню кількох концепцій психологічної готовності, зокрема концепцій М. І. Дяченко і Л. А. Кандибовича, М. Д. Левітова, А. Ц. Пуні [2].

Для розуміння сутності природи психологічної готовності студентської молоді до професійної діяльності важливе значення мають дослідження професіографічного вивчення різних професій (І. Н. Шпільрейн), профпридатності до діяльності (К. М. Гуревич), професійного самовизначення (Є. О. Климов), професійної спрямованості (С. Р. Ковалів, М. А. Паламарчук, С. Ф. Ступницька) та інших аспектів проблеми готовності до професійної діяльності.

Разом з тим готовність представлена на різних рівнях: від розкриття змісту поняття до визначення особливостей прояву в різних видах діяльності (Б. Г. Ананьєв, Т. Ю. Базаров, Л. О. Кандибович, В. О. Моляко, Т. В. Кудрявцев, Ю. П. Поваренков, В. В. Сериков, А. Ц. Пуні, Д. М. Узнадзе та ін.).

Як бачимо, існують різні підходи щодо тлумачення готовності до професійної діяльності особистості. Так, Ю. П. Поваренков, узагальнюючи різні аспекти використання поняття “готовність до праці”, розглядає її як складне, цілісне особистісне утворення, що охоплює морально-вольові риси особистості, соціально значущі мотиви, практичні навички і вміння, психологічні функції та властивості, необхідні для трудової діяльності. На думку В. О. Моляко [3], готовність до праці являє собою складне особистісне утворення, свого роду систему, що складається з багатьох компонентів, які у своїй сукупності дають змогу певній особі виконувати більш чи менш успішно конкретну роботу.

В. В. Сериков підкреслює, що існують різні види готовності. Розрізняють тимчасову (ситуативну) і довготривалу (стійку) готовність (Л. О. Кандибович, К. М. Дурай-Новакова, Л. С. Нерсесян); функціо-

нальну і особистісну (А. Ц. Пуні, Ф. Ю. Генев); психологічну і практичну (Ю. В. Васильєв, Б. Ф. Райський); загальну і спеціальну (Б. Г. Ананьєв); готовність до розумової і фізичної діяльності (А. Г. Ковальов) (див. [4]). Крім цього, психологічну готовність до професійної діяльності аналізують також крізь призму наявності у фахівця знань, умінь і навичок, що дають йому змогу здійснювати свою діяльність на рівні сучасних вимог науки і техніки (Н. В. Кузьміна) та передбачають свідомий вибір професії відповідно до здібностей і можливостей особи (Є. М. Павлютенков). Так, на думку Р. І. Лучечка, готовність до трудової діяльності передбачає наявність індивідуальних нахилів, спеціальних знань, умінь і навичок, а також комплекс індивідуальних психологічних, психічних та характерологічних особливостей, що забезпечують високу ефективність професійного функціонування людини [5].

Отже, психологічна готовність містить у собі, з одного боку, запас професійних знань, умінь і навичок; з другого – певні особистісні риси (переконання, здібності, інтереси, професійна пам'ять, мислення, увага, професійна спрямованість думки, працездатність, емоційність, моральний потенціал особистості, що забезпечать успішне виконання професійних функцій) [4]. Вона передбачає професійну орієнтацію (готовність до професійного навчання), безпосередній процес оволодіння знаннями і вміннями в певній галузі (професійна готовність), наявність адекватних змістові діяльності рис особистості (особистісна готовність), адаптацію після завершення навчання до професії (професійна адаптація).

Досліджуючи психологічну характеристику готовності студентів до професійної діяльності, М. І. Дяченко і Л. О. Кандибович виокремили такі її компоненти:

- мотиваційний (позитивне ставлення до професії, інтерес до неї та інші досить стійкі професійні мотиви);
- орієнтаційний (знання й уявлення про особливості й умови професійної діяльності, її вимоги до особистості);
- операційний (володіння способами і прийомами професійної діяльності, необхідними знаннями, навичками, уміннями, процесами аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення тощо);
- вольовий (самоконтроль, уміння керувати діями, з яких складається виконання трудових обов'язків);
- оцінювальний (самооцінка своєї професійної підготовленості і відповідність процесу розв'язання професійних завдань оптимальним трудовим зразкам) [2].

Утім, деякі дослідники виділяють й інші складові компоненти готовності: зокрема мотиваційний, когнітивний та особистісний (Е. М. Саф'янц і О. А. Черникова); мотиваційний, психологічний і

професійний (Р. І. Лучечко); моральний, психологічний і професійний (С. С. Гришпун); мотиваційний, орієнтаційний, операційний, вольовий, оцінювальний (Л. В. Сохань, І. Г. Єрмаков).

Чималу роль у виборі майбутньої спеціальності відіграють сімейні традиції і бажання батьків. Так, у середньому кожен четвертий-п'ятий студент підкреслив цей факт. Досить багато й таких студентів (майже 15 %), які, приймаючи рішення про навчання у ВНЗ, мотивували це бажанням продовжити безтурботний період життя [4, с. 182]. Отож для значної частини студентської молоді навчання у виші – це спосіб відтермінувати активне долучення до дорослого життя, що супроводжується психологічною неготовністю до професійного розвитку і самовдосконалення саме в професійній сфері.

З огляду на такий стан речей було проведено емпіричне дослідження компонентів парціальної готовності студентської молоді до професійної діяльності і саморозвитку в контексті сімейних цінностей, взаємовідносин у сім'ї та поведінки батьків для з'ясування ролі цих чинників у професійному розвитку та становленні особистості. У дослідженні взяли участь 176 осіб віком від 19 до 22 років.

Щоб виявити парціальну готовність до професійного саморозвитку, ми скористалися методикою “Діагностика рівня парціальної готовності до професійно-педагогічного саморозвитку”. За допомогою цієї методики визначають рівень розвитку компонентів готовності. (До компонентів парціальної готовності належать: мотиваційний, когнітивний, морально-вольовий, гностичний, організаційний, комунікативний та здатність до самоуправління). Було використано також Методику оцінювання рівня самоактуалізації особистості, а для з'ясування ролі сімейних цінностей, взаємин у сім'ї та поведінки батьків у формуванні психологічної готовності особистості студента до професійної діяльності – Шкалу сімейного оточення (ШСО); опитувальник “Ціннісні орієнтації у сфері сімейних відносин” (ЦОВС) та опитувальник “Поведінка батьків і ставлення підлітків до них” (автор – Е. Шафер).

Проведений кореляційний аналіз підтверджує існування прямих і обернених зв'язків між компонентами готовності до професійного розвитку та сімейними цінностями, взаєминами в сім'ї, поведінкою батьків (табл.).

Виявлено також взаємозв'язки, характерні лише для певного компонента готовності до професійного саморозвитку. Так, наприклад, що більше згуртована сім'я ($r=0,22$ при $p>0,01$), що більш гнучке в ній виховання ($r=0,17$ при $p>0,05$), то більше розвинений мотиваційний компонент.

За результатами кроскореляції можемо зробити висновок: що вищий рівень когнітивного компонента готовності, то менше юнак/

дівчина демонструватиме прихильність щодо інтересів сім'ї ($r = -0,15$ при $p > 0,05$).

Існує прямий кореляційний зв'язок між організаційним компонентом парціальної готовності і свободою сексуального самовираження ($r = 0,20$ при $p > 0,01$). Виявлено, що чим більше проявляється автономність батька ($r = 0,17$ при $p > 0,05$), тим краще розвинена в дитини здатність до самоуправління. Тобто самостійність, незалежність батька слугує прикладом самоуправління для його сина/доньки.

Разом з тим що більші досягнення в роботі, то менше проявляються мотиваційний ($r = -0,23$ при $p > 0,01$), гностичний ($r = -0,16$ при $p > 0,05$) і комунікативний ($r = -0,19$ при $p > 0,05$) компоненти. Тобто досягнення певного успіху в професії не мотивує особистість до пізнання й розвитку комунікативних навиків. На зниження рівня гностичного і комунікативного компонентів впливає також і непослідовність матері. А позитивний інтерес батька, навпаки, стимулює розвиток у дитини мотивації, пізнання, морально-вольових рис та здатність до самоуправління (див. табл.).

Таблиця

**Результати кореляційного аналізу компонентів парціальної
готовності до професійного саморозвитку і показників
діагностичних методик**

Шкали	Компоненти парціальної готовності до професійного саморозвитку						
	мотиваційний	когнітивний	морально-вольовий	гносичний	організаційний	здатність до самоуправління	комунікативний
Показник самоактуалізації	0,33*	0,26*	0,38*	0,37*	0,38*	0,30*	0,31*
Орієнтація в часі	0,33*	0,33*	0,37*	0,33*	0,41*	0,28*	0,27*
Цінності	0,36*		0,20*	0,24*	0,17**	0,17**	
Погляд на природу людини			0,21*		0,19*		0,20*
Потреба в пізнанні	0,28*		0,19*			0,21*	
Креативність	0,20*			0,28*	0,15**	0,23*	
Автономність			0,21*	0,22*	0,18**	0,28*	
Спонтанність	0,20*		0,15**				
Саморозуміння	0,23*	0,23*	0,27*	0,32*	0,27*		0,22*
Аутосимпатія			0,20*	0,21*		0,15**	
Контактність	0,22*	0,16**	0,15**	0,21*	0,25*		0,22*
Гнучкість у спілкуванні	0,20*		0,16**		0,20*	0,27**	0,16**
Досягнення в роботі	-0,23*			-0,16**			-0,19**
Гнучке загальне виховання	0,17**						
Свобода сексуального вираження				0,15**			
Прихильність щодо інтересів сім'ї		-0,15**					
Ранній шлюб						0,20*	
Вірність у любові						-0,24*	
Самопожертва задля дітей					0,20*		
Обмеженість і широта зовнішніх сімейних зв'язків						-0,18	
Реалістичні очікування, що спираються на можливості дітей		-0,20**	-0,17**				
Згуртованість сім'ї	0,22*						
Контроль у сім'ї			-0,16**				
Позитивний інтерес батька	0,24*		0,20*	0,17**		0,23*	0,19**
Ворожість батька			-0,18**	-0,23*	-0,16**	-0,17**	
Автономність батька						0,17**	
Непослідовність матері				-0,15**	-0,18**		

Примітка. *Дані, значущі при $p > 0,01$. **Дані, значущі при $p > 0,05$.

Отримані результати свідчать про те, що на розвиток компонентів готовності впливають значною мірою сімейні цінності, взаємини в сім'ї поведінка батьків та прагнення до самореалізації в обраній професії.

Чинники, що сприяють розвитку й підвищенню рівня того чи іншого компонента готовності:

– **мотиваційний компонент:** показник самоактуалізації; цінності особистості; орієнтація в часі; потреба в пізнанні; креативність; саморозуміння; гнучкість у спілкуванні; гнучке виховання; згуртованість сім'ї; позитивний інтерес батька;

– **когнітивний компонент:** показник самоактуалізації; орієнтація в часі; саморозуміння; контактність; реалістичні очікування, що спираються на можливості особистості;

– **морально-вольовий компонент:** показник самоактуалізації; цінності особистості; орієнтація в часі; погляд на природу людини; потреба в пізнанні; автономність; спонтанність; саморозуміння; гнучкість у спілкуванні; аутосимпатія; контактність; реалістичні очікування, що спираються на можливості особистості;

– **гностичний компонент:** показник самоактуалізації; орієнтація в часі; цінності; креативність; автономність; саморозуміння; аутосимпатія; контактність; свобода сексуального самовираження; позитивний інтерес батька;

– **організаційний компонент:** показник самоактуалізації; орієнтація в часі; цінності; погляд на природу людини; креативність; автономність; саморозуміння; контактність; гнучкість у спілкуванні; самопожертва задля дітей; шлюб у зрілому віці;

– **здатність до самоуправління:** показник самоактуалізації; цінності; орієнтація в часі; потреба в пізнанні; креативність; автономність; аутосимпатія; гнучкість у спілкуванні; позитивний інтерес батька; автономність батька;

– **комунікативний компонент:** показник самоактуалізації; орієнтація в часі; погляд на природу людини; саморозуміння; контактність; гнучкість у спілкуванні; позитивний інтерес батька.

Висновки. Готовність студентів до професійної діяльності визначається вимогами самої діяльності до психічних процесів, станів та особистісних рис молодого людини, мотивацією до даної професії, спрямованістю особистості, а також життєвим і професійним досвідом конкретної особи. Сформована психологічна готовність до професії є важливим компонентом самовдосконалення особистості студента, що сприяє формуванню самореалізації в професійній сфері.

На основі емпіричного дослідження виявлено взаємозв'язок між компонентами готовності до професійного саморозвитку і сімейними цінностями, поведінкою батьків та взаєминами в сім'ї. Саме сім'я

впливає на рівень розвитку того чи іншого компонента готовності до професійної діяльності, що сприяє чи, навпаки, перешкоджає самореалізації в обраній спеціальності.

Література

1. *Лещук Г. В.* Соціальні основи профорієнтації: лекційний курс / Г. В. Лещук. – Тернопіль: ТДПУ, 2004.
2. *Дьяченко М. И.* Психологическая проблема готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск: Изд-во БГУ, 1976. – 176 с.
3. *Моляко В. О.* Психологічна готовність до творчої праці / В. О. Моляко. – К.: Знання, 1989. – 48 с.
4. Професіоналізм особистості: теоретико-методологічний аспект: монографія / [В. Й. Бочелюк, С. А. Білоусов, Г. О. Горіань та ін.]; під ред. В. Й. Бочелюка. – Запоріжжя: ГУ “ЗІДМУ”, 2007. – 248 с.
5. *Конюхова Е. Т.* Чинник готовності у формуванні установки на успішність професійної діяльності [Електронний ресурс] / Е. Т. Конюхова. – Режим доступу: http://totem.edu.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=84&Itemid=28.

© Угрин О. Г.

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ
ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ МОЛОДІ**

Г. Л. Чепурна, м. Чернігів

Розглянуто соціально-психологічні чинники перфекціонізму молоді. Здійснено теоретичний аналіз сучасних психологічних досліджень, присвячених означеній проблемі. Виділено соціально-психологічні детермінанти формування перфекціонізму молоді, визначено особливості соціокультурних умов формування цього феномена.

Ключові слова: перфекціонізм, соціально-психологічні чинники, саморозвиток, самовдосконалення, соціокультурна ситуація.

Рассмотрены социально-психологические факторы перфекционизма молодежи. Осуществлен теоретический анализ современных психологических исследований, посвященных обозначенной проблеме. Выделены социально-психологические детерминанты перфекционизма молодежи, определены особенности социокультурных условий формирования этого феномена.

Ключевые слова: перфекционизм, социально-психологические факторы, саморазвитие, самосовершенствование, социокультурная ситуация.

The article deals with the socio-psychological aspects of youth perfectionism. The theoretical analysis of contemporary psychological research, studying the issue has been carried out. The socio-psychological factors of perfectionism are highlighted. The features of socio-cultural conditions of perfectionism formation have been determined.

Key words: perfectionism, socio-psychological factors, self-development, self-improvement, socio-cultural situation.

Проблема. Прагнення до досягнень, високий рівень домагань, здатність мобілізувати свої сили й можливості задля їхньої реалізації стають неодмінною складовою успішної життєдіяльності молоді людини в сучасному соціумі. Як зазначає Т. М. Титаренко, у наш час відбувається формування “суб’єкта нового типу”, котрий має високі, або навіть непомірні, домагання та прагне втілити їх у життя [1, с. 49].

Одним з понять, що використовують у психології для вивчення прагнення особистості до досягнень і самовдосконалення, є поняття “перфекціонізм”. У сучасній психологічній науці дотепер не існує єдиної концепції щодо визначення поняття, структури, динаміки, чинників розвитку цього психологічного феномена. У широкому сенсі перфекціонізм означає прагнення до досконалості, відповідно перфекціоніст – це людина, що прагне бути кращою в усіх аспектах своєї життєдіяльності [2, с. 157].

Прихильники різних концепцій перфекціонізму вважають, що прагнення до досконалості може як допомагати людині в успішній самореалізації, так і породжувати значні ризики в соціальній сфері її життєдіяльності. Високий рівень домагань, відповідальність, організованість, мотивація досягнення успіху, альтруїзм, притаманні перфекціоністам, є необхідними і важливими якостями для адаптації та професійної самореалізації людини в сучасному суспільстві. Натомість такі перфекціоністські настановлення, як орієнтація на очікування інших, висока самокритичність та надмірні вимоги до оточення, можуть призводити до порушення міжособових контактів, нездатності до довірливих теплих стосунків, незадоволеності соціальним життям і відносинами [3].

Дослідники вважають, що загалом патерн перфекціонізму формується саме в юнацькому віці [4]. Отож особливої актуальності набуває вивчення соціально-психологічних чинників перфекціонізму молоді.

Мета дослідження: на основі теоретичного аналізу сучасної зарубіжної і вітчизняної наукової літератури з означеної проблеми визначити соціально-психологічні чинники перфекціонізму, з’ясувати соціально-психологічні умови формування перфекціонізму молоді.

Вищезазначену проблему розглядали в тому чи іншому аспекті як зарубіжні (А. Бек, Д. Бернс, С. Дж. Блатт, М. Голендер, К. Дабровські, А. Пахт, К. Горні, Д. Хамачек, С. В. Воликова, А. М. Галкіна, І. І. Грачова, А. Б. Холмогорова), так і вітчизняні (О. Л. Вознесенська, І. А. Гуляс, Л. А. Данилевич, Л. А. Лепіхова, Т. М. Титаренко, О. М. Шиловська та ін.) дослідники. Більшість із них вважають перфекціонізм соціокультурним феноменом, зараховуючи до макросоціальних чинників його формування менталітет і соціокультурні традиції відповідних суспільств [2; 5–8].

Історично перфекціонізм пов'язують з ідеями протестантизму і філософією прагматизму, представники якої вбачали вдосконалення людини у досягненні нею успіху в діяльності. Саме на життєвому зусиллі, на думці, що людина лише тоді фігурує як елемент порядку, коли сама перебуває в максимальному напруженні всіх сил, побудована сучасна європейська культура [9, с. 108]. Л. А. Лепіхова характеризує новоевропейську модель людини як активістсько-предметну, де головним настановленням є потреба в досягненні [10]. Культ успіху та пріоритет індивідуальних досягнень стали істотними ціннісними тенденціями і сучасного українського суспільства [1; 10–12].

В умовах культурної глобалізації, падіння регулятивної ролі традиції, модифікації суспільних цінностей молода людина дістає велику автономність і високий ступінь самостійності, що розширює напрями її самовдосконалення, самовизначення. А проте суперечливість суспільних ціннісних еталонів, що виникли внаслідок взаємопроникнення різних несумісних культур та їхніх традиційних систем, значно ускладнюють цей процес [11; 13]. На думку Ю. В. Романенка, суперечності сучасного соціокультурного простору посилюються через інформаційний обмін між перехідним українським суспільством і розвиненими країнами – “лідерами смислопродукування” [14]. Ідея досягнення в європейських постмодерних країнах пропагується з наголосом на реальному життєздійсненні, на відміну від українського суспільства, в якому домінує “досить цинічна і відверта мотивація досягнень” [1, с. 3]. Водночас канонічним наративам (на думку Н. В. Чепелевої) бракує моделі успіху. Натомість у сучасних текстах української культури панують наративи поразок, приниження і страждань – так званий наратив плачу [12].

Швидкі темпи зміни домінуючих суспільних пріоритетів сьогодні позбавляють молоду людину можливості скористатися заздалегідь заданими аксіологічними орієнтирами, не дають часу замислитися над змістом і ціннісно-культурним наповненням загальноживаних норм та стереотипів, укорінених у нашому житті. Людина залишається переважно користувачем соціально адаптованих

міфів, що дає їй змогу спростити життя, умовно обираючи для себе модель поведінки [15]. Схожу думку висловлює В. М. Дружинін, котрий вважає, що тип особистості є результатом реалізації певного варіанта життя [7]. Дослідник наголошує на виникненні в сучасному соціокультурному просторі ринку стилів життя, де одним з найбільш рекламаних варіантів виступає “життя як досягнення”. Людина, що прагне досягнень, на думку дослідника, нав’язує себе навколишньому світові, адже будь-яка її мета перебуває ззовні. Причому сам світ сприймається перфекціоністом крізь призму своєї мети – у світі є лише засоби і перепони, люди корисні і некорисні, вороги і соратники, успіхи і невдачі [там само]. З роздумами Дружиніна збігаються результати досліджень Т. Ю. Юдєєвої, яка підкреслює, що перфекціонізм не є характерним атрибутом певного типу особистості, а може мати місце в структурі різних особистісних типів унаслідок впливу соціокультурних чинників і родинного виховання [16].

Напрями самовдосконалення, задані соціумом, укорінюються у свідомість молоді людини за посередництвом ЗМК. Причому в зразках, що тиражуються ЗМК, акцент робиться на зовнішніх атрибутах досягнень: матеріальному достатку, суспільному визнанні тощо [11; 12; 17]. Досліджуючи взаємозв’язок перфекціонізму з ідеалами особистості, І. І. Грачова зауважує, що видання і передачі, згадані молодими людьми під час дослідження, пропагують культ успішності, де акцент робиться не на соціоцентричних цілях, не на видатних досягненнях, талантах і заслугах перед суспільством, а скоріше на матеріальному достатку. Цінність прагнення до самовдосконалення, до індивідуальних досягнень відірвано від супутніх самоаналізу, трудолюбства, духовного зростання [17].

І. Д. Бех із жalem констатує, що сучасній молоді нав’язується новоявлена модель поведінки, сутність якої полягає у розриві з теперішнім заради майбутнього, яке бачиться переважно в його “вестернізованому” варіанті [18]. Вестернізацію соціокультурного простору яскраво виражено формулою: “Maneu, Power, Fame, Success” (гроші, влада, популярність, успіх).

Ще однією характеристикою сучасного українського медіапростору є засилля російських серіалів, де вищезазначена американська формула поєднується з такою особливістю російської ментальності, як відмова від зусиль. Зауважимо, що саме несформованість культури намагання російський дослідник М. К. Мамардашвілі вважає однією з основних відмінностей російської ментальності від європейської [19]. У результаті маємо пропагування “легкого успіху”, зв’язок культу успіху і насолоди. “Рольовими моделями”, що пропонуються молоді з обкладинок глянців, слугують “світські леви”. Навіть

якщо це успішні молоді спортсмени чи бізнесмени, їхнім досягненням і праці не приділяється належної уваги – вони насамперед характеризуються як люди багаті, фізично красиві, задоволені своєю світськістю. Цинізм, нетерпимість до слабкості, розподіл на успішних і невдах транслюється в численних популярних молодіжних реаліті-шоу. Отже, основними характеристиками зразків досконалості, на які має орієнтуватися молодь в сучасному українському медіапросторі, є налаштованість на досягнення зовнішнього успіху будь-якою ціною, пропагування “легкого успіху”, зв’язок успіху і культу насолоди.

Перфекціоністські настановлення як відображення ідей широкого соціуму культивуються в багатьох сучасних родинах. Прагнучи створити для дітей у подальшому умови соціально успішного життя, сучасні батьки пред’являють до дітей непомірні вимоги. Слід зазначити, що більшість дослідників перфекціонізму звертають увагу на зумовленість цього феномена перш за все сімейними чинниками, а саме тими очікуваннями, надіями і вимогами, що покладають на дітей батьки (А. Бек, Р. Блатт, С. В. Воликова, А. М. Галкіна, І. І. Грачова, М. Голендор, А. Пахт, Р. Фрост, Г. Флетт, Д. Хамачек, К. Горні, А. Б. Холмогорова та ін.) [20]. Зауважимо, що проблема ролі батьківських настановлень у формуванні перфекціонізму є однією з найкраще досліджених; разом з тим у більшості досліджень криється “проблемно-клінічний” підхід до проблеми, зосереджений переважно на вивченні порушень системи батьківсько-дитячих взаємовідносин, що зумовлюють формування надмірного, неадекватного прагнення до досконалості. На основі теоретичного аналізу досліджень зарубіжних вітчизняних авторів можемо виділити такі дисфункціональні родинні настановлення: надмірно високі батьківські очікування, стандарти в поєднанні з опосередкованою критикою; брак, умовність або ж непослідовність батьківського схвалення; симбіотичний характер зв’язку з дитиною, гіперопіка, надмірна тривога з приводу адаптації дитини в майбутньому; порушення системи емоційних комунікацій між батьками і дітьми, що проявляється в стимуляції негативних емоцій та фіксації на них, забороні на вираження почуттів, зокрема забороні на агресію і протест; нарешті, перфекціоністські настановлення самих батьків [20].

Відомий представник когнітивної психотерапії А. Бек пише, що внаслідок прояву дисфункціональних родинних настановлень у перфекціоніста формується особливий когнітивний стиль. Автоматичними думками таких людей є: “існують правильні і неправильні вчинки та емоції”, “я повинен уникати помилок”, “зробити помилку означає зазнати непоправної невдачі”, “зробити помилку означає заслужити критику” [21, с. 196].

Особливо страждають від надмірних батьківських вимог обдаровані діти, на яких батьки покладають великі надії та сподівання. Діти з таких родин, як правило, навчаються в престижних школах з ускладненою програмою, де також пред'являються завищені вимоги, котрим необхідно відповідати, що в поєднанні з надмірною вимогливістю батьків та ігноруванням інших позитивних рис та моделей поведінки може призвести до негативних виявів перфекціонізму [5]. У дорослому житті така людина, не усвідомлюючи власних потреб, нав'язливо прагне досягти чого-небудь у житті.

Незважаючи на соціально-психологічні ризики перфекціонізму, останнім часом усе більше дослідників визнають, що прагнення до самовдосконалення стає важливою складовою життєвої позиції сучасної людини [22]. Відповідно науковці більше уваги приділяють позитивним аспектам вивчення перфекціонізму. Зокрема, одним з важливих структурних компонентів перфекціонізму є високий рівень домагань. Проблеми впливу сімейних факторів на розвиток життєвих домагань людини присвячено чимало напрацювань вітчизняних дослідників. На основі теоретичного аналізу і власних емпіричних досліджень вони підкреслюють значний вплив раннього життєвого досвіду на розвиток життєвих домагань. Серед особливостей родинного виховання, що сприяють формуванню високого, адекватного рівня домагань, українські дослідники виокремлюють високу самооцінку рівня досягнень батьків, авторитетний стиль виховання, постійну емоційну підтримку [23–25].

Разом з тим дехто з дослідників вважає перфекціонізм рисою, що не пояснюється лише впливами соціуму, – важлива роль у процесі самовдосконалення відводиться самій особистості. Такий підхід демонструється в зарубіжних наукових студіях із психології особистості, представники якої ще з 60-х років ХХ ст. розглядають перфекціонізм як невід'ємну рису обдарованих людей. Дослідники наголошують, що перфекціоністські тенденції спрямовують особистість на пошуки смислу власного життя, з'являється почуття “місії”, уявлення про життєву мету, сенс існування. Саме зв'язок із трансцендентним звільняє особистість від обмежень, накладених соціальними стереотипами. На думку К. Дабровські, хоча формування та усвідомлення перфекціонізму і відбувається під впливом соціального оточення, згодом перфекціоністські тенденції фіксуються не на демонстрації досконалості іншим людям та виконанні завдань задля схвалення оточенням, а на власному розвитку [26, р. 29].

На схожі висновки натрапляємо в дисертаційному дослідженні І. А. Гуляс. Дослідниця акцентує увагу не лише на соціокультурній, а й моральнісній детермінації явища перфекціонізму в структурі

диспозицій особистості. Набуваючи особистісного смислу, перфекціонізм перетворюється на інтегральну особистісну диспозицію, орієнтуючи людину на буття, пов'язане з тенденцією її постійного розвитку, самоактуалізації та самотрансценденції в суспільно корисній діяльності [27].

Висновки. Отже, на підставі теоретичного аналізу психологічної літератури можемо виділити кілька підходів до вивчення чинників перфекціонізму. Більшість дослідників вважають перфекціонізм соціокультурним феноменом, що формується під впливом соціокультурних традицій, менталітету та найближчого соціального оточення (насамперед батьків). На макросоціальному рівні важливу роль у формуванні перфекціонізму відіграє така істотна ціннісна тенденція сучасного суспільства, як культ успіху та досягнень. Водночас аналіз досліджень, присвячених вивченню соціокультурних особливостей сучасного суспільства, дає підстави стверджувати, що сьогодні в соціокультурному просторі недостатньо представлені уявлення про самовдосконалення як результат інтенсивної внутрішньої праці. Ототожнення прагнення до самовдосконалення з можливістю “встигнути вписатися” в соціальний контекст парадоксальним чином призводить до дезадаптивних проявів перфекціонізму: соціальної тривожності, мотивації уникнення невдачі, побудови власного життя за соціальними трафаретами тощо.

Розглядаючи стан вивченості проблеми формування перфекціонізму, слід згадати і про наявність іншого підходу до цієї проблеми. Зокрема, ряд дослідників вважають перфекціонізм феноменом, який складно пояснити лише впливами соціуму, адже важлива роль у виборі напрямів самовдосконалення належить самій особистості. Науковці звертають увагу на те, що, хоча формування та усвідомлення перфекціонізму відбувається під впливом соціального оточення, згодом перфекціоністські тенденції фіксуються вже не на демонстрації досконалості іншим людям та виконанні завдань задля схвалення оточенням, а на власному розвитку.

Отже, у подальших теоретичних і практичних розвідках, метою яких є дослідження проблеми перфекціонізму молоді, важливим видається вивчення соціально-психологічних чинників формування у молодих людей уміння не лише швидко адаптуватися до нових умов життя, а й знаходити власні шляхи саморозвитку і самовдосконалення.

Література

1. *Титаренко Т. М.* Особистісний потенціал як джерело життєвих домагань / Т. М. Титаренко // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей. – К., 2005. – Вип. 12 (15). – С. 49–60.

2. Ясная В. А. Перфекционизм: история изучения и современное состояние проблемы / В. А. Ясная, С. Е. Ениколопов // Вопросы психологии. – 2007. – № 4. – С. 157–167.
3. Чепурна Г. Л. Перфекціонізм як чинник соціальної активності молоді / Г. Л. Чепурна // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету : Педагогіка та психологія : зб. наук. праць : у 2 т. — Чернігів, 2009. – Вип. 74. – Т. 2. – С. 173–178.
4. Peters S. Perfectionism: different views / S. Peters. – New York : Pergamon, 2001. – P. 66–90.
5. Воликова С. В. Родительский перфекционизм – фактор развития эмоциональных нарушений у детей, обучающихся по усложненным программам / С. В. Воликова, А. Б. Холмогорова, А. М. Галкина // Вопросы психологии. – 2006. – № 5 – С. 23–32.
6. Гаранян Н. Г. Перфекционизм как фактор студенческой дезадаптации / Н. Г. Гаранян, Д. А. Андрусенко, И. Д. Хломов // Психологическая наука и образование. – 2009. – № 1. – С. 72–81.
7. Дружинин В. Н. Погоня за горизонтом (Жизнь как достижение) / В. Н. Дружинин // Варианты жизни: Очерки экзистенциальной психологии. – М. : ПЕР СЭ; СПб. : ИМАТОН-М, 2000. – С. 59–75.
8. Pacht A. R. Perfections on perfectionism / A. R. Pacht // American Psychologist. – 1984. – V. 39. – P. 386–390.
9. Иванченко Г. В. Идея совершенства в психологии и культуре / Г. В. Иванченко – М. : Смысл, 2007. – 225 с.
10. Лепіхова Л. А. Детермінанти соціально-психологічних відмінностей постановки життєвих завдань / Л. А. Лепіхова // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей. – К., 2008. – Вип. 19 (22). – С. 139–150.
11. Кочубейник О. М. Екзистенційний проект як можливість становлення особистості / О. М. Кочубейник // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей. – К., 2008. – Вип. 19 (22). – С. 166–173.
12. Чепелева Н. В. Жизненный успех как нарратив / Н. В. Чепелева // Успішність особистості: потенціал та обмеження : міжнар. наук.-практ. конф., 18 берез. 2010 р. : тези доповідей. – Режим доступу : <http://www.psychscience.com.ua/department/oklad.php?mova=ua&scho= ua/knopki/konfer-2010/index.php>.
13. Єрмаков Т. І. Індивідуальне розуміння концепту “Я” як ключова компетентність особистості в умовах сучасного інформаційного суспільства / Т. І. Єрмаков // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей. – К., 2002. – Вип. 6 (9). – С. 200–207.
14. Романенко Ю. Історико- та теоретико-соціологічні засади дослідження проблеми смислопродукування / Ю. Романенко // Соціальна психологія. – 2004. – № 6 (8). – С. 106–123.
15. Горностаї П. Гендерна соціалізація та становлення гендерної ідентичності / П. Горностаї // Основи теорії гендеру. – К. : К.І.С.Ю., 2004. – С. 132–156.
16. Юдеева Т. Ю. Перфекционизм как личностный фактор депрессивных и тревожных расстройств : автореф. дис. на соискание науч. степени канд.

- психол. наук : спец. 19.00.04 “Клиническая психология” / Т. Ю. Юдеева. – М., 2007. – 25 с.
17. *Грacheва И. И.* Уровень перфекционизма и содержание идеалов личности : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / Грacheва Ирина Ивановна. – М., 2006. – 154 с.
 18. *Бех И. Д.* Виховання особистості в сучасній соціально-освітній ситуації [Електронний ресурс] / І. Д. Бех. – Режим доступу : <http://www.edu.org.ua/meeting/forum2/3.shtml>.
 19. *Мамардашвили М. К.* Сознание и цивилизация. Тексты и беседы / М. К. Мамардашвили. – М. : Логос, 2004. – 272 с.
 20. *Чепурна Г. Л.* Сімейні дисфункціональні установки як фактор розвитку дезадаптивного перфекціонізму / Г. Л. Чепурна // Науковий вісник Чернівецького університету : Педагогіка та психологія : зб. наук. праць. – Чернівці, 2009. – Вип. 498–499. – С. 195–199.
 21. *Бек А.* Когнитивная психотерапия расстройств личности / А. Бек, А. Фример. – СПб. : Питер, 2002 – 544 с.
 22. *Титаренко Т. М.* Домагання особистості у контексті ефективного життєздійснення / Т. М. Титаренко // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей. – К., 2007. – Вип. 18 (21). – С. 3–13.
 23. *Вознесенська О. Л.* Значення досвіду раннього дитинства у формуванні життєвих домагань особистості / О. Л. Вознесенська // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей. – К., 2004. – Вип. 8 (11). – С. 113–121.
 24. *Лепіхова Л. А.* Вплив досвіду на розвиток життєвих домагань молоді / Л. А. Лепіхова // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей. – К., 2006. – Вип. 13 (16). – С. 128–138.
 25. *Шиловська О. М.* Сім'я як чинник усвідомлення власного досвіду дітьми молодшого шкільного віку / О. М. Шиловська // Психологічна герменевтика / [наук. ред. Чепелева Н. В.]. – К. : Міленіум, 2005. – Вип. 3. – С. 169–172.
 26. *Debrovski K.* Positive disintegration / K. Debrovski. – London : Little, Brown & Co., 1964. – P. 45–53.
 27. *Гуляс І. А.* Перфекціоністські настанови як чинник професійної готовності майбутніх практичних психологів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 “Педагогічна та вікова психологія” / І. А. Гуляс. – Івано-Франківськ, 2007. – 23 с.

© Чепурна Г. Л.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ПОЛІТИКИ, БІЗНЕСУ, УПРАВЛІННЯ

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ МІКРОСЕРЕДОВИЩА НА ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

О. В. Бичко, О. М. Васильченко, м. Київ

Розглянуто теоретичні проблеми вивчення впливу мікросередовища на формування громадянської відповідальності. Визначено характеристики і рівні соціального середовища, які мають важливе значення для формування інтрагрупової відповідальності особистості. Запропоновано концептуальну схему вивчення особливостей впливу мікросередовища на формування громадянської відповідальності.

Ключові слова: відповідальність, громадянська відповідальність, інтрагруповою відповідальність, мікросередовище, соціальне мікросередовище.

Рассмотрены теоретические проблемы изучения влияния микро-среды на формирование гражданской ответственности. Определены характеристики и уровни социальной среды, имеющие важное значение для формирования интрагрупповой ответственности личности. Предложена концептуальная схема изучения особенностей влияния микро-среды на формирование гражданской ответственности.

Ключевые слова: ответственность, гражданская ответственность, интрагрупповая ответственность, микро-среда, социальная микро-среда.

The article is devoted to the theoretical problems of micro-environment influence on civil responsibility development. The characteristics and levels of social environment are defined which are relevant for responsibility development of person within a group. A conceptual scheme for studying of peculiarities of influence of micro-environment on development of civil responsibility is presented.

Key words: responsibility, civil responsibility, within-group responsibility, micro- environment, social micro- environment.

Проблема. Відповідальність – один з найскладніших феноменів у теорії вольових якостей. Поняття “відповідальність” передбачає наявність суб’єкта і вимагає, щоб був зазначений об’єкт. Суб’єкт відповідальності – конкретна особа, що взаємодіє зі світом. Об’єкт

відповідальності – це те, за що суб'єкт відповідає. Коли йдеться про громадянську відповідальність, об'єктом є суспільство в широкому сенсі. Формування громадянської відповідальності пов'язане з дією різних факторів: пізнавальних, мотиваційних, ситуаційних, характерологічних, особистісних тощо. На формування громадянської відповідальності впливає як мікро-, так і макросередовище.

Мета статті: проаналізувати особливості середовища, з яким взаємодіє суб'єкт, і визначити фактори ефективного формування громадянської відповідальності.

Більшість сучасних досліджень з проблеми взаємодії людини і навколишнього середовища проводиться в межах так званої *психології навколишнього середовища*, помітний теоретичний і експериментальний розвиток якої ми спостерігаємо останнім часом [1]. Цей напрям досліджень пов'язаний з вивченням уявлень людини про оточення, її поведінку в ньому, психологічних реакцій людини на зміни в середовищі та її адаптації до різного просторового контексту. При цьому коло досліджуваних явищ дуже широке й охоплює різні галузі психології – від психофізіології (вивчення впливу середовища на неврологічний статус людини) до психологічної антропології (вивчення впливу культури спільноти на особистість).

Коротко основні положення “психології середовища” можна сформулювати так:

1. Людина перебуває під впливом середовища, без впливу середовища вона існувати не може (досліди із сенсорної депривації).
2. Образ середовища пов'язаний з минулим досвідом взаємодії з ним й асоціюється з певними емоціями і поведінковими очікуваннями.
3. Вплив середовища може не усвідомлюватися.

Однією з перших концепцій, розроблених у цій галузі психології, була “екоповедінкова теорія” Р. Баркера, у якій розглядалися процеси, що виникають під час взаємодії групи людей із середовищем. Баркер запропонував також поняття “місце поведінки”: об'єктивна, обмежена в часі й просторі ситуація, якій властивий певний набір типів поведінки (цит. за: [2]).

Місце поведінки характеризується:

- програмою або сценарієм;
- станом (стабільний або нестабільний);
- позицією індивіда або його роллю (позиція залежить від чутливості індивіда до певних видів відхилення від сценарію поведінки).

Порушення взаємодії в системі “людина – середовище” призводить до стресової ситуації. Зміна архетипу середовища руйнує поведінкові очікування й спричиняє конфлікт [3].

Поряд з ідеями Баркера в психології утвердився ще цілий ряд підходів. На сьогодні можна виділити п'ять основних напрямів дослідження.

1. *Вивчення реакції людини на взаємодію з навколишнім середовищем.* У межах цього напрямку вивчають психологічні і психофізіологічні реакції людини на дію факторів навколишнього середовища, процес адаптації людини до його змін, стрес, що виникає під впливом факторів навколишнього середовища [1; 3].

2. *Просторове пізнання.* Предметом дослідження є процеси набуття, зберігання і використання інформації про просторове оточення, аналіз просторових репрезентацій – так званих когнітивних карт. Завдяки дослідженням цього напрямку було доведено, що поняття “навколишнє середовище” не тільки вміщує в собі географічне середовище із своєрідною просторовою структурою, а й відображає специфічні соціокультурні характеристики оточення.

3. *Просторова поведінка.* Засновником даного напрямку вважають Р. Баркера, творця “екологічної психології”. Загалом дослідники, що працюють у межах цього підходу, стоять на тому, що поведінка людини є специфічною для певних місць, з урахуванням особливостей яких суб'єкт і вибудовує план своєї поведінки.

4. *Сприймання характеристик навколишнього середовища.* У межах цього підходу вивчають процеси сприймання та оцінювання різних характеристик середовища, а також пов'язані з ними переваги того або іншого оточення. Одним з перших досліджень, присвячених цій проблемі, стала праця Ч. Осгуда, у якій він описав параметри сприймання середовища: фактор “оцінка” (оцінювання середовища, у першу чергу з естетичного погляду – приємне, гарне, потворне), фактор “сила” (пов'язаний із суб'єктивним відчуттям за параметрами силового впливу – тотальний, непомітний, сильний, слабкий), фактор “активність” (відбиває ступінь емоційного збурення, породженого тим або іншим середовищем – навальне, заспокійливе, швидке, повільне).

На цілісну оцінку середовища впливають не тільки естетичні параметри і параметри безпеки, а й суб'єктивне оцінювання людиною своєї можливості функціонувати в даному середовищі в даний момент і в майбутньому.

5. *Психологічні аспекти впливу глобальних змін у навколишньому середовищі на життєдіяльність людини.* Метою цього напрямку є вивчення глобальних змін у навколишньому середовищі і в першу чергу розгляд психологічних процесів, що беруть участь у формуванні поведінкових і оцінних реакцій людини на ці зміни [1].

Середовище людини – поняття відносне, оскільки немає середовища взагалі, а є середовище конкретної людини, групи людей, людського суспільства. Середовище виникає лише з появою суб'єктів,

стосовно до яких воно і виступає середовищем. Критерієм виділення середовища для суб'єкта є факт зміни тих або інших властивостей суб'єкта під впливом елементів зовнішнього світу. Зовнішні об'єкти, процеси, явища, що не впливають на зміни станів і властивостей суб'єкта, не належать до його середовища. Отже, середовище життя людини як біосоціальної істоти складається з безлічі об'єктів і процесів зовнішнього світу, зміна властивостей яких впливає на зміну тих або інших функцій, станів, властивостей людини.

Середовище людини визначає її психосоціального розвитку, задає напрями і параметри цього розвитку. У ході індивідуального розвитку, формування людини як суб'єкта діяльності, особистості всі нові фрагменти природно-предметного і соціального світу стають середовищем людини, включаються в процес задоволення її вітальних і соціальних потреб. Завдяки цьому середовище не просто розширюється, а якісно і структурно перебудовується.

Завдяки свідомому відображенню світу людина набуває здатності до активної поведінкової адаптації в середовищі, що перевершує можливості біологічної адаптації, а також до реального перетворення середовища з метою пристосування, адаптації його до своїх можливостей і потреб.

Поняття “середовище” описано досить повно. Існує класифікація, відповідно до якої можна виділити:

- *первинне середовище* (середовище, у якому людина проводить значну частину часу, особисто знайома з оточенням і виконує безліч життєво важливих функцій);

- *вторинне середовище* (середовище, у якому зустрічі з людьми короточасні, анонімні й не мають наслідків).

У середовищі виділяють чотири підсистеми:

- *природне середовище* – загальне тло суспільства – стан атмосфери, води, земної поверхні, структура ландшафту, рослинний і тваринний світ, клімат, щільність населення;

- *середовище “другої природи”* – модифікації природного середовища, перетвореного людьми: угіддя, дороги, зелені насадження, свійські тварини, культурні рослини;

- *“третья природа”* – штучний світ, створений людиною, що не має аналогів у природному світі, тобто “олюднена природа”: асфальт, бетон, простір життя й роботи, транспорт, технічні об'єкти, культурно-архітектурне середовище;

- *соціальне середовище* – своєрідна інтеграція трьох попередніх середовищ, що дає в підсумку певну якість життя [4].

У соціальному середовищі людини можна виокремити такі *рівні*:

- *рівень соціального мікросередовища* – виділяють на тій основі,

що всі його компоненти і фактори може реально або потенційно перетворювати окрема людина або мала контактна група. Під потенційною можливістю перетворення середовища розуміють наявність у суб'єкта засобів, здібностей, знань, умінь і навичок для вирішення такого завдання. Мікросередовище окремої особистості утворено реальними контактними малими соціальними групами та окремими особистостями, з якими людина безпосередньо взаємодіє. Організація соціального мікросередовища має важливе значення для формування відповідальності особистості. Адже особистість засвоює суспільні норми і цінності, стереотипи більшою мірою через своє соціальне мікросередовище;

– *рівень соціального мезосередовища* – виділяють на тій підставі, що велику частину його об'єктів і компонентів реально або потенційно здатні перетворювати великі офіційні групи, що називаються організаціями. Окремі люди і малі групи можуть лише так чи інакше пристосовуватися до мезосередовища. Мезосередовище окремої особистості утворено реальними контактними середніми соціальними групами;

– *рівень соціального макросередовища* – виділяють з огляду на те, що його компоненти мають можливість контролювати і певною мірою перетворювати великі соціальні групи та держави і державні органи, міжнародні організації, які представляють інтереси окремих регіонів і всього людства.

Середовище існування і розвитку людини має таку структуру:

А. Соціально-контактна частина середовища:

– особистий приклад оточуючих, їхні культура, досвід, спосіб життя, діяльність, поведінка, взаємини (співробітництва, взаємодопомоги, панування);

– установи, організації, групи і їхні представники, з якими людині реально доводиться взаємодіяти;

– “будова” групи (своєї) і колективів, з якими контактує людина (наявність “лідерів”, “процвітаючих”, “зірок”, “знедолених” і т. ін.), реальне місце даної людини в структурі “своєї” групи, залученість її в інші групи й угруповання, рівень захищеності її в даному колективі від різного роду зазіхань.

Б. Інформаційна частина середовища:

– правила внутрішнього розпорядку, устав навчального закладу чи установи, закони держави. Вони регулюють поведінку людей там, де фізичних “обмежень” немає і, здавалося б, можна робити “все що завгодно”;

– “неписані закони”, традиції певного суспільства, фактично прийняті норми ставлення до людей, їхніх думок;

– правила особистої і суспільної безпеки;

– засоби наочності, реклами; будь-які ідеї, що впадають в очі (включаючи і дурниці), виражені в тій або іншій формі;

– середовище утворюють не лише “безадресні”, але й “цільові” впливи – вимоги, накази, поради, побажання, доручення, правильні і помилкові повідомлення, наклепи тощо.

В. Соматична частина:

тіло є частиною середовища. “Самопочуття” – важлива чуттєва опора усвідомлення Я. Істотними є і зворотні впливи психіки (корисні або шкідливі) на внутрішній стан організму.

Г. Предметна частина середовища:

– матеріальні умови життя, навчання, роботи, побуту (житло, одяг, їжа, власність, устаткування). Усе це втілений суспільний досвід, тому що предметне оточення розраховане на людей – не тільки на розміри, будову, силові можливості нашого тіла, а й на можливі помилкові і заборонені рухи, розумові здібності; фізико-хімічні, біологічні, гігієнічні умови (мікроклімат, чистота повітря та ін.).

Поведінка людини в середовищі і психічні механізми, які її регулюють, істотно різняться залежно від того, чи здатна людина перетворювати, змінювати своє оточення для задоволення своїх потреб, чи вона може лише пристосовуватися до нього, наприклад, відгороджуючись від факторів середовища, які, утім, об’єктивно існують попри це.

Середовище можна розглядати під кутом зору його участі в діяльності і взаєминах людей:

а) середовище є *об’єктом контролю*. Формування в людини потреби “бути суб’єктом діяльності і спілкування” передбачає наявність об’єктів, за допомогою яких ця якість реалізується, об’єктів, якими людина могла б керувати, за допомогою яких вона могла б реалізувати свою суб’єктність. Цей контрольований людиною світ стає “середовищним розширенням” її особистості й одночасно опосередковує її відносини з іншими людьми;

б) середовище є засобом *соціальної доступності* людини. У ході історичного розвитку в людини поступово формується особиста, інтимна, замкнена сфера. З’являється прагнення усамітнитися, закрити від інших частину свого життя. Важливим засобом регуляції відносин між відкритим і замкненим стає безпосереднє оточення людини. За допомогою свого “середовищного розширення” людина регулює власні відносини з іншими, їх доступ до себе;

в) середовище є *засобом самоекспозиції*. В історичному плані людина не тільки закриває себе від інших, а й представляє себе їм. Останнє часто здійснюється за допомогою “середовищного розширення”;

г) середовище є *об’єктом ідентифікації*. Контролюючи певну частину соціальної реальності, регулюючи з її допомогою свою доступність

для інших і представляючи за допомогою середовища себе світові, людина відтак ідентифікує себе з ним. І об'єктивне “середовищне розширення” стає компонентом її Я і в суб'єктивному плані. Як бачимо, у процесі свого розвитку людина долучає до свого Я все нові середовищні комплекси, організуючи з їхньою допомогою свої соціальні відносини.

Щоб визначити особливості впливу середовища на формування громадянської відповідальності молоді, потрібно дослідити низку параметрів:

параметри середовища:

- рівні соціального середовища (макро-, мезо-, мікрорівень);
- частини середовища (соціально-контактна, інформаційна);
- тип взаємодії із середовищем (середовище: як фактор існування індивіда; як умова існування індивіда; як засіб існування індивіда; як матеріал існування індивіда);
- урахування участі середовища в діяльності і взаєминах людей (об'єкт контролю, засіб доступності людини, засіб самоекспозиції людини, об'єкт ідентифікації);

особливості впливу факторів середовища:

- форми впливу (примус, соціальне підкріплення, нормативне регулювання через традиції, наслідування особистісного еталона, визнання професійного авторитету, переконання тощо);
- види впливу (зовнішні і внутрішні, соціалізувальні, регулювальні, стимулювальні, обмежувальні, контролюючі, інтегрувальні і диференціювальні, мобілізуючі і заспокоючі);
- механізми впливу (маніпулювання, переконання, санкціонування, зараження, навіювання, вправлення, долучення до спільної діяльності тощо);
- типи впливу (ефективний, ефектний, актуальний, потенційний, позитивний, негативний, агресивний, маніпулятивний тощо).

Підкреслюючи важливість впливу середовища, Г. М. Андрєєва вводить поняття ідентичності з навколишнім середовищем. До цього середовища можна віднести географічний район проживання, тип поселення (місто або село), природні і кліматичні характеристики місцевості та багато чого іншого [4].

Середовище характером своєї структури пропонує індивіду норми, зразки поведінки, тип реагування. Культурна спадщина суспільства і вплив суспільних факторів включаються у фізичні координати створеного людиною середовища й визначають поведінку людей незалежно від психічного розвитку індивідів [5].

Мікросередовище особистості передусім впливає на культурні феномени, такі як традиції, норми, цінності, соціальні уявлення, до яких, без сумніву, належить і феномен відповідальності.

Більшість досліджень проблем відповідальності присвячено вивченню особистісної властивості відповідальності, яка розглядається з різних позицій (наприклад, моральності, права і т. ін.), і ставлять за мету з'ясування умов формування чи виховання цієї властивості. При цьому підкреслюється, що відповідальність виявляється в соціумі, у певних життєвих ситуаціях людини. К. Муздибаєв у своїй монографії приділяє велику увагу взаємозв'язкам відповідальності як з іншими особистісними властивостями (корелятами), так і з різними ситуаціями, у яких виявляється відповідальна поведінка людини [6].

При вивченні феномена відповідальності у сферу дослідження все частіше включають найближче оточення особистості і ситуації, в яких вона може опинитися. Прояви відповідальності краще за все можна виявити, розглядаючи взаємини з навколишнім середовищем. У вихованні почуття відповідальності А. С. Макаренко спирався на колектив, в якому створював складну систему “відповідальної залежності”. Своєрідне визнання ефективності групової діяльності існує в юриспруденції. Так, за одне і те саме правопорушення (злочин) Кримінальний кодекс України передбачає для громадян різну відповідальність – залежно від того, вчинено воно індивідуально чи в групі. В останньому випадку покарання набагато суворіше, тому що відповідальність перед суспільством оцінюється вище.

У поле зору дослідника інтрагрупових феноменів і зокрема відповідальності в групі потрапляє більше елементів для спостереження. Відомо, що людина може відповідати за конкретні явища, наприклад, за свою долю, вчинки, думки тощо. У групі з'являються нові потенційні об'єкти, за які на людину може покладатися відповідальність, – це інші члени групи, їхні угруповання, групові норми та ін.

З огляду на вищесказане дослідники виокремлюють різні вектори відповідальності. Так, К. Муздибаєв розглядає такі вектори:

1) від колективної до індивідуальної відповідальності. З розвитком спільнот за вчинки відповідає вже не вся спільнота, а конкретно людина, яка скоїла той чи той учинок;

2) від зовнішньої до внутрішньої, усвідомленої особистісної відповідальності – перехід контролю від зовнішніх інстанцій до внутрішніх, особистісних;

3) від ретроспективного плану до перспективного – відповідальність не лише за минуле, а й за майбутнє. При цьому йдеться не просто про вміння особистості передбачити результати майбутніх дій, а й прагнення брати активну участь у перетворенні навколишнього світу;

4) відповідальність і “строк давності” – можливість впливу колишніх відносин між двома людьми на їхні взаємини.

На нашу думку, вищезазначені вектори розвитку відповідальності слід доповнити ще одним. З розвитком людини, у міру проходження

нею певних етапів життя з'являються нові об'єкти, за які вона бере на себе відповідальність, наприклад, за членів своєї сім'ї. Іншим прикладом може бути діяльність людини в технічних системах. Беручи й реалізуючи свої рішення в складних технічних системах, наслідки роботи яких також можуть приводити до зміни умов життя великої кількості людей, людина потенційно відповідає за цих людей. Отже, цей вектор можна представити як розвиток індивідуальної відповідальності за все більшу кількість людей або умовно позначити як вектор відповідальності "від індивідуальної до групової". Відповідати перед самим собою.

Опанувати великий обсяг відповідальності, покладений громадським життям, людині допомагає суб'єкт спільної діяльності, де відбувається розподіл або перерозподіл, прийняття або зняття відповідальності, покладеної на групу. Невипадково в рамках соціальної психології виникла проблема дифузії відповідальності, коли через внутрішні закони групового життя відбувається розпорошення покладених на групу обов'язків. У зв'язку із цим постає проблема комплектування груп, що посилювало б особистісні властивості відповідальності членів групи, а не призводило до її зняття.

Можемо відтак узагальнити, що в ході розгляду проблеми відповідальності в групі виникають додаткові аспекти, пов'язані з носіями групових відносин, тобто її членами. Тому для вивчення феноменів прийняття відповідальності в групі варто було б представити різноманітність проявів відповідальності у вигляді деякої схеми і вивчити в такий спосіб існуюче "поле проблем" розглянутого вектора.

Брати відповідальність можна лише за конкретні суб'єктно-об'єктні вектори функціонуючої групи. Спираючись на розроблювану в лабораторії психології малих груп Інституту психології РАН концепцію спільної діяльності, припускаємо, що взяття відповідальності можливе за діяльність і систему стосунків, яка формується в груповій діяльності.

Згідно із загальнофілософським підходом діяльнісні характеристики можна класифікувати на цільові, результативні і процесуальні. Не важко помітити в цій класифікації часовий аспект: майбутнє (мета); сучасне (процес); минуле (результат). Використовуючи часовий континуум, можна також класифікувати характеристики системи стосунків у групі, за які може покладатися відповідальність: групові норми, збереження інтрагрупових відносин; прагнення до зміни групових усталених норм, тенденція до зміни інтрагрупових відносин, неформальних статусних відносин (націленість на майбутнє); реальний стан взаємин у групі, реалізація двох вищеназваних тенденцій у даний час.

У груповій діяльності можливе покладання на себе відповідальності не лише за свої дії і вчинки, а й за дії інших учасників спільної

діяльності. Ми виділяємо такі види індивідуального і групового суб'єкта, за які на особистість може покладатися соціально-психологічна відповідальність у групі: за себе, за окремих членів групи (наприклад, за колегу або керівника), за референтну групу (тобто частину групи) і групу в цілому.

Більшість досліджень, що стосуються проблем відповідальності, відповідно до поданої схеми можна віднести до типу “взяття відповідальності за себе”, що пояснюється традиціями західної культури, де відповідальність пов'язується з виконанням обов'язків конкретною людиною.

Дослідження В. С. Агеєва, який вивчав локус приписування відповідальності залежно від успіху чи неуспіху групової діяльності, можна віднести до типу “за групу в цілому” на перетині з діяльністю характеристикою “за результат” [7].

Висновки. Отже, розглянуті дослідження проблем відповідальності можна віднести до тієї чи іншої моделі інтрагрупової відповідальності. Для розуміння закономірностей проявів інтрагрупових феноменів відповідальності необхідно враховувати як мінімум три групи факторів, що впливають на них: особистісні властивості членів групи; групові особливості взаємодії між її членами; задані ззовні параметри мікро- і макросередовища. Під інтрагруповою відповідальністю при цьому розуміють переживання особистістю процесів, що відбуваються в групі, і її готовність брати відповідальність не лише за свої функціональні обов'язки і стосунки з оточенням, а й за життєдіяльність інших членів групи і групи в цілому незалежно від її розміру.

Література

1. *Лапин Е. В.* Психологические аспекты взаимодействия человека и окружающей среды / Е. В. Лапин, Е. Г. Епифанов // Психология и окружающая среда : сб. науч. трудов. – М. : Ин-т психологии РАН, 1995. – С. 7–60.
2. *Андреева Г. М.* Психология социального познания / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
3. *Штейнбах Х. Э.* Влияние городской среды на поведение человека (средовая психология): учеб. пособ. / Х. Э. Штейнбах. – СПб. : ПГУПС, 1997. – 25 с.
4. *Андреева Г. М.* Социальная идентичность: временные и средовые компоненты / Г. М. Андреева // Психология личности в трудах отечественных психологов : хрестоматия. – СПб. : Питер, 2000. – С. 344–357.
5. *Психологический словарь.* – 2-е изд. / под. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Полит. лит., 1990. – 494 с.
6. *Муздыбаев К.* Психология ответственности / К. Муздыбаев. – Ленинград : Наука, 1983. – 240 с.
7. *Агеев В. С.* Психология межгрупповых отношений / В. С. Агеев. – М. : Изд-во Моск. гос. ун-та, 1983. – 144 с.

© Бичко О. В., Васильченко О. М.

СПРОБА ЗМІСТОВОГО АНАЛІЗУ ПОНЯТТЯ “ДОБІР ПЕРСОНАЛУ”

В. В. Горбунова, м. Житомир

Реалізовано спробу змістового аналізу поняття “добір персоналу” з метою подальшого виокремлення психологічних аспектів проблеми. Проаналізовано ряд близьких за змістом понять, виокремлено основні компоненти, що входять до їхнього складу.

Ключові слова: добір персоналу, відбір персоналу, наймання персоналу, рекрутинг.

Реалізована попытка содержательного анализа понятия “подбор персонала” с целью дальнейшего определения психологических аспектов проблемы. Проанализирован ряд близких по содержанию понятий, выделены их основные содержательные компоненты.

Ключевые слова: подбор персонала, отбор персонала, наем персонала, рекрутинг.

The attempt of the content analysis of concept “personnel matching” for the purpose of the further definition of psychological aspects of a problem is made. A number of relatives concepts are analysed, identified their main substantive components.

Key words: personnel matching, personnel selection, personnel employment, recruiting.

Проблема. Актуальність проблеми ефективного використання трудових ресурсів може бути проаналізована в континуумі інтересів “держава – організація”. Так, забезпечення права громадян на працю, задекларованого в Конституції України, – одна з найнагальніших суспільних проблем. Основними її складовими, поряд з аналізом, прогнозуванням, плануванням і розвитком ринку праці, є створення умов оптимальної професійної самореалізації фахівців різних рівнів. Окрім того, ідеться про забезпечення потреб організацій в персоналі. Прибутковість компанії в кожному конкретному випадку залежить від багатьох факторів, серед яких і рівень модернізації виробничих технологій, і інноваційність товарів або послуг, й ефективність маркетингових схем, і дієвість менеджменту. Однак основним рушієм організаційного розвитку є персонал, співробітники, які, власне, і працюють над удосконаленням процесу виробництва, розробляють стратегії просування продукту, забезпечують дієвість системи управління. Так, Д. Купер, Т. Робертсон і Г. Тінлайн зазначають, що разом з еволюцією систем управління якістю продукції і послуг в

організаціях¹ розвивались і погляди на добір персоналу, який поступово став їхнім ключовим компонентом [1].

Одним із механізмів регулювання згаданої проблеми є функціонування системи добору (підбору)² персоналу як усього комплексу заходів, спрямованих на створення умов ефективного працевлаштування. В Україні можна виділити кілька інституцій, які, власне, і стимулюють процеси працевлаштування, забезпечують рекламу вакантних місць, пошук нового персоналу, аналіз його професійної придатності. Насамперед це приватні і державні служби персоналу, такі як центри зайнятості чи кадрові агенції. Існують і спеціальні програми державної підтримки добору персоналу, зокрема практика державного замовлення на підготовку фахівців у вузах і коледжах, програми професійно-технічного навчання, працевлаштування за направленням, підготовка і перепідготовка кадрів.

У країнах Європи, а також у США поширене оприлюднення своєрідних програм формування команд (staff recruitment and selection)³. У такий спосіб усі провідні компанії, а також коледжі, університети, громадські організації і державні установи пропагують свою політику добору персоналу. До складу таких програм, як правило, входить детальний опис усієї процедури працевлаштування: від специфіки майбутньої діяльності, вимог до кандидатів, їхньої освіти, професійної кваліфікації, досвіду роботи, особистісних рис і до прикладів аплікаційних форм та структури первинного інтерв'ю.

Мета статті: реалізувати спробу змістового аналізу поняття “добір персоналу” з метою подальшого виокремлення психологічних аспектів проблеми.

¹Ідеться про системи глобального управління якістю, що почали активно впроваджуватися в американських компаніях у 1990-х роках; зокрема про такі, як “Тотальне управління якістю” (Total Quality Management – TQM), “Система управління якістю” (Quality Management Systems – QMS), “Реінжиніринг бізнес-процесів” (Business Process Reengineering) та ін.

²Поняття “добір” і “підбір” є синонімічними і в більшості праць уживаються в одному чи близькому значенні. На нашу думку, прямий переклад з російської “підбір персоналу” (рос.: “подбор персонала”) нам видається не дуже вдалим, оскільки в українській семантиці слова “підбір” містяться значення “піднімати щось із землі...; забирати, брати собі щось покинете” [2, с. 764]; тоді як найближчі значення слова “добирати” – це “закінчувати брати, збирати”; “вибираючи, знаходити найбільш відповідне...; вибирати і komponувати за певним принципом...; вишукувати все необхідне для якої-небудь мети” [там само, с. 229].

³Прикладами можуть слугувати програми добору персоналу компанії “DTW Designs” (www.dtw.com.au), університету Пердью (www.purdue.edu), Королівського художнього коледжу (www.rca.ac.uk), Комітету охорони здоров'я західного узбережжя США (www.westcoastdhd.org.nz) тощо.

Першим кроком нашого дослідження став *змістовий аналіз поняття “добір персоналу”*. Зміст і обсяг цього поняття різняться залежно від компонентів, що входять до його складу. Так, окремі дослідники звужують це поняття до процедур, пов’язаних із практикою професійного відбору як оцінюванням придатності кандидатів обіймати вакантні посади (В. Ю. Ашурко [3]; О. П. Єгоршин [4]; В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, О. М. Ключев, А. М. Куліш, О. М. Музичук [5]; П. В. Журавльов, С. О. Карташов, М. К. Маусов [6]). На нашу думку, таке звуження пов’язано не так з недооцінкою складності процесу, як із семантичним ототожненням згаданих понять. Для прикладу можна навести визначення, що їх дають В. С. Венедиктов з колегами: “Добір персоналу – це процес оцінювання професійних якостей кола претендентів, визначення придатності кожного з них для виконання посадових обов’язків” [5, с. 102] або В. Ю. Ашурко: “Добір персоналу – система послідовних технологічних, методичних і організаційних заходів, спрямованих на виявлення відповідності особистісних і ділових якостей кандидатів вимогам робочого місця” [3, с. 15]. На користь пояснення таких звужень проблемою синонімізації близьких за звучанням понять свідчить, наприклад, той факт, що Ашурко активно послуговується ще однією категорією – “наймання персоналу”, яку визначає як “... пошук, добір і відбір персоналу, а також інші прийняті в організації заходи, пов’язані із залученням персоналу, що завершуються підписанням контракту” [там само].

Ще одним близьким за змістом та обсягом до поняття “добір персоналу” є запозичене з іноземної мови поняття “рекрутинг”¹, що у своєму буквальному значенні трактується як “набір” або “наймання” персоналу. Якщо відійти від аналізу праць, у яких поняття рекрутингу та добору ототожнюються або наближаються одне до одного за змістом і обсягом (зокрема праці В. Ю. Ашурка [3], В. О. Вишнякова [8], О. О. Цетовича [9]) і сфокусуватися на тих, де підкреслюється їхня відмінність (С. С. Арзамасцев [10], Л. Джуелл [11], А. Я. Кібанов, І. Б. Дуракова [12], Є. С. Кризов [13]), то можна говорити про рекрутинг як складову стратегії добору персоналу в конкретну організацію.

Так, С. С. Арзамасцев зазначає, що рекрутинг є діяльністю зі створення умов для заповнення вакансій, яка охоплює “комплекс організаційних заходів, ... спрямованих на формування і надання замовникові списку відібраних відповідно до вимог замовника кандидатів на певну посаду з метою подальшого прийому на роботу”

¹Слово “рекрутинг” – походить від фр. *recruit, recrue* – новобранець; рекрутський набір; новий член (партії, товариства)” [7, с. 52].

[10, с. 7]; Є. С. Кривов до основних рекрутингових послуг відносить дослідження кадрового ринку, пошук та оцінювання персоналу, підготовку резюме і представлення кандидатів” [13]. Близької думки дотримуються й інші дослідники, які поряд із рекрутингом (найманням) персоналу в процесі добору виділяють ще й такі процедури, як відсіювання (screening), відбір (selection), розподіл за робочими місцями (placement) (Л. Джуелл [11]); пошук, відбір, укладання контракту (А. Я. Кібанов, І. Б. Дуракова [12]). Більшість дослідників, у тому числі і ті, хто розширює аналізоване поняття до всієї системи добору персоналу, зауважують, що рекрутинг є специфічною посередницькою діяльністю на ринку праці і здійснюється здебільшого спеціальними рекрутинговими агенціями (С. С. Арзамасцев [10], В. А. Базжина [14], О. А. Варфоломєєва [15], В. О. Вишняков [8]). О. А. Варфоломєєва звертає навіть увагу на конфліктність у взаємовідносинах між рекрутерами і працівниками кадрових служб тих організацій, що набирають персонал [15]. У такому розумінні рекрутинг має зовнішній щодо компанії-працедавця характер, що виносить за його межі ті складові професійного добору, що реалізуються безпосередньо в організації, наприклад, розподіл за робочими місцями або адаптація нових співробітників.

У своєму найширшому обсязі аналізоване поняття охоплює всю систему заходів, пов’язаних із пошуком та працевлаштуванням нових співробітників. Сюди належать і аналіз ринку праці, і власне пошук майбутніх працівників, визначення їхньої професійної кваліфікації і здібностей, прогноз професійної успішності, адаптація на нових посадах та ін. Так, Т. О. Голоядова визначає добір персоналу як ”...процес відбору придатних кандидатур на робочі місця, виходячи з резерву кадрів, який є на біржі праці і на підприємстві... Він охоплює розрахунок потреби в кадрах; моделі робочих місць; професійний добір кадрів; формування резерву кадрів” [16, с. 10]. Розглядати добір персоналу як весь спектр діяльності “...від створення загальної довгострокової стратегії... до поточного плану робіт..., що охоплює конкретні заходи, методи і строки їх реалізації, а також необхідні ресурси” пропонують М. І. Магура і М. Б. Курбатова [17, с. 70]. Добір персоналу як організаційну стратегію, ”...починаючи з етапу пошуку кандидатів і завершуючи етапом адаптації і утримування спеціалістів...”, визначає і С. В. Нанка [18, с. 29].

Те, що поняття “добір персоналу” найчастіше трапляється в наукових працях з економіки, соціології, юриспруденції та управління, насамперед пов’язано з виходом його змісту за межі психологічної проблематики. Наприклад, Н. Д. Лук’яненко наголошує на потребі у створенні бази даних працівників потрібної кваліфікації [19];

В. П. Пугачов розбудовує цілий комплекс вимог до забезпечення процесу добору персоналу, у тому числі і таких “непсихологічних”, як аналіз трудового законодавства, розроблення посадових інструкцій і трудових контрактів, складання кошторисів, моніторинг діяльності рекрутингових агенцій тощо [20]; Л. М. Забірова пише про стратегічне планування розвитку персоналу організації, підкреслюючи, що в основі його добору лежить процес планування людських ресурсів, того, в якій кількості та якої кваліфікації співробітників потребує організація на кожному з етапів свого розвитку [21]; С. В. Нанка у систему пошуку та добору персоналу заводить також і аналіз бізнес-стратегії організації, а також встановлення пріоритетів інвестування у персонал [18].

Висновок. Визначення поняття “добір персоналу” нараховують кілька базових компонентів. Це, зокрема, тези, що стосуються власне мети і завдань процесу (заповнення вакантних робочих місць, відповідність організаційним вимогам, придатність для виконання посадових обов’язків); його основних складових (пошук персоналу, професійна діагностика, адаптація); комплексу необхідних заходів (створення кадрових агенцій, розбудова державної служби зайнятості); опису методів і процедур (аналіз резюме, інтерв’ю); вимог до кваліфікації, особистісних характеристик, стану здоров’я та інших характеристик кандидатів, на базі яких, власне, і здійснюється добір.

Література

1. *Купер Д.* Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки / Д. Купер, И. Робертсон, Г. Тинлайн. – М. : Вершина, 2005. – 336 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : Перун, 2002. – 1440 с.
3. *Ашурко В. Ю.* Подбор персонала с использованием информационных технологий : дис. ... канд. социол. наук / В. Ю. Ашурко. – М., 2005. – 193 с.
4. *Егоршин А. П.* Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с.
5. *Венедиктов В. С.* Організаційно-правові засади управління державною службою в Україні : наук.-практ. посіб. / В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, О. М. Ключев та ін. – Х. : Вид-во Харків. нац. ун-ту внутр. справ, 2006. – 309 с.
6. *Журавлев П. В.* Персонал. Словарь понятий и определенных : словарь / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов. – М. : Экзамен, 2000. – 318 с.
7. Етимологічний словник української мови : у 7 т. – К. : Наук. думка, 2006. – Т. 5. – 704 с.
8. *Вишняков В.* Работа с рекрутинговой компанией: как избежать ошибок / В. Вишняков // Кадровик. Трудове право і управління персоналом. – 2008. – № 10. – С. 100–106.
9. *Цетович О. А.* Рекрутмент как часть стратегии управления человеческими ресурсами в организации : дис. ... канд. социол. наук / О. А. Цетович. – М., 2007 – 185 с.

10. *Арзамасцев С. С.* Активизация деятельности рекрутинговых компаний по подбору кадров для организаций : автореф. дис. ... канд. экон. наук / С. С. Арзамасцев. – М., 2010. – 22 с.
11. *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология / Л. Джуэлл. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с.
12. *Кибанов А. Я.* Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация : учеб. пособ. для студ. вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : Экзамен, 2005. – 416 с.
13. *Кривов Е. С.* Развитие рекрутинговых услуг на основе формирования организационно-экономических ресурсов кадровых агентств : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Е. С. Кривов. – М., 2009. – 22 с.
14. *Базжина В. А.* Формирование механизмов координации деятельности субъектов рынка рекрутинговых услуг : автореф. дис. ... канд. экон. наук / В. А. Базжина. – СПб., 2007. – 22 с.
15. *Варфоломеева О. А.* Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике (На примере Санкт-Петербурга) : дис. ... канд. экон. наук / О. А. Варфоломеева. – СПб., 2001. – 148 с.
16. *Голоядова Т. О.* Організаційно-правові аспекти управління персоналом в акціонерних товариствах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Т. О. Голоядова. – Х., 2002. – 19 с.
17. *Магура М. И.* Современные персонал-технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – М. : Бизнес-школа “Интел-Синтез”, 2001. – 376 с.
18. *Нанка С. В.* Методология и технологии поиска и подбора персонала для торговых розничных сетей : автореф. дис. ... канд. экон. наук / С. В. Нанка. – М., 2008. – 32 с.
19. *Лук'яненко Н. Д.* Управління працею на промислових підприємствах : монографія / Н. Д. Лук'яненко. – Донецьк : Донбас, 1996. – 330 с.
20. *Пугачев В. П.* Руководство персоналом организации : учебник / В. П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 1998. – 279 с.
21. *Забирова Л. М.* Внешняя среда организации и ее влияние на стратегию управления человеческими ресурсами // Человек и труд. – 2003. – № 8. – С. 82–84.

© Горбунова В. В.

МЕХАНІЗМИ ПОЛІТИЧНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ОСВІТИ

І. В. Жадан, м. Київ

Визначено проблеми та чинники політичної соціалізації в передньому суспільстві. Представлено аргументи на користь розвивальної стратегії політичної соціалізації; обґрунтовано ресурсний потенціал соціального навчання як механізму політичної соціалізації молоді.

Описано найбільш продуктивні моделі і технології навчання, які можуть застосовуватись в освітньому процесі.

Ключові слова: соціальне навчання, політична соціалізація, соціалізаційні впливи, моделювання, технології.

Определены проблемы и факторы политической социализации в переходном обществе. Представлены аргументы в пользу развивающей стратегии политической социализации; обоснован ресурсный потенциал социального научения как механизма политической социализации молодежи. Описаны наиболее продуктивные модели и технологии научения, которые могут быть использованы в образовательном процессе.

Ключевые слова: социальное научение, политическая социализация, социализационные влияния, моделирование, технологии.

The article outlines issues and factors of political socialization in a transition society. It presents arguments in favor of developing strategy of political socialization and resource potential of social learning as a mechanism of youth political socialization. It describes the most productive learning models and technologies, which can be used in education process.

Key words: social learning, political socialization, socialization influences, modeling, technologies.

Проблема. Політична соціалізація у сталому суспільстві спрямована на засвоєння особистістю політичних цінностей, переконань та ставлень, що є “кодом” політичного життя цього суспільства, і забезпечується соціально-психологічними механізмами наслідування, навіювання, зараження, переконування. Основним індикатором соціалізованості в цьому разі є ступінь ідентифікації особистості з політичною культурою суспільства. У перехідних суспільствах цілі політичної соціалізації істотно коригуються – постає проблема суттєвої зміни політичних уявлень, цінностей та ставлень за відсутності мотивації до таких змін в основних агентів політичної соціалізації, браку зразків і моделей нової політичної поведінки в соціалізаційному середовищі тощо. За цих умов альтернативою парадигмі визрівання, у межах якої процес соціалізації розглядається як адаптивний, спрямований на виживання, виступає парадигма розвитку, у рамках якої акцентуються активність суб’єкта та діалогічність процесу соціалізації. Процес і результат політичного навчання – це синтез цілеспрямованої прямої політичної соціалізації, цілеспрямованої непрямой політичної соціалізації та нецілеспрямованої непрямой політичної соціалізації, а основними його характеристиками є модифікація поведінки, зміна ефективності діяльності та створення умов для її подальшого удосконалення.

Мета дослідження: визначити і обґрунтувати ресурсний потенціал соціального навчання як механізму політичної соціалізації молоді.

Перенесення акцентів у політичній соціалізації на розвивальні стратегії можливе за умови застосування спеціальних технологій, орієнтованих на посилення когнітивних мотиваторів процесу соціалізації. Аналіз доробку теорій соціального навчання та когнітивної психології (див. [1–4]) дає підстави припускати, що використання в освітньому процесі когнітивних моделей не лише дасть змогу зняти суперечності в політичній картині світу особистості, а й сприятиме організації досвіду, формуванню якісно нових моделей політичної поведінки, коригуванню уявлень про бажані соціальні цілі та цінності.

Вирішення завдання розвивального впливу на процес формування ціннісних моделей політичного світу молоді забезпечується актуалізацією механізмів проекції, самокатегоризації, рефлексії, отожднення, реконструкції, самоствердження, соціального порівняння, переконування, уніфікації та конструювання реальності тощо. “Вбудовані” в освітні технології соціального навчання, ці механізми сприяють “переживанню” цінностей, а відтак – їх інтеріоризації, що зумовлює корекцію особистісної стратегії політичної поведінки.

У процесі політичного навчання особистість виступає одночасно об’єктом і суб’єктом соціалізаційних впливів, змінюючи не лише власну поведінку, а й власне соціалізаційне середовище. Концепція реципрокного детермінізму А. Бандури до певної міри відображає багатоплановість постійної взаємодії між середовищем, поведінкою та особистістю і дає змогу скласти певне уявлення про можливі вектори освітніх впливів, які сприяли б розвиткові політичних ставлень молоді.

Уявлення про характер та особливості впливу соціального навчання на процес політичної соціалізації в українських реаліях можна скласти, визначивши цілі політичної соціалізації на обох рівнях (адаптація і розвиток), а також цінності, які визначають ступінь соціалізованості суб’єкта (яким має бути кінцевий результат політичної соціалізації?); витоки проблем політичної соціалізації в перехідному суспільстві (що відбувається?); проблемні ситуації в забезпеченні процесу соціалізації (чому ми не можемо отримати бажаний результат?), а також виявивши ресурси соціального навчання як механізму політичної соціалізації молоді.

Наразі слід визнати, що декларовані суспільством цілі (демократична політична культура) не підкріплені умовами їх досягнення – не сформовано мотивацію суб’єктів політичної взаємодії, вкрай абстрактним залишається образ бажаного майбутнього, бракує навіть зразків

політичної поведінки нового типу. Не розроблено і технологічні підходи до формування нових політичних смислів, уявлень, критеріїв тощо.

Чи не єдиним ресурсом політичної соціалізації в таких умовах є освіта, оскільки саме вона зосереджена на формуванні когнітивної компоненти політичної свідомості, а отже, і найбільш готова до впровадження напрацювань політичної дидактики, що ґрунтуються на технологічних здобутках теорій соціального навчання. На користь соціального навчання як соціалізаційного механізму свідчать *положення теорій навчання та когнітивної психології*, які відповідають завданням політичної соціалізації в перехідних суспільствах, а саме:

- соціальне навчання може бути ефективним інструментом зміни політичних ставлень і є проміжним процесом при вирішенні завдання зміни політичної поведінки;
- результатом навчання може бути як власне зміна поведінки, так і потенційна можливість її зміни (зміна поведінкового потенціалу);
- зміна поведінки внаслідок навчання є відносно постійною – у разі виникнення нових очікувань, умов тощо засвоєні конструкти видозмінюються;
- предметом соціального навчання можуть бути не лише способи реагування на певні стимули, звички, можливі реакції, а й інформація, очікування, схеми поведінки, принципи, настановлення, стратегії підходу до вирішення проблем тощо;
- продуктивним для вирішення завдань політичної соціалізації в трансформаційному суспільстві є опора на “активний розум”, який потребує зниження невизначеності і максимально можливого спрощення; навчання має бути зосередженим не на засвоєнні окремих способів реагування, а на принципах ставлень.

Технологічні вимоги до формування соціалізаційних впливів відображено в таких положеннях:

- соціальне навчання може здійснюватися як за наявності підкріплення, так і без нього;
- навчання розв’язанню проблем може відбуватися через пошук подібності і відмінностей та методом спроб і помилок, а також шляхом когнітивного розділення і поєднання складових проблеми до отримання рішення, що ґрунтується на розумінні;
- успішність соціального навчання визначається не лише адекватністю технологічних прийомів, а й індивідуальним досвідом та організацією середовища, чутливого до тих патернів поведінки, які формуються.

Основними завданнями освітньо-виховного процесу мають стати: підвищення продуктивності політичного мислення (акцент на глибокому розумінні сутності і наслідків проблем, а не на за-

пам'ятовуванні фактів і правил); зміщення пріоритетів із цінностей виживання на цінності розвитку і самореалізації; зміна ставлення до влади (насамперед зниження авторитету влади та очікувань щодо неї) і зростання довіри до інших, об'єднавшись із якими можна досягти бажаних цілей.

Перспективними технологічними напрямками розвитку політичних цінностей молоді можуть бути: раціоналізація уявлень про політичну взаємодію, визначення власних пріоритетів та ціннісних пріоритетів інших учасників політичної комунікації, опанування громадянських ролей та моделей політичної поведінки, набуття досвіду політичної дії.

Основним методом соціального навчання в освітньому процесі є моделювання. Доцільним видається застосування когнітивних моделей з опертям на ментальні простори (політична реальність, минуле і майбутнє як їх уявляє і розуміє молодь, гіпотетичні ситуації).

Серед моделей навчання, які можуть бути адаптовані і використані при побудові системи цілеспрямованих впливів на розвиток політичних ставлень, найбільш ефективними є:

- *переконувальна модель навчання* – для виявлення переваг і труднощів орієнтації на якісні чи кількісні параметри життя;
- *модель культурних індикаторів*, що спрощує аналіз у навчальній ситуації умов політичної взаємодії, особливостей цілей та цінностей її учасників, – для раціоналізації уявлень про політичну взаємодію, визначення власних ціннісних пріоритетів та пріоритетів інших учасників політичної комунікації, готовності до прийняття учасниками політичної взаємодії певних соціальних ролей, а також правил їх виконання;
- *модель “латентного” навчання* – для визначення міри відповідності власної політичної культури очікуванням;
- *модель збагачувального навчання* – для формування нових смислів, альтернативних оцінок перспектив розвитку політичної культури;
- *модель проблемної ситуації* – для визначення ресурсів розвитку політичної культури молоді;
- *модель навчання через спостереження* – для рефлексії власної політичної поведінки та набуття навичок аналізу політичної інформації;
- *модель інтерсуб'єктності* в навчанні – для розвитку толерантності та взаєморозуміння, визначення допустимих меж у взаємодії політичних акторів, пошуку пояснень, нових смислів і альтернативних інтерпретацій;

- *модель моральних настановлень*, свого роду інтерналізованих критеріїв, що формуються через переживання і використовуються для моніторингу поведінкових проявів суб'єктів політичної взаємодії.

Застосовуючи ті чи ті з перелічених моделей навчання, можна комбінувати різноманітні техніки та технології. Так, наприклад, успішність застосування переконувальної моделі забезпечується використанням SWOT-аналізу, що дає змогу наочно представити слабкі і сильні сторони різних рішень, ресурси, переваги і ризики політичних позицій чи стилю поведінки. Для підсилення переконувального дискурсу при зміні ціннісних пріоритетів може бути використаний прийом порівняння переліку рис людей, орієнтованих на самоактуалізацію (особистий інтерес, соціальний інтерес, самоуправління, толерантність, гнучкість, відкритість до змін, обов'язковість, творчий потенціал, наукове мислення, самоприйняття, гедонізм, власна відповідальність за своє життя тощо), та складеного студентами переліку рис особистості, орієнтованої на виживання.

Ефективність латентного і збагачувального навчання зростає за умови використання моделі культурних індикаторів політичної взаємодії демократичного типу, що включає процедури та норми, компетенції учасників взаємодії, а також політичні цілі та цінності її суб'єктів. Навчання здійснюється в процесі порівняння реальних і декларованих практик учасників взаємодії. Використання моделі культурних індикаторів у навчальній ситуації, зорієнтованій на формування когнітивного компонента політичних ставлень, дасть змогу молоді раціоналізувати уявлення про політичну взаємодію, визначитись у власних пріоритетах та оцінити ціннісні пріоритети інших учасників політичної комунікації. Результат соціалізаційних впливів при цьому забезпечується завдяки ефектові культивування, а основними механізмами виступають уніфікація та конструювання реальності.

Однією з найбільш перспективних технологій соціального навчання, на нашу думку, є аналіз найбільш поширених стратегій політичної поведінки і формування власних смислових конструктів, які в майбутньому можуть вирости у стратегії, що сприяє засвоєнню і подальшій інтеріоризації цінностей політичної взаємодії. При цьому актуалізуються такі механізми, як рефлексія, реконструкція, раціоналізація, ідентифікація, усвідомлення смислів, самовизначення.

Технологія занурення може бути продуктивною при вирішенні завдань осмислення й оцінювання власної політичної поведінки та поведінки інших, розвитку толерантності, взаєморозуміння, пошуку нових смислів тощо і рекомендується до використання в моделях інтерсуб'єктності, моральних настановлень та ін.

При використанні моделей збагачувального навчання та проблемної ситуації ефективною буде технологія когнітивного розділення і поєднання складових проблеми до отримання рішення, що ґрунтується на розумінні; результативною також є технологія пізнання поля – стратегія підходу до вирішення проблеми через організацію поля в певних конфігураціях.

Висновки:

1. Сутність, цілі та механізми політичної соціалізації в перехідних суспільствах відмінні від тих, що властиві сталим суспільствам. З урахуванням цих відмінностей та з огляду на завдання модернізації освіти політичну соціалізацію запропоновано розглядати в річищі підходу, згідно з яким визначальним чинником розвитку є інтеракція. За такого розуміння сутності розвитку останній має єдину природу з навчанням як процесом набуття суб'єктом нових уявлень, смислів та способів здійснення поведінки і діяльності.

2. Структурування політичної картини світу молоді здійснюється в процесі соціального навчання, моделі та механізми якого значною мірою задані політичною культурою суспільства. Основними соціально-психологічними феноменами політичної культури, що утворюють простір і визначають спрямованість політичної соціалізації, є домінуючий політичний дискурс (прийняті або ті, що мають шанс бути прийнятими суспільством, ідеї та цілі), політичні цінності (ті, що були відтворені і пережиті, усвідомлені, визначають світосприйняття і політичну поведінку, а відтак формують політичне життя, а також ті, які наразі лише декларуються) та зразки політичної діяльності і політичної поведінки, які репрезентують соціальні очікування. Процесуальну складову політичної культури, яка визначає динамічні особливості соціалізації, утворюють форми політичної взаємодії, прийняті в соціумі; норми політичної поведінки та критерії її оцінювання; політична компетентність агентів соціалізації; способи соціалізаційних впливів, легітимні в межах даної культури; політична залученість громадян; напруженість актуальних політичних потреб громадян; ефективність наявних соціалізаційних інститутів.

3. Гальмівними чинниками політичної соціалізації демократичного спрямування є: незацікавленість основних агентів політичної соціалізації у зміні ціннісних пріоритетів молоді; брак моделей та зразків політичної взаємодії нового типу; схематичність уявлень про цінності, механізми та способи демократичної політичної взаємодії, надмірно міфологізована і стереотипізована політична свідомість усіх без винятку учасників соціалізаційного процесу; суперечності між природними факторами розвитку (такими як схильність людей до егоїзму, ксенофобії, агресії, прагнення до авторитарної влади,

готовність до певних типів очікувань тощо) і тими, що визначають бажаний рівень соціалізованості.

4. Соціальне навчання є універсальним механізмом політичної соціалізації молоді в перехідному суспільстві. Допоміжними визначено механізми проєкції, самокатегоризації, рефлексії, ототожнення, реконструкції, самоствердження, соціального порівняння, переконувannya, переоцінки цінностей, уніфікації та конструювання реальності.

5. Продуктивним напрямом пошуку ефективних освітніх впливів є опертя на здобутки теорії соціального навчання та її подальший розвиток у дослідженнях когнітивістської школи, зокрема результати досліджень когнітивного розвитку внаслідок моделювальних впливів, де моделювання виявилось ефективним засобом формування поведінки, що регулюється правилами.

Література

1. *Розум И. С.* Психология социализации и социальной адаптации человека / И. С. Розум – СПб. : Речь, 2006. – 365 с.
2. *Стоунс Э.* Педагогика. Психологическая теория и практика обучения / Э. Стоунс. – М. : Педагогика, 1984. – 472 с.
3. *Хегенхан Б.* Теории научения / Б. Хегенхан, М. Олсон. – 6-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 474 с.
4. *Фрейдджер Р.* Личность. Теории, упражнения, эксперименты / Р. Фрейдджер, Д. Фейдимен. – М. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 608 с.

© **Жадан І. В.**

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ПОЛІТИЧНОЇ АНТИЦИПАЦІЇ ТА ЕЛЕКТОРАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ЗА ДОПОМОГОЮ РЕПЕРТУАРНИХ ГРАТОК

К. В. Захаров, м. Дніпропетровськ

Виявлено відмінності між політичною антиципацією і політичним прогнозуванням. Політична антиципація розглядається як індивідуально-психологічний феномен випереджального відображення, а політичне прогнозування – як науково обґрунтована пізнавальна діяльність. Проведено емпіричне дослідження політичної антиципації на прикладі побудови респондентами прогнозів щодо політичного майбутнього, показано особливості зв'язку такого прогнозування з електоральною поведінкою індивіда.

Ключові слова: політична антиципація, політичний прогноз, репертуарні ґратки, електоральна поведінка.

Выявлены различия между политической антиципацией и политическим прогнозированием. Политическая антиципация рассматривается как индивидуально-психологический феномен опережающего отражения, а политическое прогнозирование – как научно обоснованная познавательная деятельность. Проведено эмпирическое исследование политической антиципации на примере построения респондентами политических прогнозов в отношении политического будущего, показаны особенности связи такого прогнозирования с электоральным поведением.

Ключевые слова: политическая антиципация, политический прогноз, репертуарные решетки, электоральное поведение.

The differences between political anticipation and political forecasting are described. Political forecasting is defined as science based cognitive activity, and political anticipation is defined as an individual-psychological phenomenon of anticipatory reflection. An empirical study of political anticipation with political forecast constructing is conducted. The special relations of political predictions with the electoral behavior are shown.

Key words: political anticipation, political forecasting, repertory grid, electoral behavior.

Проблема. Політична антиципація – доволі нове поняття в сучасній політичній психології. У психології антиципацію як випереджальне відображення дійсності розглядали свого часу багато вчених (П. К. Анохін, Ф. Бартлет, М. О. Бернштейн, Дж. Брунер, К. Дункер, О. Зельц, Б. Ф. Ломов, Н. О. Менчинська, Ж. Піаже, Л. О. Регуш, С. Л. Рубінштейн, Є. М. Сурков, О. К. Тихомиров та ін.), але роль антиципації в політичній свідомості, її властивості почали вивчати, власне, тільки останні десять років. Так, велику увагу дослідженню цього феномена приділяють сьогодні І. Г. Батраченко, О. М. Данцева. Політичну антиципацію вони визначають як “підструктуру психічного, призначену для суб’єктивного моделювання перебігу політичних подій, процесів та станів політичної сфери суспільного життя” [1, с. 61]. Окрім теоретичних розвідок, проведено низку емпіричних досліджень і запропоновано специфічні практики (наприклад, “Тренінг політичного прогнозування” І. Г. Батраченка [2]).

Сама проблема випереджального відображення дійсності становить величезний інтерес для сучасних дослідників, оскільки антиципація має універсальне значення для регулювання людської активності [3]. Це стосується і політичної сфери – адже залежно від наявної в політичних прогнозах картини майбутнього людина жадає або активно прагнути до нього, або протидіяти йому, або пасивно чекати на нього [4]. З огляду на те, що політична антиципація є новим поняттям, слід все ж таки провести межу між ним і близьким до нього за семантикою, але відмінним за змістом поняттям політичного про-

гнозування, а ще висвітлити можливості використання поняття політичної антиципації в емпіричних дослідженнях.

Мета статті: більш чітко окреслити зміст поняття політичної антиципації та показати на прикладі аналізу електоральної поведінки індивіда його евристичний потенціал.

У чому ж полягають відмінності між політичною антиципацією і політичним прогнозуванням? Під політичним прогнозуванням, на думку сучасних дослідників, слід розуміти “науково обгрунтоване судження про можливі стани того чи іншого явища в майбутньому, альтернативні шляхи і терміни їх реалізації” [4]. Підкреслимо, що наголошується саме на *науковому обгрунтуванні* прогнозу. На те, що передбачення в прогнозуванні має наукову основу, вказують також І. В. Бестужев-Лада і В. А. Лисичкін [5; 6]. Більш конкретно поняття політичного прогнозування визначає К. Ващенко, підкреслюючи, що це “процес науково обгрунтованого припущення про можливі шляхи розвитку політичних подій у майбутньому, вироблення рекомендацій для практичної діяльності в певних умовах” [7, с. 165]. О. М. Лактіонов і О. С. Логвиненко звертають увагу на міждисциплінарність і складність прогнозування [8].

На думку дослідників, антиципація є більш ширшим за обсягом поняттям, ніж політичний прогноз. Так, І. В. Бестужев-Лада виділяє прогнозування як одну з форм антиципації [5]. Цікавий погляд пропонує М. А. Лепський; дослідник вважає, що прогноз є вірогідним твердженням про майбутнє з порівняно високим ступенем достовірності, тоді як антиципація – це “логічно сконструйована модель можливого майбутнього з поки що не визначеним рівнем достовірності” [9]. Тож антиципація завжди наявна в політичному прогнозуванні, але не будь-яке випереджальне відображення є прогнозом.

Беручи до уваги те, що в основі прогнозування лежить науковий підхід, логічно припустити, що відмінності полягають у методах прогнозування. Так, В. П. Горбатенко вказує на наявність специфічних методів побудови прогнозу – екстраполяції, моделювання і експертизи [4]. В. Л. Гавеля виділяє п'ять комплексів політичного передбачення: сценарії майбутнього, екстраполяція, історична аналогія, експертні оцінки, моделювання [10]. Д. В. Прасол описує кількісні і якісні методи прогнозування [11]. Зрозуміло, що звичайний індивід не має такого інструментарію для побудови прогнозів, для нього випереджальне відображення є чимось само собою зрозумілим.

У науковому прогнозуванні є правила, за якими будується прогноз, виокремлено певні етапи його побудови. Наприклад, К. Ващенко виділяє ряд принципів, які слід враховувати при прогнозуванні: прин-

цип альтернативності, принцип системності, синтетично-плюралістичний принцип, принцип безперервності прогнозування, принцип верифікації [7]. В. П. Горбатенко пропонує схему етапів побудови прогнозів:

- 1) розроблення програми дослідження;
- 2) побудова базової моделі (охоплює складання переліку можливих показників змін об'єкта);
- 3) збирання даних контексту прогнозування, тобто врахування сукупності зовнішніх щодо об'єкта прогнозування умов;
- 4) побудова передмодельних сценаріїв, розгляд узагалі можливих варіантів розвитку подій;
- 5) створення серії гіпотетичних (попередніх) пошукових моделей;
- 6) побудова серії гіпотетичних нормативних моделей згідно із заданими реальними нормами, ідеалами, цілями;
- 7) оцінювання достовірності, точності та обґрунтованості прогнозу;
- 8) вироблення рекомендацій для рішень у сфері управління на основі зіставлення пошукових і нормативних моделей;
- 9) експертиза підготовленого прогнозу і рекомендацій та їх доопрацювання з урахуванням обговорення; передача їх замовникові;
- 10) зіставлення матеріалів уже виробленого прогнозу з новими даними прогнозного контексту і започаткування нового циклу досліджень [12].

При плануванні власної діяльності перед індивідом можуть не стояти ті чи інші завдання, які передбачає побудова наукових прогнозів. Так, не завжди людині потрібна експертиза її власного прогнозу або побудова прогнозу для вироблення рекомендацій, не кожний прогноз передбачає новий цикл досліджень тощо. Утім, є підстави припустити, що навіть на буденному рівні ненаукові прогнози будуються за схожою схемою.

За приклад можна навести дослідження М. А. Лепським релігійної практики антиципації як методу політичного прогнозування в китайській середньовічній політиці. На основі книги “Шуцзин” Лепський виділяє такі етапи побудови прогнозу:

- 1) аналіз зовнішнього середовища;
- 2) вивчення сприймання поточних подій;
- 3) визначення актуальних проблем в основних сферах управління;
- 4) “пошук своєчасності” (часовий розрахунок планування);
- 5) умови легітимації “великого плану”;
- 6) вибір стилю управління;
- 7) експертиза рішення (“перевірка сумнівів”);
- 8) пошук фактів, які підтверджують рішення;
- 9) оцінювання результату [9].

Порівнявши обидві схеми, бачимо, що вони досить схожі і відрізняються лише порядком дій при побудові прогнозів. Тож відмінності полягають у певних принципах прогнозування в засобах, але сам план дій приблизно однаковий як для політичного прогнозування, так і для політичної антиципації.

Важливим видається те, що в політичному прогнозуванні виділяють дві іпостасі: теоретико-пізнавальну і управлінську. Але в цьому помітні відмінності між прогнозуванням і антиципацією також не виявляються – найважливішими формами випереджального відображення один з найвідоміших дослідників Б. Ф. Ломов називав саме передбачення і цілепокладання [13].

У політичному прогнозуванні, як відомо, виділяють об'єкт і предмет прогнозування. При цьому об'єктом є внутрішня і зовнішня політика, а предметом – пізнання можливого характеру політичних подій, явищ, процесів. Можливо, на буденному рівні людина свідомо не виокремлює об'єкт і предмет передбачення, але самі вони при розгляді політичної антиципації великих змін не зазнають. Остання відмінність між зазначеними поняттями, на наш погляд, полягає в кінцевій меті випереджального відображення. Так, політична антиципація постає скоріше як регулятор власної активності людини, тоді як політичний прогноз (особливо коли йдеться про нормативні прогнози) направлений на зміну активності інших людей. Наприклад, О. В. Єгорова-Гантман, О. М. Лактіонов, О. С. Логвиненко приділяють значну увагу тому, як політики формують образи бажаного майбутнього для людей, щоб отримати їхні голоси [8]. І, власне, одним з основних завдань політичної сили у владі є планування соціально-економічного розвитку. Але такі образи також не завжди можна назвати політичними прогнозами. Вище ми підкресливали, що прогноз має будуватися на наукових засадах, а на практиці у виборчий період “висока соціальна значимість прогнозу стимулює появу безлічі “барвистих” картин майбутнього життя, не підкріплених глибоким аналітичним опрацюванням, тобто псевдонаукових за своєю суттю” [там само, с. 67]. І. В. Бестужев-Лада зауважує, що прогнозування не можна розглядати як безумовну констатацію. Воно має сприйматися як умовна, інструментальна діяльність, що вкладається у формулу: може бути або станеться за певних умов [5].

Отож можемо узагальнити, що відмінності між політичним прогнозуванням і політичною антиципацією полягають у більшому обсязі поняття антиципації, підрядності антиципації процесові прогнозування, науковій обґрунтованості політичного прогнозу, наявності чітко визначених правил побудови прогнозу, рівні достовірності отриманої різними шляхами картини майбутнього, кінцевій меті використання цієї картини.

Щоб на практиці з'ясувати евристичну цінність поняття політичної антиципації, було проведено *дослідження її зв'язку з електоральною поведінкою виборця*. При цьому під електоральною поведінкою ми розуміли дії (або бездіяльність) електорату, пов'язані з делегуванням владних повноважень політичному суб'єктові (лідерові або партії) в процесі їх взаємодії [14]. Електоратом згідно з Конституцією України є громадяни України, які досягли 18 років і мають право обирати та бути обраними. Дослідження проводилося під час виборів Президента України 2010 р. Ми досліджували, як, власне, виборці орієнтуються в бажаних картинах майбутнього, які пропонують кандидати у своїх передвиборних програмах, та намагалися з'ясувати, чи впливають ці прогнози на їхній вибір тощо.

Теоретична гіпотеза полягала в тому, що кожен кандидат у Президенти символізує для виборця певний варіант політичного майбутнього і ці образи майбутнього впливають на електоральні симпатії виборців.

Дослідження проводилося у грудні 2009 р. в м. Дніпропетровську перед першим туром виборів Президента України. У дослідженні брали участь дві групи молоді: студенти денного відділення психологічного факультету Дніпропетровського національного університету (28 осіб) віком від 19 до 23 років, серед яких переважали випробувані жіночої статі, і студенти заочного відділення психологічного факультету цього ж ВНЗ (24 особи) віком від 21 до 46 років.

На першому етапі випробувані мало відповісти на такі запитання:

1. Якби вибори відбувалися цієї неділі (27 грудня), за кого б Ви проголосували?

2. Як Ви вважаєте, хто насправді стане Президентом України?

На другому етапі студенти працювали з другою частиною опитувальника. Їхнім завданням було побудувати низку політичних прогнозів щодо майбутнього України: скласти свій власний прогноз, змалювати картину бажаного майбутнього (ідеальний прогноз) та розробити прогнози розвитку подій за умови, що Президентом України стане один із лідерів президентських перегонів (С. Тігіпко, Ю. Тимошенко, В. Ющенко, В. Янукович, А. Яценюк).

Для складання прогнозу випробуваним було запропоновано скористатися модифікованою технікою репертуарних граток Дж. Келлі [15]. Елементами для оцінювання при цьому були різні варіанти майбутнього, а конструктами – власне перелік політичних подій, які це політичне майбутнє складають. Вибудовуючи прогноз політичного майбутнього, респондент мав оцінити вірогідність настання кожної події з переліку відповідним показником – від 0 до 100% для кожного з варіантів майбутнього. Наведений в анкеті перелік подій було складено на основі контент-аналізу всіх 18 передвиборних програм

кандидатів на пост Президента України. Мета контент-аналізу – визначити проблеми і шляхи їх вирішення, які найчастіше пропонували самі кандидати в президенти. Таким чином було складено наведений нижче перелік подій політичного майбутнього.

1. Економічна криза завершиться (значне зниження темпів інфляції, стабілізація національної валюти);

2. Буде впроваджено духовну освіту дітей та молоді.

3. Керівництво буде очищено від корупціонерів.

4. Зменшаться податки для малого і середнього бізнесу.

5. Буде здійснено децентралізацію влади (зміцниться система місцевого самоврядування, збільшаться її фінансові повноваження).

6. Упроваджуватимуться енергозберігальні технології.

7. Підвищаться державні виплати при народженні дітей.

8. Відбудеться перехід на контрактну армію, армію буде модернізовано.

9. Російській мові буде надано статусу другої державної.

10. Буде проведено комплексну реконструкцію міст.

11. Запровадять страхову медицину, законом буде визначено перелік медичних послуг, які можна отримати на безплатній основі.

12. Кожний матиме можливість отримати якісну освіту.

13. Зростуть заробітні плати і пенсії (соціальні стандарти).

14. Зміцняться дружні стосунки з Російською Федерацією.

15. Україна розвиватиме стратегічне партнерство з ЄС.

16. Україна вступить до НАТО.

17. Суди буде виведено з-під політичного, адміністративного і корупційного впливу.

18. Депутати всіх рівнів обиратимуться за відкритими списками.

19. З'являться нові робочі місця, зменшиться кількість безробітних.

20. Спостерігатиметься значний розвиток сільського господарства (Україна поверне собі статус провідного постачальника сільгосппродукції).

21. Буде впроваджено податок на багатство.

22. Буде впорядковано продаж генетично модифікованих продуктів і вирішено проблему питної води.

23. Підтримуватиметься вітчизняне виробництво, а українська продукція просуватиметься на світових ринках.

24. Кількість чиновників усіх рівнів буде скорочено.

25. Буде відроджено систему народного контролю за депутатами.

Весь спектр запропонованих політичних подій мав тільки позитивний сенс, тому ми додали до них ще два варіанти, які рідко траплялися в програмах кандидатів і описували негативний розвиток подій:

26. Країну буде доведено до банкрутства, політичної та економічної руйни.

27. В Україні буде війна.

На основі аналізу результатів анкетування було проведено інтерв'ю з випробуваними. Аналіз анкет здійснювався в парадигмі психосемантичних досліджень, тобто отримані оцінки вірогідності настання певних політичних подій являли собою координати точки (певної картини майбутнього за умови, що Президентом стане кандидат N) у багатомірному просторі. Подальша обробка полягала в визначенні відстаней між цими точками: власне, розраховувалися 1) відстань між власним прогнозом майбутнього і ідеальним прогнозом майбутнього; 2) відстані між власним прогнозом і прогнозами за умови, що Президентом стане кандидат N; 3) відстань між ідеальним прогнозом і умовними прогнозами, зазначеними вище. Для розрахунку було використано математичну формулу знаходження відстані в багатомірному просторі:

$$d_{1,2} = \sqrt{\sum_i (x_i - y_i)^2}$$

Кінцевий результат мав таку форму: 1) прізвище кандидата на посаду Президента України, за якого випробуваний віддав би свій голос; 2) прізвище кандидата, який мав насправді перемогти, на думку респондента; 3) прізвище кандидата, умовний прогноз якого був найближчим до власного прогнозу випробуваного в семантичному просторі; 4) прізвище кандидата, умовний прогноз якого був найближчим до ідеального прогнозу випробуваного в семантичному просторі.

Подальша обробка даних полягала в перевірці розподілу збігів свідомих відповідей випробуваного щодо кандидатів (пункти 1, 2) та імпліцитних уявлень випробуваних (пункти 3, 4). За мету ставилося довести, що розподіли зазначених збігів статистично достовірно відрізнятимуться від рівномірного розподілу. Для цього застосовувався статистичний критерій χ^2 -Пірсона. З огляду на нечисленну вибірку критерій розраховувався з поправкою Йетса, тобто зменшенням абсолютного значення різниці між очікуваними і спостережуваними частотами на величину 0,5 перед піднесенням до квадрату [16] (табл.).

Таблиця

Кількість збігів прізвищ кандидатів у президенти України і відмінності розподілу збігів порівняно з рівномірними

Порівняння прізвищ у пунктах	Кількість збігів, %	Значення χ^2	Рівень значущості
п. 1 і п. 2	10,6	29,13	0,001
п. 2 і п. 3	26,1	10,52	0,001
п. 1 і п. 4	58,7	1,39	0,238

Передусім розгляньмо свідомі відповіді випробуваних щодо кандидатів, які, на їхню думку, мали виграти на виборах, і кандидатів, за яких респонденти планували віддати свій голос. Прогнози випробуваних щодо переможця президентських виборів розподілилися таким чином: С. Тігілко – 8,7%; Ю. Тимошенко – 45,7%; В. Ющенко – 0%, В. Янукович – 43,5% , А. Яценюк – 2,2%. Значення $\chi^2=28,6$ вказує на відмінність розподілу від рівномірного (на 0,1-відсотковому рівні значущості). Власне, це може свідчити про застосування соціально-психологічних технологій для впливу на погляди виборців, адже від самого початку виборчої кампанії ЗМІ активно поширювали думку, що лідерами перегонів є Ю. Тимошенко і В. Янукович. Але цікавим видається те, що ця виборча технологія мала вплив на “знання” про потенційного переможця виборів, але не впливала реально на електоральну поведінку випробуваних. Аналіз розподілу збігів думки випробуваного про кандидата, який мав перемогти, і кандидата, за якого він збирався проголосувати (збіги прізвищ кандидатів у п.1 і п.2), показав, що виборці визначилися і твердо збиралися здійснити свій вибір незалежно від того, має їхній кандидат шанси на перемогу чи ні. Так, серед випробуваних виявилось тільки 10,6% таких збігів – значення $\chi^2=29,13$ свідчить про відмінність розподілу збігів порівняно з рівномірним (на 0,1-відсотковому рівні значущості).

Порівняння п.2 і п.3, тобто прізвища кандидата, що, на думку випробуваного, мав перемогти, і прізвища кандидата, прогноз щодо перемоги якого був найближчим у семантичному просторі до реального прогнозу, також показало недостатню кількість збігів. Тобто, на думку випробуваних, вірогідність виконання обіцянок у передвиборних програмах не залежить у свідомості респондентів від того, хто насправді стане Президентом. Так, наприклад, випробувані свідомо могли дати прогноз, що переможцем виборів стане В. Янукович, але в семантичному просторі найбільш близьким до реального був прогноз, що пророкував перемогу Ю. Тимошенко. Кількість збігів становила 26,1%, значення $\chi^2=10,52$, рівень значущості $p=0,001$.

Порівняння п.1 і п.4, тобто прізвища кандидата, за якого випробуваний збирався проголосувати, і прізвища кандидата, прогноз щодо перемоги якого був найближчим до ідеального майбутнього, показало доволі цікавий результат. Кількість збігів становила 58,7%, значення $\chi^2=1,39$ – розподіл збігів статистично достовірно не відрізнявся від рівномірного. Тобто гіпотеза про те, що випробувані обирають кандидата за його програмою або конструюють уявлення про майбутнє за умови перемоги кандидата близьким до бажаного майбутнього, не підтвердилася. Подальші інтерв'ю з випробуваними показали, що могло стати причиною такого результату. На запитання “Чи усвідомлювали

Ви, що прогноз майбутнього за умови перемоги кандидата, за якого Ви збиралися проголосувати, не є найближчим до ідеального прогнозу?” випробувані відповідали, що вони це розуміли, але не кожна із зазначених у переліку політичних подій мала для них однакову значущість. Так, дехто з кандидатів міг наблизитися за прогнозом до ідеального майбутнього за великою кількістю подій, але найважливішою подією для випробуваного була інша, і тому результати не збігалися.

Висновки. Проведене нами дослідження дало змогу визначити особливості взаємодії уявлень індивіда про майбутнє і його свідомих електоральних уподобань, розкрити нову сферу застосування методів психосемантичного дослідження у вивченні уявлень про політичне майбутнє.

Отримані результати розкривають певні аспекти електоральної поведінки індивіда та особливості конструювання ним прогнозів щодо політичного майбутнього. Власне, виборці, які визначилися щодо кандидата, будуть підтримувати його незалежно від того, має він реальні шанси на перемогу чи ні. Виявилось, що реальний прогноз щодо майбутнього молоді люди не пов'язують з обранням тієї чи іншої особи з переліку кандидатур на посаду Президента України. Можливо, що прогноз щодо перемоги одного з кандидатів є просто думкою, нав'язаною засобами політичних технологій, суспільними уявленнями тощо. А коли випробуваний починає самостійно міркувати і будувати власний прогноз щодо майбутнього, то він спочатку актуалізує свої знання політичної ситуації, а потім, вибудовуючи прогноз щодо політичного майбутнього за умови перемоги одного з кандидатів, він намагається виходити при цьому із своїх знань про кандидата і його політичну програму.

Результати проведеного дослідження можна використовувати для розроблення політичних програм партій, кандидатів у депутати всіх рівнів і кандидатів на посаду Президента України, у дослідженнях електоральної поведінки тощо.

Подальша перспектива дослідження має містити в собі не тільки когнітивний компонент, тобто знання, які випробувані продукують про картини майбутнього, а й афективний – оцінюючи політичні прогнози випробуваного, слід визначати значущість для нього тих чи тих подій.

Література

1. *Батраченко І.* Політична антиципація як предмет психологічного дослідження / І. Батраченко, О. Данцева // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави : зб. наук. праць. – К., 2005. – Вип. 4. – С. 58–64.
2. *Бригадир М.* Проблеми політичної психології в сучасній Україні / М. Бригадир // Психологія і суспільство. – 2006. – № 2. – С. 154–155.

3. *Ломов Б. Ф.* Антиципация в структуре деятельности / Б. Ф. Ломов, Е. Н. Сурков. – М. : Наука, 1980. – 280 с.
4. *Горбатенко В.* “Аналіз майбутнього” та його роль в управлінні соціально-політичними процесами [Електронний ресурс] / В. Горбатенко // Політичний менеджмент. – 2008. – № 2 (29). – Режим доступу : <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=1&n=22&c=219>.
5. *Бестужев-Лада И. В.* Рабочая книга по прогнозированию / И. В. Бестужев-Лада. – М. : Мысль, 1982. – 430 с.
6. *Лисичкин В. А.* Теория и практика прогностики (методологический аспект) / В. А. Лисичкин. – М. : Наука, 1972. – 224 с.
7. *Ващенко К.* Основні форми і принципи дослідження політичного аналізу і прогнозу / К. Ващенко // Політичний менеджмент. – 2007. – № 1. – С. 165–172.
8. *Лактіонов О. М.* Прогнозування як ресурс політичного лідерства / О. М. Лактіонов, О. С. Логвиненко // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави : зб. наук. праць. – К., 2005. – Вип. 4. – С. 64–72.
9. *Лепский М. А.* Религиозная практика антиципации как метод прогнозирования в китайской средневековой политике [Електронний ресурс] / М. А. Лепский // Ноосфера і цивілізація: наук. журн. – 2007. – № 8. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Niz/2007_8/lepskiy.htm.
10. *Гавеля В.* Соціальні пріоритети передбачення і конструкції власного майбутнього людини / В. Гавеля // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї : [зб. статей]. – К. : Укр. акад. політ. наук. – 2008. – Вип. 14. – С. 27–34.
11. *Прасол Д.* Структура прогностичного компонента та його роль в управлінській діяльності / Д. Прасол // Соціальна психологія. – 2005. – № 5 (13). – С. 38–45.
12. *Горбатенко В.* Поетапний цикл здійснення прогнозів / В. Горбатенко // Політичний менеджмент. – 2006. – № 2 (17). – С. 37–44.
13. *Ломов Б. Ф.* Память и антиципация / Б. Ф. Ломов // Вопросы общей, педагогической и инженерной психологии. – М. : Педагогика, 1991. – С. 73–81.
14. *Маренков А. В.* Социально-психологические факторы электорального поведения : (на примере современной России и стран СНГ) : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.05 / А. В. Маренков. – Ярославль, 2004. – 22 с.
15. *Келли Дж.* Теория личности. Психология личных конструктов / Дж. Келли. – СПб. : Речь, 2000. – 249 с.
16. *Наследов А. Д.* Математические методы в психологии : учеб. пособ. / А. Д. Наследов. – СПб. : Речь, 2004. – 232 с.

© Захаров К В.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАВООХОРОНЦІВ

Н. Г. Іванова, м. Київ

Визначено і проаналізовано соціально-психологічні фактори (соціальні мотиви, соціально-ділові якості, соціально-психологічний клімат), що впливають на процес оптимізації професійної підготовки фахівців правоохоронних органів.

Ключові слова: соціально-психологічні фактори, соціальні мотиви, соціально-ділові якості, соціально-психологічний клімат.

Определены и проанализированы социально-психологические факторы (социальные мотивы, социально-деловые качества, социально-психологический климат), оказывающие влияние на процесс оптимизации профессиональной подготовки специалистов правоохранительных органов.

Ключевые слова: социально-психологические факторы, социальные мотивы, социально-деловые качества, социально-психологический климат.

The article contains definition and analysis of the social and psychological issues (social motives, social business qualities, social psychological climate) that influence process of the law-saving bodies professional training optimization.

Key words: social and psychological issues, social motives, social business qualities, social psychological climate.

Проблему підвищення якості професійної підготовки правоохоронців необхідно вирішувати в тісному взаємозв'язку з вивченням умов, механізмів функціонування курсантських колективів та особливостей їхнього впливу на розвиток особистості майбутнього працівника правоохоронних органів. Від того, наскільки він буде задоволений навчанням, наскільки комфортно почуватиметься в колективі, залежить успішність формування його цільової і динамічної соціально-біологічної властивості – ефективності навчальної та професійної діяльності. Відповідно набуває актуальності вивчення соціально-психологічних факторів, що впливають на професійну підготовку, оскільки це дало б змогу не тільки удосконалити організаційно-управлінські процеси, а й загалом позитивно впливати на показники успішності навчання і майбутньої правоохоронної діяльності, яку з огляду на її специфіку відносять до екстремальних професій.

Актуальним проблемам соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності та психологічним аспектам підготовки фахівців

екстремальних професій (рятувальників, пожежників, військовослужбовців, співробітників правоохоронних органів та ін.) присвятили свій науковий пошук В. Андрусюк, В. Вареник, Ф. Думко, Г. Запорожцева, Ю. Ірхін, В. Корольчук, М. Корольчук, Я. Кондратьєв, Л. Казміренко, Я. Когут, Р. Макаров, М. Нідзій, Ж. Шишкін, В. Шмиков та ін.

Мета статті: узагальнити наявні наукові здобутки в галузі дослідження соціально-психологічних факторів, що впливають на процес оптимізації професійної підготовки майбутніх фахівців правоохоронної сфери; визначити та охарактеризувати ці фактори з огляду на їхню практичну значущість.

Вступаючи до вищих навчальних закладів, у яких готують майбутніх правоохоронців, учорашні школярі від звичного цивільного життя переходять до нового – військового. Ставши курсантами, вони повністю змінюють свій звичний спосіб життя. При цьому їм доводиться долати певні труднощі. Перехід від цивільних до військових умов існування, зміна ритму життя, статутний розпорядок дня, поділ на командирів і підлеглих, виконання наказів, неможливість усамітнитися і т. ін. – усе це висуває підвищені вимоги до особистості курсанта, його емоційно-вольової стійкості, провокує зміну стереотипів поведінки. Тому все більшої актуальності набувають питання формування та оптимізації позитивного соціально-психологічного клімату в колективі навчальних груп, де більшу частину часу перебуває військовослужбовець. Відомо, наприклад, яка глибока перебудова взаємин відбувається, коли змінюється структура налагоджених взаємозв'язків, починаються складні “притирання” характерів, налагодження нових контактів, коли формуються курсантські колективи, що мають працювати злагоджено та ефективно.

До того ж усе нове, незвичне підвищує рівень тривожності особистості. Повсякденна навчально-службова діяльність курсантів вимагає значної психічної напруги і зосередженості. Досягти відповідного психічного стану можна тільки за умови високого рівня мотивації до навчання, нейтралізації негативних подразників, що заважають особистості почуватися комфортно в колективі.

Отже, серед найбільш значущих *соціально-психологічних факторів*, що впливають на ефективність підготовки, назвемо такі:

- соціальні мотиви курсантів;
- соціально-ділові якості особистості майбутнього фахівця правоохоронної галузі;
- соціально-психологічний клімат у курсантському колективі.

Як відомо, у процесі професійної підготовки відбувається формування фахівця, котрий має відповідати вимогам майбутньої праці.

Формування особистості – це процес її зміни в ході взаємодії з реальною дійсністю, появи фізичних і соціально-психологічних новоутворень у структурі особистості [1], до яких у першу чергу віднесемо мотиви, оскільки їхня роль у розвитку позитивного ставлення курсантів до навчально-службової діяльності, задоволеності нею визначальна.

Саме завдяки мотивам особистість стає здатною керувати своїми емоціями, почуттями, системою ставлень до соціальних реалій, переконувати себе в необхідності та важливості навчання, стримувати прояв небажаних дій.

Аналіз наукової літератури та емпіричний досвід дає змогу визначити групу *соціальних мотивів* майбутніх правоохоронців:

- бажання самоствердитись у колективі;
- прагнення довести оточенню (батькам, родичам, друзям) свою спроможність виконувати складну і важливу діяльність;
- прагнення до самореалізації і саморозвитку в правоохоронній галузі;
- бажання завоювати авторитет і повагу однокурсників;
- прагнення оволодіти соціально значущою професією.

Разом з тим на формування і розвиток зазначених мотивів впливає ряд факторів:

- імідж конкретної правоохоронної сфери, що сформувався в суспільстві;
- рівень престижності навчального закладу і майбутньої професії;
- ставлення близького оточення до правоохоронної діяльності;
- висвітлення обраної сфери діяльності засобами масової інформації, у літературі, усталена громадська думка щодо неї;
- поради знайомих;
- внутрішні переконання і вподобання;
- власне ставлення до майбутньої діяльності і навчання тощо.

Сформована під впливом наведених факторів система соціальних мотивів курсантів є основою для розвитку *первинної професіоналізації*, тобто такого періоду професійного формування фахівця, коли утворюються та вдосконалюються його соціально-ділові якості. Вони допомагають особистості пристосуватися до умов навчально-службової діяльності, колективних норм, адаптуватися до життя за статутними правилами. Недостатня розвиненість цих якостей (чи коли їх немає взагалі) може призвести до виникнення труднощів у навчанні, небажаних психічних станів (фрустрації, підвищеної тривожності і т. ін.), девіантної поведінки, порушень військової дисципліни.

На думку науковців, основним психогенним впливом в умовах навчально-службової діяльності курсантів є блокування багатьох їхніх звичних особистісних потреб через специфіку навчального закладу. Це

призводить до розвитку стану фрустрації, з яким пов'язане значне посилення функцій нервової і гормональної систем організму, що зумовлює виснаження його резервних можливостей. Довготривалий пошук шляхів виходу із складної ситуації, що виникла, може бути причиною невротичних порушень, виразкових захворювань [2; 3].

Крім того, час навчання у ВНЗ збігається з віковим періодом найбільш високого ризику маніфестації психічної патології, що зумовлено значним стресовим навантаженням, характерним для навчання і таким, що створює додаткові умови для прояву емоційної дезадаптації [4]. Емоційні стани так само посідають важливе місце в психологічній структурі особистості та впливають на процес і продуктивність діяльності [5]. Тож на розвиток соціально-ділових якостей (відповідальність, толерантність, здатність оптимально планувати та розподіляти робочий час, організаторські здібності, пунктуальність, товариськість та ін.) впливає рівень емоційно-вольової стійкості особистості. Останній визначається сформованістю таких якостей: рішучість, урівноваженість, цілеспрямованість, самовладання, сміливість, стресостійкість, здатність до адекватних дій в екстремальних умовах, наполегливість тощо.

Майбутній правоохоронець співвідносить особистісні можливості і здібності з вимогами професії, поступово усвідомлюючи своє професійне Я. Він прагне схожості з образом ідеального працівника правоохоронних органів, що складається в його свідомості, порівнює себе з однокурсниками, змагається з деякими з них в успішності чи спорті, одночасно сприймаючи (свідомо чи несвідомо) їхні впливи – як індивідуальні, так і колективні.

У взаємозв'язку зазначених груп якостей (соціально-ділових і емоційно-вольових) простежується нерозривне поєднання індивідуального і соціального особистості. Як відомо, “індивідуальне – це те, що характеризує окрему людину, її фізичні і психологічні особливості, спрямованість, здібності, риси характеру тощо, тобто те, чим вона відрізняється від інших людей” [6, с. 52]. Процес індивідуального розвитку відображається в терміні “онтогенез”. “Онтогенез людини – це життєвий шлях особистості, процес індивідуального розвитку. Онтогенетичний розвиток відбувається в міру того, як вона проходить свій індивідуальний життєвий шлях, і є формуванням та розвитком її індивідуальності” [7, с. 189].

У ході спільної діяльності, підкреслює К. Абульханова-Славська, повинен відбуватися обмін індивідуальними якостями, розширюватися спектр індивідуальних можливостей. Спільна діяльність розвиває здібності, бажання і вміння співвідносити власні цілі й дії з цілями і діями інших. “Уміння мобілізувати активність не тільки в бажаному, а й потрібному напрямку, проявити ініціативу, рішучість і

дисциплінованість одночасно – якості, які розвиває спільна діяльність” [8, с. 163].

Загалом несформована система соціальних мотивів та якостей гальмує як особистісний, так і професійний розвиток майбутнього фахівця. Заслуговує на увагу у зв’язку із цим висновок Д. Фельдштейна [9]. На думку дослідника, соціальне дорослішання має свій характер і рівні розвитку, інтегруючи всі інші досягнення онтогенезу, оскільки в соціальній зрілості найбільш повно виражається особистісна зрілість.

Соціальна зрілість розвивається в процесі *соціалізації особистості*. Саме період навчання у ВНЗ, на думку дослідників, є потужним фактором соціалізації особистості – процесу її формування в певних соціальних умовах, засвоєння соціального досвіду, у ході якого людина перетворює його у власні цінності, вибірково вводить у свою систему поведінки ті норми і шаблони, які прийняті в певній групі та суспільстві. До того ж юнацький вік (18–25 років) – період підготовки до професійної діяльності – можна охарактеризувати як усталено концептуальну соціалізацію, коли формуються стійкі властивості особистості. У подальшому фахівець уже не тільки засвоює соціальний досвід, а й відтворює його шляхом активного впливу на середовище через свою діяльність [10].

Поступово, у процесі професіоналізації і соціалізації, відбувається перехід на наступний щабель розвитку правоохоронця – *етап професійної компетентності*, коли вже сформовано необхідні якості, є достатній обсяг і рівень знань та професійного досвіду. Він знає, як діяти в будь-яких професійних ситуаціях, має високий рівень функціональної готовності. Провідне місце займає власне Я, але вже в соціально-професійному контексті. Актуалізуються самовизначення, самосвідомість, самовдосконалення, самореалізація. У діях переважають об’єктивність, поміркованість, розважливість тощо.

Соціальна й особистісна зрілість сприяє реалізації *професійної зрілості* – найвищого рівня професійного розвитку. У цей період активно проявляються соціально-ділові якості, сформований професійний досвід, стереотипи поведінки в певному колективі. На цьому рівні мотиви, що діяли тривалий час, переходять у ранг властивостей, рис характеру.

Отже, у процесі професійної підготовки й безпосередньої діяльності під впливом різноманітних факторів, задовлених потреб, ціннісних орієнтацій (цілей, засобів), мотивів та особистісних характеристик формується соціально зріла особистість фахівця.

Усі розглянуті періоди (первинної професіоналізації, професійної компетентності, професійної зрілості) формування фахівця реалізуються в певних колективах: спочатку – в курсантських, згодом

– у колективах підрозділів, де молоді військовослужбовці проходять службу. Військові колективи, у яких відбувається самоствердження фахівця, здобуття і реалізація ним знань, умінь і навичок, реалізація активності в навчальній та професійній діяльності, значною мірою відрізняються від цивільних колективів. Ця різниця простежується в їхній цілях, функціях, принципах і способах організації службової діяльності, у соціальній структурі.

Система функціонування військового колективу є складним, багатоаспектним психологічним утворенням. Щоб забезпечити утвердження і комфортне існування курсантів у навчальній групі, дружні чи ділові міжособові стосунки, необхідно створити контрольовану і передбачувану атмосферу доброзичливості, взаємоповаги та взаємодопомоги. Це дасть змогу зменшити вплив негативних чинників, які гальмують процес адаптації до умов навчання, блокують реалізацію звичних потреб особистості через специфіку військового навчального закладу. Разом з тим на міжособові стосунки здійснюватиметься і ненавмисний вплив, у процесі якого відбуватимуться як позитивні, так і негативні зміни у взаєминах курсантів, їхньому особистісному розвитку, бо не можна повністю все спрогнозувати й проконтролювати.

Загалом робота, що має на меті зміцнення колективу, розвиток у ньому позитивного соціально-психологічного клімату, може бути ефективною тільки тоді, коли ґрунтуватиметься на принципах цілеспрямованості, конкретності, своєчасності і гнучкості.

Поняття “соціально-психологічний клімат”, що нині широко увійшло до практичного вжитку, є одним з основних психологічних складників діяльності та функціонування будь-якого колективу. Дослідники визначають соціально-психологічний клімат як “якісну сторону міжособових стосунків, що виявляється в сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності й усебічному розвитку особистості в групі” [11, с. 162–163].

Позитивний соціально-психологічний клімат у колективі не формується “поза часом і простором”. Цей процес завжди повинен підпорядковуватися певним специфічним для кожного колективу цілям, законам. Своєчасний вплив на навчальну групу в цілому і на окремого курсанта дає можливість запобігти розвиткові негативних тенденцій, професійно небажаних особистісних якостей. Тож робота по зміцненню колективу, формуванню у майбутніх правоохоронців необхідних мотивів, професійно важливих якостей повинна здійснюватися не стихійно, а поступово, цілеспрямовано. Краще, коли у взаємовідносинах переважатиме діалог, а стосунки будуватимуться на засадах поваги, взаєморозуміння і максимально можливої рівності по-

зицій. Недотримання зазначених вище принципів може призвести до негативних наслідків.

Висновки. Найбільш значущими соціально-психологічними факторами, що впливають на ефективність підготовки правоохоронців, є соціальні мотиви (бажання самоствердитись у колективі, прагнення довести оточенню свою здатність виконувати складну й важливу діяльність, прагнення до самореалізації й саморозвитку в правоохоронній галузі, бажання завоювати авторитет і повагу однокурсників, прагнення оволодіти соціально значущою професією), соціально-ділові якості особистості (відповідальність, толерантність, здатність оптимально планувати і розподіляти робочий час, організаторські здібності, пунктуальність, товариськість та ін.), соціально-психологічний клімат у колективі навчальної групи.

Несформована система соціальних мотивів та якостей гальмує як особистісний, так і професійний розвиток майбутнього фахівця правоохоронної сфери.

Серед низки соціально-психологічних факторів, що впливають на процес оптимізації професійної підготовки майбутніх правоохоронців та детермінують їхній індивідуальний розвиток і соціальну зрілість, важливу роль відіграє соціально-психологічний клімат, що складається в навчальній групі та впливає на успішність навчання і професійний розвиток курсантів. Формування позитивного соціально-психологічного клімату в курсантському колективі має ґрунтуватися на принципах цілеспрямованості, конкретності, своєчасності і гнучкості.

Література

1. *Столяренко Л. Д.* Психология и педагогика в вопросах и ответах : учеб. пособ. / Л. Д. Столяренко, С. И. Самыгин. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2000. – 576 с.
2. *Гримак Л. П.* Общение с собой: начала психологии активности / Л. П. Гримак. – М. : Политиздат, 1987. – 286 с.
3. *Кравцова Ю. А.* Особенности психологических детерминант социальной фрустрации курсантов образовательного учреждения МВД России / Ю. А. Кравцова, Ю. А. Чалая // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2009. – № 2. – С. 35–41.
4. *Холмогорова А. Б.* Психологические факторы эмоциональной дезадаптации у студентов / А. Б. Холмогорова, Н. Г. Гаранян, Я. Г. Евдокимова, М. В. Москва // Вопросы психологии. – 2009. – № 3. – С. 16–26.
5. *Шмыков В. И.* Удовлетворенность юридической деятельностью и профессиональная эффективность сотрудников ОВС / В. И. Шмыков // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2009. – № 1. – С. 36–42.
6. *Максименко С. Д.* Загальна психологія: навч. посіб. / С. Д. Максименко. – [2-ге вид.]. – К. : Центр навч. л-ри, 2004. – 272 с.
7. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии : в 2 т. / С. Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1989. – Т. 1. – 488 с.

8. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
9. Фельдштейн Д. И. Психология развития личности в онтогенезе : монография / Д. И. Фельдштейн. – М. : Педагогика, 1989. – 208 с.
10. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / [З. Н. Курлянд, Р. І. Хмелюк, А. В. Семенова та ін.]; за ред. З. Н. Курлянд. – [2-ге вид.]. – К. : Знання, 2005. – 399 с.
11. Психологический словарь / [под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др.]. – М. : Педагогика, 1983. – 488 с.

© Іванова Н. Г.

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНА ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

О. В. Ішук, м. Запоріжжя

Здійснюється теоретичний аналіз феномена “організаційна культура”, розглядаються підходи до її вивчення, складові поняття, а саме “організація” і “культура”. Обґрунтовується важливість подальшого дослідження означеної проблеми.

Ключові слова: організаційна культура, організація, культура, раціоналістичний підхід, функціоналістський підхід, феноменологічний підхід.

Осуществляется теоретический анализ феномена “организационная культура”, рассматриваются подходы к ее изучению, анализируются составляющие понятия, а именно “организация” и “культура”. Обосновывается важность дальнейшего исследования обозначенной проблемы.

Ключевые слова: организационная культура, организация, культура, рационалистический подход, функционалистский подход, феноменологический подход.

The article presents theoretical analysis of the phenomenon of ‘organizational culture’ examines approaches to its study, analyzes the components of the concept, namely, ‘the organization’ and ‘culture’. The author substantiates the importance of further research outlined problems.

Key words: organizational culture, organization, culture, rationalist approach, functionalist approach, phenomenological approach.

Проблема. У центрі нашого дослідницького інтересу – феномен організаційної культури і різноманітність концепцій її вивчення. Свою організаційну культуру має кожна установа, незалежно від того, усвідомлює це її колектив чи ні. Коли ж необхідність аналізу сутності

цього явища та вибору парадигми, за допомогою якої воно має досліджуватися, не усвідомлюється, процеси розвиватимуться стихійно, що ускладнюватиме ефективність упровадження будь-яких інноваційних компонентів у процеси управління організацією.

Актуальність роботи впливає з потреби більш глибокого занурення в проблеми аналізу таких важливих і загальновідомих феноменів, як організаційна культура. Насамперед ми звертаємо увагу на недостатню чіткість визначення комплексу понять, концепцій та підходів щодо аналізованого явища. Процес вивчення організаційної культури починається саме з вибору класичних чи інноваційних підходів, тому вважаємо за доцільне розглянути ці концепції і визначити складові поняття організаційної культури.

Мета статті: розглянути існуючі на сьогодні підходи до вивчення феномена організаційної культури (ОК), визначити її складові. З'ясувати значення результатів дослідження організаційної культури для успішної роботи різних ланок управління та більш ефективного керування процесами в установах.

Окремі аспекти проблеми організаційної культури тією чи іншою мірою досліджувалися соціологами, педагогами, психологами та представниками інших галузей гуманітарного знання, наукові здобутки яких і стали підґрунтям цієї розвідки. Значний внесок у розвиток теорії ОК зробили свого часу Е. Шейн, Е. Джакус, Д. Елдрідж, К. Голд, А. Кромбі, М. Х. Мескон, Т. Морган, К. Шольц, Р. Рюттінгер, Р. Хедоурі, Х. Шварц, С. Девіс, М. Пакановський, А. Родін, О. О. Радугін, К. О. Радугін, С. Д. Резнік, О. С. Віханський, А. І. Наумов та ін., у працях яких розкривається сутність і зміст організаційної культури, аналізуються її складові. Особливості формування, підтримки, змін організаційної культури, а відтак її ролі у підвищенні ефективності діяльності установи висвітлено в працях В. М. Бакштановського, К. Г. Барбакової, О. П. Єгоршин, О. М. Занковського, М. І. Лапіна, В. Г. Лісовського, М. П. Макаркина, Ю. В. Согомонова, Ж. Т. Тощенко та ін.

Розглядаючи феномен організаційної культури, вважаємо за необхідне доповнити цей аналіз розкриттям змісту складових організаційної культури, а саме понять “організація” і “культура”.

Етимологія *поняття “організація”*, яке охоплює широке коло явищ, феноменів і процесів, має глибоке коріння і досить конкретне значення. Але нинішня універсальність тлумачень з часом зазнала чимало метаморфоз і семантичних нашарувань. Причому як головна умова, і це слід підкреслити, постає рівень розвитку людської діяльності. Через удосконалення видів і форм людської діяльності поняття “організація” постійно розширюється, адже кожна сфера знання або

соціального досвіду, що його використовує, намагається дати йому своє визначення [1, с. 14]. Розгляньмо спектр тлумачень цього поняття, який пропонують сучасні тлумачні словники і довідники. Отже, поняття “організація” (фр. *organisation* – пристрій) сьогодні найчастіше визначають так:

1) загальнонаукове поняття і термін, що використовується в психології як “результат взаємодії компонентів об’єкта, який вивчається, утворює і дає змогу зрозуміти його як ціле” [2, с. 225];

2) “диференційоване і взаємно упорядковане об’єднання індивідів і груп, що діють на основі спільних цілей, інтересів і програм” [3, с. 294];

3) “складні бюрократичні соціотехнічні системи і техноструктури, діяльність яких неможлива без централізованого керування та систем, котрі іменуються інститутами” [1, с. 14].

Усі явища, які ми розглядатимемо в нашій роботі, стосуються вищого навчального закладу, а він є певною мірою соціальною організацією. Пропонуємо розглянути підходи до визначення цього поняття. Розпочнімо з інституційно-політичного напрямку, основою якого є соціально-філософська теорія соціальних дій і структурно-функціональна теорія систем. Т. Парсонс, провідний методолог, розробив основні теоретичні постулати, відповідно до яких *соціальні організації* – це “відкриті”, системи, що виявляють тенденцію до спеціалізації і диференціації. Отже, організація – система, що безперервно розвивається, оскільки будь-які зміни зовнішнього середовища призводять унаслідок відкритості до відповідних змін у самій організації. Кожна функціональна система, за Парсонсом, прагне до внутрішньої рівноваги (гомеостазису) (див. [1, с. 17]).

Звідси, узагальнює В. П. Казміренко, організація є відкритою системою, що здійснює у процесі свого функціонування соціально-технологічні та економічні обміни із зовнішнім середовищем [там само]. Дослідники ставлять перед собою завдання описати багатовекторну природу і максимально широкий характер цих обмінів, структурувати всі системи зв’язків на кількісних та якісних рівнях, що дало б змогу створити технологію імітаційного моделювання таких систем з метою науково обґрунтованого управління та регулювання станів [там само, с. 18].

Саме цей аспект привернув нашу увагу, тому зосередимося далі на відносинах організації, взявши для розгляду вищий навчальний заклад, – його відносини “із самим собою”, тобто всередині себе. Наше завдання – показати виняткову значущість зв’язків між різними структурами організації. Скористаємося для цього досвідом системного

підходу, на основі якого Ю. І. Морозов і С. С. Паповян описали основні властивості соціальних систем як об'єктів (див. [1, с. 70]):

1. Соціальна система завжди ієрархічно організована, на кожному рівні організації існують свої способи взаємозв'язку і координації між елементами, яким відповідно для кожного рівня притаманна певна своєрідність.

2. В об'єднанні системних одиниць кожного рівня бере участь тільки частина їхніх матеріалів і властивостей.

3. Хоч системні одиниці й мобільні, система за постійних зовнішніх умов зберігає здатність своєї організації. Чинником, що забезпечує це збереження, виступає структура як стійка сукупність системних одиниць і сформованих взаємозв'язків між ними.

4. Будь-яка система входить як складова частина у більшу складну "надсистему" і включається у взаємодію як із зовнішнім середовищем, так і з іншими системами.

5. Функціонування системи визначається комплексом зв'язків між структурними одиницями:

– внутрішніми, які безпосередньо спрямовані на досягнення сукупної мети;

– зовнішніми, що реалізують процеси досягнення мети.

6. Системні одиниці одного структурного рівня складності у своїй основі однорідні як потенційні виконавці необхідних функцій і водночас функціонально різноманітні як реальні виконавці цих функцій або суб'єкти їх освоєння [1, с. 73].

Зауважимо, що системи цих визначень не ізоморфні. На думку В. П. Казміренка, існує певна логіка первинності і вторинності їхніх співвідношень. Організації як соціальні об'єкти вторинні, похідні і виникають як форма соціальних умов, у яких знаходить доцільну реалізацію організаційна діяльність у структурі організованого цілого. Як стверджує дослідник, "систематизації завжди відносні, але цей шлях є необхідним, оскільки дає змогу задовольнити науково-пізнавальну потребу в узагальненні і, головне, подати хід розгорнутого пошуку, розвитку багатоаспектності проблеми в певній цілісності. Заради цієї конструктивної цілісності багато авторів частково жертвують стрункістю аналізу, коли обирають принципи, які становлять основу систематизації" [там само, с. 16].

Розглянувши поняття "організація" та основні її складові, спробуймо з'ясувати зміст такого явища, як "культура".

З усього розмаїття соціальних процесів, відносин і фактів як минулого, так і сьогодення виділяють певну особливу сферу, яка називається *культурою* (від лат. *colere* – населяти, вирощувати, сприяти, успадковувати). Дехто з дослідників переконаний, що саме культура –

це головне, визначальне, що відрізняє людське і соціальне буття від існування дикої природи. Пояснення і докази щодо цієї тези наводять найрізноманітніші – залежно від того, що розуміють під культурою.

Культурні процеси і явища вирізняються складністю і багатоплановістю. Не дивно, що на цей час нараховується кілька сотень визначень культури. Ми ж наведемо групу дефініцій, котрі, як нам здається, синтезують у собі всю багатогранність цього феномена. Отже, культуру можна тлумачити по-різному:

– як стійку систему, що сама себе відтворює і є формою обопільного виживання людини і соціуму [4];

– як певний історичний рівень розвитку суспільства, творчих сил і здібностей людини, втілений у типах і формах організації життя і діяльності людей, а також у цінностях, які створюються ними [5];

– як духовно-практичну реальність у вигляді цілісної системи цінностей, смислів, норм і навичок, що забезпечують особистість оптимальними засобами мотиваційної, орієнтаційної та комунікативної діяльності [2, с. 109];

– як єдність людських дій, відносин і настановлень, що забезпечують соціальну стабільність [5];

– як культуралізацію – динамічний процес, завдяки якому індивід адаптується до нової культури, у кінцевому підсумку асимілюючи практику, звичаї та цінності [3, с. 394].

Отже, розглянувши основні підходи до визначення понять “організація” та “культура”, перейдемо до з’ясування змісту самого поняття “організаційна культура”. Аналіз наукових джерел дає підстави для висновку, що досі не склалося єдиної, загально визнаної думки ні щодо визначення організаційної теорії, ні щодо підходів до вивчення цього феномена. Тож серед різноманітності авторських концепцій, що розглядають організаційну культуру, не просто визначити, ту парадигму, на яку слід було б спиратися, вивчаючи і досліджуючи обраний предмет.

На основі аналізу наукового доробку вітчизняних і зарубіжних дослідників, серед яких О. С. Віханський, О. М. Занковський, О. І. Кочеткова, О. Л. Маслова, О. І. Наумов, У. Оучі, Т. Пітерс, А. Петтігрю А. І. Пригожин, Р. Уоттермен, І. С. Шаповалова Е. Шейн, С. В. Щербина, ми виділили *два фундаментальні підходи щодо бачення організаційної культури.*

Чимало класичних праць з організаційної культури (У. Оучі, Т. Пітерс, Р. Уоттермен, Е. Шейн) витримані в дусі функціоналістської традиції в антропології. На думку У. Оучі і А. Уїлкінс, безперечний вплив на сучасні дослідження організаційної культури справили праці А. Радкліфф-Брауна і Б. К. Малиновського, де описано групу, суспіль-

ство (у тому числі такі елементи культури, як практику зайнятості, корпоративні церемонії і легенди компанії) в структурно-функціональних термінах. Цей підхід можна також умовно назвати *раціонально-прагматичним*, оскільки ОК розглядається як атрибут організації, тобто припускається можливість впливати на її формування. Представники першого напряму розглядають організаційну культуру як одну із змінних, що виступають регулятором поведінки працівника в організації, поряд з іншими (серед яких, наприклад, формальна або неформальна структура, організаційний клімат, технологія). Формування культури пов'язується переважно з процесами, що відбуваються всередині організації, хоч останні можуть бути зумовлені і зміною станів навколишнього середовища.

Попри різноманітність версій, представлених у рамках першого підходу, відмінною його рисою є те, що ОК розглядається, по-перше, як чинник, що може бути використаний керівництвом для максимізації ефективності організації, зміцнення її цілісності, удосконалення механізмів соціалізації працівників, підвищення продуктивності їхньої діяльності і посилення мотивації; по-друге, як підсумок внутрішніх процесів, що протікають в організації, причому тією чи іншою мірою керовано. Основою цього підходу стали базові положення, розроблені Е. Шейном. На його думку, організаційна культура являє собою набір приватних уявлень, які допомагають індивідам інтерпретувати ситуацію і спонукають їх відповідно діяти. Поведінка може бути лише проявом культури, але не становить її змісту. У центрі уваги опиняється при цьому процес формування організаційних цінностей. Тому Шейн дає таке визначення культури організації: організаційна культура є інтегрованим набором базових уявлень, які дана група винайшла, випадково відкрила, запозичила або досягла якимось іншим шляхом у результаті спроб, вирішення проблем адаптації до зовнішнього середовища й внутрішньої інтеграції і які досить ефективно прислужилися організації, щоб бути визнаними, дієвими та гідними закріплення і передачі новим поколінням членів організації [6].

Сукупність базових уявлень утворює так звану *культурну парадигму організації*. Вони структуруються, створюючи більшою чи меншою мірою цілісний образ. Цей процес засвоєння і структурування у свідомості певних уявлень, згідно із Шейном, зумовлений прагненням індивіда уникнути невпевненості, досягти визначеності в повсякденному житті. “Культурна парадигма” завдяки своїй загальній значущості (у рамках даної організації) допомагає уникнути цієї невизначеності і визначає ставлення індивіда до навколишнього світу, його уявлення про природу, людину, сенс її діяльності. Парадигма формується навколо *п'яти базових уявлень*:

1) *про відносини із середовищем.* Культурна парадигма визначає три можливі варіанти стосунків із середовищем: (а) прагнення використовувати можливості середовища. Середовище розглядається як підлеглий людині об'єкт, підконтрольний їй, як джерело задоволення потреб незалежно від наслідків. Людина прагне черпати з нього ресурси по можливості безоплатно. Таке ставлення характерне для більшості західних країн; (б) прагнення досягти гармонії із середовищем. Цей підхід більше характерний для східної культури; (в) прагнення захиститися від загрозливого, небезпечного впливу середовища, ослабити почуття незахищеності перед проявом природних стихій. Такий підхід характерний для суспільств з нерозвинутою економікою, традиційних суспільств;

2) *про повсякденне життя.* Ще сукупність правил поведінки, мовних норм, уявлень про те, що добре, а що погано; що правда, а що – ні; про майбутнє (живуть люди сьогоднішнім днем або зорієнтовані на перспективу), ставлення до власності (наприклад, визнається приватна власність або ні), ставлення до часу (чи існує прогрес, чи все рухається по колу);

3) *про природу людини.* Ці уявлення пов'язані з питаннями про те, що є людина; як вона ставиться до своєї праці і своїх обов'язків; який підхід краще до неї застосувати; на що можна розраховувати в кінцевому підсумку, вкладаючи кошти в розвиток персоналу;

4) *про людську діяльність.* Ідеться про те, як має поводитися індивід в організації: чи повинен він проявляти активність, ініціативу, чи перевага надається виконавському стилю поведінки; чи повинен він постійно виявляти прагнення до самовдосконалення; що він повинен отримувати від виконання своїх обов'язків; до чого слід ставитися серйозно, а що є грою;

5) *про людські взаємини.* Уявлення охоплюють найбільш прийнятні й усталені способи відносин один з одним, заохочення в організації колективізму або індивідуалізму, ступінь конкурентності між членами організації, характер владних відносин та їхні форми: чи повинні вони бути традиційними, легітимними, а чи харизматичними; як далеко можуть сягати владні повноваження, як і ступінь ієрархізації в організації.

Ці базові уявлення досить повною мірою описують, на переконання Шейна, зміст культурної парадигми (див. [7, с. 532]). Запропонований ним підхід – це раціоналістичний погляд на характер і функції організаційної культури. Хоча природні механізми формування ОК не відкидаються, створювана при цьому організаційна культура оцінюється з позицій вирішуваних завдань, коригується і направляється організаційним ядром або лідером організації. Вона розглядається

як засіб підвищення ефективності (досягнення мети, реалізація проекту, функціонування) організації або як фактор, що стримує її забезпечення, тобто як один з атрибутів організації, здатний справляти цілком раціональний вплив. Виникнення організаційної культури функціонування організації як єдиного цілого трактується як інструмент досягнення цілей та оцінюється з позицій ефективності (можливості їх досягнення). ОК постає як коректована змінна, яка може змінюватися і долатися лідером організації в разі, якщо вона стає джерелом консерватизму, перешкоджає інноваціям або досягненню мети [там само, с. 533].

Такий погляд на природу і функції ОК у різних модифікаціях, з одного боку, набув значного поширення в середовищі управлінців-практиків і представників інноваційної та стратегічної версій у теорії управління. З другого боку, він став об'єктом аргументованої критики опонентів. Так, жорсткому аналізу піддав раціоналістичний підхід Е. Френік. Його висновки можна звести до таких формулювань:

1. Організаційна культура відображає не тільки відносини між індивідами всередині організації, а і являє собою комплекс уявлень про організацію в цілому і її частини.

2. Культура не піддається довільному маніпулюванню з боку керівництва, а сама визначає стиль і характер лідерства.

3. Не слід описувати культуру термінами “сильна – слабка”, “адекватна – неадекватна”, “ефективна – неефективна”: культура виражає суть самої організації, і її функціональні наслідки залежать від конкретних умов. Не треба прагнути коригувати або трансформувати організаційну культуру. У ряді випадків це може призвести до руйнування самої організації.

4. Механізм впливу культури на ефективність складний і поки що не описаний належним чином. Так, не всі компоненти організаційної культури здатні впливати на ефективність, цей вплив може здійснюватися опосередковано. Проектуючи організаційні зміни, слід враховувати комплексний характер такого впливу.

Іншим, *другим*, напрямком в антропології, що справив вплив на становлення організаційно-культурного підходу, стала так звана *символічна концепція культури*, найяскравішим представником якої є К. Гіртц. Символічна (або семіотична) концепція культури фокусує свою увагу на всьому, що пов'язано із символами і мовою як засобами розкриття, розуміння точки зору носія даної культури. Культурні феномени, згідно із цією концепцією, є символічними феноменами, а тому вивчення культури фактично зводиться до інтерпретації символів і символічних дій.

Цей підхід найчастіше асоціюється з “феноменологічною” моделлю організації, що трактує ОК як позначення самої суті організації. (Це не властивість, якою володіє організація, а те, чим вона, власне, є.) Такі концепції здебільшого заперечують можливість цілеспрямованого прямого впливу на формування ОК. Прихильники феноменологічного підходу трактують ОК як сутність організації, а не її атрибут; вони не розглядають ОК як чинник, що прямо програмує поведінку індивіда в організації, але скоріше як чинник, що забезпечує умови узгодженого сприймання реальності і узгодженої групової поведінки людей. При цьому поведінкові акти визнаються як первинні щодо їх осмислення. Інтерпретація останніх і є однією з найважливіших функцій ОК. У питанні про джерела формування ОК представники цього підходу поєднують екзогенну (макрокультурне походження) і ендогенну логіку її формування.

На думку представника цього підходу А. Петтігрю, організаційна культура – це те, що відрізняє дану організацію від будь-якої іншої, її індивідуальність, особливість, її обличчя. Простіше кажучи, організаційна культура – це ніби якась призма, єдина для всіх членів даної організації, через яку всі події, об’єкти, дії сприймаються ними однаково. Саме тому пряме управління організаційною культурою неможливе. Трансформація організаційної культури – тривалий процес, вплив на який завжди має опосередкований характер і вимагає від керівництва організації досить глибокої рефлексії з приводу особливостей своєї організації, її історії.

Як основний метод вивчення організаційної культури пропонують так званий *етнографічний підхід*, близький до методу включеного спостереження. Дослідник, власне, живе всередині організації, вивчає її і, спостерігаючи за повсякденною поведінкою її членів та їхньою поведінкою в нестандартних ситуаціях, намагається визначити, які цінності за цим стоять. Безперечно, такий підхід справді дає змогу отримати нетривіальні дані, але їх аналіз потребує багато часу і сильної теоретичної бази. Крім того, спостереженням має бути охоплено досить велику кількість організацій. Саме через це такого роду дослідження практично не проводяться. А тому, як зазначає О. С. Віханський [7], гіпотези, які виникли в ході теоретичних досліджень, що стосуються, наприклад, впливу організаційної культури на її ефективність, поки не знайшли свого підтвердження. Орієнтація на такі ключові поняття, як “сприймання та інтерпретація реальності”, “історія життя”, “суб’єктивний світ індивіда” наближають цей підхід до феноменологічної перспективи в соціології.

Феноменологічний напрям досліджень ОК спирається на теоретичні напрацювання Д. Сільвермана і П. Бергера, хоч перший і не живає термін “організаційна культура”. Дослідники першими спробу-

вали переосмислити взаємозв'язок правил організаційної поведінки і організаційних цілей. Сільверман стверджує, що до людських інститутів не можна підходити з погляду здорового глузду як до фізичних об'єктів або соціальних фактів. Це призводить до поведінкового детермінізму і розгляду індивідів лише як “маріонеток культури”. Він пропонує відмовитися від погляду на нормальну організацію як інстанцію, що зумовлює поведінку працівників, а зосередити увагу на тому, як учасники використовують формальні правила для визначення й інтерпретації своєї поведінки і поведінки оточення.

Розкривши та проаналізувавши зміст і сутність наведених вище підходів до вивчення організаційної культури, пропонуємо скомпоновані нами групи визначень цього феномена. Отже, для більшості дослідників **організаційна культура – це:**

– “колективне програмування думок, які відрізняють членів однієї організації від членів іншої” [8, с. 315];

– сукупність певних цінностей, норм і моделей поведінки, які декларуються, поділяються й реалізуються на практиці керівниками підприємств та їх підлеглими (персоналом), доводячи свою ефективність у процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку організації та вимог зовнішнього середовища [5];

– сукупність способів поводження, символів, ритуалів і міфів, які відповідають узгодженим цінностям, властивим організації, і передаються кожному її новому членові як життєвий досвід;

– прийняті членами організації позиції, філософія, ідеологія, цінності, норми, які пов'язують організацію в єдине ціле [7, с. 531];

– сукупність базових уявлень, які дана група винайшла або досягла якимось іншим способом у результаті спроб адаптації до зовнішнього середовища або вирішуючи завдання, пов'язані із забезпеченням внутрішньої інтеграції, які досить добре “спрацювали” у певній ситуації, щоб стати визнаними цією групою як правильний спосіб сприймання дійсності і правильний шлях вирішення подібних проблем;

– цілісна система, яка існує для надання сенсу як результатів, так і процесові діяльності, створення форм взаємодії і її здійснення, постійно створювана і відтворювана через цю взаємодію [1];

– один з феноменів управління; специфічна, характерна для даної організації система зв'язків, дій, взаємодій і відносин, що здійснюються в межах конкретного способу постановки і ведення справи, підприємницької діяльності;

– набір прийомів та правил вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працівників, правил, що виправдали себе в минулому і підтвердили свою актуальність. Ці правила, прийоми, фундаментальні гіпотези є відправним моментом у виборі працівниками прийнятного способу дії, аналізу і прийняття рішень;

члени організації не замислюються над їхнім змістом, розглядаючи їх як винятково правильні;

– сукупність цінностей, норм і принципів, яку поділяють працівники організації, дає змогу виділити (ідентифікувати) організацію в зовнішньому середовищі і домогтися ефективної внутрішньої інтеграції. Її можуть свідомо формувати провідні члени організації, або вона виникає і розвивається стихійно [3, с. 563];

– складна композиція важливих припущень (таких, що зазвичай не підлягають формулюванню), які бездоказово приймаються і поділяються членами групи чи організації [7, с. 531].

Як бачимо, навіть визначення сутності організаційної культури досі залишається у фахових колах досить дискусійним предметом.

Висновки. Проблематика досліджень ОК – перспективний напрям, що динамічно розвивається (під кутом зору теорії і практики управління), але є на цей час украй строкатим і поки що слабо інтегрованим у галузь дослідження. Багатоманітність і неструктурованість підходів до вивчення організаційної культури – одного з основних факторів, що визначають процес функціонування організації та поведінку її членів – дають варіанти її розгляду як продукту функціонування організації та як основи її формування.

Організаційна культура, безперечно, впливає на різні аспекти функціонування організації. При цьому вона може як гальмувати розвиток, так і стимулювати його. Позитивна або негативна роль ОК визначається не так характеристиками самої культури (її “силою” або “слабкістю”), як ситуацією і цілями, у контексті яких вона виявляється. Визначити, який тип організаційної культури є більш адекватним, який підхід є найбільш адаптованим, яка концепція є ефективнішою – ось одне із найскладніших і поки що не вирішених завдань сучасної наукової реальності.

Можливості використання результатів дослідження з окресленої нами проблематики є досить широкими. Вважаємо, що отримані знання мають міждисциплінарний характер і можуть бути застосовані у будь-яких закладах, установах, у вищій і середній ланках управління для більш ефективного керування процесами організаційної культури в освітній галузі.

Література

1. *Казмиренко В. П.* Социальная психология организаций : монография / В. П. Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
2. *Бродовська В. Й.* Тлумачний російсько-український словник психологічних термінів : словник / В. Й. Бродовська, В. О. Грушевський, І. П. Патрик. – К. : Професіонал, 2007. – 512 с.
3. *Ребер А.* Большой толковый психологический словарь. Т. 1 (А – О) / Ребер Артур ; пер. с англ. – М. : АСТ ; Вече, 2003. – 592 с.

4. Реут Д. В. От организационной культуры к корпоративной через декомпозицию многоуровневых конфликтов / Д. В. Реут, О. А. Черкашина, В. Г. Аванесов, Е. В. Николаева // Мир психологии. – 2005. – № 2. – С. 147–155.
5. Семенов И. С. Глобализация и социокультурная динамика: личность, общество, культура [Электронный ресурс] / И. С. Семенов // Полис. – Режим доступа : <http://www.politstudies.ru/N2004fulltext/2003/1/2.htm>
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Эдгар Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
7. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Экономистъ, 2006. – 670 с.
8. Управление персоналом : учеб. для вузов / [Е. Л. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин и др.] ; под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

© **Ішук О. В.**

КОМУНІКАТИВНІ ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОГО ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ

Л. С. Куренчук, м. Луцьк

Проведено аналіз комунікативних особливостей державних службовців та виявлено взаємозв'язок цих характеристик з особливостями емоційної, мотиваційної й поведінкової сфер представників даної соціально-професійної групи.

Ключові слова: спілкування, діяльність, ділове спілкування, державний службовець, комунікативна компетентність.

Проведен анализ коммуникативных особенностей государственных служащих и установлена взаимосвязь этих характеристик с особенностями эмоциональной, мотивационной и поведенческой сфер представителей данной социально-профессиональной группы.

Ключевые слова: общение, деятельность, деловое общение, государственный служащий, коммуникативная компетентность.

The analysis of state officials' communicative peculiarities and their correlation with personality characteristics are highlighted in the article. The correlation of state officials' communicative peculiarities and their motivational, emotional and conative spheres is revealed.

Key words: communication, activity, business communication, state official, communicative competence.

Проблема. Актуальність дослідження комунікативних особливостей державних службовців визначається необхідністю підвищення

ефективності ділового спілкування у сфері державної служби. Професійна компетентність державного службовця, поряд з компетентністю політичною, правовою (юридичною), економічною, соціологічною, психолого-педагогічною, управлінською, обов'язково вимагає ще й комунікативної компетентності. Адже державні службовці належать до соціально-професійної групи, яка працює в найтіснішому контакті з людьми. Це передбачає їхню постійну взаємодію із соціальним середовищем, яка спрямовується на досягнення свідомо поставленої мети, відтворення соціальних процесів, самореалізацію кожного службовця як особистості.

Мета статті: теоретичний та емпіричний аналіз взаємозв'язку комунікативних особливостей державних службовців і особливостей їх емоційної, мотиваційної й поведінкової сфер як основи ефективного ділового спілкування в професійній діяльності.

У психологічній науці утвердилася ідея єдності спілкування і діяльності, яку ми поділяємо. Так, Б. Ф. Ломов розглядає діяльність і спілкування як дві сторони соціального буття людини, її способу життя [1]. Дослідник підкреслює, що спілкування – це особлива, самостійна форма активності суб'єкта, результатом якої є не перетворений предмет (матеріальний чи ідеальний), а відносини з іншими людьми.

За О. О. Леонтьєвим, спілкування являє собою систему цілеспрямованих, мотивованих процесів, що забезпечують взаємодію людей у колективній діяльності, які реалізують суспільні й особистісні, психологічні відносини і використовують для цього специфічні засоби, перш за все мову [2]. Утім, спілкування як вид діяльності може мати й цілком самостійне значення і безпосередньо не обслуговувати якісь інші види діяльності. А проте, як зазначає О. О. Бодальов, у більшості випадків міжособове спілкування майже завжди супроводжує певну діяльність і постає як умова її здійснення. Поза спілкуванням людей одне з одним немислимі процеси праці, навчання, гри [3]. Г. М. Андреева стверджує, що сутність спілкування розкривається лише за умови констатації не просто самого факту спілкування і навіть не способу спілкування, а його змісту [4]. Услід за Л. В. Засекіною ми розглядаємо ділове спілкування водночас і як мікросистему, що належить до управління – функції професійної діяльності державного службовця, і як макросистему, що охоплює комунікативні, інтерактивні і перцептивні аспекти [5].

Результати теоретичного аналізу літератури з проблеми психологічних особливостей професійної діяльності державних службовців і ділового спілкування дають підстави визначити останнє за неодмінну передумову функціонування особистісних,

інтелектуальних, ділових якостей фахівця, від яких, залежить успішність його професійної діяльності [6–12].

О. О. Леонтьєв свого часу застерігав, що, вивчаючи спілкування, слід відходити від особистості спілкування і повертатися до зумовленості притаманних їй психологічних характеристик соціальними факторами. Одним із таких факторів у нашому дослідженні, що спирається на згадане застереження, є професійна діяльність державних службовців, яка надає специфіки діловому спілкуванню.

Вибірку для *емпіричного дослідження* склали 118 посадових осіб – працівників органів виконавчої влади. Склад вибірки відповідав предметові та основним гіпотезам дослідження, що реалізувалося у відборі державних службовців. Базою дослідження протягом 2009 – 2010 років був Волинський обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій.

Використані нами методики дослідження охоплювали комунікативні властивості цілісної особистості державного службовця відповідно до особистісних сфер – мотиваційної, емоційної та поведінкової, від яких повною мірою залежить ефективність ділового спілкування. Для вивчення мотиваційної сфери особистості державного службовця у процесі ділового спілкування ми скористалися методикою діагностики комунікативного настановлення В. В. Бойка і методикою діагностики соціально-психологічних настановлень особистості в мотиваційно-потребовій сфері О. Ф. Потьомкіної; для вивчення емоційної сфери – методикою діагностики “перешкод” у налагодженні емоційних контактів і методикою діагностики оцінки самоконтролю в спілкуванні М. Снайдера; для дослідження поведінкової сфери – методикою діагностики домінуючої стратегії психологічного захисту в спілкуванні В. В. Бойка і методикою виявлення комунікативних і організаторських схильностей (КОС).

Зазначимо, що методику виявлення комунікативних і організаторських схильностей, зокрема шкалу комунікативних схильностей, ми визначили у своєму дослідженні як основну, ставлячи при цьому за мету вивчення загальних комунікативних здібностей особистості державного службовця, що реалізуються в його професійній діяльності. Тому бали за цією шкалою (максимальна кількість – 20) слугували показником і критерієм сформованості комунікативних здібностей державного службовця, які значною мірою визначають ефективність розв’язання ним професійних завдань на різних рівнях горизонтальної і вертикальної взаємодії та забезпечують ефективність ділового спілкування. Саме комунікативні схильності, на

нашу думку, виражають здатність до налагодження ділових контактів з людьми, прагнення постійно їх розширювати, брати участь у різних комунікативних заходах, уміння впливати на людей, прагнення брати ініціативу в спілкуванні на себе, враховувати всі особистісні і соціально-психологічні характеристики співрозмовника і т. ін. Усі ці здібності є важливими для ефективного реалізації *комунікативного* (уміння впливати на людей), *перцептивного* (враховувати всі особистісні і соціально-психологічні характеристики співрозмовника), *інтерактивного* (налагодження ділових контактів з людьми, прагнення постійно їх розширювати, прагнення брати ініціативу в спілкуванні на себе) аспектів.

Щоб зіставити показники вираженості комунікативних схильностей як комунікативних здібностей державних службовців загалом з особливостями мотиваційної, емоційної і поведінкової сфер їхньої особистості, було проведено кореляційний аналіз усіх показників шляхом комп'ютерної обробки (SPSS для Windows). Оскільки статистичний критерій нормальності Колмогорова – Смирнова засвідчив відповідність емпіричного розподілу нормальному ($p > 0,05$), кореляційний аналіз здійснювався за допомогою коефіцієнта кореляції r -Пірсона. Було отримано такі значення коефіцієнта кореляції як підтвердження існування зв'язку між комунікативними здібностями і комунікативними особливостями мотиваційної, емоційної і поведінкової сфер особистості:

миролюбність	0,272
уникнення	-0,297
агресія	0,074
рівень комунікативної толерантності	-0,188
комунікативне настановлення	-0,068
самоконтроль у спілкуванні	0,370
стратегія суперництва	0,201
стратегія співпраці	0,193
стратегія компромісу	0,143
стратегія уникнення	-0,235
стратегія пристосування	-0,165
орієнтація на процес	-0,026
орієнтація на результат	0,133
орієнтація на альтруїзм	0,158
орієнтація на егоїзм	-0,054
перешкоди в налагодженні емоційних контактів	-0,479
організаторські здібності	0,612

Як бачимо, існують кореляційні зв'язки між комунікативними схильностями державних службовців і мотиваційною, емоційною та поведінковою сферами їхньої особистості, що яскраво проявляється у процесі спілкування. Зв'язок комунікативних схильностей із мотиваційною сферою знаходить відображення у значущих показниках кореляційних зв'язків між рівнем сформованості комунікативно-толерантної настановленості ($r=-0,188$) та орієнтацією на альтруїзм як соціально-психологічне настановлення особистості в мотиваційно-потребовій сфері ($r=0,158$).

Оскільки шкала вимірювання комунікативної толерантності має обернений характер (чим вищий бал, тим нижчий рівень толерантності), негативний зв'язок між комунікативними схильностями і комунікативною толерантністю видається цілком логічним. Адже низька комунікативна толерантність передбачає небажання приймати індивідуальність інших людей; сприймання себе як еталона для побудови перцептивного образу партнера; категоричність і консерватизм у судженнях про людей, невміння здійснювати емоційну регуляцію в спілкуванні; намагання перевиховати співрозмовника, зробити його зручним для комунікації; невміння пробачати як навмисні, так і ненавмисні помилки співрозмовника. Природно, що всі ці характеристики негативно впливатимуть на перебіг ділового спілкування державних службовців.

Різні форми комунікативної настановленості негативно позначаються на діловому спілкуванні. Так, завуальована жорстокість щодо співрозмовників, негативізм у судженнях про людей, негативний досвід спілкування роблять деструктивними перцептивний і комунікативний аспекти ділового спілкування; відкрита жорстокість щодо людей і невдоволене бурчання перешкоджають успішній взаємодії, комунікативній співпраці, інакше кажучи, реалізації інтерактивного аспекту спілкування.

Як зазначає В. В. Бойко, енергетику негативної комунікативної настановленості неможливо приховати від сенсорних систем партнера. Навіть дуже добре прихована негативна настановленість справляє потужний несприятливий вплив на ділове спілкування, що реалізується в професійній діяльності державного службовця. Так, коли державний службовець, здійснюючи свої функціональні обов'язки, постійно змушує себе стримуватися, бути коректним, у нього посилюється внутрішня напруженість, яка, поступово наростаючи, може призвести до стресу, психологічної розрядки за межами роботи (у найближчому оточенні), емоційного вигорання.

Середній показник вираженості негативної комунікативної настановленості в групі досліджуваних становить 44,86 бала (показни-

ки 33 і вище свідчать про наявність вираженої негативної комунікативної настановленості). Отже, комунікативні настановлення державних службовців потребують психологічної корекції за спеціально створених умов, що, безперечно, сприятиме підвищенню ефективності ділового спілкування.

Виявлений позитивний кореляційний зв'язок комунікативних схильностей як основи ефективного ділового спілкування і орієнтації на альтруїзм як соціально-психологічної настановленості особистості в мотиваційно-потребовій сфері ($r=0,158$) зумовлюється природою цієї настановленості. Так, альтруїзм вважають найціннішою суспільною мотивацією, яка характеризує особистість як зрілу. Спрямованість комунікативної взаємодії на партнера по спілкуванню, врахування його інтересів, знань, індивідуальних характерологічних особливостей забезпечують успішну реалізацію ділового спілкування у всіх його формах.

Для визначення *ступеня гармонійності орієнтацій* досліджуваних було обчислено середній показник кожної соціально-психологічної орієнтації:

орієнтація на процес	6,05
орієнтація на результат	5,90
орієнтація на альтруїзм	6,99
орієнтація на егоїзм	2,82

Як бачимо, найбільш виразно у досліджуваних виявляється орієнтація на альтруїзм, що позитивно впливає на ефективність ділового спілкування.

Спостерігається також кореляційний зв'язок між показниками сформованості комунікативних здібностей і емоційною сферою особистості державного службовця, що регулює процес ділового спілкування. Виявлено негативний кореляційний зв'язок між частотою виникнення перешкод в емоційних контактах у спілкуванні, що передусім характеризує його інтерактивний бік, і комунікативними схильностями ($r=-0,479$). Для нашої вибірки середній показник виникнення емоційних проблем у спілкуванні становить 13,08, що відповідає найвищому ступеню вираженості (від 13 і вище), коли емоції заважають налагодженню контактів між людьми, зумовлюючи дезорганізуючі реакції і стани. Зрозуміло, що такі емоційні стани гальмуватимуть перебіг ділового спілкування в різних його формах. Щоб конкретизувати види перешкод, ми визначили ступінь їх вираженості окремо за кожною шкалою:

невміння управляти емоціями, дозувати їх	1,6
неадекватний прояв емоцій	1,9
негнучкість, нерозвиненість, невиразність емоцій	2,3
домінування негативних емоцій	1,5
небажання зближуватися з людьми на емоційній основі	1,8

Отже, налагоджуванню емоційних контактів найбільшою мірою перешкоджають негнучкість, нерозвиненість і невиразність емоцій (ступінь вираженості – 2,3).

Високий кореляційний зв'язок виявлено також між показниками емоційної саморегуляції і комунікативних схильностей ($r=0,370$). Середній показник для нашої вибірки становить 4,62, що відповідає середньому рівню комунікативного контролю (характеризується нестриманістю в комунікативних контактах, неврахуванням думки співрозмовника). Високий самоконтроль важливий передусім у тих формах ділового спілкування, які потребують швидкого зворотного зв'язку з урахуванням комунікативного, інтерактивного і перцептивного аспектів спілкування. Як показали результати дослідження, майже у половини респондентів (42,4%) середній рівень самоконтролю у спілкуванні, у більш як третини (35,7%) – низький і лише у кожного п'ятого (22,9%) – високий. Отож більшості досліджуваних бракує гнучкості комунікативної поведінки відповідно до ситуації і реакції співрозмовника.

Те, що переважна більшість досліджуваних має низький і середній рівні самоконтролю у спілкуванні, відображається в певних особливостях, притаманних різним формам ділового спілкування. Так, у діловій бесіді низький самоконтроль породжує нечутливість до ситуації і сліпе слідування стійким стереотипам і виробленим у ході досвіду комунікативній стратегії. При цьому співрозмовник не здатен до інтерактивного слухання, а лише вдає, що реагує на комунікативні внески співрозмовника. Під час ділових нарад та переговорів низький самоконтроль зазвичай породжує конфліктні ситуації, труднощі у виробленні спільного рішення через прямотинність, безкомпромісність і негнучкість співрозмовника. Публічний виступ за умови низького самоконтролю часто закінчується невдачею внаслідок зосередженості на власних емоціях та нездатності відчутти потреби цільової аудиторії. Телефонні розмови за умови низького самоконтролю її учасників часто сповнені надлишкової емоційності, що ускладнює залагоджування конкретних професійних ситуацій в обмежених часових рамках. Отже, розвиток ділового спілкування державних службовців потребує підвищення рівня їхнього самоконтролю в спілкуванні.

Вираженість комунікативних схильностей у поведінковій сфері особистості виявляється через наявність кореляційних зв'язків між

показниками комунікативних схильностей і різними формами психологічних захистів у спілкуванні, а також стратегіями поведінки в конфліктних ситуаціях. Спостерігається позитивний кореляційний зв'язок між показниками комунікативних схильностей і миролюбністю ($r=0,272$). Миролюбність як стратегія захисту особистості в конфліктних ситуаціях ґрунтується на інтелекті і характері, сукупність яких дає змогу продемонструвати комунікативні здібності особистості в залагоджуванні суперечливих ситуацій. Психологічна стратегія захисту в конфліктних ситуаціях – уникання – ґрунтується, навпаки, на економії інтелектуальних ресурсів особистості. Це, зрозуміло, знижує комунікативну ефективність, зокрема комунікативні схильності як основу ефективного ділового спілкування, що виражається в негативному кореляційному зв'язку ($r=-0,318$).

У ході дослідження виявлено також значущі кореляційні зв'язки між показниками комунікативних схильностей і різними стратегіями поведінки в конфліктних ситуаціях. Середньогрупові показники сформованості стратегій вирішення конфліктних ситуацій у вибірці досліджуваних такі:

суперництво	2,76
співпраця	6,55
компроміс	7,94
уникання	7,25
приспосовування	5,42

Як бачимо, найменш властивою для досліджуваних є стратегія суперництва. Співпраця як запорука ефективного ділового спілкування має середній рівень вираженості і становить 6,55 бала з можливих 12-ти. Досить високі показники сформованості у стратегії, що гальмує ефективність ділового спілкування в професійній діяльності державного службовця, – стратегії уникання. Отже, успіх ділового спілкування значною мірою пов'язаний з пріоритетністю стратегії співпраці як ефективного інструменту вирішення різноманітних конфліктних ситуацій у професійній діяльності державних службовців.

Висновки. Вивчення взаємозв'язку комунікативних схильностей державних службовців і особливостей їх емоційної, мотиваційної й поведінкової сфер під кутом зору ефективності ділового спілкування свідчить про те, що ділове спілкування слід досліджувати і розвивати з урахуванням цілісної особистості фахівців та специфіки їхньої професійної діяльності, функцією якої є управління.

За основу ділового спілкування в нашому дослідженні визначено комунікативні схильності, які ми трактуємо як комунікативні

здібності і вміння налагоджувати міжособові і ділові контакти. Результати дослідження дали змогу виявити позитивні кореляційні зв'язки між комунікативними схильностями і миролюбністю у спілкуванні, позитивною комунікативною настановленістю, комунікативною толерантністю, високим самоконтролем, стратегіями суперництва, співпраці під час залагоджування конфліктних ситуацій, організаторськими здібностями. Негативні кореляційні зв'язки виявлено між комунікативними схильностями і стратегією уникнення в спілкуванні, а також наявністю емоційних перешкод.

Аналіз результатів дослідження свідчить про необхідність використання в системі підвищення кваліфікації державних службовців соціально-психологічного тренінгу, спрямованого на формування в посадових осіб органів виконавчої влади техніки ефективного ділового спілкування.

Література

1. Ломов Б. Ф. К проблеме деятельности в психологии / Б. Ф. Ломов // Психологический журнал. – 1981. – № 5. – С. 3–22.
2. Леонтьев А. А. Прикладная психолингвистика речевого общения и массовой коммуникации / А. А. Леонтьев ; под ред. А. С. Маркосян, Д. А. Леонтьева, Ю. А. Сорокина. – М. : Смысл, 2008. – 271 с.
3. Бодаев А. А. Личность и общение: Избранные труды / А. А. Бодаев. – М. : Педагогика, 1983. – 272 с.
4. Андреева Г. М. Социальная психология : учеб. для высш. учеб. завед. / Г. М. Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 365 с.
5. Засекіна Л. В. Психолінгвістична діагностика : навч. посіб. / Л. В. Засекіна, С. В. Засекін. – Луцьк : РРВ “Вежа” Волин. нац. ун-ту імені Лесі Українки, 2008. – 188 с.
6. Ложкин Г. В. Практическая психология конфликта : учеб. пособ. / Г. В. Ложкин, Н. И. Порякель. – К. : Вид-во МАУП, 2000. – 256 с.
7. Деркач А. А. Очерки психологии управления: стратегии развития профессионала : монография / А. А. Деркач, С. Л. Кандыбович. – М. : МААН, 1997. – 162 с.
8. Мальцев В. А. Государственный служащий современного типа / В. А. Мальцев. – М.–Нижний Новгород : Изд-во ВВАГС, 1995. – 178 с.
9. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управління : [посібник] / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
10. Психология професійної діяльності і спілкування / за ред. Л. Е. Орбан, Д. М. Гриджук. – К. : Преса України, 1997. – 192 с.
11. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособ. / Д. Я. Райгородский. – Самара : Бахрах-М, 2002. – 672 с.
12. Савельева В. С. Психология управління : навч. посіб. / В. С. Савельева. – К. : Професіонал, 2005. – 320 с.

© Куренчук Л. С.

ЗНАЧЕННЯ І ВПЛИВ ПЕРЕКОНАНЬ ОСОБИСТОСТІ НА ЇЇ ПОЛІТИЧНУ АКТИВНІСТЬ

О. А. Мельник, м. Київ

Розглянуто структуру і зміст поняття “переконання”. Виділено й оцінено компоненти цього утворення: 1) знання, ідеї, у яких відображаються зв’язки об’єктивної дійсності у їхньому значенні для людини; 2) суб’єктивне визнання істинності, відкидання будь-яких сумнівів у правильності знання, що становить зміст переконань; 3) розуміння відповідності даного знання інтересам переконаної людини, усвідомлення нею життєвої важливості цього знання, необхідності його для практичної діяльності; 4) суб’єктивна готовність до дії відповідно до знання, що приймається за істинне і необхідне. На основі зіставлення понять “переконання”, “знання”, “віра” зроблено висновок про те, що відмінності між ними, зрештою, визначаються тією роллю, яку вони відіграють у життєдіяльності людини.

Ключові слова: переконання, потреба, активність, свідомість, знання, віра, істинність.

Рассмотрены структура и содержание понятия “убеждение”. Выделены и оценены компоненты данного образования: 1) знания, идеи, в которых отражаются связи объективной действительности в их значении для человека; 2) субъективное признание истинности, отсутствие сомнений в правильности знания, составляющего содержание убеждения; 3) понимание соответствия данного знания интересам убежденного человека, осознание им жизненной важности этого знания, необходимости его для практической деятельности; 4) субъективная готовность к действию в соответствии со знанием, принимаемым за истинное и необходимое. На основе сопоставления понятий “убеждение”, “знание” и “вера” сделан вывод о том, что различия между ними, в конечном счете, определяются той ролью, которую они играют в жизнедеятельности человека.

Ключевые слова: убеждение, потребность, активность, сознание, знание, вера, истинность.

In the article a structure and maintenance of concept “persuasion” are examined. The author distinguishes and estimates constituents of this education: 1) knowledge, ideas in which connections of objective reality are reflected in their value for a person; 2) subjective confession of truth, absence of doubt in the rightness of knowledge, making maintenance of persuasion; 3) understanding of accordance of this knowledge to interests of convinced, realization by him to vital importance of this knowledge, necessity of him for practical one to practical activity; 4) subjective readiness to the action in accordance with the knowledge taken for true and necessary.

Comparing the concepts of persuasion, knowledge and faiths, an author conducts an idea that distinctions between them, in final analysis, are determined by that role which they play in the vital functions of man.

Key words: persuasion, necessity, activity, consciousness, knowledge, faith, truth.

Проблема. Сучасні проблеми демократичної свідомості настійно вимагають усебічного дослідження структури наукового світогляду. Важливо з'ясувати особливості функціонування світогляду на рівні особи, зокрема такої форми його вияву, як переконання.

У психологічній літературі світогляд розглядають здебільшого в об'єктивованому, знеособленому аспекті, як теоретичне розуміння дійсності в її значенні для людини, як систему знань про природу, суспільство, про саму людину, сенс та цілі її буття. Планомірне формування наукового світорозуміння людей і їхнього ставлення до дійсності потребує також вивчення світогляду на рівні поглядів окремої особи. Зазначені два аспекти взаємопов'язані. Світогляд як особлива система знань функціонує через індивідуальну свідомість. Проте окрема людина нездатна акумулювати всю суму знань, що визначають зміст наукового світогляду. Реально світогляд людини формується шляхом засвоєння і перетворення у внутрішні переконання фундаментальних ідей, принципів, які лежать в основі світоглядної системи знань. Ці принципи визначають ставлення особи до явищ дійсності, її життєву орієнтацію.

В умовах, коли науковий світогляд утверджується як свідомість широких мас, набуває актуальності також питання про критерії оволодіння демократичними світоглядними принципами. Чи можна вважати таким критерієм *знання* цих принципів? Знанням належить величезна роль у формуванні світогляду людини, однак самі по собі вони не є світоглядом особи. Коли йдеться про індивідуальну свідомість, знання розрізняються за рівнем їх засвоєння. Вони органічно поєднуються, коли стають особистими переконаннями. Оскільки світогляд на рівні особи виступає передусім як система переконань, то вони і є критерієм оволодіння науковим світоглядом.

Мета статті: розмежувати поняття віри та переконання у теоретичному і практичному плані; з'ясувати значимість впливу переконань на політичну активність.

Переконання – це та ланка, яка пов'язує всі важливі компоненти духовної структури особистості. Переконання значною мірою обумовлюють напрям соціальної активності членів суспільства. Вони відіграють велику роль у пізнанні і перетворенні людиною світу.

У світлі означеної нами проблеми важливе значення має формування демократичних переконань, адже великим історичним зрушенням завжди має передувати відповідне *переконування* людей. Загалом революція, головне завдання якої полягає у створенні нового устрою суспільного життя, можлива лише за умови найдіяльнішої *свідомої* участі самих громадян. Завоювання й утвердження нового порядку потребує від них ясного розуміння цілей боротьби, рішучості, напруження всіх сил. Демократична революція неможлива також без формування у представників влади відповідних часових переконань, без усвідомлення можновладцями своєї історичної місії. Тому для політичних сил у перехідний період переконування людей у необхідності встановлення нового порядку є одним з найважливіших завдань. Головне для будь-якої політичної сили, що прагне мати майбутнє, – переконати більшість народу в правильності своєї програми і тактики.

А втім, і після завоювання політичної влади, з переходом до організації управління країною переконування людей у правильності обраного шляху, справедливості партійної боротьби і відповідності поставлених цілей інтересам громадян не перестає бути справою першочергового значення. Для демократичного уряду завдання відповідного переконування має ніколи не може втратити актуальності, а вміння переконувати людей є неодмінним елементом управління країною.

На сучасному етапі увага до проблеми формування у громадян демократичних переконань посилюється. Зростання ролі народних мас в історії, пришвидшення темпів соціального розвитку, загострення ідеологічної та владної боротьби вимагають досконалого вивчення механізму, закономірностей і чинників формування переконань у свідомості людини, розкриття природи цього процесу.

Поняття “переконання” у психологічному і соціологічному плані потребує глибокого наукового дослідження. Досі чимале коло питань залишається малоз’ясованим: про зміст, структуру, функції, гносеологічну природу переконання, про зв’язок цього поняття з іншими психологічними і соціологічними категоріями.

У буденній свідомості слово “переконання” невіддільне від конкретного змісту думок тієї чи іншої людини. У науковому вжитку часто не враховують специфічної природи того, що криється за цим поняттям; не проводять належною мірою розмежування як між переконанням і знанням, так і між переконанням і вірою. Отож серед дослідників досі немає одностайності у визначеннях навіть найближчої родової ознаки переконання. За основу цих визначень зазвичай беруть різні ознаки, що пояснюється як багатогранністю даного явища, так і недостатньою з’ясованістю його специфіки.

Не можна визначити природу переконання, якщо розглядати його як якийсь безструктурне утворення. Подібно до інших аналогічних випадків науковий аналіз і в даному разі повинен іти через розчленування цілого, виявлення й оцінювання його компонентів, дослідження зв'язку між ними. Належить, зокрема, зіставити це поняття з близькими йому – знанням і вірою. Нарешті, треба визначити місце переконань у діяльності людини як перетворювача світу. Без такого аналізу характеристика змісту поняття переконання була б надто загальною, описовою.

Елементом переконання є знання, ідеї як відображення зв'язків об'єктивної дійсності в їхньому значенні для людини. Наявність різних рівнів відображення дійсності і відповідно до них емпіричної й теоретичної форми знання не має тут істотного значення. Переконання властиве усім рівням відображення дійсності. Оскільки знання розрізняються за способом і об'єктом відображення, то переконання можна класифікувати за видами відповідно до форм суспільної свідомості. Щодо поняття переконання (як загального) вид – це специфічна форма функціонування переконання (особливе). У свою чергу, вид виявляється через зміст конкретної ідеї (одиночне).

Важливим компонентом переконання є суб'єктивне визнання істинності, відкидання будь-яких сумнівів у правильності того знання, яке визначає зміст переконання. Для переконаного істинність того, у чому він переконаний, незаперечна. Переконання не можна пов'язувати лише з ідеями, що пройшли належне випробування суспільно-історичною практикою. Об'єктивно істинне знання властиве не всякому переконанню. Ставлення до знання як до істинного – обов'язковий його елемент. Для людини, відданої певній ідеї, істинність цієї ідеї незаперечна, неспростовна. Не можна погодитися з тим, що компонентом переконання є апробація істинності, оцінка змісту ідеальних форм (понять, ідей, теорій, учень, принципів, норм, ідеологій) на предмет визначення їх відповідності чи невідповідності реальним явищам.

Слово “оцінка” вжито вище у значенні оцінювання; воно може мати різні наслідки. Ставлення людини до істини у “змісті ідеальних форм” також може бути неоднаковим. Специфікою ж переконання є визначення істинності того, що визначає зміст переконання, прийняття цієї істинності як керівництва до дії. Саме переконання стає основою оцінювання суджень і явищ. Отже, спроби ввести елемент сумніву у переконання не виправдані.

Окремим компонентом переконання є, на нашу думку, психологічний стан, який виникає на основі раціональної оцінки істинності змісту ідеальних форм і вдало позначається поняттями *впевненості* і

невпевненості. Психологічний стан впевненості і неувпевненості має яскраве емоційне забарвлення, виявляється або в пристрасності, або в байдужості. Переконавання ніколи не уживаються в людині з емоційною індиферентністю. Стан неувпевненості, байдужості не може бути елементом переконання. Вагання, сумніви можуть лише передувати формуванню переконань. Очевидно, що сумніви і переконаність несумісні.

У структурі переконання невід'ємним елементом слід вважати також розуміння відповідності ідеї, що лежить в основі переконання, потребам та інтересам переконаної людини, усвідомлення важливості і потрібності набутого знання для діяльності індивіда. Щоб перетворити знання в переконання, необхідно осмислити зв'язок знання з практикою, особистим досвідом. Пов'язаність знань із життєвими інтересами зумовлює емоційне ставлення до перших.

Інтереси окремої людини не завжди збігаються з інтересами всього суспільства. Це відбивається на переконаннях. Вони можуть формуватися під домінуючим впливом особистих інтересів. У цьому разі спосіб мислення і діяння людини спрямовується головним чином на досягнення вузькоособистої мети. Кредо життя, концепція поведінки такої людини матимуть егоїстичний характер, а її переконання будуть обмеженими, позбавленими суспільної цінності.

Переконання можуть формуватися і під переважним впливом інтересів владних структур. Тоді суспільне значення, смисл, цінність, їхній знак – позитивний або негативний – залежатимуть від того, збігаються інтереси даних владних структур з потребами суспільного розвитку чи ні.

Обов'язковим елементом переконання, нарешті, є суб'єктивна готовність до дії згідно з тим знанням, яке визнається істинним, важливим і необхідним. Переконавання – не просто істинне знання. Кожній людині відомо багато фактів, істинність яких не підлягає сумніву, однак не завжди це знання має безпосередній практичний характер. Я знаю, що вчора світило сонце, що N народився у такому-то році і що Київ – велике місто. Ці знання істинні, вони не суперечать моєму власному досвідові. Але вони не спонукають мене до дії. Таке знання формує не переконання, а впевненість. Особливість переконання полягає в тому, що воно одночасно відображає і дійсність, і ставлення суб'єкта – як до самого відображення, так і до того, що відображається. У переконанні знання зливаються з волею людини, спонукають її до активності. Переконавання – такі знання, які складають зміст мотивів діяльності, впливають на напрям мислення і дії, зумовлюють учинки, лінію поведінки, формують настановлення до дії. З огляду на сказане вирази “я знаю” і “я переконаний” не ідентичні: перший лише фіксує

щось, другий виражає ставлення людини до того, у чому вона переконана. *Переконання – це знання, яке має світоглядне значення.*

Розглянуті нами структурні елементи переконання органічно пов'язані між собою. Коли не буде бодай одного із цих елементів, не буде і переконання.

Отже, переконання виникає на основі знання, але не тотожне йому. Знання – результат суспільної практики, у ньому узагальнено досвід і наслідки пізнання поколінь. Переконання кожної людини формуються у процесі суспільного виховання, трудової діяльності; їм не властива наступність. Вони притаманні індивідуальній свідомості і не існують поза своїми носіями. Об'єктивно істинне знання, яке вже стало набуток суспільства, очищене від суб'єктивного, натомість переконання злите з емоціями і волею людини.

Для того щоб наявне об'єктивно істинне знання перетворилося на переконання, потрібна дія певних чинників. Передусім необхідно, щоб це знання стало для особи внутрішнім, своїм. Воно повинно немовби наново народитися, пройти процес свого становлення у свідомості того, хто оволодіває ним.

І загальнолюдське пізнання, і засвоєння знань окремою людиною відбуваються поступово. Тому знання розрізняються за глибиною, рівнем. Зміст навіть тривіальних сентенцій не одразу відкривається людині. На думку Г. Гегеля, один і той самий моральний вислів у вустах юнака, що розуміє його цілком правильно, не має для нього того значення і глибини, який він має для розуму навченого життям зрілого мужа, що бачить у ньому вираження всієї сили закладеного в ньому змісту [1].

Переконання – це не просто набуте, а в певному розумінні “вистраждане” знання. Це ідея, проведена через себе, відчута, пережита, збагачена власним досвідом, що стала органічним елементом духовного світу особистості. Там, де є переконання, там є і суб'єктивна готовність до дії. Зрозуміти природу переконання, ігноруючи його спонукальну силу, неможливо. Людина ревно оберігає, цінує свої переконання. Вона не може бути пасивною щодо предмета, відображеного у переконанні. Твердження про поверховість переконань ґрунтується на ототожненні знання і переконання. Поверховими бувають не переконання, а знання людини. Можна механічно щось запам'ятати. Знання іноді уподібнюються до “мертвого капіталу”. Переконання ж спонукають до дії. Глибоко оволодіти знаннями означає передусім осмислити їхню діяльну силу, їхнє значення. Звичайно, переконання автоматично не переходять у вчинок. Буває, що люди не можуть чинити так, як вимагають того їхні переконання. Розглядаючи питання ближче, факт такого розходження між певним переконанням і

вчинком є переходом у дію іншого переконання. Гегель справедливо вбачав у переконанні суб'єктивну сторону морального вчинку або його форму.

Причини розходження між вчинками і переконаннями лежать у сфері суспільних відносин, соціального устрою. Недемократичний лад нездатний забезпечити умови для формування цілісної людської особистості. Тільки в умовах справжньої демократії можна подолати негативний вплив численних зовнішніх чинників, які призводять до невідповідності між помислами і вчинками, словом і ділом.

Передумовою реалізації знання є наявність ідей. Проте самі собою ідеї прогресу не забезпечують. Ідеї взагалі нічого не можуть здійснювати. Для втілення ідей потрібні люди, які повинні застосовувати практичну силу. На основі ідей люди ставлять перед собою безпосередні цілі і досягають їх. Практична реалізація ідей – складний процес, що вимагає належних засобів і відповідної організації справи. Аби втілити ідеї в життя, потрібно передусім, щоб люди пройнялися цими ідеями, щоб останні стали їхніми переконаннями. Тільки за таких умов стає можливою реалізація ідей на практиці, а разом з тим і остаточна перевірка їхньої істинності [2].

Переконання – складне утворення. У його формуванні беруть участь і мислення, і почуття, і воля, тому воно справляє інтегративний вплив на всі вияви життєдіяльності людини. У різних аспектах переконання виступає в різних іпостасях: як ідея, як погляд, як особливий психологічний стан, мотив, регулятор поведінки, світоглядний критерій тощо. Переконання набуває форми соціального настановлення. Поняття “настановлення” вживається в загальній психології для означення того психологічного стану людини, який виявляється в її готовності до певних дій. У соціальній психології поняття “настановлення” характеризує соціальну детермінованість суспільної поведінки членів колективу. Соціальне настановлення передбачає не тільки певну оцінку тих чи тих соціальних явищ, а й готовність, і здатність діяти відповідно до цієї оцінки. Переконання функціонує як особливе соціальне настановлення, що формується на основі знання, прийнятого за істинне, необхідне для життєдіяльності. Це настановлення виявляється у чіткій спрямованості свідомості та поведінки особи [3].

Зіставимо тепер поняття “переконання” і “віра”. Як ми зазначали, ці поняття не завжди чітко розрізняються, а інколи визначаються одне через одне. Дехто з дослідників тлумачить переконання як градацію віри, її найвищий ступінь. Часто ці терміни вживають у синонімічному значенні. Висловлюється також думка про те, що принципова відмінність існує не між переконанням і вірою, а лише між вірою, яка виникає на ґрунті науки, і вірою, що не має під собою тако-

го ґрунту, між “сліпою” вірою і вірою, яка базується на знанні. Оскільки ця думка безпосередньо стосується до практики виховання і з неї дехто робить, зокрема, висновок про те, що релігійну віру не можна витіснити, не замінивши її “свідомою вірою”, то вона заслуговує на увагу. Для чіткого розрізнення явищ потрібний якийсь критерій. Щоб відрізнити віру, що базується на знанні, від віри “сліпої”, треба вказати принаймні на ті ознаки, які були властиві одній з них і не властиві іншій. Ті, хто поділяє згадану думку, таких ознак не наводять.

У вимозі принципово відрізнити ці два види віри незаперечним є те, що і брак знань зумовлює певний внутрішній стан людини, і знання формує відповідний психологічний стан. Постає, однак, питання: чи ідентичні ці внутрішні стани, чи однакові вони настільки, щоб їх можна було кваліфікувати одним спільним поняттям віри? Відповідь потребує аналізу віри як явища. Хоч віра завжди є вірою у щось, усе ж було б недоцільно без попереднього з'ясування самого факту віри класифікувати її за типами відповідно до основи, предмета. У вжитку слово “віра” пов'язується з багатьма речами: говорять про віру в розум, дружбу, розвиток, у добро, авторитет, успіх, сон тощо. В усіх цих випадках є щось спільне, а саме – *певне ставлення до уявлень і явища*.

Зіставляючи поняття переконання і віри, ми порушуємо стару проблему співвідношення віри і знання. Як уже було показано, в основі будь-якого переконання лежить знання. Переконання – особливе знання. Віра ж не є знанням. Це різні речі. Відмінність існує не лише між знанням і релігійною вірою, а й будь-якою вірою, незалежно від її предмета. Знання – результат раціонального, а віра – емоційного відображення дійсності. Відмінність між знанням і вірою зумовлюється їхнім місцем у взаємозв'язку людини й середовища та роллю у забезпеченні життєвої активності, функціонування людини. І знання, і переконання, і віра виникли у процесі цілеспрямованої діяльності людини, вони пов'язані з усім єством людським, зі змістом і цілями людського буття. Тому їх треба розглядати в системі: потреби – усвідомлення потреб – інтереси – мотивація – дія – задоволення потреб – нові потреби. Думка про те, що не тільки знання, а й емоції, отже, і віра мають інформаційну природу, цілком слушна. Для задоволення життєвих потреб необхідна дія, дія доцільної дії – відповідна орієнтація, оцінка дійсності. Оскільки функціонування людини як живої системи залежить від великої кількості чинників, що постійно змінюються, то далеко не в усіх ситуаціях ця система буде повністю інформованою. Навіть більше, типовими слід визнати якраз обставини, за яких жива система змушена функціонувати без достатніх даних для безпомилкової оцінки ситуації. Відповідно до цього й утворилася особлива, емоційна форма відображення. Емоція є компенсаторним меха-

нізмом, що поповнює дефіцит інформації, необхідної для досягнення мети (задоволення потреби). Це підтверджується спостереженнями, які свідчать, що коли людина добре обізнана із ситуацією, зі способом досягнення мети, її діяльність не супроводжується емоційним збуршенням, яке можна було б фіксувати спеціальними приладами.

На кожному кроці перед людиною постає необхідність вибору якогось одного з можливих варіантів дії. Не завжди вона знає, як обрати кращий шлях до мети і засіб її досягнення. Суспільна практика постійно висуває багато складних завдань. Людське пізнання безкінечне, його об'єкт не може бути вичерпаний. Брак інформації змушує людину робити певні припущення, творити ідеальні моделі способу досягнення мети, приймати їх за істину і діяти відповідно до них. Велика роль у цьому механізмі належить емоціям. Вони допомагають концентрації в певному напрямі фізичних і духовних сил, сприяють пошукові доцільної поведінки. Особливості людської діяльності полягає в тому, що її реальні наслідки попередньо уявляються. На завершальному етапі діяльності виходить результат, який уже на початку цього процесу був в уяві людини, тобто ідеально. Коли така модель у свідомості індивіда сформувалася, на ній зосереджуються його почуття, на неї цілеспрямовується його воля. У процесі діяльності людина реалізовує свою свідому мету, котра як закон визначає спосіб і характер дій і якій вона повинна підкоряти свою волю.

Практичний успіх, задоволення потреб, збіг одержаних результатів з очікуваними править за основу так званих позитивних емоцій, відповідного настрою, переживання, пов'язаного з досягненням мети. На цій же основі поступово формується і підкріплюється здатність вірити в силу попередніх ідеальних припущень. Помилковість уявлень не виправдовує віри в них, не веде до задоволення потреб, що породжує, зрештою, негативні емоції. Отже, віра є виявом емоційного освоєння дійсності. Як почуття, переживання, психологічний стан, вона породжується інформаційною недостатністю. Об'єкт віри – галузь невідомого, недослідженого. Справжньою основою віри в її гносеологічному аспекті є незнання. Звідси випливає, що психологічна структура, яка формується на основі знання, має бути іншою і відрізнятися від емоційного стану, що іменується вірою. В основі віри завжди лежать певні припущення. Вірять тоді, коли не знають напевно. Повірити – означає з меншими чи більшими підставами, однак бездоказово прийняти щось як істинне. Коли ж знають, переконані – припущення не потрібні. Знання породжують упевненість, формують переконання і витісняють віру. Це добре видно на прикладі релігійної віри. Якщо сліпоту прирівняти до відсутності знань, то можна сказати, що віра генетично сліпа, невіддільна від сумніву. Розглядаючи віру як

явище, не можна провести межу, яка принципово відділяє свідому віру від несвідомої віри. Віра, що ґрунтується на знанні, не містить у собі такого елемента, який би із психологічного погляду мав специфічну природу. Принципова відмінність є не між вірами, спрямованими на різні об'єкти, а між вірою і переконанням. Знання, істинність якого незаперечно доведено й усвідомлено, формує не віру, а впевненість, переконання. І коли кажуть, що людині потрібна істинність ідеї, щоб здійснити цю ідею, тут слово "віра" недоречно. Для втілення ідеї в життя потрібні переконання. Не віра в істинність, а усвідомлення істинності, впевненість і переконаність у важливості і життєвій необхідності ідеї, але віра, яка підкріплюється волею, почуттями, переживаннями людиною свого знання переходить у переконання.

Висновок. Слід відрізнити не тільки переконання від знання, а й переконання від віри. Розмежування цих понять доцільне як у теоретичному, так і в практичному плані, а відтак пов'язане з необхідністю створення наукової системи засобів формування демократичного світогляду. Ми повинні чітко уявляти, на що маємо орієнтуватись у виховному процесі: на віру, що ґрунтується на знанні, чи на переконання. Не підлягає сумніву, що виховання всебічно розвиненої особистості, людини з новою психологією, з демократичним ставленням до дійсності і самої себе можливе лише на основі перетворення принципів передової наукової теорії особистості в переконання кожного члена суспільства. Принципи демократії мають формувати світогляд, зміст переконань, стати керівництвом до дії, перевіреною на практиці теоретичною основою перетворення світу.

Людині, що виробила у собі демократичні переконання, опанувала науковий світогляд, властиві єдність мислення і дії, принциповість у вчинках, активність і наполегливість у практичному здійсненні демократичних ідеалів. Отже, перетворення принципів наукового світогляду в глибокі переконання кожного громадянина України – важливий фактор духовного прогресу суспільства.

Література

1. Гегель Г. Наука логики. Ч. 1: Объективная логика. Ч. 2: Субъективная логика / Г. Гегель ; ред. Н. А. Никитина. – СПб. : Наука, 1997. – 799 с. – (Слово о сущем).
2. Гозман Л. Я. Политическая психология / Л. Я. Гозман, Е. Б. Шестопад ; ред. С. В. Никогосов. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. – 418 с. – (Знание).
3. Майерс Д. Социальная психология : учебник / Дэвид Майерс ; [пер. с англ. С. Гаврилов]. – [2-е изд.]. – СПб. : Питер, 1999. – 684 с. – (Мастера психологии).

© Мельник О. А.

СПОСОБИ КОРЕКЦІЇ НЕГАТИВНИХ ЗМІН Я-КОНЦЕПЦІЇ БЕЗРОБІТНОГО

В. П. Логвиненко, м. Київ

На основі порівняння психологічних властивостей безробітних, що перебувають на обліку протягом тривалого часу, і безробітних, які нещодавно стали на облік у центрах зайнятості, виявлено психологічні чинники довготривалого безробіття. За головні серед них визначено негативні психічні стани, що виявляють тенденцію до загострення із збільшенням тривалості перебування особи в статусі безробітного і зумовлюють негативні зміни її Я-концепції.

Ключові слова: психологічні чинники довготривалого безробіття, психічні стани безробітних, негативні зміни Я-концепції.

На основе сравнения психологических свойств безработных, недавно ставших на учет в центрах занятости, и безработных, состоящих на учете длительный срок, выявлены психологические факторы длительной безработицы. Как главные среди них определены психические состояния, выявляющие тенденцию к обострению с увеличением времени пребывания лица в статусе безработного и обуславливающие негативные изменения его Я-концепции.

Ключевые слова: психологические факторы длительной безработицы, психические состояния безработных, негативные изменения Я-концепции.

As a result of comparison of the unemployed, who have been registered in the employment centres for a short and long terms psychological factors of long-term unemployment were determined. Among the most important ones are psychological states, which tend to become worse with the growing of the time of unemployment and cause negative changes of Self-concept.

Key words: psychological factors of long-term unemployment, psychological states of the unemployed, negative changes of Self-concept.

Проблема. Запобігання довготривалому безробіттю дає змогу відновлювати робочу силу країни в ситуації кризи професійної зайнятості, пов'язаної з вимушеною втратою працівниками роботи, без втрати якості робочої сили на ринку праці. Виникнення ситуації безробіття загалом не пов'язане з особистісними характеристиками людини, а от динаміка цієї ситуації і її завершення значною мірою від них залежать [1]. Отож вирішення проблеми довготривалого безробіття передбачає актуалізацію тих психологічних ресурсів особистості, які сприяють швидшому подоланню кризи, і корекцію тих негативних

психологічних змін особистості безробітного, що ускладнюють чи блокують виявлення активності в процесі працевлаштування, зокрема негативних трансформацій Я-концепції як інтегрального елемента особистості, що виконує програмувальну роль щодо внутрішньої і зовнішньої активності. З огляду на це важливого значення набуває виявлення психологічних чинників переходу безробітних у розряд “довготривалих”.

Зміст психологічної роботи з безробітними, способи запобігання довготривалому безробіттю потребують науково-методичного обґрунтування та розвитку.

Мета статті: з’ясувати негативні психологічні зміни в умовах безробіття та визначити способи корекції цих змін.

У дослідженнях вітчизняних і зарубіжних психологів (О. В. Киричук, Ф. Є. Василюк, В. О. Ганзен, Е. Ф. Зеєр, Н. Д. Левітов, Л. Пельцман, Г. Сельє, А. Елліс) розкриваються різні аспекти впливу втрати роботи, кризи, пов’язаної з вимушеним незадоволенням професійної потреби, на психічний стан особистості. Принципова зміна умов, пов’язана з вимушеною професійною кризою, викликає психологічні зміни особистості (Л. І. Анциферова, Е. Ф. Зеєр, Є. О. Климова, Л. М. Мітіна, О. В. Киричук та ін.). Особистісна концептуалізація цих змін зумовлює трансформацію Я-концепції, що супроводжується зниженням її інтегрованості через суперечливість первинних концептуалізацій. З’ясувалося, що тривалість стану безробіття зумовлює структурну трансформацію особистості за певним типом залежно від психологічних властивостей безробітного, психологічні зміни його особистості (М. О. Бендюков, О. С. Дейнека, К. Р. Ісаєва, О. В. Корчевна, П. Д. Павленко, С. О. Петунова та ін.). Сформовані риси оформлюються у специфічний тип безробітного [2].

Дослідження адаптаційного процесу безробітних С. О. Петуновою [3] підтвердило, що довготривалий стан безробіття викликає структурну трансформацію особистості. Тип трансформації залежить, на думку дослідниці, від індивідних, психічних та особистісних характеристик безробітного [5]. Зміна станів людини, що втратила роботу, має стадійний характер, і ці кілька стійких етапів характеризуються специфічними критеріями, такими як рівень емоційного комфорту, ступінь адекватності уявлень рівню Я-конкурентоздатності, особливості трансформацій особистісних підструктур, вибору стратегії і способу пошуку нового робочого місця, рівень домагань та участі в активних програмах.

За результатами досліджень Ю. М. Плюсніна і Г. С. Пошев’нова, у цілому несприятливий психоемоційний статус виявлено у

досить великої частини безробітних – у 45 % чоловіків і 33 % жінок. Зазвичай частка осіб із підвищеним психоемоційним напруженням і невротизмом становить у популяції 15–20 %. Отже, серед безробітних таких людей удвічі більше [4]. Вивчення груп безробітних, які виявляють адаптивні і неадаптивні (неконструктивні) стратегії поведінки, показало, що в останній групі переважають особи із психопатичними схильностями (6–7 % безробітних) [там само].

Під впливом екзогенних факторів у складній життєвій ситуації, якою є безробіття, у людини розвиваються різні форми *аутистичного мислення* на тлі увиразнення тенденцій “зникаючої” поведінки, пограничних розладів (неврозів), що виявляються у втечі в хворобу і у відмові від вирішення наявних проблем чи повному переході з реальності у світ, створений психотичною формою аутизму [2].

Більшість досліджень із психокорекції, коли йдеться про безробітних, стосуються подолання негативних психічних станів, пов’язаних із патологіями, психологічними проблемами, труднощами у вирішенні життєвих завдань. Основну увагу дослідники приділяють розвитку здатності людини до саморегуляції і самоорганізації. Описані в науковій літературі способи корекції негативних психічних станів безробітних та інших груп у стані дезадаптованості, як правило, спираються на теоретичні уявлення автора.

Важливою для психологічної допомоги безробітним вважаємо можливість викликати, розвивати і закріплювати позитивні психічні стани, перетворювати саногенні психічні стани в стійкі з підтримкою вираженої мотивації, що є способом переходу особистості на більш високий рівень розвитку і психологічного здоров’я [5]. За спостереженнями І. Ю. Налімової [2], використання інтегративної, проблемно орієнтованої психологічної допомоги, що поєднує кілька різних психотерапевтичних парадигм, веде до зміни психічних станів людини на трьох рівнях – почуттів, думок, поведінки.

Зарубіжні дослідники (зокрема Дж. Мюллер, Австралія, 1992) експериментально підтвердили, що за допомогою тренінгу особистісного зростання можна істотно знизити рівень депресії та підвищити самооцінку безробітних. Експериментальним шляхом виявлено позитивний вплив соціально-психологічної тренінгової програми для “довготривалих” безробітних, що поєднувала професійне навчання (70 %) і психологічний тренінг (30 %), на їхню самооцінку, хоча рівень нейротизму і психологічного дистресу при цьому не знизився. З’ясовано, що нейротизм і психологічний дистрес істотно залежать від матеріального достатку безробітних (П. А. Грід, М. А. Марчін, Р. Хікс, 1996).

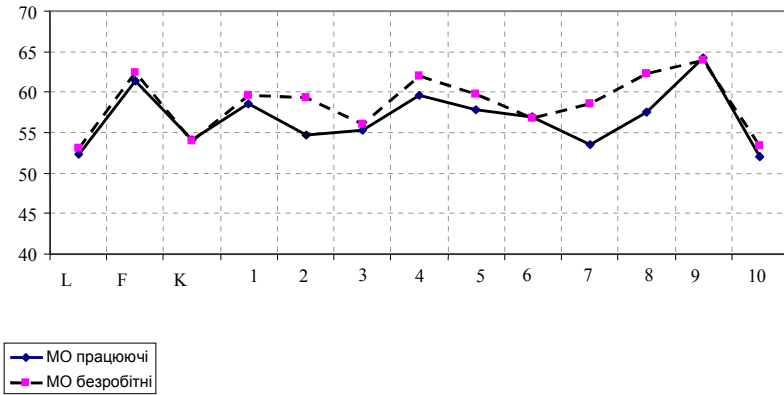
Вивчення та аналіз теоретичних джерел показали, що дослідження способів корекції негативних психологічних змін особистості

безробітних та розвитку їхньої суб'єктно-вчинкової активності перебувають на початковій стадії, переважно на теоретичному рівні, і потребують науково-методологічного опрацювання.

Експериментальне дослідження. Опитуванням і тестуванням за методикою Л. М. Собчик СБМДО (Стандартизований багатофакторний метод дослідження особистості; рос. СМІЛ – Стандартизований багатофакторний метод дослідження особистості) було охоплено більш як 200 безробітних. Також було опитано 100 працюючих осіб як експертів щодо стратегій поведінки та психологічних станів безробітних. Крім того, для порівняння здійснено тестування ще 45 працівників служби зайнятості, умови праці яких характеризуються високим рівнем стресогенності, напруженості, невизначеності і можуть розглядатися як основа для розвитку дезадаптаційних реакцій і станів.

У ході емпіричного дослідження було виявлено загальні риси, властиві “довготривалим” безробітним, та специфічні психологічні зміни, пов'язані з тривалим безробіттям (понад півроку). Тривалість безробіття як фактор негативних психологічних змін стає вагомим, як правило, тільки через півроку перебування особи в статусі безробітного.

Порівняння середніх значень основних психологічних показників СБМДО для груп працюючих і безробітних показало, що за основними психологічними показниками між респондентами обох категорій (як тих, хто тільки став на облік у центрі зайнятості, так і тих, хто вже давно перебуває на такому обліку) спостерігаються відмінності майже за всіма параметрами (рис. 1). Найбільшою мірою це виявляється в показниках **песимізму, імпульсивності, тривожності, індивідуалістичності, самоконтролю**. Причому якщо для працюючих характерний середній для популяції рівень зазначених параметрів, то в безробітних вони мають більшу вираженість, за винятком самоконтролю, який у працюючих вищий, ніж у безробітних. У досліджуваній вибірці працюючих підвищені самоконтроль, імпульсивність, індивідуалістичність, однак значення цих показників у безробітних набагато вищі. Імовірно, сама тільки втрата роботи і депривація професійної потреби незалежно від психологічних властивостей особистості викликають зростання песимізму, імпульсивності, тривожності, індивідуалістичності і зниження рівня самоконтролю. Між безробітними, які стоять на обліку в центрах зайнятості до півроку, і тими, хто обліковується значно довше, статистично значущих відмінностей за перерахованими параметрами практично не виявлено; у “довгострокових” безробітних дещо вищі показники **песимізму і ригідності**.



1 – самоконтроль; 2 – песимізм; 3 – лабільність; 4 – імпульсивність; 5 – маскулінність; 6 – ригідність; 7 – тривожність; 8 – індивідуалістичність; 9 – оптимізм; 10 – соціальна екстраверсія

Рис. 1. Середні значення (МО) основних психологічних показників СБМДО для груп працюючих і безробітних

Дисперсійний аналіз показав, що дисперсія майже всіх цих параметрів, за винятком тривожності та індивідуалістичності, значно більша для безробітних, ніж для працюючих. Рівень дисперсії для безробітних коливається від 18 до 25 % від значення параметра. Для працюючих рівень дисперсії нижчий – від 10 до 18 %, тобто однорідність даної групи більша. Дисперсія тривожності та індивідуалістичності висока як у працюючих, так і в безробітних. Тобто за даними показниками можна виділити підгрупи в обох категоріях. Працюючим соціальним працівникам більшою мірою, ніж безробітним, властиві соціальна екстраверсія і досить високий рівень оптимістичності. Утім, досліджувана група безробітних демонструє значну неоднорідність: частина з них вирізняється дуже високим рівнем оптимістичності, і серед безробітних трапляються як соціальні екстраверти, так і соціальні інтроверти, тому показник набуває середніх значень.

Рівень соціальної бажаності є високим і в працюючих, і в безробітних, що можна вважати специфічною особистісною рисою, зумовленою умовами праці і ситуації. З високим рівнем соціальної бажаності певною мірою пов'язаний високий рівень оптимістичності, теж властивий обом групам. Причиною цього може бути прагнення опитуваних показати себе з кращого боку під час тестування, а оскільки оптимістичність прийнято вважати соціально схвалюваною рисою, то всі твердження, пов'язані з цією шкалою, актуалізують підсвідоме

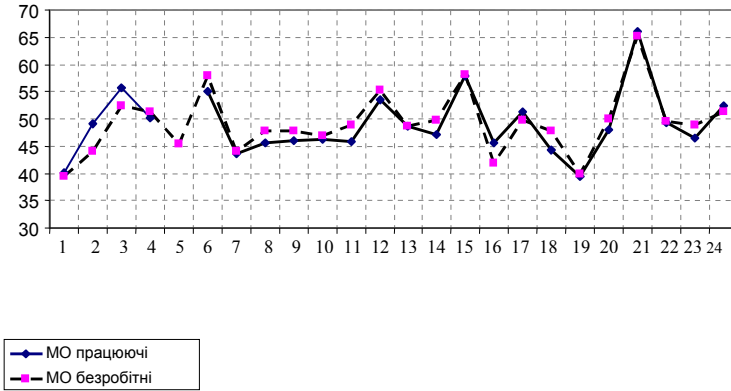
бажання відповісти позитивно. Однак у безробітних високий рівень оптимістичності може свідчити про загострення акцентуацій (гіпертична стадія циклоїдного типу) і виявляє актуалізованість такого механізму психологічного захисту, як “заперечення”, що в цілому свідчить про спотворене відображення реального стану речей. Оптимістичність у безробітних виявляється більш виразно, ніж у працюючих. За параметром оптимістичності безробітні помітно відрізняються між собою, відповідно серед них можна виділити підгрупи.

Зіставлення середніх значень інших психологічних показників (додаткові шкали СБМДО) для груп працюючих і безробітних виявило, що в цілому безробітні порівняно з працюючими виявляють вищі показники *ескапізму, залежності, психопатій, депресій, дезадаптованості, внутрішньої неузгодженості* і дещо нижчі показники *відповідальності, особистісної зрілості, адаптивного потенціалу* і такого параметра, як *комплекс осуду-провини*. Значення варіації цих показників, за даними дисперсійного аналізу, також набагато вищі у безробітних, ніж у працюючих (рис. 2). Це свідчить про те, що і за цими параметрами вибірка безробітних досить неоднорідна. Наприклад, якщо за параметром “задоволеність собою” безробітні виявляють трохи гірше самоставлення, то, взявши до уваги дисперсію показників у різних групах, побачимо, що за цим параметром серед безробітних трапляються такі, самоставлення яких набагато краще, ніж у працюючих, і такі, у кого воно гірше.

Порівняння середніх значень психологічних показників за додатковими шкалами СБМДО для груп працюючих, безробітних до півроку і понад півроку дало змогу виявити певну *загальну тенденцію: ті, що порівняно недавно втратили роботу, менше відрізняються від працюючих, ніж від тих, що перебувають у ситуації безробіття тривалий час* (рис. 3).

Низка психологічних показників, зокрема *сила Я, внутрішня неузгодженість, задоволеність собою, соціальна екстравертованість, невроз*, майже не відрізняються у групах працюючих і тих, хто тільки став на облік, тоді як із довготривалими безробітними виявлено статистично значимі відмінності.

Схоже співвідношення спостережено і щодо стану дезадаптованості, рівень якої в середньому у працюючих навіть вищий, ніж у тих, хто тільки став на облік по безробіттю, однак серед безробітних з часом стан дезадаптованості вже демонструє статистично значимі відмінності (рис. 4). Тобто дезадаптованість зростає і є фактором довготривалого безробіття.

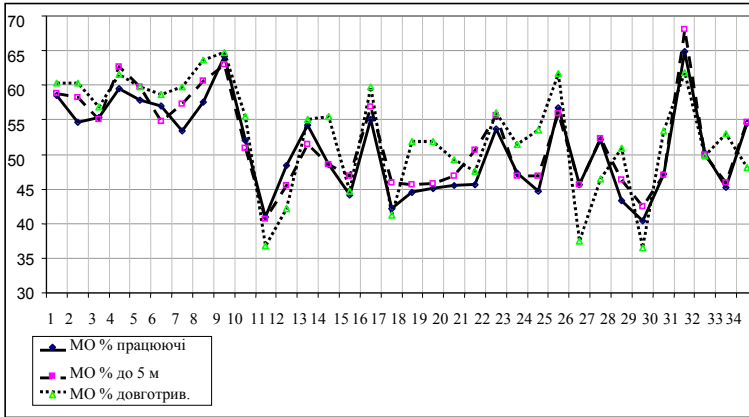


1 – сила Я; 2 – зрілість; 3 – відповідальність; 4 – ставлення до роботи; 5 – низька здатність досягнення мети; 6 – ескапізм; 7 – домінування; 8 – низька адаптивність; 9 – емоційна незрілість; 10 – сімейна дисгармонія; 11 – приховані психопатії; 12 – чисті психопатії; 13 – невроз; 14 – залежність; 15 – невротизм; 16 – комплекс провини; 17 – депресивні реакції; 18 – депресія; 19 – толерантність до стресу; 20 – дезадаптованість; 21 – соціально-на відповідальність; 22 – відсутність саморозвитку; 23 – внутрішня неузгодженість; 24 – задоволеність собою

Рис. 2. Середні значення психологічних показників додаткових шкал СБМДО для груп працюючих і безробітних

Отже, у ситуації безробіття особистість зазнає певних психологічних змін, її психологічний стан у цілому погіршується, натомість посилюються психологічні особливості, які погіршують здатність особистості до адаптації в складних умовах. Порівняльний аналіз показав, що із зростанням тривалості безробіття зростає і вираженість таких параметрів, як *залежність, індивідуалістичність, ескапізм, песимізм, депресія, невроз, сімейна дисгармонія*, разом з тим зменшуються *сила Я*, тобто *здатність до самостійного вибору і до вольової регуляції активності* з досягнення поставлених цілей та власних планів, *рівень особистісної зрілості* (параметр, який прийнято вважати інтегральним вираженням суб'єктності). Довготривалим безробітним від самого початку переживання ситуації безробіття, а точніше – ще до ситуації безробіття, були властиві такі риси, що загострилися і поглибилися із збільшенням часу перебування в статусі безробітного: *низький адаптивний потенціал, низька толерантність до стресу, слабкість Я, емоційна незрілість, високий*

нейротизм, невроз, відсутність комплексу осуду-провини, внутрішня неузгодженість, незадоволеність собою, соціальна екстравертованість, висока ригідність (стереотипізованість мислення), специфічне ставлення до роботи (гіпервідповідальність і професійний маргіналізм).



1 – самоконтроль; 2 – песимізм; 3 – лабільність; 4 – імпульсивність; 5 – маскулітність; 6 – ригідність; 7 – тривожність; 8 – індивідуалістичність; 9 – оптимізм; 10 – соціальна екстраверсія; 11 – сила Я; 12 – зрілість; 13 – відповідальність; 14 – ставлення до роботи; 15 – низька здатність досягнення мети; 16 – ескапізм; 17 – домінування; 18 – низька адаптивність; 19 – емоційна незрілість; 20 – сімейна дисгармонія; 21 – приховані психопатії; 22 – чисті психопатії; 23 – невроз; 24 – залежність; 25 – невротизм; 26 – комплекс провини; 27 – депресивні реакції; 28 – депресія; 29 – толерантність до стресу; 30 – дезадаптованість; 31 – соціальна відповідальність; 32 – відсутність саморозвитку; 33 – внутрішня неузгодженість; 34 – задоволеність собою

Рис. 3. Середні значення психологічних показників СБМДО для груп працюючих, безробітних до півроку і понад півроку

Стан дезадаптованості безробітного найгіршим чином пов'язаний із тривалістю періоду безробіття. Цей зв'язок взаємозумовлений: дезадаптованість є фактором довготривалого безробіття, із збільшенням періоду безробіття стан дезадаптованості поглиблюється майже у всіх безробітних.

Як показали результати дослідження, дезадаптованість “довготривалих” безробітних виявляється в цілому комплексі властивостей: високому рівні депресії ($r=0,84$ при $p=0,05$), неврозу (0,79), тривожності (0,75), невротизму (0,73), а також високих показниках “невротичної тріади” – невротичного надконтролю (0,53), песимізму (0,63), емоцій-

ної лабільності (0,38); високому рівні соціальної бажаності (0,56), незадоволеності собою (погіршеному самоставленні) (0,70), внутрішній неузгодженості (0,82), вираженому страху соціального контакту.

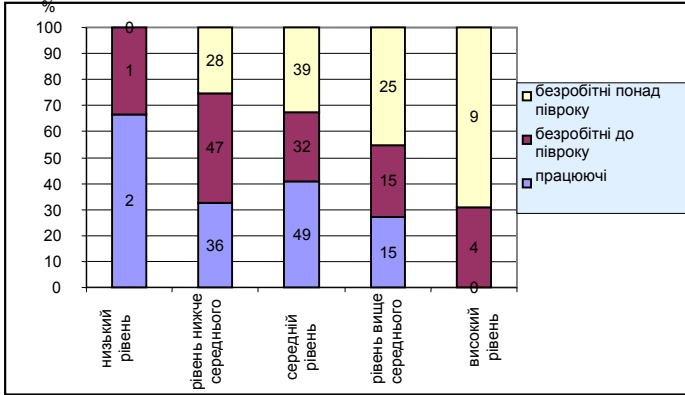


Рис. 4. Деадаптованість працюючих і безробітних

Страх соціального контакту є виявом певного змісту Я-концепції, що поєднується з такими переконаннями: власна нездатність знайти індивідуальний підхід до іншої людини ($r=0,43$), нездатність скласти об'єктивне судження (звідси – здійснити оптимальний вибір) (0,45), відчуття втоми і власної неадекватності (0,54), відчуття страху невдач (0,38), прагнення справити позитивне враження і відповідати всім вимогам (0,56) у поєднанні з незадоволеністю собою, сфокусованість на побутових проблемах (0,30), які поглиблюють відчуття дезадаптованості і відображаються в образі Я.

Обернений зв'язок виявляє дезадаптованість із самоактуалізацією ($r=-0,57$), яка є психологічним корелятом активності безробітних. Це означає, що безробітні у стані дезадаптації не виявляють активності щодо працевлаштування й намагаються зазвичай уникнути вирішення цієї проблеми.

На основі детального аналізу комплексів параметрів, які прийнято вважати характерними, ми з'ясували, що *предиспозицію розвитку дезадаптованості виявляють люди з неузгодженою Я-концепцією, у яких різні образи свого Я не інтегровано в єдиний концептуальний образ*. За даними кореляційного аналізу, із зростанням тривалості періоду перебування в статусі безробітного внутрішня неузгодженість особистості зростає ($r=0,58$, $p=0,05$), посилюється її прагнення будь-що відповідати соціальним вимогам (соціальна бажаність $r=0,38$). При

цьому не йдеться про підвищення власної активності з пошуку роботи, фокусування на результатах пошуку (0,43). Дещо погіршується також самоставлення (0,32), з'являється відчуття втоми, розмивається відчуття ідентичності (0,30).

Вплив тривалості періоду безробіття – це вплив усього комплексу негативних факторів, які можна розглядати як зовнішні і внутрішні умови психологічних змін. Залежно від наявності чи відсутності предиспозицій негативні зміни розвиватимуться не у всіх безробітних.

Під час попередніх досліджень ми виявили, що саме *суб'єктність є запорукою підвищення активності безробітного, вибору ним ефективних стратегій, а відтак успішного подолання ситуації безробіття* [6]. На основі вивчення психологічних властивостей безробітних як суб'єктів життєдіяльності, які вирішують проблему працевлаштування, було розроблено програму психологічного тренінгу “Підвищення рівня суб'єктності особистості в умовах професійного самовизначення”. Апробацію тренінгу було проведено у двох групах за участі 50 переважно “довготривалих” безробітних. Тренінг зазначеної тематики як груповий метод роботи в поєднанні із психологічною консультацією учасників (переважно щодо професійного самовизначення) як індивідуальною формою роботи виявився досить ефективним засобом прискорення працевлаштування “довготривалих” безробітних навіть в умовах економічної кризи, коли кількість вакансій різко скоротилася. За результатами апробації розробленого нами тренінгу, 40 % його учасників працевлаштувалися протягом двох місяців після тренінгу, а загалом протягом чотирьох місяців працевлаштувалися 73 % учасників, і це при тому, що хорошим показником застосування тренінгу вважається, як правило, працевлаштування 40 % учасників протягом чотирьох місяців.

Запропонований нами спосіб роботи є інноваційним. Інноваційність нашого методу полягає не тільки в новому підході до безробітного як до суб'єкта життєдіяльності, який вирішує життєві проблеми (ключовою серед них є проблема працевлаштування), а й у поєднанні групової роботи з індивідуальною у формі надання психологічних консультацій безробітним. При цьому наш підхід до ситуації безробіття спирався на використання під час тренінгу методів різних теоретичних напрямів. Наприклад, когнітивно-біхевіоральний метод передбачав усвідомлення своєї системи ставлень, осмислення проблеми, пошук альтернативних рішень як в індивідуальній, так і в груповій роботі, як у діалогічному режимі (у парах), так і в монологічній формі (розповідь кожного учасника для всієї групи). Для усвідомлення учасниками тренінгу власних ставлень, цінностей і смислів було застосовано метод арт-терапії. Тут під час обговорення артефактів робота проводилася в індивідуальній та індивідуально-груповій формах.

Важливим завданням було не тільки досягти саморозуміння і самоприйняття – акцент ставився також на пошуку оптимального виходу із становища. Наприклад, однією з обов'язкових вправ було малювання на тему “Суть потреби, конкретизація потреби”. При цьому враховувалося, що в безробітного поряд із депривацією професійної потреби депривується цілий ряд інших потреб: від потреби в повазі (зовнішня умова нормальної життєдіяльності особистості) до потреби в автентичності – “бути собою” (внутрішня умова), від потреби в організованості часу (інструментальна) до потреби у власній суспільній корисності (екзистенційна, що не збігається з потребою в суспільно корисній праці, оскільки розуміється як власна користь для людства, світу).

Висновки. На основі аналізу теоретичного матеріалу і результатів експериментального дослідження було виявлено таке:

1. Психологічна допомога у тому вигляді, у якому вона надається сьогодні службою зайнятості, є малоефективною. Проблема надання психологічної допомоги безробітним у службі зайнятості досі залишається не вирішеною.

2. Безробіття викликає ряд негативних психічних станів, які впливають на поведінку безробітних і зумовлюють трансформацію Я-концепції.

3. Цілеспрямована інтегративна, проблемно орієнтована психологічна допомога безробітним, що базується на використанні методів психологічних впливів різних психологічних напрямів через поєднання групової (тренінгової) та індивідуальної (консультативної) роботи на основі виявлення, розвитку і закріплення позитивних психічних станів, може знизити рівень проявів негативних психологічних станів безробітних.

4. Актуалізація психологічного суб'єкта – породження нових моделей взаємодії індивіда чи групи зі світом завдяки актуалізації раніше зафіксованих моделей взаємодії у процесі розвивальної психологічної взаємодії під час психологічного тренінгу – є механізмом формування психологічної готовності до усвідомлюваного працевлаштування.

Література

1. Бендюков М. А. Эмоциональное переживание кризиса занятости / М. А. Бендюков // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 6. Философия, политология, социология, психология, право, международные отношения. – 2008. – № 2. – С. 88–89.
2. Налимова И. Ю. Психологическая коррекция психического состояния женщин – клиентов службы занятости : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / И. Ю. Налимова. – Санкт-Петербург, 2007. – 249 с.
3. Петунова С. А. Социально-психологические особенности адаптации безработных к современным требованиям рынка труда : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / С. А. Петунова. – Чебоксары, 2004. – 201 с.

4. *Плюснин Ю. М.* Социальная психология безработного / Ю. М. Плюснин, Г. С. Пошевнёв. – Новосибирск : ЦСА, 1997. – 84 с.
5. *Некрасова Ю. Б.* Особенности диагностики при реабилитации людей с нарушениями речевого общения / Ю. Б. Некрасова // Вопросы психологии. – 1991. – № 5. – С. 123–129.
6. *Киричук О. В.* Я-концепція особистості в контексті суб'єктно-вчинкової парадигми / О. В. Киричук, В. П. Логвиненко // Збірник наукових праць VI Міжнародної науково-практичної конференції. Ч. 1 / відп. ред. О. В. Киричук. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – С. 85–98.

© Логвиненко В. П.

ФАКТОРИ ЛОЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

О. О. Нагірна, м. Львів

Розкривається зміст поняття лояльності персоналу в комерційних організаціях. Розглядаються фактори, що формують і здійснюють вплив на зміни в лояльності персоналу комерційних компаній, а також форми прояву та демонстрації лояльної і нелояльної поведінки з боку працівника.

Ключові слова: лояльність, фактори, задоволеність, психологічний клімат у колективі, мотивація, кар'єрні орієнтації, задоволеність роботою, психологічна атмосфера.

Раскрывается содержание понятия лояльности персонала в коммерческих организациях. Рассматриваются факторы, формирующие и осуществляющие влияние на изменения в лояльности персонала коммерческих компаний, а также формы проявления и демонстрации лояльного и нелояльного поведения со стороны работника.

Ключевые слова: лояльность, факторы, удовлетворенность, психологический климат в коллективе, мотивация, карьерные ориентации, удовлетворенность работой, психологическая атмосфера.

In the article the concept of loyalty of personnel in commercial organizations is considered; factors which influence on changes in loyalty of personnel of commercial companies are highlighted; forms of display and demonstration of loyal and disloyal conduct are from the side of worker are discussed.

Key words: loyalty, factors, satisfaction, psychological climate, is in a collective, motivation, quarry orientations, satisfaction by work, psychological atmosphere.

Проблема. Ринкова економіка ставить підвищені вимоги до керівників комерційних підприємств як у галузі економіки, так і у сфері управління, психології, соціології. Аналіз світових соціально-економічних процесів дає зрозуміти, що проблеми сучасного управління вже не вирішуються на основі жорстких диференційованих дисциплінарних підходів, що старий стиль управління вже не дає навіть задовільних результатів. Сучасне підприємство потребує сьогодні нових інноваційних підходів в управлінні персоналом, зорієнтованих перш за все на колективний процес діяльності і реалізацію стратегії “залученості”. Отож крилатий колись вираз “Кадри вирішують усе!” дістав у наш час друге дихання. Це стосується і до українського, і до західного менеджменту.

На думку спеціалістів, персонал будь-якого підприємства поділяється на дві групи працівників: 1) що мотивуються переважно прагненням до успіху і 2) що мотивуються здебільшого прагненням уникнути невдачі. Існують культурологічні узагальнення, згідно з якими “західний” персонал підприємства на 75% мотивується прагненням до успіху і на 25% – уникненням невдачі, а “східний”, навпаки, на 25% – прагненням до успіху і на 75% – уникненням невдачі. Разом з тим приблизно 85% українських підприємств регулярно проводять самооцінку, але при цьому мало хто звертає увагу на один з найважливіших чинників якості – власних працівників. Регулярні дослідження задоволеності працівників проводяться лише в 40% підприємств. Залученість працівників визнається вищим пріоритетом фактично на кожному третьому (35%) підприємстві.

Мета статті: розроблення практичних рекомендацій щодо управління персоналом комерційних організацій, удосконалення та формування навичок та умінь фахівців, у переліку яких: формувати управлінський імідж і політику управління персоналом; визначати роль керівника; здійснювати комплексну оцінку персоналу (асесмент-центр); використовувати принципи формування і функціонування команди з урахуванням ціннісно-орієнтаційної єдності колективу, командних критеріїв оцінювання ефективності, чинників, що впливають на ефективність роботи команди.

Наше дослідження є певною мірою спробою вирішити завдання щодо формування основних напрямів управління персоналом комерційної організації як складного і багатоступеневого процесу, а також навчання практичного вирішення складних управлінських завдань. Керівництву комерційної організації перш за все треба навчитися:

- знаходити компетентного працівника;
- виховувати в підлеглих лояльність;

- формувати ефективну команду;
- управляти поведінкою персоналу.

У наш час все більше уваги приділяється лояльності співробітників щодо своєї організації як одній з найважливіших складових успішного бізнесу [1–11]. Зрозуміло, що лояльний працівник вигідніший, ніж нелояльний або байдужий. Проте роботи вітчизняних дослідників, присвячені цьому феномену, поки що одиничні і загалом розрізнені. Досі, наприклад, не вироблено єдиного розуміння щодо організаційної лояльності (як в Україні, так і поза її межами). І це – незважаючи на значну увагу до даного конструкту з боку зарубіжних дослідників. Окрім цього, у всьому світі чималий інтерес останнім часом привертає активний перехід від патерналістської взаємодії з працівниками до партнерської. У зв'язку із цим стають важливими, з погляду формування лояльності, взаємні очікування працівника і організації, а також їх реалізація.

Як бачимо, актуальність цього дослідження пов'язана з необхідністю визначення інструментів, що дають змогу прогнозувати лояльність, і врахування різноманітних факторів розвитку, формування та динаміки лояльності персоналу комерційних компаній, а також добору управлінських дій для її підвищення. Ідеться про потребу в аналізі і систематизації результатів досліджень, на основі яких можна було б запропонувати модель розвитку лояльності персоналу з урахуванням сучасних тенденцій у відносинах працівника і організації. (У моїй дисертаційній роботі теоретично й емпірично досліджено особливості сприймання персоналом елементів організаційної культури, опрацьовано результати розроблення і апробації методів оцінювання лояльності персоналу, дано оцінку значущості фактора лояльності (трудова мотивація і задоволеності працею) в системі інших факторів і параметрів організаційних відносин з погляду формування стратегії управління персоналом комерційних організацій).

Теоретико-методологічною основою дослідження стали концепції, підходи і методи вивчення організаційної лояльності (О. С. Дейнека, Є. Л. Доценко, М. І. Магура, Л. Р. Почебут, О. В. Сидоренко, К. Харський, І. Р. Чумарін, N. Allen, K. Beck, H. Becker, B. Benkhoff, G. Blau, B. Buchanan, A. Cohen, C. Goman, O. Grusky, L. Herscovitch, J. Ivancevich, R. Kanter, J. Meyer, P. Morrow, R. Mowday, L. Porter, M. Sheldon, C. Wilson та ін.), а також праці, присвячені проблемам соціальної і, зокрема, організаційної соціальної психології (Л. О. Верещагіна, Л. Джуелл, О. К. Зав'ялова, Є. М. Ємельянов, М. І. Магура, Р. С. Никифоров, С. Є. Поварніцина, Л. Р. Почебут, А. Л. Свенцицький, В. О. Чикер, Е. Шейн та ін.).

Сучасні дослідники по-різному тлумачать *лояльність* у цілому і *лояльність персоналу* зокрема. *Лояльний* у словнику Даля тлумачиться як “доступний”, “милосердний”, “людяний”, “людинолюбний”, “привітний”, “благородний і правдивий”, “доброзичливий”. Енциклопедія Брокгауза додає до попередньо сказаного законність, вірність обов’язку, принципи, а словник російської мови С. І. Ожегова і Н. Ю. Шведової означає поняттям “лояльний” людину, яка тримається формально в межах законності, у межах доброзичливо-нейтрального ставлення до чогось, до когось. В енциклопедичних словниках це поняття пов’язується, як правило, з виконанням законів, розпоряджень і вимог органів влади і коректністю, відмовою від будь-яких неналежних і недоброзичливих дій. Походить слово із французької мови, де *loyal* означає “вірний”.

Поняття *персонал* виводять від латинського *persona* – особа [12]. В енциклопедичних словниках “персона” розглядається як особа, важлива постать. Словник Даля говорить про персону як про людину, особу, постать. У тлумачному словнику Ожегова і Шведової слово “персонал” означає особовий склад працівників установи або підприємства, складові групи за професійними або службовими ознаками.

Синонімами *лояльності персоналу* можуть бути терміни “надійність”, “патріотизм”, “дисципліна праці”, “благонадійність”, “благонаміреність”, “конвенціоналізм”. Тому лояльність персоналу часто згадують у контексті розмови про мотиви і мотивацію персоналу до професійної діяльності. Можна також розглядати паралельно такі поняття, як “корпоративна культура”, “організаційна культура”, “ідеологія компанії”, “філософія компанії”, “місія компанії”, “соціально-психологічний клімат у колективі компанії”.

Отже, лояльність персоналу може означати в загальному розумінні доброзичливе, коректне, щире, поважне ставлення до керівництва, інших осіб, їхніх дій, до компанії в цілому, свідоме виконання працівниками своєї роботи відповідно до цілей і завдань та в інтересах компанії, а також дотримання норм, правил і зобов’язань, у тому числі неформальних, щодо компанії, керівництва, працівників та інших суб’єктів взаємодії.

Прихильність працівників до своєї організації є психологічним станом, який визначає очікування, настановлення працівників, особливості їхньої робочої поведінки і те, як вони сприймають організацію. Прихильність до організації передбачає ідентифікацію, залученість, лояльність.

Ідентифікація – це гордість працівників за свою організацію, визнання ними її організаційних цілей. Ідентифікація залежить від того, якою мірою співробітники:

- поінформовані про стан справ в організації і перспективи вирішення значущих для них проблем;
- усвідомлюють єдність власних цілей і цілей організації;
- пишуться самим фактом своєї роботи в цій організації;
- вважають справедливою оцінку своєї праці з боку організації.

Залученість – бажання працівника докладати особистих зусиль, прагнення зробити свій внесок як члена організації в досягнення її цілей. Залученість може бути досягнута за умови, що робота викликає у людей:

- готовність, якщо цього вимагають інтереси організації, докладати додаткових зусиль, не обмежуватися при цьому посадовими інструкціями;
- відчуття самоповаги, засноване на задоволеності своїми професійними досягненнями і своєю роботою;
- зацікавленість у досягненні значущих для організації робочих результатів, відповідальність за результати своєї роботи.

Лояльність – це емоційна прихильність до організації, бажання залишатися її членом. Лояльність щодо організації передбачає, що виконувана робота викликає у співробітників:

- задоволеність самим змістом роботи;
- відчуття уваги і турботи з боку організації;
- задоволеність своєю кар'єрою в організації;
- упевненість у доцільності тривалої роботи в цій організації.

Рівень прихильності працівників залежить від того, з якою інтенсивністю у них виявляється кожен із трьох складників прихильності до організації.

Рівень прихильності працівників та настановлення, що стоять за цим, і трудові цінності значною мірою визначають ступінь сприйнятливості персоналу як щодо зовнішніх (зарплата, пільги, робочі умови і т. ін.), так і щодо внутрішніх (зміст виконуваної роботи, можливості професійного зростання, визнання й оцінка досягнень) стимулів. Прихильні працівники більшою мірою схильні до прояву творчості та ініціативи. І все це формується та розвивається в понятті *корпоративної культури компанії*.

Існує чимало факторів, які впливають на бажання чи небажання працівника бути членом певної організації та сумлінно виконувати свою роботу. Тобто в ролі “фактора” може виступати все те, що тою чи іншою мірою впливає на ступінь задоволеності працею [9, с. 57].

На основі аналізу змістових теорій мотивації А. Маслоу, К. Альдерфера, Ф. Герцберга ми виділили дві групи факторів, що викликають задоволеність або незадоволеність працею та водночас впливають на формування лояльності працівників: 1) внутрішні особистісні

(психологічні особливості особистості працівника); 2) зовнішні ситуаційні (особливості організаційної культури компанії) (див. [4. с. 177]).

Цю класифікацію і було покладено в основу нашого дослідження. Зокрема, до внутрішніх особистісних факторів віднесено базові мотиви особистості, кар'єрні орієнтації та задоволеність роботою, до зовнішніх ситуаційних – тип організації, елементи корпоративної культури, атмосферу в колективі та соціальні характеристики працівника. Одні із цих факторів впливають на умови трудової діяльності персоналу, інші – на вимоги до цих умов. Формування соціально-психологічного клімату залежить також від ряду факторів макро- і мікросередовища.

Фактори макросередовища – це те суспільне тло, на якому будуються і розвиваються відносини людей:

1) суспільно-політична ситуація в країні – ясність і прозорість політичних та економічних програм, довіра до уряду тощо;

2) економічна ситуація в суспільстві – баланс між рівнями технічного і соціального розвитку;

3) рівень життя населення – баланс між заробітною платою і рівнем цін, споживча здатність населення;

4) організація життя населення – система побутового і медичного обслуговування;

5) соціально-демографічні показники – задоволення потреб суспільства і виробництва в трудових ресурсах;

6) регіональні особливості – рівень економічного і технічного розвитку регіону;

7) етнічні процеси – наявність міжетнічних конфліктів або, навпаки, міжнаціональна злагода.

Фактори мікросередовища – це матеріальне і духовне оточення особи в організації. Серед мікрофакторів виокремлюють:

1) об'єктивні – комплекс технічних, санітарно-гігієнічних, управлінських елементів у кожній конкретній організації;

2) суб'єктивні, або соціально-психологічні: а) формальна структура – характер офіційних і організаційних зв'язків між членами групи, офіційні ролі і статуси членів групи; б) неформальна структура – наявність товариських контактів, співпраці, взаємодопомоги, дискусій, суперечок, стиль керівництва, індивідуальні психологічні особливості кожного члена групи, їхня психологічна сумісність.

У кожної людини виробляється власне внутрішнє ставлення до своєї праці і колег по роботі, власні настановлення щодо праці та організації. Це ставлення залежить від виховання, життєвого досвіду, соціального оточення. Сукупність настановлень усіх членів колективу (настановлення на дружелюбність і співпрацю або, навпаки, ворожість,

неприятнь, самоізоляцію) створює загальну психологічну обстановку. Ніщо так не заважає справі, як поганий настрій під час роботи і ворожість з боку колег. Тоді починає спрацьовувати ефект “соціальної інгібіції” – і мотивація до праці різко падає. Це погіршує виробничі показники значно більше, ніж, наприклад, відставання в рівні автоматизації, упровадженні передових технологій або неналежні економічні умови. Від мотивації і настрою людей залежать їхні ініціатива, творчий пошук, винахідливість.

Судити про соціально-психологічний клімат в організації можна за таким показником, як *задоволеність-незадоволеність* її працівників. Потрібно знати: задоволені або незадоволені окремі працівники своїм статусом, заробітною платою, змістом своєї праці, відносинами в організації. На психологічному рівні задоволеність виявляється у співвідношенні суб’єктивних оцінок того, що людина віддає фірмі, і того, що вона отримує натомість. Задоволеність-незадоволеність людини роботою може бути зумовлена різними обставинами. Серед них найбільш істотними є такі:

- характер праці;
- розмір заробітної плати;
- престиж професії;
- перспективи підвищення кваліфікації, розряду, посадового статусу;
- специфічні особливості та умови роботи: місце розташування організації; багато друзів серед колег; зручний режим роботи; шанований і навіть знаменитий керівник і т. ін.;
- супутні можливості цікавих зустрічей, порядок; можливість навчитися чогось нового, про щось дізнатися.

Аналіз статистичних даних, отриманих у результаті дослідження (опитувань) задоволеності, показав, що і фактори, які працівники відносять до розряду важливих для себе, і фактори, які реально впливають на задоволеність і лояльність персоналу, однаково формують лояльного/нелояльного працівника комерційної установи, навіть якщо люди і не усвідомлюють їх значення. Виявилось, що для кожної компанії характерний свій специфічний “мотиваційний профіль”. Провідні фактори, які мотивують співробітників конкретної компанії, як правило, відповідають не тільки особливостям її діяльності, а й прийнятим у ній цінностям, організаційній культурі, що склалася. Наприклад, в одній компанії основним фактором виявилася робоча атмосфера, оскільки у її працівників багато спільних інтересів, вони активно спілкуються (у тому числі і за межами офісу), а питання ділового характеру часто вирішують завдяки відносинам співпраці, що склалася. Для цих людей винятково важливі взаємини з колегами, тому

основний фактор їх утримання – сприятлива психологічна атмосфера в колективі. В іншій компанії сильними сторонами, як виявилось, є структурованість, розробленість процедур і визначеність цілей, тому для її працівників дуже важливі *ефективна організація діяльності і розуміння того, наскільки вони успішні*. Розробляючи систему утримання, тут важливо зробити акцент на *якості управління*, зокрема своєчасній постановці конкретних цілей, регулярному наданні зворотного зв'язку про результати діяльності. У таких компаніях, як правило, багато можливостей для кар'єрного зростання працівників. Орієнтована на досягнення людина відчуває себе в них комфортно. Але якщо в таку компанію прийде людина, для якої важлива насамперед свобода в ухваленні рішень, дух підприємництва, неформальність відносин, то вона там не приживеться – “не пустить коріння”.

Результати дослідження свідчать про те, що задоволеність працівників роботою в компанії пов'язана з рівнем їхньої лояльності, зокрема з таким її компонентом, як *готовність і далі працювати в цій організації*. Тобто, впливаючи на ключові фактори мотивації, менеджери дістають можливість оптимізувати чисельність персоналу, знижувати плінність кадрів, підвищувати продуктивність праці в організації.

Якщо компанія має привабливий імідж, їй легше знаходити й утримувати потрібних працівників (правда, не у всіх власників бізнесу виходить намалювати правдивий “автопортрет”). Цього року зусилля компаній по створенню і просуванню своїх брендів працедавців особливо помітні: зазнаючи труднощів із заповненням вакансій, вони активно прагнуть продемонструвати кандидатам – потенційним співробітникам – свої ключові переваги. Правильно заявивши про себе на ринку, показавши свої цінності, унікальність організаційної культури і стилю управління, простіше привернути й утримати “своїх” працівників, які зможуть легше і швидше адаптуватися до корпоративної культури, приймуть її цінності.

Висновки. Серед факторів, що впливають на формування, розвиток і підтримання лояльності персоналу, є зовнішні і внутрішні, об'єктивні і суб'єктивні, або фактори макро- і мікросередовища. Усі фактори щодо можливості керувати ними можна об'єднати у дві групи: керовані і некеровані (або малокеровані). Лояльність персоналу може бути позитивною, негативною або її як такої взагалі може не бути (“нульова” лояльність).

Залежно від сили впливу фактору і його значущості для працівника діяльність останнього може змінюватися. Впливати на лояльність персоналу та змінювати динаміку цього процесу можна за допомогою впровадження та/або введення необхідних інновацій у кадровій, моти-

ваційній, тренінговій політиці компанії, через формування її корпоративної культури та політики корпоративних цінностей.

Наукова новизна дослідження полягає в обґрунтуванні концепції організаційної лояльності як соціально-психологічного настановлення, що є сукупністю відчуттів та емоцій щодо організації і виявляється в прийнятті та схваленні організаційних цілей, цінностей, норм тощо і добровільній активності на користь організації, бажанні й далі працювати в ній. Концепція висвітлює проблему під кутом знань про реактивну і проактивну людину.

Практична значущість нашого дослідження видається цілком очевидною. Отримані результати можна використовувати в організаціях для розроблення комплексу заходів щодо збереження та зміцнення лояльності співробітників (через визначення психологічних факторів лояльності персоналу компанії). Створений у результаті дослідження інструментарій дасть змогу виявляти причини нелояльності працівників, прогнозувати їхню лояльність вже на етапі підбору персоналу і створювати відповідні програми її підвищення. За допомогою запропонованої моделі можна не тільки оцінювати організаційну лояльність уже працюючих співробітників, а й прогнозувати ставлення нових працівників до організації, а також розробляти як колективні, так і індивідуальні системи матеріальної та нематеріальної мотивації. Запропоновані методики стануть у пригоді при обчисленні індексів кар'єрної і мотиваційної привабливості організацій, які зможуть завдяки цьому оцінювати своє становище на ринку праці, а потенційні пошукачі робочих місць – вибирати найпривабливіше місце роботи.

Література

1. *Бойдаченко П. Г.* Служба управління персоналом / П. Г. Бойдаченко. – Новосибірськ : ЭКО, 1997. – 495 с.
2. *Глазов М. М.* Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента / М. М. Глазов, И. П. Фиров, О. Н. Истомина. – М. : Андреевский издат. дом, 2007. – 251 с.
3. *Грабская И.* Мотивация персонала: непростая арифметика в условиях кризиса / И. Грабская // Менеджер по персоналу. – 2009. – № 6. – С. 55–59.
4. *Сиглиано Дж.* Цена лояльности / Джеймс Сиглиано, Маргарет Джорджиadis // Вестник McKinsey. – 2004. – № 1. – С. 18–24.
5. *Доминяк В.* Как предсказать организационную лояльность: модель оценки / В. Доминяк // Управление персоналом. – 2006. – № 13. – С. 62–68.
6. *Кибанов А. Я.* Основы управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 304 с.
7. *Ковров А. В.* Лояльность персонала / А. В. Ковров. – М. : Бератор, 2004. – 165 с.
8. *Овчинникова О. Г.* Лояльность персонала / О. Г. Овчинникова // Управление персоналом. – 2006. – № 10 (спец. вып.). – 96 с.

9. Патрушев В. Д. Удовлетворенность трудом: социально-экономические аспекты / В. Д. Патрушев, Н. А. Калмакан ; Ин-т социологии. – М. : Наука, 1993. – 112 с.
10. Потеряхин А. Виды лояльности персонала / А. Потеряхин // Справочник кадровика. – 2005. – № 12. – С. 84–87.
11. Потеряхин А. Лояльность персонала как условие профессиональной мотивации / А. Потеряхин // Справочник кадровика. – 2005. – № 5. – С. 88–93.
12. Войтек В. І. Психологічний словник / В. І. Войтек. – К. : Вища школа, 1982. – 216 с.

© Нагірна О. О.

ІСТОРИКО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВІДСТЕЖЕННЯ ДИНАМІКИ ПРЕСТИЖНОСТІ ПРОФЕСІЙ (ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕНЬ)

М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська, м. Київ

Проведено аналіз досвіду вивчення престижності професій у зарубіжних дослідженнях за останні 90 років, виокремлено дві хвилі популярності дослідження престижності професій: з кінця 60-х до 80-х років у межах соціології та з початку тисячоліття донині як міждисциплінарної проблеми з поглибленим вивченням психологічних механізмів. У результаті сформульовано низку гіпотез для подальшого дослідження індивідуальних, вікових та гендерних відмінностей в оцінці престижності професій, а також використання рейтингу престижності як інструменту дослідження широкого кола соціальних феноменів, у тому числі управління ринком праці.

Ключові слова: престижність професій, соціальний статус, індекс престижності професій, міжнародний стандарт престижності професій, координованість ринку праці.

Проведен анализ опыта изучения престижности профессий в зарубежных исследованиях последних 90 лет, выделены две волны популярности исследований престижности профессий: с конца 60-х до 80-х годов в социологии и с начала тысячелетия и до наших дней – как междисциплинарной проблемы с углубленным изучением психологических механизмов. В результате сформулирован ряд гипотез для дальнейшего исследования индивидуальных, возрастных и гендерных отличий в оценке престижности профессий, а также использования рейтинга престижности как инструмента изучения широкого круга социальных феноменов, в том числе управления рынком труда.

Ключевые слова: престижность профессий, социальный статус, индекс престижности профессий, международный стандарт престижности профессий, координированность рынка труда.

The analysis of the researches of occupational prestige in foreign studies during the last 90 years is presented. Two waves of popularity of occupational prestige research are singled out: first, from the late 60s to 80s in sociology, second, from the beginning of the Millennium until the present day – as an interdisciplinary problem-depth study of the psychological mechanisms. As a result, several hypotheses for further research are formulated about individual, age and gender differences in of occupational prestige evaluating, as well as about using the prestige rankings as a tool for studying a wide range of social phenomena, including the labor market management.

Key words: occupational prestige, social status, occupational prestige index, international standard of prestige occupations, co-ordination of labor market.

Проблема оптимізації зусиль суспільства з підготовки кадрів і забезпечення людськими ресурсами виробництва потребує врахування впливу такого чинника, як стихійні уявлення населення про престижність професій.

Мета статті: історико-теоретичний аналіз проблеми відстеження динаміки престижності професій на матеріалах англосмовної наукової літератури.

Історія перших соціологічних досліджень престижності професій (1920 – 1960-ті роки)

Основний напрям дослідження престижності професій сформувався в соціології в межах теми вивчення соціальної стратифікації суспільства. Рівень престижності професії розглядався як один з основних показників соціального статусу, а відтак і належності до певної соціальної страти в суспільстві. Найбільш визначною знахідкою в галузі соціальної стратифікації стало виявлення консенсусу щодо оцінювання престижності професій. Про наявність такої ієрархії професій уперше повідомив американський дослідник Джорж Каунтс (George Counts) у 1925 р. З тих пір у більшості досліджень цей феномен було підтверджено, а найбільш впливовими вважають результати досліджень Національного центру з дослідження громадської думки, які проводилися з 1947 р. (Reiss et al., 1961). Ці дослідження продемонстрували, що ієрархія престижності професій є дуже стабільною в часі. Наприклад, кореляція між даними Каунтса і Ходжа (Hodge, 1964), зібраними з інтервалом у 39 років, мала кількісне вираження 0,93. Ці ж дані показали, що ієрархія престижності професій практично не змінюється під впливом таких чинників, як соціально-демографічні відмінності між суб'єктами оцінювання (належність до певного класу, вік, місце проживання і т. ін.). Крім того, ієрархія престижності професій є досить схожою в різних країнах. Кроскультурні порівняння

показали, що кореляції мають досить високі кількісні значення, досягаючи 0,80 (Ramsey and Smith, 1960; Hodge et al., 1964).

Разом з тим існують деякі відмінності в сприйманні престижності професій, особливо серед так званих середніх рангів – тих професій, що перебувають у центрі ієрархії; вони мають найвищий рівень варіативності порівняно з найпрестижнішими професіями і тими, престижність яких оцінюється найнижче [1]. Надалі питання стабільності рейтингу престижності професій привертало чималу увагу. Так, було створено міжнародну стандартизовану шкалу престижності професій. Цей інструмент використовували для розв'язання політико-економічних питань у багатьох країнах у першу чергу завдяки Д. Трейману [2], який запропонував стандарт на основі уявлень респондентів як частини колективного свідомого, стабільного і незалежного від демографічних чинників. А втім, залишається досить багато питань щодо природи престижності професій, особливостей формування образу престижності, соціальних і демографічних відмінностей престижності професій тощо. Ця тема не сходить зі сторінок фахових журналів і донині, що дає змогу виокремити в аналітичному огляді низку підтем, які покладено в основу структури подальшого тексту.

Вікові особливості сприймання престижності професій (канадське дослідження Бекстера в 1970-х роках)

Одним із ключових для нашого дослідження питань є проблема вікових особливостей формування образу престижності професій. Чи не найперше спеціальне емпіричне дослідження з цієї теми було проведено в Канаді, де склалася потужна соціологічна спільнота, що опікувалася темою престижності професій. Як зазначає канадський дослідник Е. Бекстер, у літературі побутує думка, що ієрархію престижності професій діти засвоюють до старшого підліткового віку внаслідок формування уявлення про винагороди (зарплатню, безпеку і т. ін.), пов'язані з певними професіями. Які саме винагороди оцінюються найвище – пов'язано з культурним контекстом. Цю гіпотезу було покладено в основу емпіричного дослідження: 201 школяра (хлопчиків) віком від 9 до 18 років із сімей “білих” і “блакитних комірців” (зміна культурного контексту) просили оцінити 12 професій за їхнім рівнем престижності та різним типом винагород. Результати показали, що чим старші діти, тим більше їхня оцінка престижності відповідає оцінкам дорослих. Проте не виявлено зв'язку відповідності між оцінкою винагород і віком, а також між оцінкою винагород і культурним контекстом. Серед низки пояснень отриманих результатів наголошується на такому: розуміння престижності – це раціоналізація, яка

варіює залежно від культурного контексту і змінюється з часом [1]. Такий висновок переводить проблему престижності професій у поле психології і спрямовує на вивчення соціально-психологічних чинників формування образу престижності як такої і престижності окремих професій.

Розбіжність індексу престижності професій і соціоекономічного статусу (американські дослідження 1990-х років)

У ході вивчення престижності професій як індикатора соціально-економічного статусу було накопичено значні масиви досить суперечливих даних, які вже складно пояснити в межах моделі соціальної стратифікації суспільства. Так, соціологи Роберт Хаусер і Джон Роберт Воррен опублікували в 1997 р. статтю в журналі “Методологія соціології”, в якій порівняли результати перепису населення 1990 р., що містив дані щодо доходів громадян різних професій, із результатами соціологічних досліджень 1989 і 1994 років. Завданням дослідження було порівняти соціоекономічний індекс та індекс престижності професій. У результаті виявилось, що більшість масових професій, особливо тих, у яких зайняті переважно жінки, не відповідають типовим зв’язкам між престижем, освітою і доходом. Відповідність між престижем і соціоекономічними характеристиками престижності може бути покращено шляхом статистичних трансформацій змінних. Однак у початковій моделі професійної стратифікації, валідизованій щодо престижності, соціоекономічний індекс має наразі обмежену цінність. Він надає занадто високої ваги професійному доходу та ігнорує інтер-генераційні (між-поколінні) зв’язки між професійною освітою і професійними доходами. Лише рівень професійної освіти дає змогу визначити головний вимір професійного престижу як усередині покоління, так і між ними. Дослідники доходять висновку, що суміш індексів професійного соціоекономічного статусу є науково застарілою [3].

Американські вчені Нейл МакКіннон і Том Лендфорд переглянули значення престижності професій на основі соціально-психологічної теорії ідентичності. Використовуючи порівняння даних, отриманих у Канаді і США, вони проаналізували, якою мірою освіта і рівень доходів впливають на судження про престижність професії, викликаючи емоційні асоціації (почуття щодо вагомості, потужності, емоційної ресурсності професійної ідентичності). Вони оцінювали також, якою мірою соціальні почуття і сентименти є незалежною детермінантою престижу. Це дослідження було зорієнтоване на розв’язання означених суперечностей щодо нормативного змісту рейтингу престижності професій. Головний здобуток цього дослідження полягає в тому, що моральна вартість (для вимірювання використову-

ється оціночна шкала семантичного диференціала) є детермінантою престижності професій з низьким і середнім, але не з високим рівнем освіти та доходу. Для високого рівня доходів і освіти емоційна складова моральної вартості не справляла значного впливу на визнання професії престижною. Також виявлено, що вплив освіти на рівень престижності є прямим і когнітивним, тоді як пропорція загального доходу і престижності професій опосередковується через почуття дієвості (могутності, сили, ефективності) фаху. Результати, отримані у двох країнах, що порівнювались у дослідженні, були дуже схожими. Єдиним винятком було те, що моральна вартість виявилася більш сильною детермінантою престижу в США, ніж у Канаді, що дослідники пов'язують із ціннісними відмінностями між країнами, описаними в літературі [4]. Таким чином, проблема престижності професій виокремлюється в самостійну, перетворюється з внутрішнього інструменту вимірювання соціально-економічного статусу людини, який визначає її належність до певної суспільної страти, на предмет міждисциплінарного дослідження. Актуальність проблеми престижності професій у сучасному контексті набуває іншого забарвлення.

Престижність професій розглядають сьогодні як чинник регулювання ринку праці, евристику дослідження широкого кола сучасних реалій життя людини, а не лише в межах концепту стратифікації. Одним із досліджень, характерних для цього методологічного зсуву, що відбувся в дослідженні престижності професій, було вивчення процесу формування економічних уявлень. Том Ленфорд досліджував також важливість процесів праці, ринку праці, домашнього життя (домашнього ринку) та робітничих субкультур як соціально-демографічних характеристик формування економічних уявлень у канадських робітників. Порівнявши дані, отримані в 1982 р. у межах проекту вивчення класової структури, і дані 1984 р., отримані в ході вивчення національних виборів, він дійшов висновку, що розвиток внутрішнього ринку праці в межах фірм (зокрема впровадження стосунків внутрішнього замовника і виконавця) значною мірою впливає на формування широкого кола економічних уявлень, принаймні не меншою мірою, ніж минула і теперішня належність до певних класів. Разом з тим понятійний зміст праці, а також рівень соціального контролю, який існує на робочому місці, мало впливають на формування економічних уявлень робітників. Тож підхід до класової стратифікації, яка фокусується на життєвому досвіді особистості, вважає Т. Ленфорд, може допомогти правильно зрозуміти зразки класової мобілізації робітників у сучасній Канаді [5]. У зв'язку із цим варто в дослідженні престижності професій послуговуватися інформацією не тільки про теперішню професію респон-

дента, а й про його попередній професійний досвід, щоб мати можливість проаналізувати взаємовпливи в масштабі життєвої перспективи.

Вивчення особливостей методів оцінювання престижності

Німецькі психологи Бернад Орт і Бернд Вегенер на початку 1980-х років поставили завдання вивчити особливості оцінювання престижності професій залежно від способу оцінювання, який пропонується респондентам: кількісно оцінити престижність професії в балах чи визначити рейтинг престижності професії.

Постановка цього завдання зумовлена тим, що найчастіше для оцінювання престижності професій у соціологічних дослідженнях використовувалися методи, які базувалися на інтуїтивному вимірюванні респондентом ієрархії професій. Цей “репутаційний” підхід походить від опису стратифікаційної системи через оцінювання соціальної позиції (як правило, вираженої через професію), зроблене великою кількістю респондентів, які є частиною цієї системи. Як менш популярні використовувалися також підходи, засновані на даних про характеристики професій (Duncan, 1961) [6], або індикатори, похідні від аналізу патернів взаємодії (Laumann, 1966) [7]. Шкали престижності професій базуються переважно на встановленні респондентами рейтингу категорій (певних професій). Такі методичні підходи застосовувалися в дослідженнях А. Ройса (1961) [8], Ходжа, Сігела і Россі (1964) [9] та ін. Ці процедури найчастіше використовуються в соціальних науках для вимірювання суб’єктивних феноменів. Щоправда, для вимірювання атиюдів серйозну альтернативу категоріальному рейтингу складає кількісне оцінювання кросмодальної відповідності. Цей спосіб оцінювання запозичений із сенсорної психофізики, тобто походить від ситуації лабораторних експериментів, але його можна використовувати в багатьох польових дослідженнях. Навіть у масових опитуваннях інколи використовують непрямої кросмодальний спосіб оцінювання за суб’єктивною шкалою через довжину лінії, без зазначення якихось цифр. У випадку такого кількісного оцінювання на відміну від категоріального рейтингу респондент не забезпечений жодними категоріями, які допомагали б йому дати оцінку. Він вільний використовувати будь-які цифри із власного “континууму цифр”, але має обов’язково обрати цю цифру, виходячи із сприймання пропорції сили стимулу. Тому стимул, який представлено першим, часто стає точкою відліку. Так, престижність лікаря може оцінюватися як у два рази вища від престижності, наприклад, клерка, і тому підбирається відповідна цифра, що у два рази більша. Інструментом оцінювання стає внутрішня суб’єктивна пропорція. У випадку визначення рейтингу категорій, навпаки, суб’єкт вимушений виробляти власне судження,

виходячи із сприймання відмінностей між певними категоріями за їхньою силою. Тобто використовується суб'єктивна шкала інтервалів.

Проте, виходячи з переконаності, що респонденти дотримуються інструкції, більшість дослідників не вивчали питання, а чи дійсно при оцінюванні престижності професій такими способами суб'єкти вчиняють саме такі дії. Дослідження було спрямоване на підтвердження гіпотези про те, які саме дії виконуються респондентами при оцінюванні престижності професій двома способами: кількісному і рейтинговому. Оскільки в психофізичних лабораторних експериментах було виявлено типологію респондентів за їхньою здатністю виконувати такі два види завдань, дослідники планували підтвердити, що і в польових дослідженнях, спрямованих на оцінювання соціальних явищ, також можуть бути індивідуальні відмінності респондентів.

У дослідженні взяли участь 46 осіб обох статей, двох вікових категорій (16-35 років і старші 36 років), враховувався також рівень освіти. Як стимули було використано 16 професій зі стандартної міжнародної шкали престижності професій Д.Треймана [2]. Для рейтингового оцінювання було взято лише 9, щоб зменшити кількість необхідних парних порівнянь: ручна жіноча робота, конструктор, електрик, автомеханік, клерк, учителька початкових класів, інженер, викладач вищої школи, лікар (ці професії мали приблизно однаковий інтервал престижності одна щодо одної згідно зі шкалою, отриманою за національною вибіркою). Кожен із досліджуваних виконував чотири завдання: кількісне оцінювання престижності за допомогою довжини ліній, вивчення рейтингу професій, оцінювання пропорції престижності в 36 парах (створених із 9 відібраних професій) і кількісне оцінювання різниці престижності між парами професій за 20-бальною шкалою. Кожного досліджуваного перевірили щодо його вміння оцінювати пропорцію (за допомогою тренування на простих завданнях оцінювання величини кола).

У результаті було виявлено, що для більшості досліджуваних кількісне оцінювання і рейтингове оцінювання престижності професій можна розглядати як цілком відповідні, коефіцієнт кореляції цих двох моделей досягає значення 0,90. Якщо порівняти узагальнені дані по вибірці, то рівень кореляції цих двох оцінок значно нижчий – 0,69. Додатково було виявлено, що в разі оцінювання за 9-бальною шкалою відхилень від математичної моделі процесу суб'єктивної пропорції значно менше, ніж у разі оцінювання за 20-бальною шкалою. Приблизно таку ж відмінність було отримано і в психофізичних експериментах. Щодо когнітивних дій, завдяки яким виконуються два види оцінювання, було зроблено висновок, що змішана модель дій більшою мірою відповідає отриманим даним. Тобто, імовірніше, що

досліджувані не повністю (відповідно до інструкції) виконують інтелектуальні дії, принаймні не завжди, коли ставиться завдання визначення рейтингу, використовується інструмент оцінювання інтервалів, а у випадку кількісного оцінювання – суб'єктивна пропорція.

Детальніший аналіз індивідуальних відмінностей підтвердив, що, як і в психофізичних експериментах, можна виокремити чотири типи респондентів: 1) ті, що успішно використовують внутрішню пропорцію та інтервальну шкалу, – 14 осіб, 2) ті, що успішно працюють лише з пропорцією, – 9 осіб, 3) ті, що успішно виконують лише диференційні інтервальні завдання, – 9 осіб, 4) ті, що виконують завдання, не користуючись ні пропорцією, ні інтервалом, – 14 осіб. Ця типологія може пояснити переважну більшість варіацій даних, що підтвердив факторний аналіз (два фактори охоплюють 71 % дисперсії).

Підбиваючи підсумки, дослідники стверджують: як і в психофізичних експериментах, так і для суб'єктивного шкалювання атитюдів (щодо соціальних явищ) доцільно використовувати кількісне оцінювання. Проте значних переваг цей метод не дає, оскільки обидва методи не мають значущих відмінностей. Зауважимо при цьому, що досить велика кількість досліджуваних, виконуючи завдання, обирають інший, не передбачений дослідниками, шлях. Дослідники вважають необхідним враховувати індивідуальні відмінності суб'єктів, аби запобігти непорозумінням при інтерпретації отриманих на великій вибірці даних [10].

Зважаючи на результати проведених досліджень, видається доцільним використати описану модель типологізації респондентів для аналізу відмінностей між відкритим рейтингом престижності професій, отриманим як відповідь на запитання: які професії Ви вважаєте найпрестижнішими? – і рейтингом престижності, визначеним на основі 9-бального оцінювання списку професій, отриманих у попередніх дослідженнях престижності професій в Україні.

Крім того, варто продовжити дослідження внутрішніх механізмів виконання завдань масових опитувань, адже залишається незрозумілим, завдяки яким інтелектуальним діям виконують завдання оцінювання більше третини досліджуваних, які не користуються ні моделлю внутрішньої пропорції, ні інтервальними шкалами.

На завершення історичного екскурсу в дослідження престижності професій зарубіжними авторами зазначимо, що протягом досить тривалого часу престижність професій залишається актуальною дослідницькою темою. Накопичено багатий досвід вивчення престижності професій різними методами, визначено оптимальні способи оцінювання престижності професій, які покладено в основу створення стандарту престижності професій. Крім того, позначено межі існуючого знання,

що окреслює перспективи розширення досліджень у різних контекстах, а також посилення психологічної спрямованості таких розвідок.

***Гендерні відмінності престижності професій
(канадські дослідження 1980-х років)***

Цікавими видаються результати дослідження гендерних відмінностей в оцінюванні престижності професій. Так, у результаті дослідження, проведеного в 1982 р. канадськими соціологами Браеном Поувелом і Джеррі Якобсом, було виявлено розходження оцінок престижності залежно від того, хто представляє певну професію – чоловік чи жінка. Респондентів просили оцінити престижність професій окремо як виконуваних чоловіками або як покладених на жінок. Виявилось, що оцінки престижності професії в цих двох випадках суттєво відрізняються. Причому складова статі в професії справляє значущий вплив на оцінку престижності не тільки типово жіночих чи типово чоловічих, а й типово а-гендерних професій. Ця відмінність зберігається навіть у межах впливу уявленої зарплатні та освіти на престижність професії, тобто в разі контролю цих традиційних змінних [11].

Трохи раніше, в 1977 р., соціологи з канадського університету Ватерлоо повідомили результати порівняльного дослідження престижності професій за спеціальними опитувальниками, складеними для жіночих професій, для чоловічих професій і за спільним опитувальником професій, незалежно від статі тих, хто є фахівцем. Відмінності було виявлено в ієрархічному порядку престижності професій (за рангами), а також у середніх значеннях бальної оцінки престижності професії в межах жіночого і чоловічого рейтингів [12].

Американські психологи зафіксували гендерні похибки в оцінюванні престижності професій у менш масштабному, але не менш цікавому дослідженні Touhey (1974). На вибірці студентів коледжів було показано, що залежно від їхніх очікувань щодо зростання чисельності жінок, зайнятих престижними професіями (архітектор, професор коледжу, юрист, лікар, науковець), та чоловіків, зайнятих низькопрестижними професіями (домогосподарка, вихователь дитсадка, бібліотекар, регістратор, медсестра, соціальний працівник), статистично значуще змінюються оцінки престижності цих професій. Якщо передбачалося зростання чисельності жінок, то рейтинг престижності змінювався в бік нижчих позицій, і навпаки, якщо передбачалося зростання частки чоловіків у непрестижних професіях, то рейтинг престижності цих професій зростав [13]. Щоправда, стабільність цього феномена виявилася досить низькою, оскільки не вдалось отримати необхідну кількість підтверджень у наступних повторях цих експериментів іншими дослідниками [14]. Разом з тим у масштабних

дослідженнях, проведених в інших країнах, зокрема в Індії, описані гендерні відхилення в оцінці престижності професій було підтверджено на національній вибірці (16000 респондентів) за винятком таких низькостатусних занять, як найманець (пеон) і піхотинець, які в Індії є виключно чоловічими професіями. Природу цих гендерних похибок автори дослідження пов'язують з культурними нормами, зокрема з домінуванням традиційних уявлень (зокрема традиційних для Індії) про те, що найбільш прийнятне заняття для жінки – бути дружиною і домогосподаркою [15].

Як показали у своєму масштабному аналітичному дослідженні гендерних відмінностей престижності професій канадські соціологи Джон Гойдер, Нейл Гаппі і Мері Томпсон, протягом чверті століття (з 1975 до 2000) відбулися значні зміни. Дослідження престижу чоловічих і жіночих професій, проведене в 1975 р., було повторено в 2000-му в тій же місцевості. Якщо в 1975 р. чоловіки випереджали за престижністю жінок на п'ять пунктів, то в 2000 р. такий розрив зовсім зник. Більше того, у багатьох професіях, зокрема орієнтованих на роботу з людьми, за жінками визначається вищий престиж, ніж за чоловіками. Дослідники пов'язують ці зміни в оцінюванні престижу професій із загальними соціальними змінами, що відбулися за цей час, зокрема з конвергенцією статевої типізації професій. Джерела варіацій рейтингів професійного престижу зазнали мінімальних змін, хоча серед респондентів з вищим рівнем освіти виявлено тенденцію нижче (порівняно із загалом) оцінювати престиж професій [16].

Найновіші дослідження гендерних характеристик престижності професій, виконані шведською дослідницею Шарлотою Магнуссон, показують, що існують відмінності між рівнем оплати праці жінок і чоловіків у професіях того ж рівня престижності. Цей феномен порізнному пояснюється чоловіками і жінками. Важливим чинником розуміння цих відмінностей є не сам гендер або наявність подружнього життя, а наявність у сім'ї дітей. Саме в цих умовах з'являються ті обов'язки, які важко комбінуються з професійними, і вони насамперед покладаються на жінку. Найбільше ця закономірність виявляється в умовах професій, що мають найвищий рівень престижності [17].

Сучасні дослідження престижності професій: роль мотивації і самоповаги

У межах попереднього розділу ми включили до огляду деякі сучасні дослідження престижності професій, тобто такі, результати яких опубліковані в новому тисячолітті, принаймні протягом останніх двох десятиліть. Виокремлення цього останнього періоду для детальнішого аналізу зумовлено тим, що питання престижності професій змінило

свій статус у сучасній науці. По-перше, престижність професій стала предметом міждисциплінарного вивчення, активно досліджується за межами соціології; по-друге, тематика, в межах якої вивчається престижність професій, значно розширилась й охоплює тепер не лише питання соціальної нерівності в сучасному суспільстві, а й перетинається з багатьма актуальними темами розвитку професійних спільнот, акультурації мігрантів, управління ринком праці тощо; по-третє, створені при вивченні престижності професій методичні інструменти і концептуальні побудови використовуються як евристики для вивчення психологічних та соціально-психологічних механізмів розвитку багатьох явищ у сучасному суспільстві. Престижність професій, як певна стабільна характеристика масової свідомості, стає орієнтиром для дослідження суспільної динаміки в певні історичні періоди, для вивчення різноманітних організаційних середовищ, розкриття індивідуально-психологічних закономірностей життєвого шляху тощо.

Одним із найвагоміших аспектів трансформації тематики престижності професій є психологізація, тобто поглиблення розуміння психологічних чинників престижності професій, вивчення її зв'язків із низкою психологічних феноменів. В освітянському розрізі найістотнішими для розуміння механізмів розвитку особистості в сучасному полі професій, починаючи з першого професійного вибору, є дослідження зв'язку престижності професій та мотиваційної сфери особистості.

Американські психологи Джон Камеер-Мюллер і Тімоті Джудж та Рональд Пікколо [18] досліджували зв'язок престижності професій, самоповаги та деяких інших чинників зовнішнього кар'єрного успіху протягом перших семи років кар'єри. Дослідження було проведено 1979 р. на національній репрезентативній вибірці, яка включала 12686 осіб віком від 14 до 21 року. Тільки ті, хто дав повну інформацію про наявність досвіду роботи, наміри щодо ринку праці та інвестиції в освіту і тренінги (серед тих, хто досягнув повноліття на момент першого зрізу), були включені до опитування у 1980 і 1987 роках. У результаті скорочення до подальшого аналізу було залучено 1765 осіб. Самоповагу оцінювали за шкалою Розенберга, престиж професії – на основі соціоекономічного індексу Дункана (Duncan, 1981).

Використовуючи теорію ідентичності, дослідники створили динамічну модель зв'язків між чинниками кар'єрного успіху, що показують місце престижності в цих взаємозв'язках. На їхнє переконання, самоповага є як причиною, так і наслідком зовнішнього кар'єрного успіху, але емпіричних досліджень, які визначали б напрям цих ефектів, бракує. Визначення зв'язків між освітою, рівнем престижності професій, доходом і зовнішнім кар'єрним успіхом методом перехресного регресійного аналізу показує, що самоповага підвищує

престиж професії і дохід, але кар'єрні досягнення не змінюють самоповагу [18, р. 204].

Робота є одним із ключових джерел ідентичності в сучасному світі. Якщо простежити історію питання, можна, наприклад, згадати, що в різних мовах існують прізвиська, пов'язані з певною професією чи родом занять. Це підтверджує важливість цієї ознаки у формуванні ідентичності. Для більшості людей професія є найважливішою соціальною та економічною роллю дорослого за межами його сім'ї та дому. Згідно з теорією соціальної ідентичності, індивіди розмірковують щодо себе та інших певними категоріями, так що члени високостатусної групи вважають себе вищими, виходячи з групової ідентифікації, тоді як члени низькостатусних груп мають такі ж чи протилежні реакції. Таким чином люди подають одне одному сигнали щодо їхнього статусу в суспільстві. Згідно з теорією самопослідовності, люди схильні шукати ролі, відповідні їхній самооцінці. Так, люди з високою самоповагою будуть намагатись адаптувати ролі відповідно до позитивного образу самого себе; це стосується передусім вибору роботи, яка сприймається як виклик або повага і вважається в суспільстві високо-статусною. Позитивна самоповага може спрацювати як самосправжнюване пророцтво (я бачу себе як цінну персону, значить я буду цінним працівником), що й буде продемонстровано в кар'єрних досягненнях. І, навпаки, люди з негативним самоіміджем можуть зупинитися на низькостатусній роботі через упевненість у своїй слабкості і через бажання підтвердити свій "бідний" Я-образ.

Визначення високого рівня самоповаги як особистісної риси (за тестом Великої п'ятірки) в дитинстві співвідноситься з кар'єрними результатами, яких люди досягають пізніше у своєму житті. Це підтверджує думку, що саме особистісні настановлення впливають на кар'єрні досягнення.

Загалом самоповагу вважають досить стабільною особистісною характеристикою, проте виділяють окремі періоди в житті, коли тут можуть спостерігатися суттєві коливання. До таких періодів належить і час закінчення школи, коли здійснюється перший професійний вибір, розпочинається становлення професійної ідентичності.

Існує чимало досліджень взаємодії самоповаги і кар'єрних досягнень. Хоч ці дослідження й побудовані за кореляційним принципом, проте в них складно виявити, який із чинників є провідним, тобто першопричиною. Відоме лише одне дослідження, що охоплювало десятирічний період. Масив досліджуваних склали 435 осіб, що закінчили коледж і почали свій трудовий шлях наприкінці 1960-х років (Mortimer & Lorence, 1979). Дослідники не виявили значущих зв'язків між доходом і рівнем самоповаги. До цього дослідження було залуче-

но чоловіків і жінок, а також враховано рівень престижності професії як компонент зовнішнього кар'єрного успіху на додаток до рівня доходів.

У теорії функціональної ролі Т. Парсонса, яку вважають ранньою ітерацією теорії соціальної ідентичності, наголошується, що самоповага відбиває ступінь відповідності особи нормам і очікуванням її культури. Оскільки кар'єрний успіх є центральним для сучасного суспільства, Парсонс відзначає, що люди, які отримали бажану позицію, мають досвід зростання їхньої самоповаги. Цю ідею підтримують також Хогг і Террі, які вважають, що для багатьох людей професійна чи організаційна ідентичності більш наповнені і важливі, ніж приписані ідентичності, які базуються на гендері, віці, етнічних рисах, расі чи національності. Теорія самопослідовності Кормана (Korman, 1970) виходить із того, що люди працюють над тим, щоб досягти ролі, яка була б конгруентною з їхнім Я-образом. Відповідно, що вища самооцінка, то більш привабливими є високопрестижні професії. Виявлений зв'язок дає змогу поглянути на престижність професій, особливо на етапі першого професійного вибору, як на показник загального рівня самоповаги людини, а в розрізі суспільства – певної вікової когорти.

Американський соціолог Бернард Барбер, професор Колумбійського університету, запропонував у 2007 р. нову теорію престижності професій, у якій критично переосмислено ставлення до мотивації і до дефіциту людського таланту, які, на його думку, було недостатньо враховано в попередніх теоретичних конструкціях престижності [19].

Нову шкалу для оцінювання професій у національному переписі запроваджено також на межі тисячоліть у Канаді. Як показує аналіз перепису 2001 р., використання методології, запропонованої американськими дослідниками (шкала Nam – Powers – Boyd), дало змогу створити новий рейтинг професійного статусу для тих професій, які включено в національний професійний класифікатор для потреб статистики в Канаді (чинний з 2001 р.). Цей рейтинг висвітлює нерівність, що існує між групами за соціальними і демографічними вимірами, хоча використання змішаної шкали професійного престижу залишається дискусійним [20].

Отже, психологічні дослідження стали поштовхом для розвитку соціологічних підходів, концепцій, інструментарію.

Сучасні дослідження престижності професій: окремі галузі (юристи, медики)

Цікаві результати отримано в диференційованому дослідженні престижності професії юриста з урахуванням різних спеціальностей, опублікованому в 2006 р. Американські соціологи Едвард Лоуманн і

Джон Гейнц за результатами масштабного опитування юристів міста Чикаго виявили, що престижність різних спеціалізацій професій юридичного профілю не має значущих зв'язків із доходом, який отримує фахівець певної спеціальності. Натомість престиж пов'язується з типом клієнтів, яких обслуговує юрист, і ступенем інтелектуальних викликів, які ставить робота перед представниками тих чи інших юридичних спеціальностей. Дослідники вважають, що оскільки особливістю юридичних професій є те, що фахівцеві постійно загрожує втрата персональної безпеки і, як наслідок, соціального становища, найбільш престижними всередині професії стають ті, які полегшують проведення корпоративних ініціатив, впливають на політичну і професійну владу, зокрема на схеми найму на роботу працівників юридичної галузі [21].

Предметом дослідження став також престиж окремих спеціальностей у медичній галузі. Так, Стефен Рософф і Метью Леоне виявили, що серед медичних спеціальностей дерматологи мають найнижчий статус, причому така оцінка не залежала від життєвого досвіду респондентів [22]. Американські дослідники вивчали, які саме змінні найбільшою мірою визначають рейтинг престижності медичних професій – від масажиста до нейрохірурга – на вибірці у 410 осіб. Виявлено, що така змінна, як оцінка професії словами “важлива для суспільства”, менш прогностична для загального рейтингу, ніж змінна “професія, престижніша за інші”.

Сучасні дослідження престижності професій: динаміка престижності

Канадський дослідник Джон Гойдер провів аналіз динаміки престижності професій за період з 1975 до 2000 р. за матеріалами, зібраними у двох університетах – Кітченер-Ватерлоо та Онтаріо. Це дало змогу переосмислити історичну стабільність престижності професій. Дослідник вважає, що зазвичай дослідники не враховували форму розподілу престижності професій на користь статистичного опису стабільності рейтингової структури. Історичні зміни, що відбулися від 1975 р., можуть бути кількісно охарактеризовані, оскільки насамперед за ці роки змінилися саме форми розподілу престижності, тоді як ранги не зазнали таких значущих змін [23].

Сучасні дослідження престижності професій: роль інститутів освіти

Кроскультурне вивчення статусу професій у зв'язку з освітою в 14 країнах дало змогу виділити чинники, які опосередковують взаємні впливи системи освіти та ринку праці. Роберт Андерсен і Герман Ван де Верфорст виявили два таких чинники опосередкування (модерато-

ри): прозорість системи освіти і координати ринку праці. Прозорість навичок є головним модератором. Так, у країнах, де висока прозорість (ясність, зрозумілість) освітніх систем (широкі можливості обирати життєвий шлях, сильні системи професійної орієнтації, обмежене вербування третіми особами), наявна тенденція характеризувати зв'язок між рівнем освіти і престижністю (статусом) професії. Ця закономірність зберігається навіть якщо враховувати відмінності в рівні координованості ринку праці. Разом з тим координованість ринку праці справляє свій незалежний вплив на пригнічення ефекту освіти щодо професійного статусу. Якщо враховувати обидва чинники, то можна, на думку дослідників, запропонувати два висновки, важливі для політики управління цими галузями: 1) посилення прозорості навичок в освітній системі на основі підвищення диференціації навчання на середньому і третинному рівнях може підсилити зв'язок між освітою та престижем професії за наявного рівня координованості ринку праці; 2) підвищення координованості ринку праці може забезпечити збільшення соціальної інклюзії (включеності) і зменшення нерівності щодо освітніх досягнень [24]

У результаті проведеного аналізу зарубіжних досліджень престижності професій можна зробити такі *висновки*:

Престижність професій почали вивчати з огляду на логіку дослідження соціальних статусів і стратифікації суспільства. Перша хвиля досліджень припала на середину минулого століття і завершилася створенням міжнародного стандарту престижності професій, який базувався на ідеї незмінності рейтингу престижності і незалежності цих оцінок від соціально-демографічних і культурних змінних. Показник престижності професій став важливим індексом моніторингових досліджень.

Пізніше дослідження престижності професій виходять за межі проблем соціальної нерівності і структурування суспільства в соціології, стають предметом міждисциплінарного розгляду з поглибленим вивченням психологічних механізмів у контексті формування економічних понять і регулювання ринку праці, проблем гендерних відмінностей, мотивації, самоповаги тощо. На рубежі тисячоліть спостерігається друга хвиля популярності досліджень престижності, пов'язана з інструментальним використанням міжнародної шкали престижності для вивчення широкого кола пов'язаних феноменів.

Методики вивчення престижності ґрунтуються на інтуїтивному уявленні респондентів про престижність професії. Ні перша, ні друга хвилі популярності тематики престижності не змінюють позицію інтуїтивного ставлення як основи для оцінювання престижності.

У сучасних соціально-психологічних дослідженнях престижності професій динаміка змін рейтингів престижності розглядається як наслідок культурних відмінностей (зокрема під час міграційних процесів), економічного контексту реформ у певних країнах, особливостей саморегулювання певних фахових спільнот тощо.

Координованість ринку праці і освіти є дуже важливою в сучасному світі, де престижність професій перетворюється на інструмент управління майбутнім трудовим ресурсом. Найбільш ефективна така координація в країнах, де зв'язки між освітою і ринком праці будуються на засадах прозорості, а освіта має свою незалежну нішу впливу щодо інформування про професії, а відтак формування образу престижності певних професій.

Попри масштабні дослідження престижності на міжнародному рівні віковій відмінності, роль престижності професій у контексті першого професійного вибору залишаються недостатньо вивченими, що потребує активізації пошуку в цьому напрямі.

Література

1. *Baxter E. H.* Children's and adolescents' perceptions of occupational prestige / E. H. Baxter // *Canadian Review of Sociology / Revue canadienne de sociologie.* – 1976. – May. – Vol. 13, Is. 2. – P. 229–238.
2. *Treiman D. J.* Occupational Prestige in Comparative Perspective / D. J. Treiman. – New York : Academic Press, 1977.
3. *Hauser R. M.* Socioeconomic Indexes for Occupations: A Review, Update, and Critique // *Sociological Methodology / R. M. Hauser, J. R. Warren.* – 1997. – Vol. 27, Is. 1. – P. 177–298.
4. *MacKinnon N. J.* The meaning of occupational prestige scores: A Social Psychological Analysis and Interpretation / N. J. MacKinnon, T. Langford // *Sociological Quarterly.* – 1994. – May. – Vol. 35, Is. 2. – P. 215–245.
5. *Langford T.* Social experiences and variations in economic beliefs among Canadian workers / T. Langford // *Canadian Review of Sociology / Revue canadienne de sociologie.* – 1992. – November. – Vol. 29, Is. 4. – P. 453–487.
6. *Duncan O. D.* A Socioeconomic Index for all Occupations // *Occupations and Social Status / O. D. Duncan ; ed. J. Reiss, Jr.* – New York : Free Press of Glencoe, 1961. – P. 109–138.
7. *Laumann E. O.* Prestige and association in an urban community: An analysis of an urban stratification system / Edward O. Laumann. – Indianapolis : Bobbs-Merrill, 1966. – 218 p.
8. *Reiss O.* Occupations and social status / Albert J. Reiss. – London : The Free Press, 1961. – 305 p.
9. *Hodge R. W.* Occupational prestige in the United States, 1925-1963 / R. W. Hodge, P. M. Siegel, P. H. Rossi // *American Journal of Sociology.* – 1964. – Vol. 70. – P. 286–302.

10. *Orth B.* Scaling occupational prestige by magnitude estimation and category rating methods: A comparison with the sensory domain / B.Orth, B.Wegener // *European Journal of Social Psychology.* – 1983. – Vol. 13. – P. 417–431.
11. *Powell B.* Gender Differences in the Evaluation of Prestige / B. Powell, J. Jacobs // *Sociological Quarterly.* – 1984. – March. – Vol. 25, Is. 2. – P. 173–190.
12. *Guppy L.N.* A comparison of the allocation of male and female occupational prestige / L. N. Guppy, J. L. Siltanen // *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie.* – 1977. – August. – Vol. 14. – Is. 3. – P. 320–330.
13. *Touhey J. C.* Effects of additional men on prestige and desirability of occupations typically performed by women / J. C. Touhey // *Journal of Applied Social Psychology.* – 1974. – Vol. 4. – P. 330–335.
14. *Littig L. W.* Effects of sex ratios on occupational prestige and desirability among black and white university students / L. W. Littig, C. D. Reynolds // *Social Behavior and Personality.* – 1984. – Vol. 12. – P. 115–119.
15. *Nekar S.* Occupational Prestige as a Function of Occupant's Gender / S. Nekar, M. Kolsawalla, T. Zaret // *Journal of Applied Social Psychology.* – 1989. – Vol. 19, Is. 8. – P. 681–688.
16. *Goyder J.* The Allocation of Male and Female Occupational Prestige in an Ontario Urban Area: A Quarter-Century Replication / J. Goyder, N. Guppy, M. Thompson // *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie.* – 2003. – November. – Vol. 40, Is. 4. – P. 417–439.
17. *Magnusson C.* Why Is There a Gender Wage Gap According to Occupational Prestige? An Analysis of the Gender Wage Gap by Occupational Prestige and Family Obligations in Sweden / C. Magnusson // *Acta Sociologica.* – 2010. – June (30). – Vol. 53. – № 2. – P. 99–117.
18. *Kammeyer-Mueller J. D.* Self-Esteem and Extrinsic Career Success: Test of a Dynamic Model / J. D. Kammeyer-Mueller, A. J. Timothy // *Applied psychology: an international review.* – 2008. – № 5 (2). – P. 204–224.
19. *Barber B.* Inequality and Occupational Prestige: Theory, Research, and Social Policy / B. Barber // *Sociological Inquiry.* – 1978. – April. – Vol. 48, Is. 2. – P. 75–88.
20. *Boyd M.* A Socioeconomic Scale for Canada: Measuring Occupational Status from the Census / M. Boyd // *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie.* – 2008. – February. – Vol. 45, Is. 1. – P. 51–91.
21. *Laumann E. O.* Specialization and Prestige in the Legal Profession: The Structure of Deference / E. O. Laumann, J. P. Heinz // *Law & Social Inquiry.* – 1977. – January. – Vol. 2, Is. 1. – P. 155–216.
22. *Rosoff S. M.* The Prestige of Dermatologists / S. M. Rosoff, M. C. Leone // *International Journal of Dermatology.* – 1989. – July. – Vol. 28, Is. 6. – P. 377–380.
23. *Goyder J.* The Dynamics of Occupational Prestige: 1975–2000 / J. Goyder // *Canadian Review of Sociology / Revue canadienne de sociologie.* – 2005. – February. – Vol. 42, Is. 1. – P. 1–23.
24. *Andersen R.* Education and occupational status in 14 countries: the role of educational institutions and labour market coordination / R. Andersen, H. G. Van De Werfhorst // *The British Journal of Sociology.* – 2010. – June. – Vol. 61, Is. 2. – P. 336–355.

© Найдюнов М. І., Григоровська Л. В.

ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ І ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ ОФЦЕРА

В. І. Осьодло, м. Київ

Здійснено теоретичний аналіз проблеми професійної ідентичності особистості. За результатами вивчення проблеми встановлено, що ідентичність може слугувати основним критерієм професійного розвитку суб'єкта праці.

Ключові слова: професійна ідентичність, професійний розвиток, суб'єкт праці.

Осуществлен теоретический анализ проблемы профессиональной идентичности личности. По результатам изучения проблемы установлено, что идентичность может служить основным критерием профессионального развития субъекта труда.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, профессиональное развитие, субъект труда.

The article deals with personality professional identity. For results of study this problem ascertained that an identity can serve as the basic criterion of professional development of subject labour

Key words: professional identity, professional development, subject labour.

Проблема. Загальна активність у професії, успішність професійного становлення суб'єкта праці значною мірою залежать від розвитку професійної ідентичності. Що ж усе-таки означає поняття “професійна ідентичність”? З чим або з ким ідентифікує себе особистість у процесі професійного становлення, коли вибирає той чи інший стиль професійної діяльності, формулює життєві й професійні завдання; яким способом вона їх розв'язує, знаходить смисл діяльності – на ці та багато інших запитань може дати відповідь психологічний аналіз сутності професійної ідентичності.

Незважаючи на постійне зростання інтересу до проблеми професійної ідентичності, питання про природу, структуру, динаміку і функції цього феномена видаються дуже заплутаними. На наш погляд, це пов'язано передусім зі слабкою розробленістю проблеми ідентичності, що позначається на розумінні місця професійної ідентичності в загальній структурі особистості.

У сучасних дослідженнях професійну ідентичність виділяють як основний критерій професійного розвитку особистості і провідну характеристику суб'єкта праці. Така точка зору є результатом розвитку

вітчизняної традиції, що склалася у психології праці, логіки осмислення критеріїв професійного розвитку – від ефективності діяльності виконавця до характеристик професіонала [1–12].

Ідентичність і розвиток у ході професіоналізації тісно переплетені: ідентичність, з одного боку, формується в процесі професійного розвитку, з іншого – виступає одним із важливих показників становлення особистості професіонала. Для дослідження проблеми професійної ідентичності важливо зрозуміти, яке місце займає це явище в загальній ідентифікаційній структурі особистості, а також його роль у її професійному самовизначенні.

Мета статті: вивчення та уточнення тих сторін ідентичності, які пов'язані з процесами професійного становлення особистості.

Проблема ідентичності досить широко висвітлюється у зарубіжній і вітчизняній літературі. У зарубіжній літературі простежуються два основні контексти дослідження проблематики професійної ідентичності: перший спрямований на вивчення професійного розвитку, особистісного самовдосконалення, другий – на соціальні сторони і чинники становлення професіонала.

Розглядаючи зв'язок професійної ідентичності з професійним розвитком індивіда, дослідники прийшли до висновку, що в ході професіоналізації ідентичність не тільки виникає, постає, а й змінюється. Кар'єрне зростання супроводжується змінами різних видів ідентичності. Відбувається перехід від часткових, віддалених одна від одної ідентифікаційних характеристик (знання окремих якостей як професіонала і члена спільноти) до більш загальної концептуальної ідентичності (знання свого статусного і рольового становища, обумовленого належністю до професії). Концептуальна ідентичність і є тією характеристикою, яка визначає кар'єрне зростання і міру входження в професію [13–16].

У межах першого напрямку дослідників цікавить зв'язок професійної ідентичності з професіоналізацією індивіда. При цьому остання розглядається як складний процес, що охоплює професійний тренінг, засвоєння стандартів і вимог до виконання діяльності, розуміння норм поведінки в рамках професійних груп [13]. Саме завдяки взаємодії з іншими членами професійної спільноти індивід засвоює точні професійні стандарти, оцінює рівень свого оволодіння професією. Підтвердження професійних норм допомагає індивідові підтримувати професійну ідентичність і зберігати впродовж тривалого часу свій статус. У такому разі ідентичність постає як характеристика, близька до професійного статусу особистості.

На шляху професіоналізації важлива роль належить усвідомленню професійних вимог щодо етичних норм професійного середовища, цінностей. Так усвідомлення відбувається у міру оволодіння професією. Процес формування професійної ідентичності, можна, власне, розглядати як взаємодію індивідуальних особливостей і соціальних дій у ході професіоналізації, завдяки чому людина стає здатною до професійної саморегуляції [17].

Ідентичність тісно пов'язана із соціальним контекстом професійного розвитку. При цьому основний акцент роблять на процесі соціального навчання, що передбачає набуття специфічних знань і навичок, потрібних для виконання професійних ролей, і розвиток нових цінностей, настановлень і компонентів ідентичності [18]. Цим підкреслюється роль соціального оточення в особистісному розвитку і самій діяльності.

У контексті проблеми професійної ідентичності значну увагу приділяють ситуаціям, коли людина змінює свою вербальну і невербальну поведінку під впливом професійного оточення. Такі зміни в поведінці людини знайшли відображення в типологічній теорії Дж. Холланда [19], теорії пристосування до роботи [15; 20]. У річищі цих підходів вивчалися різні аспекти впливу діяльності і соціального оточення на результати і задоволеність працею, індивідуальне здоров'я тощо.

Слід зазначити, що в зарубіжній літературі трапляються часом досить суперечливі погляди щодо стійкості і динаміки ідентичності, у тому числі й професійної. Так, ідентичність визнається такою, що змінюється і залежить від контексту ситуації. Ідентичність проявляється в діалозі з іншими людьми і залежить від особливостей комунікації між суб'єктами, що беруть у ній участь.

З позицій конструктивістського підходу ідентичність є особистісним конструктом або системою конструктів [7]. У цьому підході робиться спроба виявити структурні компоненти ідентичності на основі аналізу її функцій, серед яких головні – конструювання навколишнього світу і пошук свого місця в ньому, а також визначення концептуальних меж активності і взаємодії. Професійна ідентичність при цьому постає як складне явище, що формується на базі індивідуально-культурного і діяльнісного досвіду особистості.

У зарубіжних дослідженнях, котрі тяжіють до когнітивізму і конструктивізму, на перший план при аналізі професійного розвитку висувається така тема, як прийняття рішень [20–23]. При цьому основна увага приділяється аналізу можливостей людини сприймати і аналізувати проблемні ситуації професійного розвитку і способам їх вирішення. Основними етапами процесу прийняття рішень з приводу

професійного самовизначення є такі: виникнення проблемної ситуації, визначення реальних альтернатив, оцінювання альтернатив за низкою критеріїв (оцінювання цінності успіху і неуспіху; антиципація престижу, винагороди або задоволення; з'ясування критеріїв професійної кар'єри, складності службової діяльності, доступності освіти і робочих місць, вибір і реалізація найбільш адекватної альтернативи, узгодження рішення в аспекті соціальної динаміки).

Проблема особистісного розвитку і професіоналізації знайшла відображення і в працях вітчизняних дослідників, що вивчають професійну ідентичність. У сучасному підході до дослідження професійної ідентичності, який представляє Л. Б. Шнейдер, цей феномен розглядають як результат професійного самовизначення, що виявляється в усвідомленні себе представником певної професії і професійної спільноти, ототожненні/диференціації себе зі справою й іншими, в когнітивно-емоційно-поведінкових самоописах Я [24]. На думку Л. Б. Шнейдер, поняття професії і професійної ідентичності може бути вираженим у координатах людської активності. Професія відповідає рівню зовнішньої активності як професійна (звичайна) зайнятість чимось. Професійна ідентичність пов'язана з рівнем внутрішньої активності, тобто виявляється в особистісній значущості професійної активності для людини, а отже, може бути виявлена через свідомо забезпечувані професійно-диференціюючі ознаки. Якщо професія є соціально об'єктивною частиною професійного континууму людської активності, то професійна готовність постає як формальна реальність, а професійна ідентичність – як неформальна, смислова, суб'єктивна реальність. У такому ракурсі професія і профіидентичність пов'язуються каузальною залежністю як причина і наслідок.

Вивчаючи професійну ідентичність, окремі дослідники роблять спробу розкрити її через категорію “готовності” і відповідні психологічні характеристики та ознаки. Оцінка рівня професійної готовності людини до певної праці, як зазначають В. О. Бодров, К. М. Гуревич, Є. О. Климов та ін., має ґрунтуватися на таких критеріях [2; 5; 8; 25]:

- задоволеність працею і взаєминами в колективі;
- успішність в оволодінні професією або успішність у роботі;
- психофізіологічна “ціна” діяльності.

Згідно з Є. О. Климовим [8], ознакою готовності до професійної діяльності є також ступінь сформованості у людини таких основних психічних регуляторів діяльності, як “образ об'єкта” (суб'єктивний образ професії); “образ суб'єкта” (образ Я-самосвідомість); “образ суб'єктно-суб'єктних і суб'єктно-об'єктних відносин” (професійна самосвідомість).

Поняття “образ професії”, або “уявлення про професію”, є полісемантичними і в наукових дослідженнях вживаються як у більш широких, так і більш вузьких значеннях: “множина знаних особливих діяльностей, об’єднаних родовим поняттям “професія”, або “обізнаність про зміст праці чи вимоги, що пред’являються професіями/ професією до людини”. В наукових джерелах проблематика “образу професії” розробляється через аналіз зв’язку “образу” і “плану”. Під планом розуміють всякий ієрархічний процес у системі, здатний контролювати порядок, у якому має здійснюватися певна послідовність операцій. План тлумачиться також як певна схема доцільної послідовності дій, що має ґрунтуватися на певних знаннях. Взаємозв’язок плану і образу виявляється в тому, що засвоєний план може стати складовою образу, а проте план має співвідноситись у людини з образом самої себе (зі спроможністю людини виконати даний план як складовою її образу себе). У цьому відношенні образ виявляється більш усталеним у представників одного суспільства та/або спільноти, тоді як їхні плани є значною мірою індивідуалізованими.

Є. О. Климов [8] конкретизує поняття плану щодо сфери професійної діяльності людини й у такий спосіб дає визначення “професійного життєвого плану” як складного образу, структура, “конструкція” якого має складатися з більш-менш ясних знань про такі обставини, як головна мета, зв’язок найближчої і віддаленішої конкретної мети, шляхи і засоби досягнення найближчої життєвої мети, зовнішні умови досягнення мети, внутрішні умови, запасні варіанти мети і шляхів їх досягнення на випадок виникнення непереборних труднощів у реалізації основних варіантів. Особистісний професійний план, який є регулятором життєвої поведінки людини, в ідеалі повинен мати повну структуру. На основі образу професії, образу своєї професійної діяльності, а також образу професійної спільноти людина планує своє професійне майбутнє, щодо якого образ професії виконує регулятивну функцію. Отже, на основі певного образу професії, образу своєї професійної діяльності людина планує своє професійне майбутнє, тобто образ професії виконує регулятивну функцію.

Професійна ідентичність пов’язана з професією не прямим чином, а опосередковано. Найміцнішим є зв’язок профіідентичності з етичними професійними орієнтирами, що виражаються у відчутті суб’єктності своєї праці, відповідальності за неї та у відчутті власної професійної самоефективності. Як зазначає М. С. Пряжников, психологія праці і професійного самовизначення в самостійній і усвідомленій побудові людиною перспектив свого розвитку в певній трудовій діяльності передбачає вияв суб’єктності, яка складає контекст для конкретної праці і розвитку людини в цій праці: “Якщо вести мову

про розвиток суб'єкта праці, то перш за все слід підкреслити розвиток його здатності самостійно осмислювати свою діяльність, самостійно знаходити значення цієї діяльності і шляхи вдосконалення себе в цій діяльності” [26, с. 78]. Відповідно до цього становлення суб'єкта праці розкривається найповніше в досягненні професійної позиції, котра інтегрує професійні ситуації, відношення і образ Я, що характеризує тотожність, визначеність і цілісність людини. Отож позиція може бути прийнята за одиницю операціонального аналізу феномена ідентичності – усвідомлення своєї належності до певної професії й певної професійної спільноти. Детермінована професійним спілкуванням і професійним досвідом, профідентичність репрезентується за допомогою мовних засобів через образ Я. Поширеним є тлумачення професійної ідентичності як аспекту самосвідомості та специфічної інтеграції особистісної і соціальної ідентичності в професійній реальності.

А. К. Маркова [10] звертає увагу на те, що професійна ідентичність не може зводитися до власне професіоналізму як психологічної категорії, об'єктивними ознаками якої є стан мотиваційної й операціональної сфери. Профідентичність може не збігатися з об'єктивними і суб'єктивними показниками професіоналізму. Якщо розуміти професіоналізм як вираженість мотиваційної і успішність операціональної сфер людини, то його слід включати як складову до профідентичності. Якщо ж розглядати професіоналізм у контексті особистісного самовизначення і життєвих перспектив, то поняття “професіоналізм” і “профідентичність” виявляються цілком співвідносними.

Проте професійна ідентичність не зводиться тільки до формальної професійної самопрезентації. Визначальними характеристиками профідентичності, окрім тотожності, визначеності і цілісності, можуть бути названі ознаки внутрішнього плану – позиційність, рефлексія і відповідальність [21; 26–29].

Вітчизняні дослідження професійної ідентичності спираються на принципи системності і структурності психічних явищ, пошук генетично взаємопов'язаних рівнів ідентичності, вивчення формування ідентичності в процесі освоєння і виконання професійної діяльності. Цьому сприяють методологічна традиція, що склалася, і концептуальна база вітчизняних досліджень: системогенезу в професійній діяльності [26], професійного становлення особистості [25], трудової діяльності [8] тощо.

Відповідно до теоретичних поглядів Ю. П. Поварьонкова щодо професійного становлення особистості, професійна ідентичність – явище системне, динамічне і рівневе; воно тісно пов'язане з іншими елементами професійного розвитку людини: професійним самовизначенням, професійною самооцінкою, професійною деформацією [25]. Професійну ідентичність дослідник розглядає як становлення профе-

сійного шляху суб'єкта і провідний показник його професійного розвитку; як емоційний стан, що виникає на основі ставлення до професійної діяльності, професіоналізації і до себе як професіонала; як підструктуру суб'єкта професійного шляху, що реалізується у формі функціональної системи (певні якості суб'єкта, які “задають” зміст і спрямованість професійної ідентичності та забезпечують її розвиток).

До елементів професійної ідентичності відносять потреби, інтереси, настановлення, переконання та інші компоненти мотиваційної сфери особистості, які реалізуються і задовольняються в професії. Засобами досягнення професійної ідентичності є відповідні знання і здібності, які забезпечують реалізацію активності, спрямованої на досягнення заданої професійної ідентичності [19].

Професійну ідентичність розглядають і в контексті професійної діяльності, завдяки якій суб'єкт вибудовує спосіб професійної взаємодії з навколишнім світом і знаходить сенс самоповаги. З такої позиції увагу приділяють насамперед особистісним характеристикам, що забезпечують орієнтацію у світі професій, умовам повної реалізації особистісного потенціалу в діяльності, а також прогнозуванню можливих наслідків вибору професії. Професійна ідентичність передбачає осмислення людиною професії, прийняття себе в професії, уміння добре і з користю для інших виконувати свої професійні функції [17].

Якщо визначати сутність професійної ідентичності з позицій особистісного підходу, то вона являє собою стійке узгодження індивідуальних характеристик, умов і змісту праці, що забезпечує досягнення на конкретному етапі відповідного, суб'єктивного рівня професіоналізму та зумовлює подальше професійне зростання і можливість перенесення сформованих навичок і умінь у змінені умови діяльності [25]. Емпіричні дослідження показують, що професійна ідентичність має інтегральний характер і є універсальною основою адаптації фахівців у професійній сфері в межах іншої культури. Це дає підстави зробити висновок про багатокомпонентну структуру ідентичності. Разом з високим рівнем професіоналізму, здатністю до застосування умінь і навичок в умовах нового професійного простору її структуру складають комунікативні здібності, сформованість емоційно-вольової сфери, активність, цілеспрямованість, рішучість, стресостійкість, а також дотримання етичних норм професійної діяльності [6].

У вітчизняних дослідженнях наголошується на тому, що професійна ідентичність – продукт тривалого особистісного і професійного розвитку в певних соціальних умовах. Повною мірою ця ідея представлена в циклічній моделі професіогенезу О. П. Єрмолаєвої [4]. Дослідниця виходить з того, що професійна ідентичність складається

тільки на достатньо високих рівнях оволодіння професією і виступає як стійке узгодження основних елементів професійного процесу. Аналіз етапів оволодіння професією і відповідних рівнів ідентичності показує, що ступінь ідентифікації суб'єктом себе з професією визначає можливості реалізації перетворювальної функції ідентичності. Професійна ідентичність є регулятором, який виконує стабілізаційну і перетворювальну функції; поєднання цих функцій забезпечує професійне самовизначення і розвиток професіонала. Стабілізаційна функція професійної ідентичності полягає в забезпеченні необхідного рівня професійного центризму і стійкої професійно-ментальної позиції, параметрами якої є: константність (здатність опиратися змінам), адаптивність (спроможність руйнувати неадекватні професійні стереотипи), дистантність (уявлення про місце професії в семантичному, інформаційному і міжкультурному професійному просторі). Перетворювальна функція, пов'язана зі спрямованістю на розвиток і зміну професійної позиції, залежить від (1) діапазону зміни професійно важливих якостей і ступеня ідентифікації себе з професією, (2) дистанціювання образу своєї професії від інших, (3) системності або невпорядкованості структури ідентичності. В основі професіогенезу лежить циклічність динаміки перетворювального, стабілізаційного і реалізуючого компонентів. Особами, що володіють професійною ідентичністю, можуть вважатися лише ті, хто має як стабілізаційну базу, так і перетворювальний потенціал. Такий підхід дає підстави розглядати професійну ідентичність як компонент особистості, що забезпечує успішну професійну адаптацію, і як домінуючий чинник професійної кар'єри, що базується на компетентності, профпридатності, інтересі до роботи і рівновазі із середовищем.

Цікавий підхід до типології ідентичності на основі звернення до такого складного явища, як структура життєвого шляху (життєва позиція, життєва лінія, сенс життя), розвиває К. О. Абульханова-Славська [1]. Дослідниця виділяє типи ідентичності відповідно до особливостей самовираження особистості в професії. Самовираження відбувається через:

- вибір професії, яка максимально близька до характеристик особистості;

- вибір професії, що дає можливість особистості постійно підвищувати рівень професійної майстерності (в основі професійного зростання лежать вимоги і завдання трудової діяльності, а також розвиток здібностей особистості);

- удосконалення і розвиток особистих здібностей і якостей: професія актуалізує здібності, що перебувають в потенційному стані, відкриваючи тим самим перспективи розвитку особистості;

– розвиток здібностей і самоконтроль, самоаналіз, планування творчої активності; у цьому випадку особистість здатна до зростання і розвитку в професії, а також до перетворення умов праці для реалізації власних здібностей.

Складним у дослідженні професійної ідентичності є питання про місце цього феномена в загальній структурі ідентичності особистості. Воно сьогодні перебуває у площині наукових дискусій, хоча і спрямоване все ж таки від особистісного до соціального полюса [6; 9; 10].

Висновки.

1. Теоретичний аналіз проблеми професійної ідентичності підтверджує думку про те, що остання, як провідна характеристика суб'єкта діяльності, може слугувати основним критерієм професійного розвитку особистості офіцера.

2. Аналіз взаємозв'язку професійної ідентичності з професійним розвитком офіцера показує, що в ході професіоналізації його ідентичність може змінюватися. Професійна ідентичність при цьому постає як складне явище, яке формується на базі індивідуально-культурного й діяльнісного досвіду суб'єкта військово-професійної діяльності і проявляється в його здатності самостійно осмислювати свою діяльність, її значення й шляхи вдосконалення себе в ній.

3. Становлення суб'єкта військово-професійної діяльності розкривається найповніше в досягненні професійної позиції офіцера, котра інтегрує професійні ситуації, відношення й образ Я, що характеризує тотожність, визначеність і цілісність особистості.

Література

1. *Абульханова-Славская К. А.* О путях построения психологии личности / К. А. Абульханова-Славская // Психологический журнал. – 1983. – Т. 4, № 1. – С. 14–29.
2. *Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
3. *Волянюк Н. Ю.* Психологія професійного становлення тренера / Н. Ю. Волянюк. – Луцьк : Волин. обл. друк., 2006. – 444 с.
4. *Ермолаева Е. П.* Преобразующие и идентификационные аспекты професиогенеза / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 1998. – Т. 19, № 4. – С. 80–87.
5. *Зеер Э. Ф.* Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сымалюк // Психологический журнал. – 1997. – Т. 18, № 6. – С. 35–44.
6. *Иванова Н. Л.* Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях / Н. Л. Иванова // Вопросы психологии. – 2008. – № 1. – С. 89–100.
7. *Фрейджер Р.* Личность: теории, эксперименты, упражнения / Р. Фрейджер, Дж. Фейдимен. – СПб. : Нева, 2001. – 863 с.

8. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. – 512 с.
9. *Лебедева Н. М.* Социальная идентичность на постсоветском пространстве: от поисков самоуважения к поискам смысла / Н. М. Лебедева // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20, № 3. – С. 48–58.
10. *Маркова А. К.* Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
11. *Максименко С. Д.* Психологія особистості: парадигма життєстворення / С. Д. Максименко // Психологія і суспільство. – 2006. – № 4. – С. 8–52.
12. *Ложкін Г. В.* Проблема суб'єкта як теоретична основа професіоналізації особистості / Г. В. Ложкін, Н. С. Глуханюк, Н. Ю. Волянюк // Психологія і суспільство. – 2003. – № 2. – С. 97–103.
13. *Argyle M.* The social psychology of work / M. Argyle. – London : Allen Lane, 1972. – 291 p.
14. *Work and organizational psychology: European contributions of the nineties proceedings of the Sixth European Congress of Work and Organizational Psychology / J. M. Peiro (ed).* – Hove : Erlbaum, 1995.
15. *Roden J. K.* Factors which contribute to school administrators hiring decisions / J. K. Roden, C. E. Cardina // Education. – 1996. – № 117. – P. 225–262.
16. *Watts R.* Development of professional identity in Black clinical psychology students / R. Watts // Professional Psychology: Research and Practice. – 1987. – № 18. – P. 28–35.
17. *Finchman R.* The individual, work, and organization: Behavioural studies for business and management / R. Finchman, P. Rhodes. – Oxford ; New York : Oxford University Press, 1994.
18. *McGowen K. R.* Still different after all these years: Gender differences in professional identity formation / K. R. McGowen, L. E. Hart // Professional Psychology: Research and Practice. – 1991. – № 21. – P. 118–123.
19. *Holland J. L.* Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments / J. L. Holland. – Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1985.
20. *Weinreich P.* Analysing identity: cross-cultural, societal, and clinical contexts / P. Weinreich, W. Saunderson. – London ; New York : Routledge, 2003.
21. *Осьодло В. І.* Суб'єктна активність особистості в працях зарубіжних психологів / В. І. Осьодло // Вісник Київського міжнародного університету. Серія: Педагогічні науки, психологічні науки. Вип. 11. – К. : КиМУ, 2007. – С. 125–135.
22. *Chmiel N.* Introduction to work and organizational psychology / N. Chmiel. – Oxford ; Maiden, Mass.: Black-well, 2000.
23. *Sonnenfeld J. A.* Managing career systems: Channeling the flow of executive careers / J. A. Sonnenfeld. – Homewood, 111 : Irwin, 1984.
24. *Шнейдер Л. Б.* Професійна ідентичність: теорія, експеримент, тренінг : учеб. пособ. / Л. Б. Шнейдер. – М. : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та, 2004. – 600 с.
25. *Поваренков Ю. П.* Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю. П. Поваренков. – М. : Изд-во УРАО, 2002. – 160 с.

26. *Пряжников Н. С.* Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – Москва–Воронеж : Изд-во Ин-та практ. психологии, 1996. – 256 с.
27. *Осьодло В. І.* Самоорганізація власного життя особистості на шляху самореалізації / В. І. Осьодло // Вісник Київського міжнародного університету. Серія: Педагогічні науки, психологічні науки. Вип. 5. – К. : КиМУ, 2004. – С. 116–123.
28. *Осьодло В. І.* Суб'єктна активність особистості як психологічна проблема / В. І. Осьодло // Наукові записки Харківського університету повітряних сил. Серія: Соціальна філософія, психологія. – Х., 2007. – Вип. 2 (28). – С. 170–182.
29. *Осьодло В. І.* Психологічні умови професійного самовизначення майбутніх офіцерів / В. І. Осьодло // Наукові записки Харківського університету повітряних сил. Серія: Соціальна філософія, психологія. – Х., 2006. – Вип. 1 (25). – С. 154–159.

© **Осьодло В. І.**

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ПОЛІТИЧНОГО ПСИХОЛОГА ЯК ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВА ОСОБИСТІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА

В. Л. Паньковець, м. Київ

Представлено теоретичний аналіз проблеми стресостійкості політичного психолога, що є професійно важливою його особистісною характеристикою. Наголошується на необхідності врахування цього феномена під час підготовки майбутніх політичних психологів у ВНЗ.

Ключові слова: стрес, стресостійкість, політичний психолог, підготовка до навчання у виші, ірраціональність мислення, толерантність до невизначеності.

Представлен теоретический анализ проблемы стрессоустойчивости политического психолога, являющейся профессионально важной его личностной характеристикой. Подчеркивается необходимость учета этого феномена во время подготовки будущих политических психологов в вузе.

Ключевые слова: стресс, стрессоустойчивость, политический психолог, подготовка к обучению в вузе, иррациональность мышления, толерантность к неопределенности.

This article presents theoretical analysis of the problem of political psychologist's stress tolerance as a professionally important personal characteristic. It also indicates the need to consider this phenomenon when teaching future political psychologists while studying at university.

Key words: stress, stress tolerance, a political psychologist, teaching in high school, Irrational Beliefs, Tolerance for ambiguity.

Проблема. Ось уже 20 років Україна будує власну незалежну державу і політику. За цей час, швидко пройшовши етапи самостійного становлення політичної сфери, ми виробили власне обличчя політики. Можна сказати, що в деякій мірі екстремальна політична соціалізація залишила свої сліди в суспільній свідомості. Поряд з політикою розвивалася і вітчизняна політична психологія. На основі засвоєння й апробації світового досвіду було започатковано формування нової генерації політичних психологів. Звичайно, перебуваючи на етапі становлення, ми переживаємо наразі певні труднощі, пов'язані з виробленням основних підходів як до розуміння професії політичного психолога, так і до вироблення методології підготовки таких спеціалістів.

Мета статті: провести теоретичний аналіз напрацювань, що стосуються проблеми стресостійкості політичного психолога; розглянути стресостійкість як професійно важливу особистісну характеристику майбутнього фахівця-психолога, яку слід формувати ще під час його навчання у ВНЗ.

Що являє собою сучасна база системи організації підготовки політичних психологів в Україні? Розгляньмо для прикладу рівневу структуру такої системи, запропоновану Н. В. Чепелевою (рис. 1). Дослідниця чітко розрізняє три рівні підготовки майбутнього фахівця-психолога: 1) світоглядний; 2) професійний; 3) особистісний. *Світоглядний* рівень охоплює систему норм, правил і зразків поведінки психолога та його цінностей, що ґрунтується на професійному психологічному етикеті. *Професійний* рівень складає система знань, технологій практичної діяльності, які відповідають вимогам сучасної науки. Під *особистісним* рівнем розуміють систему рис, що має базуватися на гуманістичному спрямуванні і діалогічності як центральному компоненті придатності до професії психолога [1].

Говорячи про підготовку саме політичного психолога, наведемо погляди О. Б. Шестопаля щодо особливостей цієї професії. Дослідниця виокремлює *дві лінії діяльності політичного психолога*. Перша пов'язана із психологією. Це, зокрема, такі види діяльності, як коучинг (тренінги), консультування, ведення політичного лідера, іміджмейкерство (створення потрібного образу політика), у тому числі і психотерапевтичне консультування, психокорекція небажаних акцентуацій (проявів особистісних характеристик). Друга лінія діяльності психолога в політиці стосується аналізу політичних настроїв населення, що вже

ближче до соціології. Відповідними завданнями цієї лінії є: а) корекція таких проєктів під кутом зору їхньої психологічної грамотності (слідкувати за тим, щоб у проєкти не закладалися нереалістичні очікування, помилкові уявлення про причинно-наслідкові зв'язки в людській поведінці); б) психологізація самого процесу прийняття рішень [2].



Рис. 1. Рівнева структура підготовки практичних психологів (за Н. В. Чепелєвою [1])

Найбільш відповідальним і складним завданням політичного психолога є прогнозування можливості масових агресивних дій і пошук шляхів запобігання таким проявам. Крім теоретичних знань і практичних навичок, професійному політичному психологові потрібен досвід роботи в політичних структурах, певний рівень особистісної зрілості, компетентність у поставлених питаннях, аналітичний склад розуму, витривалість і стійкість до неймовірних навантажень, зокрема ненормованого робочого графіку (особливо в період передвиборної кампанії).

Важливим моментом при цьому є з'ясування *специфіки* роботи політичного психолога у сфері практичної політики. Його робота відрізняється від роботи інших психологів перш за все тим, що політичне рішення має бути підготовлено в ситуації цейтноту, а часу й можливостей на проведення стандартних досліджень бракує. До того ж і вимоги конфіденційності ускладнюють публікацію результатів і зіставлення результатів досліджень різних фахівців. Отже, психолог змушений проводити фаховий аналіз, маючи у своєму розпорядженні неповну інформацію [2]. Саме такі характеристики портрету політичного психолога, як *робота в умовах обмеження часу, можливостей і неповної інформації* свідчать про високу стресогенність цієї професії.

На основі аналізу літератури (М. Ф. Головатий, А. О. Деркач, Д. В. Ольшанський, О. Б. Шестопап та ін. [2–5]), а також спостережен-

ня за особливостями політичної діяльності вважаємо за доцільне виділити *стресостійкість* як одну з базових особистісних характеристик успішного політичного психолога, що має велике значення для його професійного становлення і зростання. Феноменові *стресостійкості* сучасна психологія приділяє особливу увагу. А проте у більшості досліджень (Дж. Брайт, Дж. Грінберг, Р. Карасек, Р. Лазарус, Маслач та ін. [6–11]) акцент робиться на вивченні цієї якості у представників “екстремального типу професій” (пожежники, військові, міліція тощо). П. Б. Зільберман трактує стресостійкість як інтегративну властивість особистості, що характеризується такою взаємодією емоційних, волевих, інтелектуальних та мотиваційних компонентів психічної діяльності індивідуума, що забезпечує оптимальне успішне досягнення мети діяльності в складних емоційних обставинах. Поняття стресостійкості (як якість, рису, властивість) розглядають здебільшого з функціональних позицій – як характеристику, що впливає на продуктивність (або успішність) діяльності [12].

Крім функціональної особливості стресостійкості, не слід забувати і про когнітивну її складову. Для цього варто проаналізувати феноменологію стресу як явища, що має психологічну (когнітивну) природу.

Важливою під кутом зору аналізу феномена стресу [7; 9; 13] була поява поряд із фізіологічною *психологічної (когнітивної) моделі стресу*, яку запропонував американський дослідник Р. Лазарус [10]. Він вважав, що у сприйманні і відображенні у свідомості складної ситуації велика роль належить активності суб’єкта. На його думку, між стресором і реакцією на нього існують проміжні елементи психологічного походження. Вони виникають унаслідок індивідуального сприймання складної ситуації. Як результат формується “оцінка загрози”. Це оцінювання можливих негативних наслідків ситуації, яка впливає на індивіда. Саме вона запускає індивідуальні адаптивні механізми, направлені на подолання цієї загрози (рис. 2).

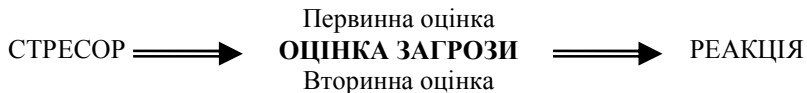


Рис. 2. Психологічна модель стресу за Р. Лазарусом [10]

Оригінальність моделі Лазаруса полягала в тому, що він розглядав стресову реакцію як результат наявності відмінностей між вимогами, що висуває середовище, і ресурсами, якими володіє індивід. Вирішальну роль у цих процесах дослідник відводив пізнавальним

процесам [11; 14]. Організм людини, згідно з цією теорією, завжди очікує змін і постійно оцінює довкілля. Уся сукупність цих процесів дістала назву *первинної оцінки*. *Вторинну оцінку* Лазарус тлумачив як сукупність процесів оцінювання внутрішніх ресурсів, які можна використати для вирішення проблеми [7; 10]. У випадку досягнення рівноваги між оцінкою вимог середовища і оцінкою внутрішніх ресурсів ситуація набуває позитивного значення для індивіда. Такий стан називають *еустресом*. Коли ж ситуацію оцінено як загрозливу, небезпечну, то це стан *дистресу* [13; 15].

З когнітивної моделі стресу Р. Лазаруса випливає, що в основі розвитку цього явища лежать когнітивні процеси, а саме оцінювання як вимог зовнішнього середовища, так і власних ресурсів.

Виходить, що:

1) певна складна ситуація для однієї людини може бути стресовою, а для іншої – ні. Це залежить від того, якою мірою людина оцінює цю ситуацію як загрозливу;

2) одна і та ж людина ту ж саму ситуацію в певні періоди часу може сприймати як стресову, а в інших випадках ця ситуація не викликає в неї дискомфорту. Це пов'язано із змінами як у фізіологічному стані, так і в психологічному статусі індивіда.

Отже, *стрес є процесом*, а не статичним явищем. І його виникнення залежить як від мінливого зовнішнього середовища, так і від індивідуально-психологічних особливостей [7]. Згідно із цим підходом *стрес розглядається як специфічна форма порушення психічної і психофізіологічної адаптації, зумовлена індивідуальними та особистісними характеристиками* [16].

Логічним продовженням ідеї важливості аналізу когнітивних процесів у дослідженні проблем, пов'язаних із стресом, стала когнітивна теорія особистості А. Елліса: *головною здатністю всіх живих істот є перероблення інформації, яка надходить із довкілля*. Згідно із цією теорією існує послідовність у переробці інформації (рис. 3).



A (Activating – активізація) – стимул, що активує; **B** (Beliefs – переконання) – думки про подію, її розуміння; **C** (Consequence – наслідки) – емоційні, поведінкові реакції (див. [17])

Рис. 3. Когнітивна схема А. Елліса

На основі когнітивної теорії постала теорія “ірраціонального мислення” як особистісної особливості, що провокує виникнення стресу. На думку Елліса, в основі проблем особистості лежать когнітивні помилки – неадекватність у сприйманні реальності (див. рис. 3,

пункт В), які провокують негативні емоційні реакції. Існує кілька типових варіантів когнітивних помилок, які можна об'єднати в поняття ірраціональності. *Ірраціональність* являє собою неадекватне бачення реальності, що заважає адекватній адаптації до життєвих умов. *Ірраціональність* – це невідповідність думки про реальність справжній (об'єктивній) реальності. Для означення *когнітивних помилок* використовують термін *настановлення* (тенденція до певної інтерпретації сприйнятих подій, яка може призвести до стресового стану і негативно позначається на якості життя).

Саме *іраціональне настановлення* вважають основною причиною розвитку стресу. В основі всіх настановлень лежать психологічні механізми, які забезпечують найбільш раціональне пізнання довкілля. Будь-яке настановлення у вигляді континууму має два полюси – раціональність та ірраціональність. Співвідношення раціонального та ірраціонального в настановленнях людини залежить від біологічних (генетичних) даних та умов соціального середовища, в яких відбувається соціалізація.

Ірраціональні настановлення являють собою жорсткі когнітивно-емоційні зв'язки. Згідно з А. Еллісом, це приписи, вимоги, накази, що мають абсолютний характер. Через це вони конфліктують із реальністю і призводять до дезадаптації і негативних емоційних станів.

Урешті-решт, із базисних правил, формул, алгоритмів, за допомогою яких пізнавалася від народження реальність, складається індивідуальна матриця значень і символів. Вона й орієнтує вже дорослу людину в реальному світі. Елліс розробив схему основних *іраціональних настановлень* і розкрив їхні основні прояви (див. [11]). Дослідник виділив п'ять базових типів “іраціонального мислення”:

1) катастрофізація подій, що відбуваються: це сильне перебільшення значимості негативних подій життя. Усі негативні події – дріб'язкові чи більш серйозні – інтерпретуються особою як жахливі і такі, що не можна пережити;

2) надмірні вимоги до себе: ідеться про неадекватно завищені вимоги щодо себе, свої обов'язки перед кимось або чимось;

3) надмірна вимогливість до інших – наявність неадекватно завищених вимог щодо оточення, довкілля в цілому;

4) фрустраційна нетолерантність – неспроможність витримати вплив складних, таких, що викликають фрустрацію, подій. Часто цей показник інтерпретують як рівень стресостійкості;

5) стереотипність (шаблонність) в оцінюванні себе – прояви “шаблонності”, стереотипності у сприйнятті себе. Характерним є оцінювання не окремих рис або вчинків, а особистості в цілому [11].

Ще одним психологічним феноменом, що пов'язаний із стресостійкістю особистості і дає їй можливість успішно функціонувати в непередбачуваному просторі сучасного світу, є *толерантність до невизначеності*. Автор теорії С. Баднер розглядає цей феномен як тенденцію до сприймання невизначених ситуацій як бажаних. Під невизначеністю слід розуміти ситуації, які індивід сприймає, але не може категоризувати через брак інформації (або хоч якихось підказок) [18].

М. С. Міріманова толерантність до невизначеності (внутрішню, на протигагу зовнішній) визначає як *здатність індивіда зберігати рівновагу в різних несподіваних ситуаціях*: у конфліктах, у разі невизначеності, ризику, стресу – та приймати рішення і діяти в цих умовах, навіть якщо невідомі всі факти і можливі наслідки [19].

А. І. Гусев на основі аналізу значної кількості джерел з проблеми толерантності до невизначеності [16; 18–22] виділив такі характеристики осіб, яким притаманна висока толерантність до невизначеності:

- пошук ситуації невизначеності;
- почуття комфорту в момент перебування в ситуації невизначеності;
- сприймання невизначених ситуацій як бажаних;
- здатність розмірковувати над проблемою, навіть якщо невідомі всі факти і можливі наслідки прийнятого рішення;
- здатність приймати конфлікт і напругу, які виникають у ситуації подвійності;
- здатність протистояти непов'язаності і суперечливості інформації;
- здатність приймати невідоме;
- здатність витримувати напругу кризових, проблемних ситуацій;
- сприймання нових, незнайомих, ризикованих ситуацій як стимулу;
- готовність пристосовуватися до очевидно неоднозначної ситуації або ідеї [23].

На думку Гусева, інтолерантна до невизначеності особистість теж вирізняється певними рисами, серед яких:

- сприймання невизначених ситуацій як джерела загрози;
- схильність приймати рішення по типу “чорне – біле”;
- поспішність у прийнятті рішень, ігнорування реального стану справ;
- прагнення до очевидного і безумовного прийняття або відторгнення у відносинах з іншими людьми;

- нездатність мислити категоріями ймовірностей і прагнення уникати неясного і неконкретного;
- схильність непокоїтися і замикатися в собі через неясні ситуації;
- потреба в категоризації;
- нездатність допустити наявність позитивних і негативних характеристик в одному і тому ж об'єкті;
- дихотомічність сприймання;
- несприйнятливості до мінливих і суперечливих стимулів;
- пошук безпеки і уникнення невизначеності;
- віддання переваги знайомому перед незнайомим, відторгнення всього незвичного [20; 22–25].

Також Гусев наводить як приклад дослідження De Roma, Martin, Kessler (2003), які зауважують, що толерантність до невизначеності "...може бути важливою змінною в навчанні, оскільки орієнтування студентів у неструктурованих елементах навчального курсу не тільки сприяє розвитку критичного мислення, а й привчає їх до складності навколишнього світу" (див. [20, с. 97]).

Висновок. Розглянувши основні характеристики стресостійкості з позицій когнітивного підходу, можемо стверджувати, що підготовка майбутнього політичного психолога має здійснюватися не тільки в теоретичному і практичному планах, а й в аспекті особистісної підготовки. Для ефективної підготовки фахівця слід подбати про розвиток його стресостійкості як особистісної характеристики, що, безперечно, впливатиме в майбутньому на рівень його професіоналізму.

Наступним етапом нашої роботи має стати перевірка висловлених тут припущень шляхом проведення експериментальних досліджень.

Література

1. Основи практичної психології : підручник / В. Панюк, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. – К. : Либідь, 1999. – 536 с.
2. *Шестопап Е. Б.* Политическая психология : учебник / Е. Б. Шестопап. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 448 с.
3. *Головатий М. Ф.* Політична психологія / М. Ф. Головатий. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 400 с.
4. Политическая психология : учеб. пособ. для вузов / под общ. ред. А. А. Деркача, В. И. Жукова, Л. Г. Лаптева. – М. : Академия, 2006. – 452 с.
5. *Ольшанский Д. В.* Основы политической психологии / Д. В. Ольшанский. – Екатеринбург : Деловая книга, 2001. – 496 с.
6. *Брайт Дж.* Стресс : Теории, исследования, мифы / Дж. Брайт, Ф. Джонс. – СПб. : Евроризк, 2003. – 352 с.

7. Бодров В. А. Информационный стресс / В. А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2000. – 352 с.
8. Гремлинг С. Практикум по управлению стрессом / С. Гремлинг, С. Ауэрбах. – СПб. : Питер, 2002. – 240 с
9. Гринберг Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг. – СПб. : Питер, 2002. – 496 с.
10. Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования // Эмоциональный стресс / Р. Лазарус ; под ред. Л. Леви. – Ленинград : Медицина, 1970. – С. 178–209.
11. Каменюкин А. Г. Антистресс-тренинг / А. Г. Каменюкин, Д. В. Ковпак. – СПб. : Питер, 2004. – 192 с.
12. Абабков В. А. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В. А. Абабков, М. Перре. – СПб. : Речь, 2004. – 166 с.
13. Клиническая психология / под ред М. Перре, У. Бауманна. – СПб. : Питер, 2002. – 312 с.
14. Жариков Е. С. Психологические средства стрессоустойчивости // Психология состояний : хрестоматия / под ред. А. В. Прохорова. – М. : ПЕР СЭ; СПб. : Речь, 2004. – 608 с.
15. Селье Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – М. : Прогрес, 1979. – 124 с.
16. Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А. Б. Леонова // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. – 2000. – № 3. – С. 4–19.
17. Элкин А. Стресс для “чайников” : пер. с англ. / Ален Элкин. – М. : Вильямс, 2005. – 320 с.
18. Дуднік О. А. До проблеми толерантності до невизначеності / О. А. Дуднік // Наука і освіта. – 2005. – № 5-6. – С. 54–58.
19. Мириманова М. С. Воспитание толерантности через социокультурное взаимодействие / М. С. Мириманова, А. С. Обухов // Развитие исследовательской деятельности учащихся : метод. сб. – М., 2001. – С. 88–98.
20. Носенко Е. Толерантність до невизначеності як системоутворювальний особистісний чинник творчої обдарованості / Е. Носенко, М. Шаповал // Психологія суспільства. – 2002. – № 1. – С. 97.
21. Шалаев Н. В. Адаптация методики исследования толерантности к неопределенности (кросс-культурное исследование) : диплом. работа (на правах рукописи) / Н. В. Шалаев ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, отд. клин. психологии. – М., 2004.
22. Ray J. J. Are psychologists intolerant of ambiguity? [Електронний ресурс] / J. J. Ray; University of N.S.W., Australia. – Режим доступу : <http://jonjayray.batacave.net/authhtol.html>.
23. Гусев А. И. Толерантность к неопределенности: проблематика исследований / А. И. Гусев // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 8 – С. 75–80.
24. Луковицкая Е. Г. Социально психологическое значение толерантности к неопределенности : автореферат дис. на соискание науч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.05. / Е. Г. Луковицкая. – СПб., 1998 – 18 с.

25. Лушин П. В. Учимся фасилитировать : метод. пособ. для учит. школ, студ. пед. спец., преподавателей / П. В. Лушин, З. А. Ржевская, Е. Г. Данникова, Н. А. Колтко, О. А. Миненко. – Кировоград, 2003. – 52 с.
26. Bochner S. Defining intolerance of ambiguity / S. Bochner // The psychological record. – 1965. – № 15. – P. 393–400.

© Паньковець В. Л.

КОНСТРУИРОВАНИЕ ОБРАЗА СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТА

А. Н. Плющ, г. Киев

Привертається увага до того, що поняття “образ” може використовуватися у значенні способу, етапу, результату процесу сприймання інформації, що має на увазі внесення коректив в існуючу модель світу. Образ соціального проекту розглядається як когнітивна модель, яка конструюється в кількох вимірах соціального дискурсу: індивідуальному, соціальному, ментальному. Стверджується, що успішність конструювання політичними суб’єктами соціального проекту обумовлена якістю запропонованої моделі майбутнього устрою суспільства, практикою реалізації цього проекту, поліпшенням життя індивідуальних суб’єктів.

Ключові слова: політичний суб’єкт, соціальний проект, образ, цілісність, позиціонування, соціальний дискурс.

Обращается внимание на то, что понятие “образ” может использоваться в значении способа, этапа, результата процесса восприятия информации, который подразумевает внесение корректив в существующую модель мира. Образ социального проекта рассматривается как когнитивная модель, конструируемая в нескольких измерениях социального дискурса: индивидуальном, социальном, ментальном. Утверждается, что успешность конструирования политическими субъектами социального проекта обусловлена качеством предложенной концептуальной модели будущего устройства общества, практикой реализации этого проекта, улучшением жизни индивидуальных субъектов.

Ключевые слова: политический субъект, социальный проект, образ, целостность, позиционирование, социальный дискурс.

The concept of “image” can be defined as a fashion, stage, result of the perception of information, which implies adjustments in the existing model of the world. In this paper image of the social project is considered as a cognitive model constructed of multiple dimensions of social discourse: individual, social, and mental. It is stated that successful construction of social project by political actors is due to the quality of the conceptual model of the future structure of society, project implementation, and improving the lives of individual subjects.

Key words: political subject, social project, image, integrity, positioning, social discourse.

Проблема. Начало XXI века можно характеризовать как качественно новый этап в развитии науки, технологий и их взаимодействия с обществом. Этому в немалой степени способствует то, что в развитых странах сформировались эффективные механизмы, обеспечивающие устойчивый и, более того, быстро растущий спрос не столько на новые продукты или услуги, сколько на производство и потребление новых технологий [1; 2]. В условиях возрастающей конкуренции современные государства должны быть готовы к совершенствованию своих структур, что предполагает наличие социальных механизмов не только стабилизирующего, но и инновационного характера.

Политические субъекты (партии, движения) предлагают обществу социальные проекты, которые рассматриваются как научно обоснованные предложения модернизации общества с целью обеспечения оптимальных условий для возникновения, внедрения и совершенствования социальных нововведений, предполагающих целенаправленное изменение социальных институтов [3]. Суть социального проектирования состоит в реконструкции существующих и/или появлении новых социальных объектов, компонентов инфраструктуры общества и предложения концептуальной модели будущего устройства социума. Лишь получив общественное одобрение, социальные проекты могут стать руководством к действию. Это вполне согласуется с пониманием гуманитарных технологий как средств, создаваемых и используемых для достижения определенных целей. Создание позитивного образа социальных инноваций как раз и является одним из способов реализации информационного влияния, позволяющего привлечь граждан к сознательному участию в деятельности по преобразованию общества.

Информационная кампания политических субъектов рассматривается как часть информационного сопровождения их политической деятельности. Переход к информационному обществу сопровождается деятельностью политических субъектов по “обольщению” общества, когда жесткие формы современных стратегий влияния на сознание сменяются мягкими, а управление сводится к соблазну [4; 5]. Сегодня политические взгляды определяются не столько политическими интересами индивидуальных субъектов, сколько общностью символического пространства потребляемой продукции – прежде всего информации, развлечений, моды, имиджей, стереотипов, картины мира, единством системы ценностей и т. д. В обществе, где основным фактором социальных трансформаций становится производство и ис-

пользование информации, массы выступают не как “управляемые”, а как “контролируемые”, как утратившие способность даже ощущать факт манипулирования [5; 6].

В нашей стране мы сталкиваемся с тем, что образ социального проекта, предлагаемый политическими субъектами и создаваемый в массовом сознании средствами массовой информации, не совпадает с его реальными характеристиками и способностью эффективно решать поставленные перед обществом задачи. Ход социальных преобразований в Украине не поддерживается большинством граждан: по данным фонда “Демократические инициативы”, в декабре 2008 г. 83,7 % украинцев считали, что страна движется в неверном направлении [7]. Расхождение между стремлением общества к совершенствованию устройства государства и устойчивым негативным восприятием происходящих инноваций вынуждает обратиться к процессу конструирования образа социального проекта, чтобы попытаться понять закономерности такого его восприятия.

Цель статьи: описание схемы построения образа социального проекта, позволяющего привлечь индивидуальных субъектов к реализации планов политических субъектов.

Исследуя конструирование образа социального проекта, мы в большей мере используем широкое понятие “образ”, поскольку оно, на наш взгляд, является, во-первых, достаточно традиционным, а во-вторых, родовым для большого круга явлений, отражающих реальность с различной степенью адекватности. Социальный проект, с позиций нашего подхода, имеет целью создание нового или реконструкцию имеющегося образа социального объекта.

Понятие образа – центральная категория психологии познавательных процессов. Образ является начальным звеном и одновременно результатом любого познавательного акта [8]. Современные исследователи понимают образ как когнитивную гипотезу, сопоставимую с объективной реальностью [9]. Анализ понятия “образ” показал, что в психологии оно используется в нескольких значениях.

Первое значение предполагает, что существует традиция связывать с образом непосредственное восприятие, основанное на сенсорной информации, когда ощущения, идущие от анализаторов, обобщаются в единый образ предмета. Исходя из этого, образ восприятия – это отражение в идеальном плане внешнего объекта, воздействующего на органы чувств [8]. **Сенсорный образ** всегда конкретен; в отличие от ощущений, отражающих лишь отдельные свойства предметов, в образе восприятия в качестве единицы взаимодействия представлен весь предмет, в совокупности его инвариантных

свойств. Образ восприятия выступает как результат синтеза ощущений, возможность которого, по мнению А. Н. Леонтьева, возникла в филогенезе в связи с переходом живых существ от гомогенной, предметно неформальной среды к среде предметно оформленной [10].

Согласно *второму* значению интенсивное изучение образов ведется в когнитивной психологии, где обсуждается проблема соотношения образа, возникающего в результате актуального восприятия, с представлениями тех же самых предметов и событий, где под представлениями понимаются обобщенные образы предметов и явлений [11; 12]. По мнению исследователей, в процессе накопления чувственного знания восприятия сопоставляются, вычленяется общее, формируются представления о предметах вне конкретной ситуации. Образы представлений вторичны по отношению к образам ощущения и восприятия, и на основе первичных образов восприятия в различных ситуациях создается более сложноорганизованная форма представлений – “вторичный образ” [13]. Построение образа зависит от опыта субъекта, приобретенного в результате практической деятельности. Сохраненные в памяти, образы улучшают ориентацию в среде, становятся основой прогноза для познания и действия [9].

Синтетический образ – это субъективная представленность предметов окружающего мира и/или их свойств, которая обусловлена как чувственно воспринимаемыми признаками, так и гипотетическими конструктами вне ситуации непосредственного взаимодействия. В процессе деятельности, накапливая опыт практических столкновений субъекта с объектом, видоизменяется исходный сенсорный образ объекта, который разворачивается в двух измерениях.

Третье используемое значение понятия “образ” основывается на том, что любой объект задается и через его размещение в определенном пространстве, где он выполняет некую функцию, и может быть понят только вместе с окружающим его миром. Построение образа воспринимаемого объекта тесно связано со способом его понимания, т. е. особенностями когнитивной модели Мира субъекта. Поэтому в социальной психологии под образом понимается субъективная картина мира или его фрагментов, что предполагает интерпретацию получаемой информации на основе уже сложившейся у человека категориальной системы. Подобного рода категории представляют интегрированный общественный опыт, закрепленный в языке. А целостная концептуальная модель некоего объекта, задаваемая рамками картины мира, предстает в виде его образа. Как правило, этот процесс бессознателен по своей природе и происходит автоматически [14].

Концептуальный образ – это образ, полученный в результате осмысления информации об объекте, являющегося частью целостной

системы, исходя из имеющейся ее субъективной модели. В основе такого подхода предположение, что сбор информации и дальнейшая ее переработка определяются имеющимися в сознании субъекта когнитивными структурами – “картами”, или “схемами”, с помощью которых человек структурирует воспринимаемые стимулы [15]. Аналогично А. Н. Леонтьев, рассматривая закономерности построения перцептивных образов, отмечал, что главный вклад в процесс построения образа предмета или ситуации вносят не отдельные чувственные впечатления, а образ мира в целом. То есть образ мира – фон, который предваряет любое чувственное впечатление и реализует его в качестве чувственного образа внешнего предмета посредством своего содержания. Исследователь подчеркивал, что в психологии проблема восприятия должна ставиться как проблема построения в сознании индивида многомерного образа мира, образа реальности, который при взаимодействии человека с миром образует особую психологическую реальность [16].

Действительно, восприятие любого объекта или ситуации, конкретного лица или отвлеченной идеи определяется целостным образом мира, а он – всем опытом жизни человека в мире, его общественной практики. Тем самым образ (или уже модель) мира отражает конкретно-исторические реалии, в рамках которых разворачивается психическая деятельность человека. В основе индивидуального образа мира лежит весь социокультурный опыт субъекта, и его модель мира постоянно изменяется под влиянием происходящих событий и поступающей информацией. С такой точки зрения модель мира функционально и генетически первична по отношению к любому конкретному образу или отдельному чувственному переживанию. Отсюда результатом любого познавательного акта будет не отдельный образ, а изменение модели мира, обогащенной новыми элементами. Восприятие будет означать не непосредственное пассивное отражение фрагмента реальности, законченное в его голой данности, а процесс осмысленного активного познания действительности на основе имеющейся ее нормативной модели. Таким образом, в понятии “модель Мира” воплощается идея целостности и преемственности в зарождении, функционировании и развитии познавательной сферы личности.

Подводя промежуточные итоги, отметим, что под понятием “образ” понимаются различные способы понимания фрагментов действительности и конструирования их модели в зависимости от контекста ситуации взаимодействия и ментального потенциала субъекта конструирования. “Сенсорный” образ возникает как порождение конкретной (единичной) ситуации. Наглядность и очевидность объекта не позволяют учитывать его “невидимые” структурные характеристи-

ки, которые проявляются в неоднородной среде. “Синтетический” образ опирается на опыт взаимодействия с объектом в различных ситуациях, что позволяет субъекту построить более сложную когнитивную модель на основе множественных его предъявлений. При этом вне анализа остается мир, сопряженный с объектом, который не попадает в фокус внимания наблюдателя, поскольку его параметры обусловлены имеющейся у него социально-культурной моделью Мира. Понимание образа как некоей устойчивой модели объекта, обладающего некоторыми свойствами, является упрощенным и годится только для изолированного объекта. “Концептуальный” образ предполагает рассмотрение любого объекта в контексте его существования и взаимосвязей с миром, предполагаемых субъектом, которые с течением времени могут трансформировать объект, а значит и его образ. Учитывая реалии сегодняшнего дня, порождающие “изменяющегося субъекта в изменяющемся мире”, приходится все время проверять соответствие имеющейся модели действительности.

Наш подход вполне согласуется с имеющимися данными. В научных исследованиях достаточно часто выделяют различные способы кодирования получаемой информации, в частности, три уровня психического отражения: сенсорно-перцептивный, представленческий и речемыслительный [17]. Эти уровни взаимосвязаны и переходят друг в друга, обеспечивая определенную глубину и объем отражения действительности. В реальной жизни они развертываются одновременно, но их соотношение постоянно меняется в зависимости от цели деятельности и характера решаемых задач, когда тот или иной уровень выходит на первый план.

Как видим, различные трактовки исследуемого явления оказываются заложниками ментальных представлений интерпретатора, исходя из сложности конструируемой им модели. Одной из важных характеристик образа является его целостность, которая детерминирована предметностью объективной реальности [8]. В современной науке синергетический подход позволяет разработать более адекватные представления о природе целостности самоорганизующихся систем, в его рамках меняется понятие “целого” как некоей сущности, в которой выделяются различные типы организации целостности [18]. В отношении внутренне целостных систем необходимо говорить, что они в одинаковой степени являются и сложными, и элементарными, в зависимости от способности наблюдателя разглядеть характер связей объекта, среды и наблюдателя, цементирующих их в единое целое.

Система, организованная по типу элементарной или синкретической целостности, функционирует в однородном пространстве, имея четкие, однозначные границы. Ее постижение предполагает возмож-

ность изолированного рассмотрения от среды. Более сложно организованные целостные системы характеризуются наличием динамичной и подвижной структуры, благодаря которой устанавливаются определенные отношения и связи между элементами системы, в результате чего они объединяются в связанное целое. Система функционирует в неоднородном пространстве, взаимодействуя со средой, чьи влияния отражаются на системной организации.

Для трансформирующихся целостных образований, организованных по фрактальному принципу, характерно разворачивание самоподобной структуры (скорее концепции) во времени. Изменяющийся объект действует в изменяющемся мире; это приводит к тому, что в привычном смысле граница между ними исчезает: она становится взаимопроницающей, переходящей – объект в мире, мир в объекте. Для наблюдателя существует алгоритм построения или итерационная формула объекта, которые воспроизводят его при каждом изменении среды, сохраняя и его историю.

В результате анализа мы выявили, что различное понимание понятия “образ” взаимосвязано с различной интерпретацией понятия “целого”. Таким образом, конструирование образов как построение сложноорганизованных моделей фрагментов мира можно поставить в соответствии с различными типами организации целостности – элементарной, системной, фрактальной. Способы построения модели будут обуславливать степень соответствия “образа” самой исходной реальности. Образ, понимаемый как когнитивная модель действительности, может выполнять свою функцию только в том случае, если он отражает в своем содержании форму, строение (структуру) и предназначение познаваемого объекта. Оценивание точности образа в случае “элементарной” модели будет определяться качеством описания свойств конструируемого объекта, насколько адекватно требованиям ситуации моделирования выделены его признаки. Поскольку существует несколько способов расчленения системных объектов на части и воссоединения этих частей в единое целое, то для определения функциональности “системной” модели возникает задача выбора “нужного” способа ее конструирования. Соответствие деятельности построенной модели и реального образца и будет индикатором качества теоретической конструкции: та модель, чья деятельность будет в большей степени соответствовать поведению реального образца, и будет более точной. Когда строится “фрактальная” модель объекта, то точность такой модели обусловлена точностью модели мира наблюдателя и корректно определенной функцией объекта в этом мире, насколько точно эта модель, сконструированная субъектом, сможет способствовать решению задач, стоящих перед ним.

Следует еще раз отметить, что ни одно из пониманий не может претендовать на “объективность” и “правильность”, каждое из них является одним из возможных способов мировидения. Эти способы не противостоят друг другу, одна и та же получаемая информация группируется различными способами в зависимости от сложности ментального устройства субъекта восприятия, рамок ситуации и сложности задач, стоящих перед ним. Скорее, субъект решает иную задачу, как интегрировать и согласовать различные версии образов происходящих событий в такое “видение” ситуации, которое позволит выработать успешную программу деятельности. Таким образом, конструирование образа некоего объекта можно рассматривать как разворачивание этого процесса в нескольких измерениях:

- задание языка описания модели Мира, его когнитивной сложности, обусловленной организацией устройства семантического пространства субъекта (которое, в свою очередь, опирается на его жизненную практику и усвоенный опыт культуры социума);
- определение области функционирования объекта, в которой происходит его позиционирование;
- наделение объекта набором характеристик.

Все три измерения разворачиваются согласовано и одновременно, к тому же они взаимосвязаны круговой причинностью. Поэтому с долей условности можно говорить, что построение образа начинается с выбора языка описания, на котором задается среда (ее организация) и позиционирование в ней объекта, на котором фокусируется внимание как на “изолированном”, самостоятельном объекте и, в свою очередь, выделяются его концепция, структура, свойства.

Подобный способ построения образа видим и в работах других авторов, выделяющих три группы составляющих имиджа политического лидера (который вполне может рассматриваться как частный случай социального проекта). Это прежде всего персональные черты личности лидера, его социальные характеристики, а также символическая нагрузка, когда лидеры становятся знаками определенных идеологий, конкретного курса действий [19]. То есть можно увидеть три измерения, в которых разворачивается образ политического лидера: персональное измерение личности политика, социальное пространство его функционирования, семантическое пространство социальных дискурсов (предлагаемых идей модернизации общества).

Обычно устройство семантического пространства наделяется статусом онтологической сущности и воспринимается как некая социокультурная заданность (т. е. не рефлексруется), оно считается автоматически заданным как самим субъектом, так и исследователем. Задание социального контекста, позволяющего позиционировать политика в существующей политической среде с необходимой стороны, может происходить в неявной форме, без привлечения внимания к лич-

ности самого политика. Наиболее заметным и понятным для наблюдателя компонентом построения образа политического лидера является наделение его индивидуальными характеристиками и свойствами.

По аналогии конструирование образа социального проекта в общественном сознании разворачивается в трех измерениях: ментальном, социальном, индивидуальном. Артикулированный проект в имплицитном виде содержит “автора” проекта, заинтересованные социальные группы, дополнительные ресурсы, которые получают индивидуальные субъекты. Привлекательность социального проекта определяется количеством индивидуальных субъектов, убежденных в его преимуществах, успешной практикой его осуществления политическими субъектами, качеством концептуальной модели социального проекта, позволяющим прогнозировать последствия реализации этого проекта

Выводы. Конструирование образа социальных инноваций (в рамках социального проекта) должно учитывать психологические особенности субъектов восприятия этого образа. Создание позитивного образа социального проекта предполагает: а) улучшение жизни индивидуальных субъектов в результате внедрения предложенных инноваций, что приводит к росту сторонников этого социального проекта; б) конкурентные преимущества по сравнению с другими предлагаемыми проектами; в) состоятельность концептуальной модели социального проекта, которая выражается в привлекательности идей устройства будущего общества, практике их воплощения и соответствии новым историческим вызовам.

В информационном обществе восприятие социального дискурса, в рамках которого предлагается тот или иной социальный проект, обусловлено не столько усвоенным опытом предыдущих поколений и особенностями социальной структуры, сколько характером социальных взаимодействий, существующих в обществе. Качество построения образа социального проекта у индивидуальных граждан обусловлено возможностями политического субъекта, с одной стороны, соответствовать социальным ожиданиям граждан и в то же время, с другой стороны, трансформировать их, предлагая проект, доказывающий свою практичность. Только уловив привлекательные для людей идеи и приступив к их реализации, политическая сила закладывает основу собственного влияния на общество и составляющие его групповые и индивидуальные субъекты.

Литература

1. *Иноземцев В. Л.* Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы / В. Л. Иноземцев. – М. : Логос, 2000. – 304 с.
2. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс ; пер. с англ. ; под научн. ред. О. И. Шкаратана. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
3. *Тощенко Ж. Т.* Социология. Общий курс / Ж. Т. Тощенко. – М. : Прометей: Юрайт-М, 2001. – 511 с.
4. *Кара-Мурза С. Г.* Манипуляция сознанием / С. Г. Кара-Мурза. – К. : Оріони, 2000. – 448 с.
5. *Костина А. В.* Тенденции развития культуры информационного общества: анализ современных информационных и постиндустриальных концепций [Электронный ресурс] // Знание. Понимание. Умение. – 2009. – № 4. – Режим доступа : <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2009/4/ Kostina Information Society/#>.
6. *Бодрийяр Ж.* Общество потребления. Его мифы и структуры / Ж. Бодрийяр. – М. : Культурная революция, Республика, 2006. – 269 с.
7. Фонд “Демократичні ініціативи”. Громадська думка населення України 17–28 грудня 2008 р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://dif.org.ua/ua/poll>.
8. Большой психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – М. : Прайм-Еврознак, 2003. – 672 с.
9. *Обухов А. С.* Исторически обусловленные модификации образа мира / А. С. Обухов // Развитие личности. – 2003. – № 4. – С. 51–68.
10. *Леонтьев А. Н.* Проблемы развития психики / А. Н. Леонтьев. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1981. – 584 с.
11. *Смирнов С. Д.* Психология образа: проблема активности психического отражения / С. Д. Смирнов. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1985. – 232 с.
12. *Солсо Р.* Когнитивная психология / Р. Солсо. – СПб. : Питер, 2006. – 589 с.
13. *Веккер Л. М.* Психика и реальность: единая теория психических процессов / Л. М. Веккер. – М. : Смысл, 1998. – 685 с.
14. Политический консультант в российских избирательных кампаниях: Психологическое пособие для политиков и политических консультантов / Д. Водотынский, Е. Егорова-Гантман, Ю. Косолапова и др. – М. : ИМА-пресс, 1995. – 151 с.
15. *Найссер У.* Познание и реальность / У. Найссер. – М. : Прогресс, 1981. – 232 с.
16. *Леонтьев А. Н.* Образ мира / А. Н. Леонтьев // Избранные психологические произведения : в 2-х т. Т. 2. – М. : Педагогика, 1983. – С. 251–261.
17. *Барабанщиков В. А.* Системное исследование психического в работах Б. Ф. Ломова / В. А. Барабанщиков, А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова // Психологический журнал. – 2007. – № 3. – С. 5–13.
18. *Плющ А. Н.* Способы организации целого как методологическое основание / А. Н. Плющ // Вестник интегративной психологии. – 2010. – Вып. 8. – С. 59–61.
19. Имидж лидера: психологическое пособие для политиков / под ред. Е. Егоровой-Гантман. – М. : Знание, 1994. – 265 с.

© Плющ А. Н.

ЧАСОВИЙ ФРЕЙМІНГ РІШЕННЯ ВИБОРЦЯ: СТАРІННЯ СУБ'ЄКТА І СТАРІННЯ ПРОПОЗИЦІЇ

О. В. Полунін, м. Київ

Розглядається час як важливий вимір політичного життя, зокрема один із важливих його аспектів – темпоральні процеси, пов'язані із прийняттям електоральних рішень. Предметом дослідження стали темпоральні процеси, які впливають на вибір кандидата під час виборів до органів влади. Розмежовується вплив на рішення виборця таких темпоральних процесів, як старіння пропозиції і старіння суб'єкта прийняття рішення. Продемонстровано експериментально, що ці процеси по-різному впливають на репрезентацію проблеми вибору, за рахунок чого уможливується диференційований вплив на рішення виборця. Обґрунтовується значення отриманих результатів для розроблення технології впливу та їх практичного застосування для оптимізації виборчої кампанії. Наголошується, що залежно від поставленої мети вони можуть використовуватися як для прискорення оновлення правлячої політичної еліти, так і для її консервації.

Ключові слова: вибори, вибір, прийняття рішення, час, часові процеси.

Рассматривается время как важное измерение политической жизни, в частности один из важных его аспектов – темпоральные процессы, связанные с принятием электоральных решений. Предметом исследования стали темпоральные процессы, влияющие на выбор кандидата во время выборов в органы власти. Разграничивается влияние на решение избирателя таких темпоральных процессов, как старение предложения и старение субъекта принятия решения. Показано экспериментально, что эти процессы по-разному влияют на репрезентацию проблемы выбора, за счет чего становится возможным дифференцированное влияние на решение избирателя. Обосновывается значение полученных результатов для разработки технологии влияния и их применения для оптимизации избирательной кампании. Подчеркивается, что в зависимости от поставленной цели они могут использоваться как для ускорения обновления правящей политической элиты, так и для ее консервации.

Ключевые слова: выборы, выбор, принятие решения, время, временные процессы.

Time is an important dimension of political life and the temporal processes relevant for electoral decision making are just one of the aspects of this temporality. Therefore the temporal processes influencing an electoral choice were taken as the object of study. The goal of the study was the experimental distinguishing of an aging of proposition and an aging of subject.

These two temporal processes influence a decision outcome in different ways and this was shown experimentally. Thanks to that it became possible to influence in different ways the electoral choice depending on the activation of one or another temporal process. The experimental results provide the basis for development of technology for influence of electoral decisions. Depending on the set goal such technology could be used as for stimulation of change of governing elite but as well as for conservation of political power.

Key words: elections, choice, decision making, time, temporal processes.

Проблема. Вибори до органів влади на всіх рівнях є важливою складовою розвинутих демократій. Їхні результати визначають зміст політичного життя і реалії функціонування органів влади, соціально-економічне становище населення та перспективи розвитку країни на роки, а інколи і на десятиріччя вперед. Вибір, який робить окремих громадян у кабінці для голосування, трансформується в певну конфігурацію влади, у певну внутрішню і зовнішню політику. Тому особливої важливості набуває вивчення прийняття виборцем рішення та дослідження можливостей впливу на нього в рамках чинних норм права і моралі. Застосування науково обгрунтованих підходів до моделювання поведінки виборця і планування взаємодії політик – виборець відповідає також запропонованій Ю. А. Левенцем ідеї переосмислення раціональності політики в Україні [1].

Психологічні дослідження прийняття рішень виокремилися упродовж останніх років у достатньо самостійний напрям [2]. На перший план вийшло розроблення формалізованих моделей прийняття рішення. Для моделювання прийняття рішення виборцем найчастіше використовують різною мірою успішно раціональні теорії прийняття рішення [3], теорію швидких евристик [4; 5] або проспективну модель [6]. Однак ураховуючи, що результати електорального вибору розгортаються на роки в майбутнє, досі недостатньо уваги приділяється темпоральним процесам як чинникові впливу на прийняття рішення. Попереднє дослідження [7] продемонструвало існування *часового фреймінгу електоральних рішень*, який спирається на вплив часових процесів на когнітивну репрезентацію ситуації вибору. Під фреймінг-ефектом у даному випадку слід розуміти прийняття різних рішень щодо вибору кандидата на одну і ту ж саму посаду на проміжки часу, які перетинаються. Ідеться про своєрідну “сліпоту” виборця щодо наслідків прийнятого рішення в найближчому майбутньому. Наприклад, виборець не бере до уваги, що особа, за яку він віддав свій голос сьогодні, і через три роки буде президентом.

Дане дослідження є логічним продовженням попереднього і спрямоване на вивчення особливостей такого темпорального процесу,

як уявне старіння в майбутньому модусі часу. Проблема прогнозування наслідків інформаційного впливу на політичні настановлення знайшла висвітлення в дослідженнях П. Д. Фролова [8], а О. М. Плющ [9], наприклад, запропонував класифікацію можливих впливів на поведінку виборця.

Мета нашого дослідження полягає не в огляді можливих впливів, а в експериментальному дослідженні конкретної проблеми – можливості застосування такого темпорального процесу, як уявне старіння, для впливу на прийняття рішення виборцем в акті голосування на виборах президента. Усі інші впливи із широкого спектру можливих впливів і маніпуляцій, особливо ті, які виходять за рамки етики та порушують правові норми, не братимуться до уваги.

У більшості моделей, що описують процес прийняття рішення, можна виокремити три чинники: 1) наявні пропозиції та їхні властивості; 2) характеристики суб'єкта прийняття рішення; 3) використовувані правила прийняття рішення. Зауважимо, що у випадку електорального рішення як пропозиції вибору виступають кандидати на виборну посаду, програми діяльності політичних партій на наступні роки або ж партії як такі. Зважаючи на високий ступінь персоніфікації політичних сил в Україні і декларативний характер більшості передвиборних програм, за пропозиції вибору було взято самих політиків, а не їхні програми. *Об'єктом* дослідження стало прийняття рішення виборцем, а його *предметом* – уявне старіння пропозиції вибору і уявне старіння суб'єкта вибору.

Вихідне положення полягає в тому, що часові процеси впливають на результат рішення, а саме на вибір того чи того кандидата на президентських виборах. Під темпоральними процесами розуміють розгортання змін у репрезентації об'єктів у часі. У даному випадку йдеться про уявні зміни в репрезентації пропозиції вибору, які пов'язуються з плином часу. Зміни в часі можуть при цьому стосуватися і самого суб'єкта. У цілому ж темпоральні процеси спираються на концепцію часу як метафізичну складову сучасного світогляду, яка робить свій внесок у відображення змін у будь-якій когнітивній репрезентації.

Відповідно до ідеї дослідження ми припускаємо, що існує диференційований вплив з боку темпоральних процесів на прийняття рішення виборцем, які (а) стосуються сукупності пропозицій та (б) уявного старіння самого суб'єкта прийняття рішення. Експерименти з прийняття інтертемпоральних рішень моделюють вплив часу на прийняття рішення в рамках теорії зменшення цінності [10–12]. Але при цьому йдеться про темпоральний процес як сингулярний за своєю

природою. Існує, утім, й інший підхід, який впливає з припущення про одночасний вплив кількох темпоральних процесів. Маніфестація таких часових процесів вивчалася в експериментах із фреймінгом топікальних рішень [13]. На основі цих положень уже поставлено два експерименти, в яких продемонстровано часовий фреймінг електорального вибору [7]. Але в зазначених експериментах йшлося про старіння тільки пропозиції вибору. Вважаємо, що є потреба в подальшому вивченні процесу старіння – і не тільки старіння пропозиції, а й уявного старіння самого суб'єкта.

Як і в попередньому дослідженні [7], зосередимо увагу на розкритті впливу темпоральних процесів на вибір через маніфестацію фреймінг-ефекту. Ідея фреймінгу рішення виборця спирається на положення про ментальний топікальний рахунок. Д. Тверський та А. Канеман [14], а також Р. Тейлер [15] продемонстрували, що індивід формує певний внутрішній рахунок для кожної із пропозицій, щодо якої він приймає рішення. Топікальний рахунок вирізняється тим, що окремо для кожної пропозиції з усієї множини пропозицій “обраховуються” переваги і недоліки. Отже, логічно очікувати, що для кожної пропозиції (кандидата на виборчу посаду) виборець формує окрему репрезентацію як окремих рахунок, на який заносяться вади і переваги пропозиції. Зазначимо, що цінність кандидата на посаду як характеристика пропозиції вибору має багато складових: це й імідж, і досвід роботи, і попередні успіхи, і належність до певної статі, професійної групи, і походження тощо. Можливо, що кожна із цих складових по своєму впливає на розгортання часових процесів. Однак у цьому дослідженні, як і в попередньому, виходитимемо з існування певної інтегрованої цінності кожної окремої пропозиції вибору. Ключовими для фреймінг-ефекту є зміни у формулюванні пропозиції вибору, які викликають зміни в її когнітивній репрезентації, а відтак зміну вибору.

Темпоральні процеси. Для експериментальної реалізації завдання з активації уявного старіння пропозиції і суб'єкта розгляньмо, що ж являють собою власне темпоральні процеси. Американська дослідниця Дж. Дж. Фрейд [16; 17], спираючись на ряд експериментів, запропонувала тезу про темпоральний вимір когнітивних репрезентацій. Експериментально було продемонстровано наявність темпорального виміру топікального ментального рахунку [13]. За результатами темпоральні процеси маніфестують себе: (а) у старінні пропозиції, (б) у розгортанні очікувань щодо майбутнього, істотно впливаючи при цьому на результат вибору, та в інших формах. За результатами попереднього дослідження [7], цілком припустимо розглядати кандидатів на виборчу посаду як елементи множини пропозицій, які також підлягають впливові уявних часових процесів, одним з яких є уявне

старіння. Кожний елемент множини пропозицій має свій власний життєвий цикл і залежно від фази життєвого циклу та актуальних подій може змінювати свою цінність. Можемо припустити, що разом із старінням пропозиції відбувається уявне старіння суб'єкта прийняття рішення як процес, котрий має інші параметри перебігу, а отже, повинен по-іншому впливати на вибір. Завдяки зазначеним часовим процесам варто очікувати відповідної зміни преференцій у прийнятті рішення виборцем. *Гіпотеза* полягає в тому, що спрямування уваги суб'єкта на часові процеси, які стосуються або елемента з множини пропозицій, або самого суб'єкта, призводитиме до змін суб'єктивної цінності пропозиції, що корелюватиме із зміною преференцій суб'єкта і в кінцевому підсумку призводитиме до зміни розподілу голосів в експериментальній вибірці в цілому. Диференційований вплив на вибір з боку старіння пропозиції і старіння суб'єкта свідчитиме про істотну розбіжність цих двох темпоральних процесів. Якщо говорити метафорично, то йдеться про те, хто в уявленні виборця старіє швидше – політик чи сам виборець, і як ці два види старіння впливають на електоральний вибір? Старіння пропозиції і старіння суб'єкта вибору в майбутньому модусі часу – це, вірогідно, два окремих процеси старіння, що й слід тепер довести експериментальним шляхом. Якщо ці два процеси і справді цілком незалежні, то при однаковій часовій дистанції (часі, наданому для старіння) вони призводитимуть до різних змін у вирішенні проблеми вибору щодо однієї і тієї ж пропозиції. Очікується, що залежно від особливостей формулювання проблеми вибору (фреймінгу) спостерігатимемо підтримку на один і той самий період часу різних кандидатів на одну і ту саму посаду. При цьому важливо, що обидва формулювання проблеми вибору є реалістичними описами вибору для пересічного виборця. Розбіжності у прийнятті рішення щодо однієї і тієї ж пропозиції, але поданої в різних формулюваннях і являє собою фреймінг-ефект.

Гіпотезу про вплив темпоральних процесів на когнітивну репрезентацію вибору, а отже, і на сам вибір підтверджують уже отримані результати [7; 13]. На її користь говорять також дослідження впливу часового горизонту індивіда на прийняття ним рішення щодо довготривалих фінансових інвестицій [18], так само як і впливу часового горизонту індивіда на споживання шкідливих для здоров'я речовин і на ризиковану поведінку [19–21].

Згідно із Конституцією України президента обирають на п'ять років. Кожний із цих років належить до майбутнього модусу часу відносно теперішнього моменту (T0) прийняття рішення виборцем на самих виборах. Позначимо ці роки як M1, M2, M3, M4, M5. Порівняймо, чи збігатимуться рішення щодо підтримки кандидата для моментів

T0 і M4. При цьому момент M4 моделюватиметься (а) через уявне старіння пропозиції і (б) через уявне старіння самого виборця. У нашому дослідженні очікується виникнення двох видів часового фреймінгу електоральних рішень, залежно від того, що активовано – старіння пропозиції чи старіння суб'єкта. Ефект часового фреймінгу полягатиме в розбіжності прийнятих виборцями рішень залежно від змінених часових параметрів в описі проблемної ситуації. У першому, базовому, випадку мають бути звичайні умови вибору, подібні до формулювання проблеми вибору в бюлетені. У другому випадку активизуватимуться старіння пропозиції, у третьому має виникати уявне старіння самого суб'єкта прийняття рішення. Як змінюваний параметр використовуватимуться часові маркери, котрі інтегруватимуться в опис ситуації вибору і читатимуться випробуванним (виборцем) як такі, що відповідають реаліям і не суперечать чинному виборчому законодавству. Саме завдяки часовим маркерам в описі проблеми вибору активизуватимуться відповідні часові процеси. Отже, як експериментальний дизайн ми пропонуємо схему (рис.).

За такою схемою експерименту виконуватимуться три виміри уподобань виборців для трьох версій проблеми вибору – для теперішнього (момент “T0”), для старіння в майбутньому пропозиції (момент “M4 кандидат”) та для старіння в майбутньому самого виборця (момент “M4 сам”). Спираючись на результати попередніх досліджень [7; 13], можемо говорити про залежність швидкості старіння від суб'єктивної цінності пропозиції в очах виборців. Отже, і в цьому експерименті варто очікувати, що кандидати з найбільшим рейтингом у складі експериментальної групи зазнаватимуть найбільшого впливу від процесу старіння. Однак нагадаємо, що цінність кандидата має багато складових, які не аналізуватимуться в рамках даної статті. Життєвий цикл політика як пропозиції вибору може містити фази підвищення суб'єктивної цінності для виборця залежно від розвитку політичної ситуації; при цьому такі зміни до певної міри не залежать від фізичного віку самого політика¹. Утім, подібні нетемпоральні особливості в динаміці популярності лише відбиватимуть специфіку розгортання темпоральних процесів щодо сприйняття політика, але вони не зможуть елімінувати вплив темпоральних процесів як такий.

¹ Л. М. Кравчук попри свій вік залишається на сьогодні впливовим політиком в Україні, тоді як молодші його наступники, экс-президенти Л. Д. Кучма і В. А. Ющенко, схоже, назавжди втратили вагу як політики в очах виборців.

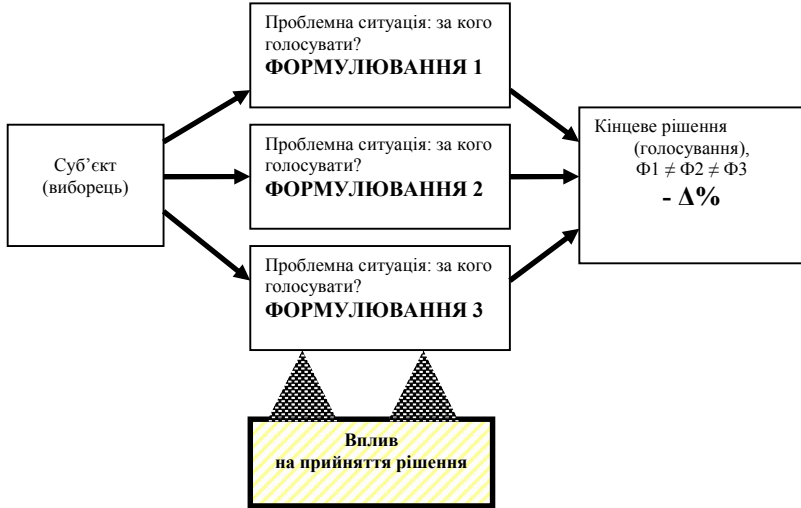


Рис. Схеми експерименту

Примітка. Під впливом на прийняття рішення слід розуміти таке переформулювання задачі вибору, яке активізує цільові темпоральні процеси. Під формулюванням проблеми вибору Ф1 пропонується базове формулювання в теперішньому часі, близьке до того, як вибір формулюється у виборчому бюлетені. Під формулюванням Ф2 розглядається активізація старіння пропозиції. Як формулювання Ф3 подається проблема вибору, коли відбувається уявне старіння суб'єкта вибору.

Щоб перевірити висунуту гіпотезу, ми вдалися до експерименту, в якому за досліджуваній параметр було взято прийняття виборцем рішення. Незалежною змінною виступала активація темпоральних процесів, а саме старіння пропозиції і старіння суб'єкта вибору.

Експеримент: старіння суб'єкта і старіння пропозиції вибору

Випробувані. Вибірку склали 667 студентів, з них 62,9 % – особи чоловічої статі і 37,1 % – жіночої. Вік випробуваних коливався від 17 до 25 років (середній – 19,6). Дослідження проводилось у Національному технічному університеті України “КПІ” в період із 7 грудня по 16 грудня 2009 р., тобто під час офіційних передвиборних перегонів на посаду Президента України.

Метод. Досліджувані формулювання проблеми вибору подавалися у двох часових модусах – теперішньому і майбутньому. У майбутньому модусі часу було два окремих формулювання проблеми вибору: в одному активізувалося старіння пропозиції – кандидата на посаду Президента України, у другому стимулювалось уявне старіння самого су-

б'єкта прийняття рішення. Відповідно визначилися три завдання, за якими випробуваних випадковим чином було розділено на три підгрупи.

Процедура збирання даних. Бланки завдань для вибору так само випадковим чином розподілялися між випробуваними, але з дотриманням міжгрупового балансу за статевою і віковою ознаками. Експеримент будувався за дизайном міжгрупового порівняння, який є типовим для дослідження фреймінг-ефекту при топікальних рішеннях [14; 22; 23]. Отже, випробуваний у кожній із трьох груп отримував лише одну експериментальну проблему вибору.

Для випробуваних дослідження подавалося як вивчення особливостей прийняття рішення без зазначення того, що вивчаються часові процеси, релевантні для прийняття рішення. У зв'язку із цим учасників просили ознайомитись із завданням, по змозі швидше дати відповідь на поставлене запитання і позначити його на бланку. Заповнивши бланк, випробувані склали його пополам змістом усередину і здавали інтерв'юєрові. Ознайомлення із завданням й обдумування відповідей займали 2-3 хвилини. Ніякі додаткові пояснення щодо передвиборних програм кандидатів, їхніх біографій та інші агітаційні матеріали під час опитування не надавалися, а отже, вплив цього чинника на відповіді виключається.

Перший варіант задачі (теперішній модус часу) опрацював 221 студент, варіант задачі із старінням пропозиції в майбутньому – 220 студентів, а версію задачі із старінням самого суб'єкта прийняття рішення – 226 студентів.

Стимульний матеріал. Як стимульний матеріал було використано ситуації вибору особи на пост Президента України з нижченаведеного переліку кандидатів. Ситуація вибору подавалася у двох часових модусах – теперішньому і майбутньому. При цьому для майбутнього було взято часову віддаленість у чотири роки. Для теперішнього модусу часу задача формулювалася так: *Уявіть собі, що сьогодні відбуваються вибори Президента України. За кого з кандидатів Ви віддали б свій голос? Позначте свій вибір.*

1	Литвин В. М.	
2	Тігіпко С. Л.	
3	Тимошенко Ю. В.	
4	Ющенко В. А.	

5	Янукович В. Ф.	
6	Яценюк А. П.	
7	Проти всіх	
8	На вибори не піду	

9 - своя пропозиція кандидата _____

Для активізації уявного старіння пропозиції, тобто кандидата, завдання для випробуваного формулювалось у такий спосіб: *Уявіть собі, що вибори Президента України відбуватимуться через 4 роки (у*

січні 2014 року). За кого з кандидатів Ви віддали б свій голос? Позначте свій вибір.

Завдання, яке ставило за мету активізувати старіння самого суб'єкта прийняття рішення, пропонувалося в такому вигляді: *Уявіть собі, що сьогодні відбуваються вибори Президента України. Ви стали старшими на 4 роки. За кого з кандидатів Ви віддали б свій голос? Позначте свій вибір.*

Результати дослідження. Як і в попередньому досліді [7], отримано часовий фреймінг-ефект вибору. Він полягає в тому, що частки тих, хто проголосував би за одного і того ж самого кандидата сьогодні, у грудні 2009, і через 4 роки, у січні 2014-го, відрізняються. При цьому розбіжності спостерігаються і для пропозицій вибору, сформульованих у майбутньому модусі часу залежно від того, відбувається уявне старіння кандидата чи самого виборця. Фактично йдеться про три часові фреймінг-ефекти, які виникають із порівняння рейтингів політиків: *перший* фреймінг-ефект спирається на порівняння вибору в теперішньому і майбутньому часі за умови старіння пропозиції, *другий* визначається відмінностями в підтримці політиків сьогодні і в майбутньому за умови старіння виборця, *третій* пов'язаний з розбіжностями в підтримці політиків у майбутньому часі, коли: або старіє кандидат, або старіє сам виборець. Вочевидь, виборець не бере до уваги факт, що особа, яка обирається президентом у грудні 2009 р., буде президентом і в 2014 р. Якби виборець враховував часову перспективу, то він обирав би на один і той самий період часу одного і того ж претендента. Насправді ж, як свідчать результати опитування, для 2014 р. виборці демонструють уже зовсім інший рівень прихильності до тих же самих кандидатів. Більше того, якщо запропонувати виборцям уявити себе старшими на 4 роки, що відповідало б початку 2014 р., але вибір зробити сьогодні, то отримаємо знову різні результати вибору (табл.). Отже, наявні три фреймінг-ефекти мають неоднаковий ступінь вираженості, бо спираються на різні темпоральні процеси: перший – на старіння пропозиції, другий – на старіння суб'єкта, а третій – на розбіжності двох видів старіння. Кожен з них по-різному проявляється щодо різних кандидатів залежно від їхнього актуального віку, перспективності, статі, актуального рівня популярності кандидата в групі опитуваних та від того, яке саме старіння активоване.

Проаналізуємо зміни в прихильності виборців, пов'язані із зміною модусу часу, в якому сформульовано проблему вибору. Спочатку розгляньмо *старіння пропозиції*. Як і в першому дослідженні (див. [7], експеримент 1), рейтинги представників старшої політичної генерації Ю. В. Тимошенко і В. Ф. Януковича дещо зменшилися.

Таблиця

**Результати розподілу позитивних відповідей (голосів “за”)
для двох часових модусів (у %)**

№ пор.	Кандидат на посаду Президента України	Теперішнє	Майбутнє – старіє кандидат	Майбутнє – старіє суб'єкт
1	Литвин В. М.	2,7	4,5	3,5
2	Тігіпко С. Л.	10,9	9,5	13,7
3	Тимошенко Ю. В.	24,9	13,6	20,8
4	Ющенко В. А.	1,4	1,4	1,3
5	Янукович В. Ф.	9,0	8,2	10,2
6	Яценюк А. П.	8,1	8,6	5,8
7	Проти всіх	23,1	29,5	24,8
8	На вибори не піду	9,5	12,7	9,7
9	Своя пропозиція кандидата	10,4	11,8	10,2
	Усього	100,0	100,0	100,0

Примітка. На запитання, сформульоване в теперішньому часі, відповів 221 респондент; завдання, сформульоване в майбутньому часі у випадку старіння кандидата, отримали 220 респондентів, а завдання, в якому імітується старіння виборця, опрацювали 226 респондентів. Значущу розбіжність виявлено щодо Тимошенко Ю. В. при порівнянні її підтримки в теперішньому часі і у випадку очікуваного старіння пропозиції за 4 роки (Wald-статистика=3,98, $p=0,046$) та маргінально значущу розбіжність – при порівнянні її підтримки в теперішньому часі з підтримкою у випадку старіння суб'єкта прийняття рішення (Wald-статистика=2,4, $p=0,12$).

Значного старіння зазнала пропозиція щодо кандидата на посаду президента в особі Ю. В. Тимошенко. Різниця між підтримкою її в теперішньому (24,9 %) і підтримкою в уявному майбутньому часі через 4 роки (13,6 %) становить 11,3 %. Це дає змогу вирахувати темпи старіння кандидата як пропозиції вибору: $11,3 \% : 24,9 \% = 0,454$ (така частка рейтингу втрачається за 4 роки) і втрати в перерахунку на 1 рік: $0,454 : 4 = 0,113$ (це втрата 11,3 % свого рейтингу за кожний рік уявного старіння). Такі темпи старіння пропозиції збігаються з результатами другого експерименту в попередньому дослідженні [7], де вони були на рівні 11,6 %. Очевидно, що темпи уявного старіння кандидата слід було б взяти до уваги як діагностичний і прогностичний параметр.

Рейтинг В. Ф. Януковича при переході від теперішнього зазнав незначного падіння порівняно з попередніми дослідженнями ($\Delta=-0,8\%$). Разом з тим його загальний рейтинг у даній групі випробуваних виявився низьким, що може пояснювати низькі значення показників старіння або практично відсутність старіння як пропозиції. Схиляємо-

ся до думки, що Януковича підтримували його постійні прихильники, отож варто говорити про різні темпи старіння пропозиції серед постійних і ситуативних прихильників.

Іншим фактором впливу, як ми і припускали в гіпотезі, виявилось уявне *старіння суб'єкта* прийняття рішення в майбутньому. Порівнявши крайню праву і середню колонки наведеної вище таблиці з базовими показниками підтримки кандидатів у теперішньому часі, бачимо істотну відмінність у впливі на вибір кандидата цих двох видів уявного старіння в майбутньому. Уявне старіння суб'єкта не так істотно впливає на зменшення популярності політиків, як уявне старіння самих політиків. Імовірно, існує зв'язок між впливом старіння суб'єкта і віком кандидата. У випадку старіння суб'єкта старший кандидат радше набирає голоси (В. Ф. Янукович, С. Л. Тігіпко, В. М. Литвин) або демонструє значно повільніше зменшення своєї вартісності (Ю. В. Тимошенко). Однак наймолодшому кандидатові А. П. Яценюку у такому випадку загрожує втрата голосів. Він репрезентується за таких умов як дещо замолодий для такої високої посади, якщо враховувати стимульований у досліді уявний вік виборця.

Не менш цікавими є результати, отримані для опції “проти всіх”. Ця опція, як і в попередньому дослідженні [7], демонструє збільшення частки голосів при переході від формулювання проблеми вибору в теперішньому часі до формулювання в майбутньому часі, коли старіє пропозиція. Але кількість позитивних реакцій на опцію “проти всіх” повертається до базового рівня, так само як і для опції “на вибори не піду”, коли активізується старіння суб'єкта прийняття рішення. Попри повернення лише до базового рівня, а не нижче нього можемо зробити припущення, що звернення до виборців: “Уяви себе на 5 років старшим і відповідально обирай” – матиме демпфуючий вплив на протестну активність. Імовірно, такий спосіб демпфування протестної активності буде ефективним і в інших ситуаціях, окрім виборів. Уявне старіння виборця, як бачимо, може стати певним активатором консервативних поглядів і відповідних настроїв. Утім, уявні темпоральні процеси потребують дальшого експериментального дослідження.

Висновки. Дослідження продемонструвало існування часового фреймінгу електоральних рішень. Під фреймінг-ефектом у даному випадку слід розуміти розбіжності у прийнятих рішеннях щодо вибору кандидата на одну і ту ж саму посаду на проміжки часу, які перетинаються. Це своєрідна “сліпота” виборця щодо наслідків прийнятого рішення в найближчому майбутньому. У когнітивній репрезентації проблеми вибору експериментально виокремлено уявне старіння про-

позиції і старіння суб'єкта як окремі темпоральні процеси, які дають змогу по-різному впливати на прийняття виборцем рішення.

Стимуляція уявного старіння діючих політичних лідерів спричинюється до прискорення їхньої заміни. Але це спостерігатимемо лише тоді, коли діючі лідери будуть належати до більш старшого покоління, ніж ті, які намагаються їх змінити. Уявне ж старіння суб'єкта прийняття рішення стимулює радше консервативні настрої, певну недовіру до молодого покоління політиків навіть серед студентів. Не виключено, що цей процес може бути вираженим ще більш помітно у людей, старших за студентів, і у близьких за віком до кандидатів. Це припущення, однак, потребує експериментальної перевірки дослідним шляхом за умови, що випробуваними будуть особи віком 35 – 40 років і 45 – 50 років.

Уявне старіння пропозиції (кандидата) і уявне старіння суб'єкта вибору до певної міри доповнюють одне одного, створюючи баланс впливів. Для збільшення відсотку голосів на свою користь на наступних президентських виборах представникам старих політичних сил (Ю. В. Тимошенко, В. Ф. Януковичу) варто при зверненні до виборців активізувати уявне старіння самих виборців. Кандидатам же на посаду президента із молодшої генерації (С. Л. Тігіпку, А. П. Яценюку) слід у зверненнях до виборців активізувати старіння пропозицій, у тому числі і самих себе. Це має збільшити вірогідність втрати голосів представниками старих політичних сил і активізувати підтримку молодих політиків.

Звичайно, що для доведення експериментальних результатів до рівня технології впливу, яка могла б застосовуватися на широких верствах населення, мають бути відпрацьовані певні тонкощі, які не розглядаються в рамках даної публікації. За рахунок особливостей під час практичної реалізації впливу згаданий баланс між старінням пропозиції і старінням суб'єкта може бути порушеним у бік, що визначатиметься цільовим завданням. Кінцевий ефект від впливу можна формалізувати так: **кінцевий ефект = експериментальний ефект × успішність рекламної кампанії**. За умови якісно підготовлених звернень, їх активного донесення до виборця та використання для цього диверсифікованих шляхів реальний ефект від впливу на поведінку виборця через активізацію темпоральних процесів може бути навіть більшим, ніж отриманий в експерименті. Нагадаємо, що у всіх трьох експериментах, проведених у розрізі даної проблеми, жодного разу не використовувалась агітація, не надавалась можливість розгорнуто представити часову перспективу і системно розширити часовий горизонт виборця. До того ж запропонований підхід до впливу на електоральний вибір уже за результатами експериментів виглядає як

підхід із помітною економічною ефективністю. Варто очікувати, що застосування активізації часових процесів у репрезентації ситуації вибору в разі застосування широкої рекламної підтримки матиме сильніший вплив на прийняття рішення виборцем, ніж ефект від введення дорогих технічних кандидатів у виборчий список.

Результати попереднього [7] і цього досліджень становлять базис для розроблення інструментарію впливу на рішення виборця. Такий інструментарій вирізнятиметься не тільки науковою обґрунтованістю, а й високою етичністю і правовою бездоганністю. Універсальність часу як важливої складової світогляду та зрозумілість часових процесів для більшості виборців стануть запорукою простоти сконструйованих звернень до виборців і, як наслідок, їхньої зрозумілості для виборців та ефективності їхнього впливу на сам вибір. Кожне з досліджуваних формулювань задачі вибору відповідає нормам етики і читається як релевантне для виборця. Однак на практиці до уваги треба брати ще й особливості розгортання часових процесів щодо пропозиції-конкурента і “свого” кандидата-пропозиції.

Вважаємо перспективним також використання запропонованого показника, такого як темп уявного старіння кандидата, для формування довгострокових дій політичних сил. Проведення більш широких опитувань, репрезентативних для всієї вибірки, з метою визначення швидкості як реального, так і уявного старіння політиків “старої” генерації може дати цікаві результати щодо готовності виборців до виходу на політичну арену нових політиків. До цих параметрів може бути доданий показник очікувань зростання популярності молодих політиків, який розраховуватиметься за подібною схемою. Звичайно, високий рівень зазначених показників не гарантує автоматично успіх для молодих політиків. Політики молодшої генерації мають демонструвати високий рівень не тільки очікуваного, а й реального зростання популярності в майбутньому. Важливою умовою при цьому є конгруентність очікувань електорату і презентації нових пропозицій або хоча б відсутність явної суперечності між ними. Додатково зазначимо, що досліджувані темпоральні процеси, як у цій статті, так і в попередніх [7; 13], можна розглядати як чинник впливу на готовність суб’єкта сприймати також суспільно-політичні реформи та інновації в інших сферах діяльності.

Література

1. Левенець Ю. А. Політична наука: параметри раціоналізму / Ю. А. Левенець // Історична і політична наука та суспільна практика в Україні / НАН України, Ін-т політ. і етнонац. досл. ім. І. Ф. Кураса. – К. : Парламентське вид-во, 2009. – С. 166–172.

2. Полунін О. Прийняття рішення: вклад психологів у розвиток наукового напрямку / О. Полунін, В. Бачова // Соціальна психологія. – 2010. – № 3. – С. 29–43.
3. Becker G. S. A treatise on the family / G. S. Becker. – Cambridge, MA : Harvard University Press, 1981. – 346 p.
4. Gigerenzer G. Adaptive thinking: Rationality in the real world / G. Gigerenzer. – New York : Oxford University Press, 2000. – 292 p.
5. Gigerenzer G. Bauchentscheidungen. Die Intelligenz des Unbewussten und die Macht der Intuition / G. Gigerenzer. – München : C.Bertelsmann Verlag, 2007. – 284 s.
6. Kahneman D. Prospect theory: an analysis of decision under risk / D. Kahneman, A. Tversky // *Econometrica*. – 1979. – Vol. 47. – P. 263–291.
7. Полунін О. Час як змінна у фреймінгу рішення виборця / О. Полунін // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави : зб. наук. праць. – К., 2010. – Вип. 10. – С. 260–278.
8. Фролов П. Д. Методичне забезпечення прогнозування наслідків інформаційного впливу на політичні настанови / П. Д. Фролов // Наукові студії із соціальної та політичної психології : зб. статей. – К., 2008. – Вип. 19 (22). – С. 282–291.
9. Плющ О. Інформаційні маніпуляції як можливість для саморозвитку / О. Плющ // Соціальна психологія. – 2009. – № 3 (35). – С. 40–49.
10. Gately D. Individual discount rates and the purchase and utilisation of energy-using durables: comment / D. Gately // *Bell Journal of Economics*. – 1980. – № 11. – P. 373–374.
11. Prelec D. Beyond time discounting / D. Prelec, G. Loewenstein // *Marketing Letters*. – 1997. – Vol. 8:1. – P. 97–108.
12. Loewenstein G. F. Anomalies in intertemporal choice – evidence and an interpretation / G. F. Loewenstein, D. Prelec // *Quarterly Journal of Economics*. – 1992. – № 107 (2). – P. 573–597.
13. Polunin O. Temporal dimension of the framing effect in topical mental accounting / O. Polunin // *Studia Psychologica*. – 2009. – Vol. 51. – № 4. – P. 343–355.
14. Tversky D. The framing of decisions and the psychology of choice / D. Tversky, A. Kahneman // *Science*. – 1981. – № 211. – P. 453–458.
15. Thaler R. H. Mental accounting and consumer choice / R. H. Thaler // *Marketing Science*. – 1985. – № 4. – P. 199–214.
16. Freyd J. J. Dynamic mental representations / J. J. Freyd // *Psychological Review*. – 1987. – Vol. 94. – № 4. – P. 427–438.
17. Freyd J. J. Dynamic representations guiding adaptive behaviour / F. Macar, V. Pouthas, J. Friedman (Eds.) // *Time, action and cognition*. – Dordrecht : Kluwer, 1992. – P. 309–323.
18. Klos A. Investment decisions and time horizon: Risk perception and risk behavior in repeated gambles / A. Klos, E. U. Weber, M. Weber // *Management Science*. – 2005. – Vol. 51. – Iss. 12. – P. 1777–1790.
19. Apostolidis T. Future time perspective as predictor of cannabis use: exploring the role of substance perception among French adolescents / T. Apostolidis, N. Fioulaine, F. Soule // *Addictive Behaviors*. – 2006. – № 31. – P. 2339–2343.

20. *Petry N. M.* Shortened time horizons and insensitivity to future consequences in heroin addicts / N. M. Petry, W. K. Bickel, M. Arnett // *Addiction*. – 1998. – № 93. – P. 729–738.
21. *Zimbardo P. G.* Present time perspective as a predictor of risky driving / P. G. Zimbardo, K. A. Keough, J. N. Boyd, // *Personality and Individual Differences*. – 1997. – № 23. – P. 1007–1023.
22. *Kühberger A.* The framing of decisions: A new look at old problems / A. Kühberger // *Organizational Behaviour and Human Decision Process*. – 1995. – Vol. 62. – № 2. – P. 230–240.
23. *Levin I. P.* All frames are not created equal: A typology and critical analysis of framing effects / I. P. Levin, S. L. Schneider, G. Gaeth // *Organizational Behaviour and Human Decision Process*. – 1998. – Vol. 76. – № 2. – P. 149–188.

© Полунін О. В.

СЕМЬЯ VS БИЗНЕС: МЕХАНИЗМЫ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ КЛЮЧЕВОГО ПРОТИВОРЕЧИЯ СЕМЕЙНОГО БИЗНЕСА

Е. В. Тухонь, г. Симферополь

Представлено практичне дослідження основних чинників, що впливають на гармонійне існування сімейного бізнесу як складної системи відносин між подружжям, що одночасно є діловими партнерами. Статистично доведено, що чинником, який позитивно впливає на соціально-психологічний статус учасників сімейного бізнесу, є розроблення подружжям спільного сценарію взаємодії як відрефлексованого алгоритму організації власних ділових відносин.

Ключові слова: сімейний бізнес, задоволеність працею, задоволеність шлюбом, самоефективність.

Представлено практическое исследование основных факторов, влияющих на гармоничное существование семейного бизнеса как сложной системы отношений между супругами – деловыми партнерами. Статистически доказано, что фактором, оказывающим положительное влияние на социально-психологический статус участников семейного бизнеса, является разработка обоими супругами сценария взаимодействия как отрелексированного алгоритма организации своих деловых отношений.

Ключевые слова: семейный бизнес, удовлетворенность трудом, удовлетворенность браком, самоэффективность.

The article presents pilot practical research of the main factors which influence on harmonic existence of family business as an important part of the whole system of relation in marital couple, who are business partners. Statis-

tically proved, that the factor which positively influence on socio-psychological status of couple in family business is elaboration of the plan or scenario as a common ground for business relationship building and mutual understanding.

Key words: family business, satisfaction be labor, satisfaction by marital life, self-effectiveness.

Проблема. Семейная форма организации малого и среднего бизнеса позиционируется национальной экономической стратегией в качестве одного из наиболее потенциальных ресурсов развития предпринимательства в посткризисный период. Становясь все более популярным в устах отечественных политиков и экономистов, семейный бизнес продолжает сталкиваться с целым рядом организационных и методологических проблем. Наряду с отсутствием правовой базы и культурных традиций эта форма предпринимательства не обладает развитой теоретической основой для ее психологического обеспечения. Как ни странно, но именно комплекс психологических проблем часто ставит под угрозу как эффективность семейного бизнеса, так и само существование семьи.

Проблема взаимодействия, коммуникации и общения субъектов в пересекающихся контекстах семьи и бизнеса формирует специальную область интересов в современной социальной психологии. Системный подход в исследовании психологической феноменологии системного бизнеса ставит перед исследователями ряд первоочередных методологических задач. Одной из таких задач является выявление психологических ресурсов, позволяющих субъектам семейного бизнеса эффективно разрешать проблему сохранения семьи и развития бизнеса в контексте ведения семейного бизнеса. Системное противоречие заложенное в самой идее семейного бизнеса – это противоречие стабильности и развития [1]. Если семья как система стремится к стабилизации отношений и состоянию покоя и предсказуемости, то бизнес вынужден постоянно изменять, развивать собственную систему отношений, отражая актуальные тенденции рынка. Отсутствие механизмов разрешения (сдерживания) выделенного противоречия неизбежно приводит к разрушению семейного бизнеса в целом или отдельных его подсистем (предпринимательства или семьи). Необходимо отметить, что подобные механизмы могут быть задействованы как на уровне совместной деятельности, так и на индивидуальном уровне. Поиск факторов и механизмов эффективного сдерживания и разрешения ключевого системного противоречия является одной из приоритетных задач на пути создания системы психологического обеспечения семейного бизнеса.

Настоящая статья посвящена промежуточному прикладному исследованию, целью которого является поиск ресурсов разрешения ключевого противоречия семейного бизнеса в индивидуальном, субъективном пространстве субъекта семейного бизнеса.

Объект исследования – индивидуальное, субъективное пространство субъекта семейного бизнеса, представленное совокупностью отношений субъекта в контекстах подсистем семьи и бизнеса. *Предмет исследования* – субъективные факторы, стимулирующие эффективное разрешение ключевого противоречия семейного бизнеса.

Полагаясь на деятельностную парадигму исследований в социальной психологии, мы можем говорить о том, что семейный бизнес представлен как система, в которой симультанно реализуются две подсистемы. Каждая из них представлена системообразующим фактором и регулируется собственным экстремальным принципом [2; 3].

Первая подсистема – это *семья* (система супружеских отношений). Системообразующим фактором семьи как системного феномена является удовлетворенность браком. Именно в этом феномене интегрально реализованы результат, мотивы и цели супругов в отношении к браку. Принимая во внимание ведущую роль отношений в семье, в качестве экстремального принципа этой подсистемы был принят принцип максимальной качественной определенности [2].

Вторая подсистема – *предпринимательская деятельность*. Системообразующим фактором этой подсистемы является удовлетворенность предпринимательской деятельностью. Принимая во внимание активно-преобразовательную природу этой подсистемы, в качестве экстремального принципа мы определяем здесь принцип максимальной эффективности [2].

Из-за выделенного расхождения система семейного бизнеса уже в своем истоке порождает фундаментальное противоречие, которое может содействовать развитию конфликтных отношений в семейной паре. Таким противоречием является полярность принципов развития подсистем бизнеса и семьи в рамках единой системы семейного бизнеса. Семья как система в большей мере направлена на стабилизацию, закрепление и сохранение системы отношений; семейный бизнес как система ориентирован на постоянные изменения, вызовы и ситуативные модификации [1].

Разрешение ключевого противоречия семейного бизнеса является неизменным атрибутом любого семейного бизнеса и осуществляется на всем протяжении его существования.

Более детальный анализ позволил выделить ряд контекстов, в которых разрешение ключевого противоречия сопряжено с принципи-

ально различными группами механизмов и факторов. Первым подобным контекстом является совместная деятельность субъектов семейного бизнеса, в которой соотносятся позиции супругов/ партнеров; вторым – индивидуальное субъективное пространство каждого из участников системы семейного бизнеса, в котором системное противоречие представляется как внутреннее противоречие субъекта – семьянина или предпринимателя. Именно изучению специфики разрешения противоречия в рамках индивидуального субъективного пространства субъекта семейного бизнеса и посвящено настоящее исследование.

Для поиска факторов и механизмов разрешения внутреннего противоречия субъекта выполнена реконструкция противоречия в рамках операциональной модели. В этой модели отношение субъекта к семейному бизнесу было классифицировано по четырем типам. Основанием для классификации послужила комбинация оценок “Удовлетворенность браком” (системообразующий фактор в подсистеме семьи) и “Удовлетворенность предпринимательской деятельностью” (системообразующий фактор в подсистеме предпринимательской деятельности). Были выделены четыре типа отношения к семейному бизнесу (рис. 1).

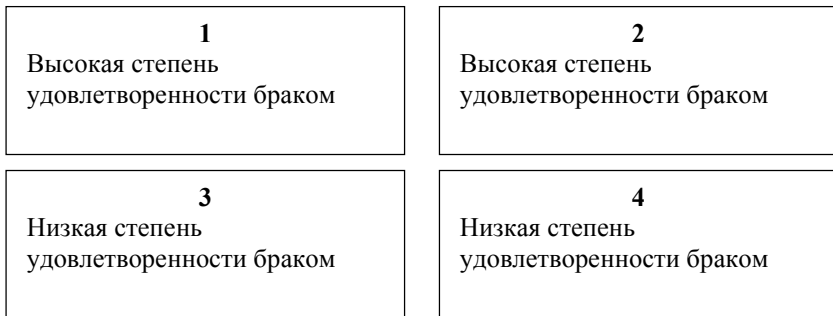


Рис. 1. Комбинации взаимовлияний факторов удовлетворенности браком (УБ) и удовлетворенности трудом (УТ) на систему отношений супругов, ведущих совместную предпринимательскую деятельность

Первый тип отношения к семейному бизнесу характеризуется высокой удовлетворенностью как семейными отношениями, так и предпринимательской деятельностью. Соответственно, априори принимается, что субъекты, классифицирующие свой семейный бизнес по этому типу, эффективно разрешают ключевое противоречие семейного бизнеса, в том числе и как внутреннее противоречие.

Следовательно, субъекты, классифицирующие свой семейный бизнес по второму, третьему и четвертому типам, в различных аспектах не могут эффективно разрешать ключевое системное противоречие семейного бизнеса, в том числе и как внутреннее противоречие.

На этом этапе анализа актуализируется новая задача – поиск факторов, характеризующих отличия первой группы от остальных. Разница экстремальных принципов функционирования обеих систем может служить основанием для описания первой группы факторов. Таковыми являются факторы, характеризующие соотношение мотивации отношений и мотивации достижения субъекта семейного бизнеса.

Во второй группе представляется набор факторов, отражающих потенциал самоэффективности субъекта в каждой из подсистем семейного бизнеса (семье и бизнесе). Самоэффективность – интегральная характеристика самосознания личности как субъекта деятельности, состоящая из системы представлений о своих способностях по организации и осуществлению деятельности и жизнедеятельности, достижению ее результата и проявляющаяся в специфических особенностях системы самосубъектных отношений личности в процессе планирования и осуществления деятельности [4, с. 17].

Выделение из представленных факторных групп факторов, характеризующих распределение по типам отношения к семейному бизнесу, способно выявить механизмы эффективного разрешения системного противоречия семейного бизнеса как внутреннего противоречия субъекта.

Настоящее прикладное исследование является частью программы изучения психологических особенностей семейных пар, ведущих совместную предпринимательскую деятельность (семейный бизнес). В исследовании приняли участие 19 предпринимателей, занятых семейным бизнесом (из них 10 женщин и 9 мужчин). Возраст участников исследования – от 31 до 55 лет, стаж нахождения в браке – от 6 до 38 лет, продолжительность семейного бизнеса – от года до 18 лет.

В ходе исследования сбор эмпирического материала осуществлялся методом анкетирования:

- для получения социально-демографической информации и оценки степени удовлетворенности предпринимательской деятельностью использовалась авторская анкета;
- для оценки степени удовлетворенности браком был использован Опросник удовлетворенности браком (авторы методики – В. В. Столин, Т. Л. Романова, Г. П. Бутенко);
- для оценки ортогонального отношения мотивации достижения (МД) и мотивации отношения (МО) использовалась методика “Конструктивность мотивации”;

– оценка характеристик самооффективности субъекта осуществлялась на основании методики “Самооффективность” И. В. Бруновой-Калисецкой.

На основании шкал “Удовлетворенность браком” и “Удовлетворенность предпринимательской деятельностью” была рассчитана интегральная переменная “Удовлетворенность семейным бизнесом”, номинативная шкала которой отражала в себе четыре типа отношения к семейному бизнесу.

Таким образом, после завершения анкетирования и первичной обработки результатов было получено 12 переменных: “тип отношения к семейному бизнесу”, “стаж брака”, “возраст”, “уровень мотивации”, “сценарий”, “социальная самооффективность”, “стратегия преодоления трудностей”, “атрибуция”, “тип конструктивности мотивации – Тигр”, “тип конструктивности мотивации – Пантера”, “тип конструктивности мотивации – Медведь”, “тип конструктивности мотивации – Лев”.

На этапе статистической обработки полученных данных решалась задача определения перечня независимых переменных, которые позволяют выделить различные группы испытуемых по типам отношения к семейному бизнесу.

Принимая во внимание, что зависимая переменная представлена как номинативная, для проведения статистической обработки полученных результатов была избрана процедура дискриминантного анализа. В качестве зависимой переменной была определена переменная “тип отношения к семейному бизнесу”. В качестве метода анализа был избран метод λ Вилкса (Wilks's lambda). Анализ осуществлялся в два этапа: 1) определение дискриминантных функций; 2) определение относительных собственных вкладов переменных в каждую из функций.

На первом этапе анализа были выделены дискриминантные функции (табл. 1). Из числа выделенных функций были отобраны две наиболее значимые (функции 1 и 2).

Таблица 1

Дискриминантные функции

Function	Eigenvalues			Canonical Correlation
	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %	
1 F	12,614 ^a	75,2	75,2	0,963
2 2	3,355 ^a	20,0	95,2	0878
3 3	0,807 ^a	4,8	100,0	0,668

На втором этапе для каждой значимой функции были рассмотрены стандартизованные коэффициенты для каждой переменной (табл. 2).

Таблиця 2

**Стандартизованні коефіцієнти перемінних
для дискримінантних функцій**

Function	Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients		
	1	2	3
стаж брака	-2,369	-0,9	-0,856
возраст	2,444	0,985	0,795
уровень мотивации	-0,488	0,035	0,186
сценарий	-1,405	1,635	0,184
социальная самооффективность	2,165	1,142	0,266
стратегия преодоления трудностей	1,513	0,157	0,261
атрибуция	0,303	0,235	0,676
тип конструктивности мотивации – Медведь	0,629	0,13	0,618
тип конструктивности мотивации – Тигр	7,298	0,99	-0,028
тип конструктивности мотивации – Пантера	-10,318	-1,713	-1,28
тип конструктивности мотивации – Лев	2,932	-1,455	0,61

По размеру собственного вклада переменных в каждую из функций были выделены переменные, которыми была маркирована каждая из значимых дискриминантных функций. Первая функция была маркирована как “Интернально-объектный тип конструктивности мотивации – Пантера”, вторая – как “Сценарий”. По результатам анализа значений стандартизованных коэффициентов переменных были определены относительные собственные вклады переменных в каждую из функций (табл. 3; 4).

Таблиця 3

**Значимые вклады переменных в дискриминантную функцию
“Интернально-объектный тип конструктивности мотивации”**

Переменная	Функция “Экстернально-субъектный тип конструктивности мотивации”: стандартизованный коэффициент
стаж брака	-2,369
возраст	2,444
социальная самооффективность	2,165
стратегия преодоления трудностей	1,513
тип конструктивности мотивации – Тигр	7,298
тип конструктивности мотивации – Пантера	-10,318
тип конструктивности мотивации – Лев	2,932

Таблиця 4

**Значимые вклады переменных в дискриминантную функцию
“Сценарий”**

Переменная	Функция “Сценарий”: стандартизованный коэффициент
сценарий	1,635
социальная самоэффективность	1,142
тип конструктивности мотивации – Лев	-1,455

Характер распределения кейсов по типам отношения к семейному бизнесу (рис. 2) позволяет сделать вывод об эффективности выделенных функций. Каждая функция может быть проинтерпретирована согласно вкладам переменных.

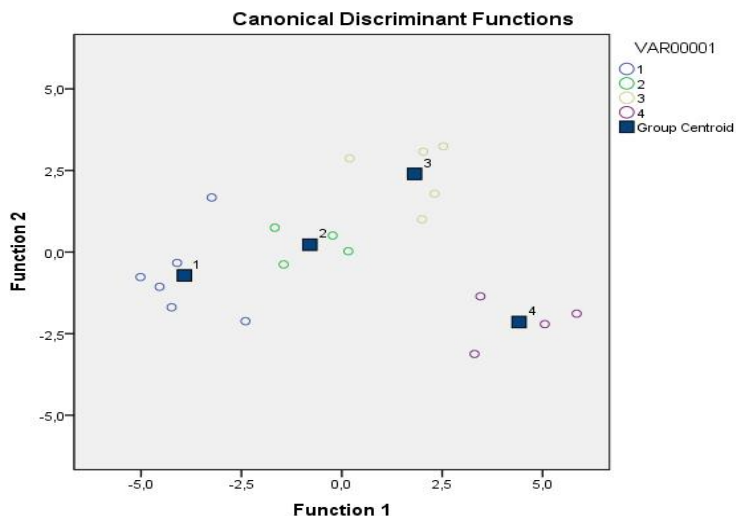


Рис. 2. Группировка кейсов в пространстве значимых дискриминантных функций

В случае с функцией “Интернально-объектный тип конструктивности мотивации” речь идет о высоких значениях переменной “Пантера”. Этот тип конструктивности мотивации подразумевает мотив реконструктивного единства мотивации достижения и мотивации отношения, когда самоактуализация личности осуществляется в общении, скорее исходя из рациональных предпосылок, чем эмоциональных.

В случае с функцией “Сценарий” внимание обращается на высокие значения переменной “Сценарий”. Переменная характеризует доминантность положительного или отрицательного сценария своей деятельностью, ее протекания, результата, последствий. Сценарий будущих событий, результата деятельности непосредственно связан с представлениями о своей эффективности. Именно сценарий и есть ожидаемый человеком конечный итог его деятельности – как на этапе планирования активности, так и в процессе ее осуществления. От того, каким видится индивиду этот результат – положительным, достижимым, эмоционально привлекательным или негативным, недоступным, тревожащим – зависит вся дальнейшая активность индивида, внешняя и внутренняя.

Выводы. Выделенные канонические функции позволяют определить перечень факторов, которые могут быть использованы для предположительного отнесения конкретного семейного бизнеса к одному из четырех предложенных типов. Наблюдается четко выраженное группирование всех случаев по обозначенным типам семейного бизнеса.

К числу выделенных факторов можно отнести следующие: стаж брака, возраст, сценарий, социальная самооффективность, стратегия преодоления трудностей, тип конструктивности мотивации – Тигр, тип конструктивности мотивации – Пантера.

Сформированное таким образом факторное пространство эффективности семейного бизнеса предоставляет необходимые инструменты как для интерпретации внутренних ресурсов разрешения ключевого противоречия семейного бизнеса, так и для планирования работ по оптимизации последнего. Вектор оптимизации может быть визуализирован направлением от четвертого типа семейного бизнеса к первому (см. рис. 2).

Литература

1. Лич П. Семейный бизнес: Опыт успешного ведения бизнеса, управляемого семьей / Питер Лич, Богод Тони ; пер. с англ. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 256 с.
2. Калин В. К. Анализ самоорганизации и самодетерминации активности личности с позиций системного подхода / В. К. Калин // Наука і освіта. – 1999. – № 1-2. – С. 45–48.
3. Леонтьев Д. А. □ Психология смысла. Природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : □ Смысл, 2003. – 488 с.
4. Брунова-Калисецкая И. В. Самоэффективность как аспект самосознания / И. В. Брунова-Калисецкая // Проблемы общей и педагогической психологии : сб. науч. тр. Ин-та им. Г. С. Костюка АПН Украины / под ред. С. Д. Максименко. – К., 2000. – Т. 2, Ч. 5. – С. 14–18.

УКРАЇНСЬКА МЕНТАЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВА ПОЛІТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

В. І. Фокіна, м. Одеса

Узагальнено існуючі погляди на взаємозв'язок між ментальністю і політичною культурою. Розглянуто процес самоідентифікації української політичної нації як рефлексування власної ментальності. Запропоновано механізм формування політичної культури молоді на основі дискурсивних практик.

Ключові слова: ментальність, політична культура, дискурс.

Обобщены существующие взгляды на взаимосвязь между ментальностью и политической культурой. Рассмотрен процесс самоидентификации украинской политической нации как рефлексирования собственной ментальности. Предложен механизм формирования политической культуры молодежи на основе дискурсивных практик.

Ключевые слова: ментальность, политическая культура, дискурс.

The article summarizes the current views on the connection between mentality and political culture. The process of the Ukrainian political nation self-identification as reflexing of its own mentality is revealed. The mechanism of formation of youth political culture on the basis of discursive practices is proposed.

Key words: mentality, political culture, discourse.

Проблема. Українська політична нація – *tabula rasa* соціального пізнання не тільки у світі, а й у самій Україні. Сучасний політологічний дискурс стверджує, що “українська історія і реальність не тотожні ані західноєвропейській, ані російській історії та реальності”[1, с. 113] . Разом з тим Україна близька і до Західної Європи, і до Євразії (Росії), і це, у свою чергу, суттєво ускладнює аналіз вітчизняної політичної культури.

Наразі політична культура України лише формується. У зв'язку із цим постає дилема: на основі якої ментальності слід її вибудовувати. Українську ментальність можна розглядати як ментальність українського етносу або як ментальність нації українців, що є багатоетнічною. Постмодерністські підходи до означеної проблематики дають можливість не тільки аналізувати становлення політичної культури, а й формувати політичну культуру новітньої української нації насамперед шляхом дискурсивних практик.

Мета статті: означити специфіку формування політичної культури на основі української ментальності.

Завдання дослідження: узагальнити існуючі погляди на взаємозв'язок між ментальністю і політичною культурою; розглянути процес самоідентифікації української політичної нації як рефлексування власної ментальності; запропонувати механізм формування політичної культури молоді, яка активно самовизначається щодо української ментальності.

Дискурс поняття “ментальність” є досить розлогим і суперечливим. Ментальність у різних наукових контекстах інтерпретують і як національний характер, психічний склад, чи психічний, тип спільноти, національну психоструктуру, вихідну матрицю світорозуміння і світоставлення народу й у цьому сенсі – його дух, чи душу; і як психоповедінкові архетипи спільноти, стереотипи її духовної діяльності; і як константу групового світобачення і світореагування; і навіть як родовий інтерес спільноти в ролі його визначального ціннісно-сміслового центру. На думку О. Я. Гуревича, “дослідник ментальності має справу не з філософськими, релігійними чи політичними переконаннями або доктринами як такими – його турбують не теорії, а те підґрунтя, на якому вибудовуються, зокрема, й теорії. У центрі його уваги образ світу, який закладено культурою у свідомість людей певного суспільства і який перетворюється ними спонтанно, здебільшого поза контролем їхньої “буденної свідомості” [2, с. 10-11].

Формування, розвиток, задоволення інтересів і потреб політичних суб'єктів утворюють сукупність поглядів, оцінок, настановлень щодо політико-владних відносин. Ця сукупність набуває певної самостійності і культурно-історичної неповторності в перебігу політичного процесу. Більшість дослідників ідентифікують її як політичну ментальність [3]. Політична ментальність, з одного боку, є невід'ємною складовою етнокультурної ментальності певного суспільства, з другого – основою його політичної культури.

Механізми формування і трансформації політичної ментальності на сьогодні вивчено недостатньо. Вони є полем міждисциплінарних досліджень учених різних спеціальностей: психологів, соціологів, політологів. В українській науковій спільноті поширена думка, яку узагальнено формулює доктор соціологічних наук, професор О. А. Донченко: у сучасній Україні на індивіда діє подвійний, суперечливий інформаційний квант – вимоги влади бути “автономно-ринковими” і “злыми” до життя й етнокультурна ментальність, у якій немає таких патернів поведінки [4]. Зазначені моделі, чи патерни, соціальної поведінки зумовлені перш за все так званою соціетальною психікою. Соціетальна психіка – це продукт історико-культурного шляху певного соціуму, який утілює, зокрема, кліматичні, географічні,

ландшафтні умови життя народів, що проживали на даній території, а також традиційні умови і форми задоволення їхніх основних потреб, взірці діяльності та поведінки в цих умовах, настановлення на ті чи інші реакції, певні розумові та духовні спрямування [там само]. Дійсно, соціетальна психіка – це своєрідний каркас, на якому вибудовуються суспільні психологія, свідомість, культура і який є ґрунтом для прийняття чи неприйняття тієї чи іншої ідеології зокрема. Це своєрідна психокультура соціуму, утілена як у предметах, текстах, мистецтві, так і в міміці, жестах, кольорах, звуках тощо. Можна навіть сказати, що це історико-культурний словник даного соціуму, в якому ще не всі терміни (знаки, символи) дешифровані, і тому в психокультурі зосереджений культурно-історичний потенціал певної спільноти, який корелює з колективним несвідомим [там само].

Отже, ментальність певної спільноти через посередництво соціетальної психіки постає як основа політичної культури соціуму і забарвлює політичну діяльність, незважаючи на неусвідомлюваність цих процесів. Узагальнюючи існуючі погляди на взаємозв'язок між ментальністю і політичною культурою, можна припустити, що саме від ментальності залежать характер і напрям політичного процесу, стабільність і демократизм політичної системи суспільства, тобто взагалі його зрілість. Зважаючи на те, що політична культура, ідеологія і політична діяльність базуються на уявленнях громадян про зв'язок їх з інститутами влади і між собою щодо участі в управлінні державою, не дивно, що політична культура як соціальне явище виникає раніше, ніж усвідомлюються особливості ментальності певного народу.

Сучасні визначення політичної культури, враховуючи як суб'єктивну, так і об'єктивну її складові, наголошують на їх діалектичній взаємодії (Г. Алмонд, С. Верба, А. Карднер, С. Вайт та ін.). У своєму дослідженні ми пропонуємо послуговуватися таким визначенням політичної культури: **політична культура – це сукупність політичної свідомості і політичної поведінки (діяльності) окремих особистостей, соціальних спільнот та політичних інститутів як суб'єктів політичного життя суспільства** [3].

Національний тип політичної культури відповідає традиціям і особливостям певного етносу. Однак навіть у культурі порівняно “чистого” національного типу внутрішні політичні цінності, настановлення досить неоднорідні. Тому теорія політичної культури широко послуговується поняттям “політична субкультура”, що підкреслює відмінності політичної культури певної соціальної групи. Наявність у суспільстві полярних політичних субкультур, значні відмінності між ними породжують фрагментарну політичну культуру, яка може провокувати нестабільність, елімінацію загальнонаціональних цінностей, інтересів

та ідеалів, намагання вивищити над ними регіональні, групові, партійні тощо.

Щоб запобігти фрагментарності політичної культури суспільства, особливу увагу слід звернути на формування *загальнонаціональної ідеології*. Для цього треба запровадити систематизацію і концептуалізацію всього масиву політичних інтересів, очікувань, досвіду політичних відносин певних соціальних груп та держави в цілому. Витворення політичної ідеї, здатної мотивувати українську спільноту до розкриття її соціально-політичного потенціалу, є вкрай нагальною справою. Коли національної ідеї немає або вона розпливчаста, значною мірою знижується політична і громадянська активність суб'єктів політичного життя. Суспільство без ідеї є історично нежиттєздатним. Звісно, певна ідеологія спонукає розробляти й конкретні програми політичної діяльності, що допомагають досягти поставлених політично значущих цілей. На цьому шляху стає актуальним вироблення відповідних їм типів мислення, ментальних конструкцій і моделей політичної діяльності й життєдіяльності загалом.

Розгляньмо *процес самоідентифікації української політичної нації як рефлексування власної ментальності*. Проблема самоідентифікації української політичної нації тісно пов'язана з феноменом національної самосвідомості [5]. Національна самосвідомість має дві сторони – ідеологічну і психологічну. Вона існує як така і на рівні суспільства, і на рівні особистості. Ю. В. Бромлей розвинув поняття етнічної самосвідомості, віднісши до нього не лише уявлення про спільність походження, а й своєрідне відображення об'єктивних ознак етносу: мову, культуру, національний характер [6]. Проте найбільш цілісного, всеохопного вигляду уявлення про структуру етнічної самосвідомості набуває у Й. С. Вироста [7]. Національна самосвідомість, на його думку, складається із самоідентифікації окремих індивідів як членів національної спільноти. Тому структура національної самосвідомості особистості містить три основні компоненти: образ національної спільноти загалом; типові риси члена національної спільноти (національний автостереотип) і самообраз індивіда як члена національної спільноти.

Отже, можемо припустити, що самоідентифікація української політичної нації буде успішно зреалізованою за умови позитивного забарвлення всіх трьох компонентів структури національної самосвідомості. А це на сьогодні становить істотну проблему, тому що бракує наукових знань про національну проблематику в політиці, образ національної спільноти загалом неформований, національний автостереотип є суперечливим, а ідентифікувати себе з українською нацією більшість зважається з корисливими намірами. Справді, сього-

дні ще важко визначити, як позиціонуватиме себе Україна, адже в ній співіснують тоталітарна і ліберальна культури мислення і дій, а орієнтація на різні системи цінностей, існування застійних явищ викликають конфронтацію в суспільстві.

Загалом аналіз досліджень з питань національної самосвідомості та національного характеру переконливо свідчить про необхідність підведення під них більш надійного емпіричного підґрунтя. Цікавим досвідом є психологічне дослідження українського національного характеру за творами художньої літератури, виконане І. В. Кривонос [8]. Здійснюючи реконструкцію структури українського національного характеру, дослідниця доводить, що такі традиційно приписувані українцям риси, як егоїзм, індивідуалізм, інтровертивність, сентиментальність тощо не є системотвірними і відтак не можуть слугувати головними категоріями для опису українського національного характеру. Кривонос дійшла висновку, що існують дві принципово схожі за змістовим наповненням, але не тотожні за структурою версії українського національного характеру – чоловіча і жіноча. Причому традиційно приписувані жінкам ознаки домінують у чоловіків, а в жінок на перший план виходять ті, які властиві чоловікам. Отож має певну рацію В. Янів [9], який визначав український національний характер як фемінний. Що ж стосується змістового наповнення національного характеру, то І. В. Кривонос виділяє три підструктури, представлені комплексами рис: комунікабельність – романтичність; вольовитість – волелюбність; хазяйновитість – набожність. У таку ієрархію вони вибудовуються в чоловічому варіанті українського національного характеру. У жіночому ж третя позиція міняється місцем з першою і, як бачимо, утворює традиційну європейську структуру цінностей [8]. Зазвичай дослідники української ментальності підкреслюють її емоційно-почуттєвий характер, “кордоцентричність”, що відносно зменшує роль раціонально-вольової компоненти у проявах національного характеру. Як відомо, такий стан речей зумовлений географічними чинниками та історичними перипетіями. Але можна зауважити, що такі чинники формування української ментальності, як геопсихічний та історичний, нині поволи змінюються, і це вимагає переосмислення національних автостереотипів. Екологічна криза в Україні, тривала боротьба за державну незалежність сприяли саме активній настанові в національному менталітеті.

Серед дослідників поширена також думка, що “культуроморфний чинник української ментальності – це послаблений вплив Заходу і євразійський вплив з усталеними пасивними настановленнями світосприймання”, що теж вимагає коректування [10]. Справді, сьогодні євразійський вплив слабшає, а західний посилюється. Мабуть, найці-

кавіший фактор становлення ментальності українців – соціальний феномен “спільноти”, “малого гурту”, об’єднаного емоційно-почуттєво, а не “спілки”, що формується на основі єдиної мети. Із цим, на думку багатьох дослідників, пов’язаний широковідомий індивідуалізм українців, що, до речі, докорінно відрізняється від європейського. Це питання потребує окремого глибокого дослідження. Але в першу чергу підкреслимо спільне: індивідуалізм, якому відповідає індивідуальна форма цілепокладання, – загалом явище прогресивне [11, с. 32]. Воно є передумовою появи суб’єкта, здатного до свідомої побудови громадянського суспільства в традиціях європейського шляху розвитку. У цьому ж напрямку діють і деякі інші властивості української ментальності.

Поєднання індивідуалізму з ідеєю рівності прав громадян і неприпустимості насильства влади, на думку Б. Я. Цимбалістого, незважаючи на перипетії історичного минулого, усе ж таки є інваріантною ознакою національного характеру. Українська вдача не пристосована до будь-якої форми тоталітаризму [там само, с. 33]. Як свідчать провідні історики і культурні діячі, зокрема М. І. Костомаров, П. О. Куліш, В. Б. Антонович, М. С. Грушевський, український народ за можливості волевиявлення завжди був вірний послідовно демократичним формам суспільно-політичного життя.

Розглядаючи перспективи самореалізації української політичної нації, зазначимо, що саме тепер Україна має можливість привести організаційні форми політичного життя у відповідність до національного характеру свого народу. У зв’язку із цим слід звернути увагу на достеменні цінності та архетипи українського менталітету. Метафора “вільна Україна” пов’язана з особливостями сприйняття символу “волі”. Воля в українській ментальності не вичерпується волею приєднання до “спілки”. Особиста воля – це воля максимального самовияву і самореалізації у “спорідненій праці” [12, с. 27]. Ніколи в українському образі світу не панувала думка, нібито всі повинні отримувати рівну долю матеріальних і духовних благ. Справедливість – це перш за все рівні соціально-правові умови для кожного, хто починає життя. А далі, оскільки існує “рівна нерівність”, усе залежить від конкретної людини, від її вроджених і набутих шляхом самоформування здібностей, що дають змогу розпізнати “споріднений” вид діяльності. Висока трудова етика українця виключала ідеалізацію бідності. Частіше злидар класифікувався як нероба, а не “божа людина” [11, с. 39]. Побудова держави, яка відповідала б вищезгаданим рисам ментальності, є актуальним завданням українського суспільства. Гарантія прав і захищеність історично сталої особистості в економічній, соціальній, політичній, культурній сферах – це основа державного устрою, що

відповідає українській вдачі. Спираючись на традиційні моральні абсолюти та культурні цінності, синтезуючи їх з компетентністю на рівні світових наукових стандартів, можна забезпечити самоутвердження національного менталітету, державну самореалізацію України, причому український етнос як лідер нації повинен гарантувати вільний розвиток культур усіх етносів у державі, взаємодію їхніх ментальних здобутків.

Механізм формування політичної культури молоді, яка активно самовизначається щодо української ментальності, на наш погляд, повинен розроблятися з урахуванням здобутків дискурсивних практик. Для успішної реалізації цього проекту варто пам'ятати, що спосіб конструювання соціальної реальності – це насамперед фіксація значень, що змінюють існуючі дискурси, а через них впливають на організацію суспільства [13]. Можна припустити, що політична культура в результаті динаміки ментальності залежатиме від творчого синтезування суб'єктами політичного процесу символів і міфологем, існуючих на рівні колективних уявлень про Україну.

Як свідчать соціологічні дослідження, в Україні з її перехідним станом суспільної свідомості і відмінностями між регіонами щодо культурних уподобань склад символів досить еkleктичний і засвідчує нестійкість еталонних цінностей та осіб, а отже – засад групової ідентифікації [14]. У дискурсивних практиках політичної ментальності сучасної української молоді метафори і символи такі ж амбівалентні, як культурна самосвідомість, зміст якої вони оприявнюють. У зв'язку із цим актуальними є діалог, комунікація і конвенція як механізми формування політичної культури молоді. Моделювання необхідної системи знань і процесів комунікації, які забезпечували б створення й розуміння дискурсу політичної ментальності, вивчення його інтенціональних основ, є, на наш погляд, провідним механізмом підвищення політичної культури української нації. Політична культура може формуватися в дискурсивних процесах: ідентифікуючись із тією або тією суб'єктною позицією в структурі дискурсу, його учасник набуває досвіду бачення української реальності в різних ракурсах. У процесі створення нових дискурсів суб'єкт діє як агент культурних та соціальних змін, і це сприяє визначенню його етнокультурної ідентичності.

Практичним опрацюванням зазначених вище положень може бути дискурсивна практика, пов'язана з різними поглядами на українську ментальність (від замилювання до відрази), зафіксованими в текстах. Ми пропонуємо респондентам дати власні коментарі до фрагментів дискурсу, які належать різним авторам-антагоністам щодо сучасного стану і майбутнього України. Письмові коментарі, які ми отримуємо, будуть проаналізовані шляхом дискурс-аналізу. Відтак ми

зможемо з'ясувати, як через посередництво мови конструюються етнополітичні ідентичності учасників дослідження. Ми плануємо скористатися такими критеріями опрацювання текстів [13, с. 146]: по-перше, ставлення коментатора до автора тексту (інтеракційний контроль); по-друге, підбір слів (особливо метафор, символів); по-третє, синтаксичне оформлення речень. Останній критерій конкретизується в транзитивності і модальності. Транзитивність у центр уваги ставить зв'язок подій та процесів, описаних у тексті, із суб'єктами та об'єктами. Так, наприклад, використання пасивного стану може свідчити про “звільнення” агента події від відповідальності. Ще одна лінгвістична особливість, яка зменшує агентивність (значущість агента дії) і підкреслює результат, – номіналізація (іменникова форма заміною дієслівну). Аналіз модальності висловлювання дає змогу з'ясувати ступінь залученості мовця у власний вислів. Обрана модальність справляє вплив на дискурсивну структуру соціальних відносин [там само, с. 148]. Особливо це стосується дискурсу представників ЗМК і політичних еліт. Отже, запропонувавши студентській молоді, яка отримує гуманітарний фах, відрефлексувати різні погляди на українську ментальність, ми очікуємо оприявлення в її коментарях не тільки власної позиції, а й неусвідомлюваних змістів, які формують настановлення щодо політичної активності.

Висновки. Українська ментальність як основа політичної культури України на сьогодні є скоріше перспективним проектом, ніж реальністю. Це пояснюється, по-перше, тим, що уявлення про новітню українську ментальність є досить суперечливими, а по-друге, тим, що політична культура в Україні лише формується. На фоні цих реалій слушно розглядати процес самоідентифікації української політичної нації як рефлексування власної ментальності. Для цього ми запропонували механізм формування політичної культури молоді, яка активно самовизначається щодо української ментальності на основі дискурсивних практик. У перспективі можливі дискурс-аналітичні дослідження в групах, сформованих із представників різних поглядів на зміст і розгортання потенціалу української політичної нації.

Література

1. Політична система і громадянське суспільство: європейські і українські реалії : монографія / за заг. ред. А. І. Кудряченка. – К. : НІДС, 2007. – 396 с.
2. Гуревич А. Я. Исторический синтез и школа “Анналов” / А. Я. Гуревич. – М. : Наука, 1993. – 240 с.
3. Дилигенский Г. Как изменить политическую культуру общества? / Г. Дилигенский // Мировая экономика и международные отношения. – 1990. – № 2. – С. 51–58.

4. *Донченко О.* Архетипи соціального життя і політика (Глибинні регулятиви психологічного повсякдення) : монографія / О. Донченко, Ю. Романенко. – К. : Либідь, 2001. – 334 с.
5. *Гнатенко П. И.* Национальный характер / П. И. Гнатенко. – Днепропетровск : Изд-во ДГУ, 1992. – 140 с.
6. *Бромлей Ю. В.* Этносоциальные процессы: теория, история, современность / Ю. В. Бромлей. – М. : Наука, 1987. – 336 с.
7. *Вирост Й. С.* Національна самосвідомість: проблеми визначення й аналізу / Й. С. Вирост // Філософська та соціологічна думка. – 1989. – № 7. – С. 11–19.
8. *Кривонос І. В.* Структура українського національного характеру: досвід реконструювання за творами художньої літератури / І. В. Кривонос // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави : зб. наук. праць. – К., 2007. – Вип. 5–6. – С. 114–134.
9. *Янів В.* Проблема психологічного окциденталізму України / В. Янів // Мандрівець. – 1994. – № 1. – С. 45–57.
10. *Дяченко В.* Етнонаціональний розвиток України. Терміни, визначення, персоналії / В. Дяченко. – К. : Наука, 1993. – 215 с.
11. *Українська душа* : зб. наук. праць / відп. ред. В. Храмова. – К. : Фенікс, 1992. – 126 с.
12. *Фурман А. В.* Психокультура української ментальності / А. В. Фурман. – К. : Либідь, 2002. – 320 с.
13. *Йоргесен М. В.* Дискурс-анализ. Теория и метод. – 2-е изд., испр. / М. В. Йоргесен, Л. Дж. Филлипс ; [под ред. А. А. Киселевой ; пер. с англ.]. – Х. : Гуманит. центр, 2008. – 352 с.
14. *Яремчук О. В.* Формування політичної ментальності молоді: дискурсивні практики / О. В. Яремчук, В. І. Фокіна // Психологічні перспективи. – 2010. – Вип. 16. – С. 308–320.

© **Фокіна В. І.**

РЕСУРСНА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ СИТУАЦІЇ ВИБОРУ ПРЕСТИЖНОЇ ПРОФЕСІЇ

О. І. Хоріна, м. Київ

Сформульовано розуміння ресурсної складової в ситуації вибору престижної професії. Проаналізовано уявлення громадян України щодо престижної професії, виділено п'ять профілів престижної професії та встановлено взаємозв'язки між ними. Проведено кластеризацію респондентів щодо визначених профілів престижної професії, виявлено пріоритети вибору українцями престижних професій. Розглянуто ресурси, що надає кожен з виділених профілів, а також вимоги престижної професії до особистості, що становлять потенціал особистісного розвитку в професійному контексті.

Ключові слова: престижна професія, ресурсна складова, соціальна ситуація вибору, профіль престижної професії.

Сформулировано розуміння ресурсної складової ситуації вибору престижної професії. Проведен аналіз представлений громадян України о престижній професії, виділені п'ять профілів престижної професії і встановлені взаємозв'язки між ними. Осуществлена кластеризація респондентів по визначених профілях престижної професії, виявлені пріоритети вибору українцями престижних професій, а також вимоги, пред'явлювані престижній професією к особистості, які складають потенціал особистого розвитку в професійному контексті.

Ключевые слова: престижная профессия, ресурсная составляющая, социальная ситуация выбора, профиль престижной профессии.

The understanding of resource component part in the situation of choice of prestigious profession is formulated. Presentation of Ukrainian citizens is analysed in relation to a prestige profession. 5 types of prestige profession are distinguished, the intercorrelations between them are revealed. The respondents were clustered by the specific prestigious profession profiles. The priorities of prestigious profession choice made by Ukrainians are determined as well as the requirements for the individual prestigious profession, which constitute the potential of personal development in a professional context.

Key words: prestigious profession, resource constituent, social situation of choice, prestigious profession profile.

Проблема. Ситуація дисбалансу на ринку праці України, що виявляється в поділі професій на престижні і дефіцитарні, потребує ретельного аналізу соціально-психологічних факторів, що формують уявлення громадян України про престижність професій. Дисбаланс виявляється в тому, що, з одного боку, значні труднощі з працевлаштуванням виникають у фахівців із дипломами престижних професій, а з другого, за даними Державної служби зайнятості України, існує стабільно велика кількість вакансій з переліку професій, які громадяни зараховують до престижних [1]. Професії, що лежать в основі такого дисбалансу, розглядаються як престижні і водночас дефіцитарні.

Ситуацію на ринку праці України ми характеризуємо як соціальну ситуацію макросередовищного масштабу за двома параметрами: соціально-просторовим (охоплює населення країни) і особистісно-часовим (масштабом відрізка/етапу життя – стосується певного етапу життя кожного громадянина, який має диплом, але не може реалізувати себе в обраній престижній професії) [2].

Ситуація дисбалансу між престижними і дефіцитарними професіями ускладнюється наразі фінансово-економічною кризою, яка загострила всі протиріччя в економіці і відбилася на психологічному

сприйнятті громадянами всіх суспільно-політичних та економічних процесів. Психологічне сприйняття будь-якої проблеми, яку складно вирішити швидко й одразу, обтяжується уявленнями про надмірну її складність, які можуть бути пов'язані саме з міркуваннями про дану проблему як складну. Можна припустити, що під час кризи пошук варіантів рішення хоча б декількох життєвих питань може сформувати стереотип “обтяженості складністю” [3]. Це виснажує життєві ресурси людей, і такий стан речей спонукає шукати додаткові джерела для відновлення ресурсів та/або переосмислення наявних [4]. Імовірно, люди фокусують увагу на сферах, багатих ресурсами в різних царинах життя і діяльності. Професійна сфера є привабливою ресурсною сферою для дорослого населення, особливо сфера престижних професій, щодо якої також виникають та існують численні стереотипи.

Проблема вибору престижної професії громадянами України – це неусвідомлена проблема вибору позиції громадян у системі стосунків “громадянин – професія – суспільство”, а також проблема усвідомлення або неусвідомлення потреби інвестувати життєві ресурси в престижну професію з метою самореалізації в цій професії. У своєму дослідженні ми виходили з припущення, що громадяни, обираючи престижну професію, керуються нереалістичними уявленнями про те, що сама професія/диплом гарантують ефективну реалізацію, успішну кар’єру та високий рівень добробуту. Надалі, зіткнувшись із реальною ситуацією, коли свій статус потрібно виборювати на конкурентному ринку праці, громадяни виявляються не готовими інвестувати життєві ресурси в побудову кар’єрної стратегії та її втілення в життя і, маючи диплом престижної професії, поповнюють ряди безробітних, працюють не за фахом, звинувачуючи суспільство як таке, що нездатне забезпечити їм реалізацію в професії.

Мета статті: виявити позиції громадян у стосунках із суспільством через позицію вибору престижної професії. *Завдання дослідження:* виділити зони ресурсів і ризиків громадян у соціальній ситуації вибору престижної професії та з’ясувати їх співвіднесеність (ідеться про зміст уявлень громадян, тому зони ресурсів і викликів стосуються різних типів розуміння престижності професій).

Уявлення громадян щодо ресурсів престижної професії видаються зрозумілими, оскільки саме ресурси є привабливою стороною професійного вибору. Громадяни орієнтуються на ресурсні ознаки престижної професії, а умови успішної професійної реалізації свідомо чи несвідомо залишаються поза увагою. Усе, що випадає з поля зору і не включається громадянами в сприйняття актуальної ситуації вибору престижної професії, може становити ризики в подальших кроках професійної реалізації.

Базою аналізу стали 26 ознак престижної професії [5] та їхні комбінації – фактори престижної професії, отримані за допомогою факторного аналізу. Аналіз змісту факторів дав можливість виділити і співвіднести зони ресурсів та ризиків громадян у ситуації вибору престижної професії. Загалом фактори, виокремлені на основі статистичного аналізу, означають імпліцитні виміри, осі в уявному математично побудованому просторі визначених факторів. Проте змістова інтерпретація показників, що входять до факторів, дала змогу з'ясувати уявлення людей про побудову кар'єри. Виділені фактори демонструють зміст уявлень громадян щодо професійної кар'єри і показують послідовність кроків з її реалізації, тому пропонуємо назвати їх *кар'єрними профілями престижної професії*.

Поняття престижності, у якому втілюється суспільна повага до представників тієї чи тієї професії, тісно пов'язане зі способом отримання зростаючого суспільного підтвердження – кар'єрою. Оскільки представлений матеріал є уявленнями про розуміння респондентами феномена престижності, то й продукт обробки матеріалу у вигляді кар'єрних профілів буде розглянуто саме як різні типи розуміння престижності професії.

Протягом 2008 – 2009 років Інститут соціальної та політичної психології НАПН України здійснював моніторинг рівня та факторів престижності професій [5; 6]. Соціально-демографічна структура вибірки, за якою проводилося масове опитування, відповідала структурі дорослого населення України. У межах дослідження також було опитано учнів випускних класів загальноосвітніх середніх шкіл. Опитування дорослого населення та учнів проводилося в АР Крим, усіх областях України та м. Києві. Кількість дорослих громадян, що взяли участь в опитуванні, становила 2007 осіб (2008 р.) і 1997 осіб (2009 р.)

Аналіз уявлень громадян України щодо ознак престижної професії було проведено за 5-бальною шкалою на основі відповідей респондентів на запитання: **“Чи згодні Ви з тим, що престижною є професія, яка...”** (табл. 1) [5].

Щоб визначити фактори престижної професії, відповіді дорослого населення (2009 р., n=1997) на запитання було оброблено за допомогою процедури факторного аналізу (метод головних компонент, метод обертання: Варимакс з нормалізацією Кайзера). Міра вибіркової адекватності Кайзера – Мейера – Олкіна становила 0,923; повна пояснювальна дисперсія – 48,7%, що дало підстави для подальшого аналізу. Чотири фактори з п'яти мали приблизно рівне навантаження (0,994; 0,898; 0,951; 0,934); п'ятий мав суттєво менше навантаження (0,616), але з погляду змістового насичення було прийнято рішення залишити і його.

Таблиця 1

Ознаки престижної професії (у балах)

	Дорослі	
	2008 р.	2009 р.
гарно оплачується	3,53	3,35
додає стабільності, упевненості в завтрашньому дні, тому що на неї завжди буде попит	3,36	3,24
вважається престижною не тільки в Україні, але й у будь-якій іншій державі, спільноті	3,26	3,08
затребувана у світі, дає змогу знайти роботу будь-де	3,19	3,00
дає змогу ні від кого не залежати	3,10	2,99
відкриває перспективи для швидкого кар'єрного зростання	3,09	2,96
дає змогу мати великі професійні досягнення	3,08	3,03
дає змогу працювати в комфортних умовах	3,05	2,87
належить до успішної галузі	3,05	2,92
дає змогу завести корисні знайомства, зв'язки	3,01	3,20
дає змогу реалізувати творчі здібності	2,91	2,83
корисна для суспільства	2,89	2,74
<i>потребує непересічних здібностей, через що не всі можуть її опанувати</i>	2,88	2,91
дає змогу мати привілеї, пільги	2,83	2,86
пов'язана з новітніми технологіями, що визначають майбутнє	2,83	2,72
приносить славу, дає змогу стати відомим	2,81	2,65
пов'язана з прийняттям рішень, які мають надзвичайно важливі наслідки для багатьох людей	2,78	2,92
дає змогу допомагати конкретним людям, розв'язувати їхні проблеми	2,77	2,85
<i>потребує тривалого часу для її опанування, гарної освіти</i>	2,76	2,91
<i>потребує високих моральних якостей</i>	2,74	2,63
<i>передбачає вирішення складних завдань, які не кожен здатен виконати</i>	2,60	2,78
унікальна, потребує обмеженої кількості фахівців, до кола яких важко потрапити	2,59	2,65
дає можливість впливати на думки багатьох	2,40	2,65
дає владу над іншими людьми	2,38	2,59
є ризикованою, дає змогу відчутти себе переможцем (справжнім чоловіком)	2,08	2,38
<i>потребує важкої праці, через що відчуваєш задоволення</i>	2,05	2,46

Примітка. Курсивом виділено ознаки професії, які вимагають від людей певних зусиль, внесків задля успішної реалізації в професії, долучення до її ресурсів

Для вирішення завдань дослідження і більш повного розкриття змісту кожного фактору аналіз проводився на двох рівнях. Перший рівень традиційно використовують у факторному аналізі для відбору ознак за їхніми числовими значеннями в діапазоні різниці 0,2, і таким чином відібрані ознаки можна вважати значущими для змістової інтерпретації [7]. Решта ознак, як правило, не аналізується (було вирішено розглянути їх зміст на другому рівні аналізу).

Виділено п'ять профілів престижної професії, які в процесі змістової інтерпретації розглядалися як образи побудови кар'єри (або кар'єрні профілі), що існують в уявленнях респондентів, а саме: 1) креативна кар'єра; 2) наполеглива кар'єра; 3) владна кар'єра; 4) бюрократична кар'єра; 5) громадська кар'єра (рис.).

До першого профілю **креативна кар'єра** (12,98% дисперсії) увійшли: **ознаки першого рівня аналізу** – дає змогу мати великі професійні досягнення (0,645); пов'язана з новітніми технологіями (0,619); користується популярністю не тільки в Україні (0,592); дає змогу реалізувати творчі здібності (0,545); затребувана у світі (0,545); належить до успішної галузі (0,502); потребує високих моральних якостей (0,513); **ознаки другого рівня аналізу** – відкриває перспективи для швидкого кар'єрного зростання (0,435); є унікальною та потребує обмеженої кількості фахівців (0,426); потребує від людини високої конкурентоздатності (0,422); вимагає від людини непересічних здібностей (0,407).

В уявленнях громадян цей варіант кар'єри дає можливість досягти великих професійних успіхів, використовувати новітні технології, реалізувати творчі здібності в успішній галузі за рахунок високих моральних цінностей, високої конкурентоздатності, непересічних здібностей та унікальності особистості, відкриває шлях до обмеженого кола фахівців, які затребувані не тільки в Україні, а й у світі. Людина, яка обирає цей профіль, отримує психологічне задоволення від власної амбітності та унікальності; почувається одним з небагатьох фахівців, що затребувані не тільки в Україні, а й у світі. Ціна реалізації в престижній професії для цього профілю – висока конкурентоздатність і непересічні здібності.

До другого профілю **наполеглива кар'єра** (10,67% дисперсії) увійшли такі **ознаки першого рівня аналізу**: потребує важкої праці, через що відчуваєш задоволення (0,748); передбачає вирішення складних завдань (0,689); пов'язана з ризиками (0,679); потребує тривалого часу для її опанування (0,586); **ознаки другого рівня аналізу**: дає змогу допомагати конкретним людям (0,507); потребує від людини високої конкурентоздатності (0,419); потребує високих моральних якостей (0,336); є особливо корисною для суспільства (0,303).



Рис. Опис кар'єрних профілів (курсивом виділено ознаки професії, які вимагають від людей певних зусиль, внесків задля успішної реалізації в професії, долучення до її ресурсів)

Такий кар'єрний профіль в уявленнях респондентів передбачає важку працю, виконання складних завдань, ризики, великі затрати часу, потребує високої конкурентоздатності та моральних якостей. Усе це дає можливість отримувати задоволення від результатів випробування себе, надавати допомогу конкретним людям і бути корисним для суспільства. Цей профіль містить найбільшу кількість вимог до претендента, і схоже, що саме це мотивує людей на вибір такого типу кар'єри.

До третього профілю *владна кар'єра* (10,01% дисперсії) увійшли *ознаки першого рівня аналізу: можливість впливати на думки*

людей (0,721); *приносить славу, дає змогу стати відомим* (0,710); *дає владу над іншими людьми* (0,643); *пов'язана з прийняттям рішень* (0,550); **ознаки другого рівня аналізу:** *дає змогу мати привілеї пільги* (0,513); *вимагає від людини непересічних здібностей* (0,477); *є унікальною та потребує обмеженої кількості фахівців* (0,295).

Владно-статусний профіль дає можливість впливати на думки людей, мати владу над ними, приймати складні рішення за рахунок власних непересічних здібностей та передбачає унікальність, владу, славу, привілеї, належність до обмеженого кола фахівців. Цей профіль забезпечує задоволення від власної унікальності, що винагороджується славою, привілеями, владою над іншими, членством в еліті. Ціна реалізації в такому типі кар'єри – це здатність приймати важливі рішення і наявність непересічних здібностей.

До четвертого профілю **бюрократична кар'єра** (9,01% дисперсії) увійшли **ознаки першого рівня аналізу:** *гарно оплачується, дає змогу багато заробляти* (0,685); *дає змогу завести корисні знайомства, зв'язки* (0,581); *відкриває перспективи для швидкого кар'єрного зростання* (0,502); *дає змогу працювати в комфортних умовах* (0,496); **ознаки другого рівня аналізу:** *дає змогу мати привілеї, пільги* (0,434); *дає владу над іншими людьми* (0,382); *дає змогу ні від кого не залежати* (0,371); *належить до успішної галузі* (0,361); *додає стабільності, впевненості в завтрашньому дні* (0,322).

Цей профіль вказує на можливість отримати гарну оплату праці, корисні знайомства та зв'язки, перспективи швидкого кар'єрного зростання, комфортні умови праці, привілеї та владу над іншими, незалежність, роботу в успішній галузі та стабільність. Утім, не до кінця зрозуміло, за рахунок чого все це надає професія – хіба що за рахунок ефективної комунікації та корисних знайомств і зв'язків. (Це потребує додаткового дослідження). Можемо припустити, що профіль забезпечує задоволення від відчуття себе обранцем долі або тим, хто, не докладаючи вагомих/зрозумілих зусиль, має все.

До п'ятого профілю **громадська кар'єра** (6 % дисперсії) увійшли такі **ознаки першого рівня аналізу:** *додає стабільності, впевненості в завтрашньому дні* (0,615); *є особливо корисною для суспільства* (0,576); *дає змогу ні від кого не залежати* (0,524); *дає змогу допомагати конкретним людям* (0,428); **ознаки другого рівня аналізу:** *пов'язана з прийняттям рішень* (0,263); *дає змогу реалізувати творчі здібності* (0,236); *затребувана у світі* (0,233); *потребує високих моральних якостей* (0,219).

Громадська діяльність надає відчуття стабільності, власної корисності для суспільства, незалежності, дає змогу допомагати конкретним людям завдяки високим моральним цінностям, приймати важливі рішення та реалізовувати творчі здібності, забезпечує відчуття затребуваності таких фахівців у світі. Ті, хто обирає цей профіль,

отримують задоволення, відчуваючи власну значущість для суспільства та затребуваність таких фахівців не тільки в Україні, а й у світі. Ціна реалізації в такому типі кар'єри – це здатність приймати важливі рішення для багатьох людей та наявність високих моральних цінностей.

Характер зв'язків між профілями можна розглядати в координатах: 1) амбітність/значущість “особистісна – соціальна” і 2) наснаження/задоволення внаслідок “корисності для себе – корисності для суспільства”. Отож кожен профіль може бути обраний та реалізований особою залежно від її громадянської позиції, а саме: готова особа співпрацювати із суспільством, обмінюючись ресурсами (профіль 1); хоче їх тільки споживати (профіль 4); прагне володарювати і нести за це відповідальність (профіль 3); готова важко працювати, не сподіваючись на подяку (профіль 2), або зробити сенсом свого життя служіння суспільству (профіль 5). Як бачимо, профілі взаємопов'язані, що дає змогу зробити припущення: кожен профіль може обиратися несвідомо та реалізовуватися залежно від актуальної соціальної ситуації певного періоду життя. Альтернативне припущення: профіль може обиратися свідомо у разі усвідомлення ціни інвестицій в успішну кар'єру та свідомого вибудовування кар'єрної стратегії з грамотним розподілом усіх життєвих ресурсів задля отримання бажаних ресурсів від професійної реалізації.

Проілюструємо припущення на конкретному прикладі однієї з найпрестижніших професій: молода людина обрала професію хірурга (це профіль 2 – *наполеглива кар'єра*); потім, набувши досвіду, вирішила його систематизувати, описати в статтях, дисертації; отримала визнання у світі (профіль 1 – *креативна кар'єра* – хірург-академік, доктор М. М. Амосов), потім може стати громадським діячем (профіль 5) або депутатом (профіль 3 – хірург-академік В. Д. Федоров у Росії). Або на початку професійного шляху людина захотіла зробити *бюрократичну кар'єру* службовця від медицини (профіль 4), після чого справжнім хірургом вона навряд чи буде, або усвідомить ціну такого кроку і буде вкладати життєві ресурси в повернення до хірургічної практики (такі випадки теж відомі).

Отже, *ресурсною складовою соціальної ситуації вибору престижної професії буде перелік ресурсів, які можна отримати від реалізації себе в престижній професії. Натомість ризиком буде несвідомлення умов самореалізації в престижній професії і нездатність осмислити актуальну ситуацію вибору престижної професії, яка згідно з незрілими настановленнями “мала б усе зробити сама”*. Уявлення, що престижна професія “сама” забезпечить успішну реалізацію людини і гарантує отримання очікуваних ресурсів і благ, формують стереотип мислення, що є окремим ризиком для громадян.

Зміст кожного кар'єрного профілю дає також змогу виявити міру збалансованості ресурсів та умов, за реалізації яких ресурси можуть бути отримані. Можна констатувати, що профілі 1, 3, 5 збалансовані, проте профілі 2 і 4 не мають балансу ресурсів та ризиків. У профілі 2 умов успішної реалізації більше, ніж ресурсів, а в профілі 4 умов як таких узагалі немає, є тільки ресурси. Це свідчить про те, що уявлення громадян України щодо збалансованих кар'єрних профілів меншою мірою містять ризики реалізації в престижній професії, тоді як уявлення щодо незбалансованого профілю 4, де не окреслено умови успішної професійної реалізації, мають максимальні ризики.

Виділено такі *типи ризиків*: перший – це неусвідомлення умов реалізації себе в успішній професії, другий – стереотип мислення про професію, що “все зробить сама”, третій – дисбаланс між ресурсами і умовами їх отримання. ***Ризики громадян збільшуються в разі обрання кар'єрних профілів, де наявний дисбаланс ресурсів і умов їх отримання.***

Яким профілям кар'єри громадяни надають перевагу, а відтак що обирають у першу чергу – ресурси чи ризики, чи баланс ресурсів і ризиків?

Щоб виявити пріоритети респондентів щодо кар'єрних профілів, було проведено кластеризацію вибірки (2009 р., n=1864) (табл. 2). Більшість респондентів (58,7%) обирають бюрократичну кар'єру (профіль 4), кожен п'ятий (20,2%) – громадську (профіль 5), кожен десятий (9,2%) – креативну (профіль 1); 6,8% – владну (профіль 3) і 5% – наполегливу кар'єру (профіль 2).

Таблиця 2

Кластеризація вибірки за кар'єрними профілями (n=1864)

Кар'єрний профіль	Кількість опитаних	Частка в загальній вибірці (у %)
бюрократична кар'єра (профіль 4)	1095	58,7
громадська кар'єра (профіль 5)	376	20,2
креативна кар'єра (профіль 1)	172	9,2
владна кар'єра (профіль 3)	127	6,8
наполеглива кар'єра (профіль 2)	94	5,0
валідні значення	1864	100,0
пропущені значення	133	–

Про що свідчить такий вибір? З одного боку, це природно – обирати престижну професію, яка надає можливості і ресурси (профіль 4). Було б дивно, якби люди обирали виключно позицію соціального спрямування (профілі 2 і 5). З другого боку, профіль 4 відбиває дисбаланс ресурсів за повної невизначеності умов, а відтак містить найбільший ризик такого професійного вибору; профіль 2 також має

дисбаланс умов реалізації, що теж свідчить про більшу міру ризику. Тобто сукупно близько двох третин респондентів (63,7%) згодні ризикувати більшою мірою в професійному виборі і трохи більше третини (36,2%) обирають баланс ресурсів та умов професійної кар'єри.

Висновки.

1. Виявлено різні позиції громадян у стосунках із суспільством через позицію вибору престижної професії: очікувати від професії і суспільства ресурсів та добробуту, не даючи нічого навзаєм; інвестувати своїх ресурсів більше, ніж можна отримати від професії та суспільства; інвестувати і відповідно отримувати в умовно збалансованому співвідношенні.

2. Більшість респондентів займають позицію очікування, сподіваючись на отримання від престижної професії та суспільства благ і ресурсів та ігноруючи умови, за яких можлива успішна професійна реалізація, і покладаються на ризики професійного вибору. Меншість респондентів займають позицію інвестування власних ресурсів у важку, довготривалу наполегливу кар'єру задля служіння людям і суспільству.

3. Виділено п'ять типів кар'єрних профілів як типів розуміння престижної професії: 1) креативна кар'єра; 2) наполеглива кар'єра; 3) владна кар'єра; 4) бюрократична кар'єра; 5) громадська кар'єра.

4. Різним типам розуміння престижності професії (кар'єрних профілів) притаманне різне співвідношення між ресурсами і ризиками професії. Типи розуміння престижної професії 1, 3 і 5 мають збалансовані ризики і ресурси професійного вибору, 2 і 4 – незбалансовані, причому профіль 2 – переважно в бік ризиків через надмірні інвестиції власних ресурсів, а профіль 4 – у бік ресурсів через ігнорування потреби в інвестиціях, що в обох випадках спричиняє зростання ризиків.

5. Виділені кар'єрні профілі дали змогу виявити ресурсну і ризикову складові соціальної ситуації вибору престижної професії. Ресурсна складова поєднує всі ресурси престижної професії, які людина очікує отримати, у тому числі задоволення психологічних потреб від певного типу діяльності, а також розуміння та усвідомлення ціни успішної кар'єри у вигляді інвестицій життєвих ресурсів, необхідних для побудови та реалізації кар'єрної і життєвої стратегії. Натомість ризикова складова окреслена трьома типами ризиків: 1) неналежне усвідомлення громадянами вимог престижної професії, що забезпечує успіх тільки в разі їх виконання; 2) стереотип мислення, що престижна професія “сама” забезпечить ресурси і добробут; 3) незбалансований тип розуміння престижної професії.

6. Більшість респондентів (58,7%) увійшли до кластеру бюрократичного образу побудови кар'єри, відмітною рисою якого є

дисбаланс ресурсів і ризиків, тобто респонденти надають перевагу позиції споживання ресурсів.

7. Такий дисбаланс у розумінні переважною більшістю респондентів престижності професії створює в масштабах усього ринку праці додатковий соціальний ризик.

Отже, постає потреба в більш глибокому вивченні закономірностей динаміки соціально-психологічних чинників престижності професії в контексті професійного вибору, особливо серед молоді. Перспективою дальшого дослідження є також вивчення причин формування образів кар'єрних профілів та засобів їх психологічної реконструкції на допрофесійному етапі.

Література

1. Хоріна О. І. Визначення спектру актуальних і дефіцитних професій як індикування перебігу кризових явищ / О. І. Хоріна // Державна служба зайнятості України на ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики : матеріали наук.-практ. конф. – К., 2009. – С. 234–243.
2. Слюсаревський М. М. “Ми” і “Я” в сучасному світі: Вибрані твори / М. М. Слюсаревський. – К. : Міленіум, 2009. – 156 с.
3. Григоровська Л. В. Соціальна ситуація дефіцитності-престижності професій. Державна служба зайнятості України на ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики / Л. В. Григоровська, М. І. Найдьонов // Матеріали науково-практичної конференції / за заг. ред. Ю. М. Маршавіна. – К. : ІПК ДСЗУ, 2009. – С. 136–143.
4. Кухар Т. В. Психологічний зміст комунікативних стратегій поведінки безробітних [Електронний ресурс] / Т. В. Кухар. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nsspp/2009_23/Kukhar.htm.
5. Динаміка рівня та чинників престижності професій протягом 2008 – 2009 років : інформ. бюл. / Ін-т соц. та політ. психології АПН України ; за ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської ; упоряд. О. І. Хоріна. – К. : Міленіум, 2009. – 59 с.
6. Моніторинг рівня та чинників престижності професій : інформ. бюл. Жовтень '2008 / Ін-т соц. та політ. психології АПН України ; за ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської; упоряд. В. Ю. Бистревський, Л. М. Калачнікова. – К. : Міленіум, 2008. – 140 с.
7. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : учеб. пособ. / А. Д. Наследов. – 3-е изд., стереотип. – СПб. : Речь, 2008. – 392 с.

© Хоріна О. І.

ПРОЦЕС ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ У ПРОФЕСІЙНОМУ САМОВИЗНАЧЕННІ

Я. С. Шкаруна, м. Луганськ

Аналізується процес прийняття рішення у професійному самовизначенні, механізми та закономірності цього процесу.

Ключові слова: прийняття рішення, професійне самовизначення.

Анализируется процесс принятия решения в профессиональном самоопределении, механизмы и закономерности этого процесса.

Ключевые слова: принятие решения, профессиональное самоопределение.

In the article a decision-making process in professional self-determination is analysed, the mechanisms and laws of this process are highlighted.

Key words: decision-making, professional self-determination.

Проблема. Професійне самовизначення – це найважливіший етап соціалізації особистості; це процес самостійного і усвідомленого пошуку сенсів професійної діяльності і життєдіяльності загалом, а також сенсу самого процесу самовизначення. У нашому розумінні професійне самовизначення – це тривалий внутрішній процес пошуку людиною своєї професії, формування для себе професійних позицій, перспектив, життєвих планів і цілей. Серед етапів професійного розвитку етап вибору професії має найбільше значення, адже від правильності цього вибору багато в чому залежить успішність і продуктивність професійної діяльності людини, реалізація нею особистого потенціалу.

Наше дослідження стосується професійного самовизначення майбутніх практичних психологів. Актуальність цього дослідження зумовлена перш за все соціальною значущістю діяльності практичного психолога, орієнтованої на допомогу іншим людям у найскладніших життєвих ситуаціях. Ефективному професійному самовизначенню практичного психолога сприяє усвідомлення ним цінностей і сенсу свого професійного вибору, професійної діяльності, її значення для самого себе й ролі в суспільній системі виробничих відносин. Під час навчання у вузі студент засвоює систему основних ціннісних уявлень, що характеризують дану професійну спільноту, оволодіває знаннями, уміннями, навичками, важливими для майбутньої професійної діяльності. У цей період розвиваються професійно важливі особистісні якості, починає формуватися професійна самосвідомість.

Отже, професійне самовизначення – істотна сторона процесу розвитку особистості. Науковий інтерес до теми професійного самовизначення студентів-психологів зумовлений тим, що, по-перше, прогрес

науки, ускладнення соціальних відносин вимагають постійного розвитку й удосконалення підготовки кожного фахівця; по-друге, незавершеність професійного самовизначення, його тривалість у багатьох випадках стає причиною недостатньої задоволеності частини людей своєю професією і зниження ефективності діяльності.

Мета статті: теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити особливості смислового вибору як чинника професійного самовизначення майбутніх практичних психологів; розробити психологічну модель формування ефективного професійного самовизначення.

Об'єкт дослідження: процес професійного самовизначення майбутніх практичних психологів.

Предмет дослідження: особливості смислового вибору як чинника професійного самовизначення майбутніх практичних психологів.

За останні десятиліття інтерес дослідників до проблеми професійного самовизначення особистості помітно зріс. Чималий внесок зроблено представниками психологічної і педагогічної науки, серед яких, зокрема, Є. О. Климов (психологічна характеристика професійної діяльності), М. С. Пряжников (використання ігрових технологій у груповому консультуванні), О. В. Сухарев (психологічні механізми розвитку трудового і професійного самовизначення), О. Т. Ростунов (формування професійної придатності), Г. С. Никифоров (роль професієзнавства як інформаційної бази вибору професії).

Самовизначення особистості в контексті формування життєвої позиції, перспектив саморозвитку і самоактуалізації висвітлено в працях К. О. Абульханової-Славської, Н. В. Головки, Л. Н. Когана, І. С. Кона та ін., які розглядають самовизначення особистості як з'ясування людиною своїх соціальних ролей і пошук свого місця в системі соціальних відносин.

Існує чимало психологічних досліджень, присвячених розглядові ситуації вибору професії. Найбільш розробленою в тематиці вибору є *проблема прийняття рішень*. Термін "прийняття рішення" належить до понятійного апарату психології, соціології, філософії, тому існують різні рівні аналізу та дослідження процесу прийняття рішень. На рівні психологічного аналізу процеси прийняття рішень вивчають під кутом зору детермінант і механізмів їх забезпечення в конкретних сферах психічної активності людини. А. Т. Москаленко і В. Ф. Сержантов пов'язують процес прийняття рішення з активністю особистості. Коли людина стикається з проблемою ціннісного, морального або сенсожиттєвого самовизначення, вона перебуває в ситуації прийняття рішення. У філософії поняття прийняття рішення пов'язане з проблемою вільного вибору. Виділяють також рівень соціально-психологічних досліджень прийняття рішень, де цей процес розглядають у контексті

соціальної поведінки та соціальної взаємодії людини (Г. М. Андрєєва, Е. Дюркгайм, А. В. Петровський).

Велике значення для теоретичного аналізу професійного самовизначення мала концепція В. А. Полякова і С. Н. Чистякової. Дослідники описують професійне самовизначення як багатомірний і багатоступеневий процес, який у межах соціально-психологічного підходу можна розглядати як процес поетапного прийняття рішень, і саме тому слід чітко визначити сутність саме акту прийняття рішення як найважливішого елементу процесу професійного самовизначення [1]. Н. Ф. Наумова зосереджує увагу на особистісному або екзистенційному виборі, що знайшло розгорнуту концептуалізацію в теорії цілеспрямованої поведінки [2]. Д. О. Леонт'єв і Н. В. Пилипко аналізують вибір з позиції діяльнісного підходу, визначаючи його як складноорганізовану діяльність, що має свою мотивацію та операціональну структуру. Ця діяльність ґрунтується на усвідомленні й осмисленні різних сторін та аспектів наявних альтернатив, розширенні й упорядкуванні системи суб'єктивних конструктів [3]. Ю. Козелецький розглядає вибір у структурі алгоритмічної моделі, пропонуючи цілу систему прийняття рішення. Власне виборіві, на його думку, передують такі процеси: формування уявлення про завдання; оцінювання результатів; прогнозування майбутніх умов [4].

Прийняття рішення в сучасній психології розглядають як ключовий етап процесу переробки інформації на всіх рівнях психічної регуляції в системі цілеспрямованої діяльності людини й найбільш узагальнено визначають як формування дій та операцій, що знижують вихідну невизначеність проблемної ситуації. Існують різні концептуальні підходи до вивчення процесу прийняття рішення, які виносять цю проблему на перехрестя діяльнісного (Ф. Ю. Василюк, В. В. Знаков, О. М. Леонт'єв, Д. О. Леонт'єв), суб'єктного (К. О. Абульханова-Славська, А. В. Брушлинський, С. Л. Рубінштейн, В. О. Татенко) і вчинкового (М. М. Бахтін, В. А. Роменець) підходів, екзистенційної (Р. Мей, В. Франкл, І. Ялом) та глибинної (Е. Берн, К. Горні, З. Фройд) психології. Феномен прийняття рішення вивчають також у психології особистості, психології мислення, творчості, управління (Ю. М. Забродін, Л. М. Карамушка, В. О. Моляко, Я. О. Пономарьов, Т. М. Титаренко, О. К. Тихомиров) і розглядають у контексті різних видів діяльності людини. Відповідно до галузі психологічного дослідження вирізняють пізнавальні, творчі, конструкторські, управлінські, педагогічні та інші рішення. Це дає підстави говорити про процес прийняття рішення як універсальну форму організації людської активності в будь-якій сфері життя.

Механізми прийняття рішень привертали й привертають до себе увагу багатьох дослідників (Р. Акофф, П. К. Анохін, М. О. Бернштейн, Дж. Брунер, Ф. Емері, Ю. Козелецький, Т. В. Корнілова, О. К. Тихо-

миров). Ідеться про різні аспекти процесу прийняття рішення, зокрема здійснення вибору. Прийняти рішення означає обрати певну мету й спосіб дій, надати їм перевагу перед іншими (Г. Балл, Ф. Ю. Василюк, У. Джеймс, Д. О. Леонтєв, Н. Ф. Наумова, Е. Фромм). Однак, як свідчать результати досліджень професійного самовизначення, альтернативи вибору не завжди усвідомлюються людиною. У цьому випадку її дії і рішення мають нібито “вимушений” характер, коли вона діє під тиском обставин, власного емоційного стану та ін. Висвітлення цієї проблеми в контексті принципу детермінізму дає змогу розкрити особливості свідомого, суб’єктного прийняття рішення та здійснення вибору [5, с. 8].

В. М. Чернобровкін розглядає проблему прийняття рішення в педагогічній діяльності та механізми, закономірності й особливості розгортання активності педагога в проблемних педагогічних ситуаціях. Дослідник аналізує і вивчає процес прийняття рішення на діяльнісному, поведінковому та ціннісному рівнях. На діяльнісному рівні активність учителя забезпечується дією чинників цільової детермінації. В основі прийняття рішення на цьому рівні лежить чинник усвідомлення й постановки педагогічної мети, зміст якої спрямовує та регулює цей процес. Детермінантами прийняття рішення на поведінковому рівні активності вчителя є зовнішньоситуаційні і внутрішньопсиходинамічні чинники. До перших належать впливи й стимули, до других – афективно-поведінкові патерни. На ціннісному рівні детермінації діяльність учителя набуває ознак ціннісно-сміислової активності. Чернобровкін також запропонував рефлексивно-цільовий тренінг формування в учителів умінь прийняття ефективних педагогічних рішень [5].

У вітчизняній психології прийняття рішення розглядають передусім як продуктивний процес, оскільки він має певні результати – новоутворення у вигляді нових цілей, мотивів, оцінок, настановлень [6]. Зарубіжна психологія особистості поняття прийняття рішення пов’язує більше з внутрішнім конфліктом (К. Юнг, З. Фрейд та ін.).

Сьогодні виділяють різні підходи до аналізу процесу прийняття рішення. З позиції системного підходу психологічні механізми рішення розглядають як багаторівневі системні утворення, в яких кожний рівень, утримуючи загальний зміст процесу рішення, має свою специфіку. Функціональний підхід до аналізу прийняття рішення пов’язаний з традиціями дослідження вирішення задач, що розглядають у психології як процес, котрий має певні стадії: виявлення проблемної ситуації; формулювання мети подальших дій; висування, оцінювання та вибір такого варіанта рішення, який забезпечив би потрібний результат [5, с. 13].

Отже, ґрунтуючись на ретельному аналізі викладеного вище матеріалу, можемо зробити такі висновки.

Існують численні психологічні дослідження, що розглядають психологічні чинники, механізми професійного вибору, процес прийняття рішення, мотивацію вибору професії, внутрішню діяльність вибору в ситуації професійного самовизначення та ін. Але недостатня вивченість смислового вибору у професійному самовизначенні майбутніх практичних психологів призводить до того, що процес професіоналізації та особистісне зростання зазвичай мають спонтанний і некерований характер, що позначається на ефективності професійної діяльності і створює чимало проблем в адаптації психолога до професійної діяльності. Тому такі аспекти проблеми, як прийняття та осмислення свого професійного вибору, вимагають додаткового дослідження.

Подальші розвідки в означеній проблематиці мають широкі перспективи: буде розроблено психологічну модель формування ефективного професійного самовизначення майбутніх практичних психологів; подальшого розвитку набудуть наукові уявлення про сутність і зміст смислового вибору як чинника професійного самовизначення майбутніх практичних психологів; буде удосконалено критерії визначення смислового вибору, процесу прийняття рішення та методологічні підходи до розроблення комплексного психологічного супроводу для підвищення рівня ефективного професійного самовизначення майбутніх практичних психологів. Результати дослідження можуть бути використані у профорієнтаційній роботі психологами шкільних навчальних закладів, у практиці професійного навчання практичних психологів у вищих навчальних закладах різного рівня акредитації як практичний матеріал для ефективного професійного самовизначення майбутніх практичних психологів.

Література

1. Концепция профессионального самоопределения молодежи / В. А. Поляков, С. Н. Чистякова и др. // Педагогика. – 1993. – № 5. – С. 33–37.
2. Наумова Н. Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения / Н. Ф. Наумова. – М. : Наука, 1988. – 199 с.
3. Леонтьев Д. А. Выбор как деятельность: личностные детерминанты и возможности формирования / Д. А. Леонтьев, Н. В. Пилипко // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. – С. 97–110.
4. Козелецкий Ю. Психологическая теория решений / Ю. Козелецкий. – М. : Прогресс, 1979. – 503 с.
5. Чернобровкін В. М. Психологія прийняття педагогічних рішень / В. М. Чернобровкін : вид. друге, перероб. і доповн. – Луганськ : Вид-во ДЗ “ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2010. – 448 с.
6. Психологический словарь / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Педагогика-Пресс, 1996. – 440 с.

© Шкарупа Я. С.

НАШІ АВТОРИ

Александрова Ольга Григорівна

кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та соціальної психології Інституту психології, історії та соціології Херсонського державного університету

Бегеза Людмила Євгенівна

аспірантка Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України

Бичко Олександр Васильович

кандидат психологічних наук, доцент кафедри політології та соціальних технологій Гуманітарного інституту Національного авіаційного університету

Васильченко Ольга Миколаївна

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії психології політичної участі Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Виноградова Вікторія Євгенівна

кандидат педагогічних наук, завідувач кафедри психології та педагогіки Академії муніципального управління

Горбунова Вікторія Валеріївна

кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної та практичної психології Житомирського державного педагогічного університету ім. Івана Франка

Григорівська Любов Володимирівна

кандидат педагогічних наук, вчений секретар, завідувач лабораторії моніторингу суспільно-політичних процесів Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Жадан Ірина Василівна

кандидат психологічних наук, завідувач лабораторії психологічних проблем політичної соціалізації молоді Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Заброцький Михайло Михайлович

кандидат педагогічних наук, завідувач кафедри педагогіки та психології Житомирського державного педагогічного університету ім. Івана Франка

Завірюха Лідія Андріївна

кандидат педагогічних наук

Захаров Кирило Віталійович

аспірант Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Іванова Наталія Георгіївна

кандидат психологічних наук, доцент Національної академії Служби безпеки України

Іщук Ольга Вікторівна

викладач кафедри практичної психології Запорізького національного університету

Куренчук Людмила Сергіївна

керівник відділу Волинського центру перепідготовки держслужбовців

Логвиненко Валентина Петрівна

старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з професійної орієнтації незайнятого населення ППК ДСЗУ

Малина Олена Григорівна

кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри практичної психології Запорізького національного університету

Мельник Антоній Петрович

кандидат психологічних наук, доцент кафедри медичної психології та психодіагностики Волинського національного університету ім. Лесі Українки

Мельник Оксана Андріївна

кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії психології політичної участі Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Микитюк Галина Юріївна

кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології Прикарпатського національного університету ім. Василя Стефаника

Міляєва Валерія Робертівна

кандидат педагогічних наук, докторант Академії муніципального управління

Нагірна Олена Олександрівна

аспірантка Львівського національного університету ім. Івана Франка

Найдьонов Михайло Іванович

доктор психологічних наук, провідний науковий співробітник лабораторії моніторингу суспільно-політичних процесів Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Низовець Ольга Миколаївна

викладач Чернігівського юридичного коледжу Державного департаменту України з питань виконання покарань

Олексюк Вікторія Романівна

кандидат психологічних наук, асистент кафедри практичної психології Національного педагогічного університету ім. Володимира Гнатюка

Осьодло Василь Ілліч

кандидат психологічних наук, начальник кафедри психології та педагогіки Національного університету оборони України

Павлін Дар'я Олександрівна

магістрант Київського національного університету ім. Тараса Шевченка

Паньковець Віталій Леонідович

кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології та психотерапії Інституту соціології, психології та управління Національного педагогічного університету ім. Н. П. Драгоманова

Парходько Ганна Юрївна

кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології Черкаського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників

Плющ Олександр Миколайович

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії соціально-психологічних технологій Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Покладова Вікторія Вікторівна

кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії психології малих груп та міжгрупових відносин Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Полунін Олексій Васильович

кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії психології політичної участі Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Сеник Оксана Мирославівна

асистент кафедри психології Львівського національного університету ім. Івана Франка

Сіверс Зінаїда Феодосіївна

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник лабораторії фундаментальних і прикладних проблем спілкування Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Сіткар Віктор Ілліч

кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології Тернопільського національного педагогічного університету ім. Володимира Гнатюка

Скворцова Тетяна Валентинівна

викладач Севастопольського філіалу Саратовського соціально-економічного університету

Спіщина Лариса Валеріївна

кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології Запорізького національного університету

Тихопой Олена Володимирівна

викладач Інституту післядипломної освіти Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського

Угрин Ольга Георгіївна

викладач Львівського державного університету внутрішніх справ

Фокіна Вікторія Ігорівна

студентка Інституту соціальних наук Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова

Хоріна Олена Іванівна

молодший науковий співробітник лабораторії моніторингу суспільно-політичних процесів Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Чепурна Ганна Леонідівна

аспірантка Чернігівського національного педагогічного університету ім. Т. Г. Шевченка

Шкарупа Яна Сергіївна

аспірантка Луганського національного університету ім. Т. Г. Шевченка

З М І С Т

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ ОСВІТИ, ДУХОВНОГО І КУЛЬТУРНОГО РОЗВИТКУ

<i>Александрова О. Г.</i> Дослідження впливу особистісних рис на авітальну активність студентів.....	3
<i>Бебеза Л. Є.</i> Рольова ідентифікація практичного психолога як критерій його адаптованості у професійно-технічному навчальному закладі.....	10
<i>Виноградова В. Є., Міляєва В. Р.</i> Запобігання конфліктній поведінці в процесі формування компетентності саморозвитку у студента вищої школи.....	18
<i>Заброцький М. М.</i> Особливості педагогічного оцінювання особистості учнів.....	26
<i>Завірюха Л. А.</i> Прагматизм як невід'ємна складова життєдіяльності студента: психолого-педагогічний аспект.....	33
<i>Малина О. Г.</i> Аналіз типів життєвих стилів і рівнів їхнього розвитку в підлітковому і юнацькому віці.....	38
<i>Мельник А. П.</i> Соціально-психологічна дезадаптація дітей із затримкою психічного розвитку у дошкільному віці.....	47
<i>Микитюк Г. Ю.</i> Процес спілкування студентів як соціальний потенціал розвитку академічної групи.....	54
<i>Низовець О. М.</i> Особливості складових соціально-психологічної компетентності учнівської молоді.....	63
<i>Олексюк В. Р.</i> Особливості впливу інститутів соціалізації на становлення світоглядних уявлень молодших школярів.....	73
<i>Павлін Д. О.</i> Індивідуально-психологічні фактори формування низького соціального статусу учнів середнього і старшого шкільного віку.....	81
<i>Парходько Г. Ю.</i> Соціокультурний чинник формування дитячої монофілологічної історії.....	89
<i>Покладова В. В.</i> Практично зорієнтований підхід до вирішення проблеми адаптації в контексті навчання у ВНЗ.....	96
<i>Сеник О. М.</i> Часова перспектива студентів і їхнє психологічне благополуччя.....	109
<i>Сіткар В. І.</i> Дитяча і молодіжна субкультура як ресурс освітнього, духовного та культурного розвитку суспільства.....	119
<i>Скворцова Т. В.</i> Соціальний інтелект як основа успішної соціалізації підлітка.....	127
<i>Спіцина Л. В.</i> Соціально-психологічна модель організаційної культури вищого навчального закладу: акмеологічний підхід.....	135

<i>Узрин О. Г.</i> Особливості готовності студентської молоді до професійної діяльності.....	145
<i>Чепурна Г. Л.</i> Соціально-психологічні чинники перфекціонізму молоді.....	152

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ПОЛІТИКИ, БІЗНЕСУ, УПРАВЛІННЯ

<i>Бичко О. В., Васильченко О. М.</i> Теоретичні проблеми вивчення впливу мікросередовища на формування громадянської відповідальності	161
<i>Горбунова В. В.</i> Спроба змістового аналізу поняття “добір персоналу”.....	171
<i>Жадан І. В.</i> Механізми політичної соціалізації молоді в умовах модернізації освіти	176
<i>Захаров К. В.</i> Дослідження зв'язку політичної антиципації та електоральної поведінки за допомогою репертуарних ґраток	183
<i>Іванова Н. Г.</i> Соціально-психологічні фактори оптимізації професійної підготовки правоохоронців	194
<i>Іщук О. В.</i> Науково-теоретичні підходи до вивчення феномена організаційної культури.....	201
<i>Куренчук Л. С.</i> Комунікативні особливості державних службовців як основа ефективного ділового спілкування	212
<i>Мельник О. А.</i> Значення і вплив переконань особистості на її політичну активність.....	221
<i>Логвиненко В. П.</i> Способи корекції негативних змін Я-концепції безробітного.....	231
<i>Нагірна О. О.</i> Фактори лояльності персоналу комерційних організацій	242
<i>Найдьонов М. І., Григоровська Л. В.</i> Історико-теоретичний аналіз проблеми відстеження динаміки престижності професій (зарубіжний досвід проведення досліджень).....	251
<i>Осьодло В. І.</i> Професійна ідентичність і професійний розвиток особистості офіцера	268
<i>Паньковець В. Л.</i> Стресостійкість політичного психолога як професійно важлива особистісна характеристика	278
<i>Плющ О. М.</i> Конструювання образу соціального проекту.....	287
<i>Полунін О. В.</i> Часовий фреймінг рішення виборця: старіння суб'єкта і старіння пропозиції	297
<i>Тихоной О. В.</i> Сім'я vs бізнес: механізми ефективного вирішення ключової суперечності сімейного бізнесу.....	311
<i>Фокіна В. І.</i> Українська ментальність як основа політичної культури	320
<i>Хоріна О. І.</i> Ресурсна складова соціальної ситуації вибору престижної професії	328
<i>Шкарупа Я. С.</i> Процес прийняття рішення у професійному самовизначенні	340
НАШІ АВТОРИ.....	345

СОДЕРЖАНИЕ

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ОБРАЗОВАНИЯ, ДУХОВНОГО И КУЛЬТУРНОГО РАЗВИТИЯ

<i>Александрова О. Г.</i> Исследование влияния личностных черт на авитальную активность студентов	3
<i>Бегеза Л. Е.</i> Роль идентификация практического психолога как критерий его адаптированности в профессионально-техническом учебном заведении	10
<i>Виноградова В. Е., Миляева В. Р.</i> Предупреждение конфликтного поведения в процессе формирования компетентности саморазвития у студента высшей школы	18
<i>Заброцкий М. М.</i> Особенности педагогического оценивания личности учащихся	26
<i>Завирюха Л. А.</i> Прагматизм как неотъемлемая составляющая жизнедеятельности студента: психолого-педагогический аспект	33
<i>Малина Е. Г.</i> Анализ типов стилей жизни и уровней их развития в подростковом и юношеском возрасте	38
<i>Мельник А. П.</i> Социально-психологическая дезадаптация детей с задержкой психического развития в дошкольном возрасте	47
<i>Микитюк Г. Ю.</i> Процесс общения студентов как социальный потенциал развития академической группы	54
<i>Низовец О. Н.</i> Особенности составляющих социально-психологической компетентности учащейся молодежи	63
<i>Олексюк В. Р.</i> Особенности влияния институтов социализации на становление мировоззренческих представлений младших школьников	73
<i>Павлин Д. А.</i> Индивидуально-психологические факторы формирования низкого социального статуса учащихся среднего и старшего школьного возраста	81
<i>Пархолько А. Ю.</i> Социокультурный фактор формирования детской мономифологической истории	89
<i>Покладова В. В.</i> Практически ориентированный подход к решению проблемы адаптации в контексте обучения в вузе	96
<i>Сеник О. М.</i> Временная перспектива студентов и их психологическое благополучие	109
<i>Ситкар В. И.</i> Детская и молодежная субкультура как ресурс образовательного, духовного и культурного развития общества	119
<i>Скворцова Т. В.</i> Социальный интеллект как основа успешной социализации подростка	127
<i>Спицина Л. В.</i> Социально-психологическая модель организационной культуры высшего учебного заведения: акмеологический подход	135

<i>Узрин О. Г.</i> Особенности готовности студенческой молодежи к профессиональной деятельности	145
<i>Чепурна А. Л.</i> Социально-психологические факторы перфекционизма молодежи.....	152

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПОЛИТИКИ, БИЗНЕСА, УПРАВЛЕНИЯ

<i>Бычко А. В., Васильченко О. Н.</i> Теоретические проблемы изучения влияния микросреды на формирование гражданской ответственности.....	161
<i>Горбунова В. В.</i> Попытка содержательного анализа понятия “подбор персонала”.....	171
<i>Жадан И. В.</i> Механизмы политической социализации молодежи в условиях модернизации образования	176
<i>Захаров К. В.</i> Исследование связи политической антиципации и электорального поведения с помощью репертуарных решеток.....	183
<i>Иванова Н. Г.</i> Социально-психологические факторы оптимизации профессиональной подготовки правоохранителей.....	194
<i>Ищук О. В.</i> Научно-теоретические подходы к изучению феномена организационной культуры	201
<i>Куренчук Л. С.</i> Коммуникативные особенности государственных служащих как основа эффективного делового общения	212
<i>Мельник О. А.</i> Значение и влияние убеждений личности на ее политическую активность	221
<i>Логвиненко В. П.</i> Способы коррекции негативных изменений Я-концепции безработного.....	231
<i>Нагорная Е. А.</i> Факторы лояльности персонала коммерческих организаций.....	242
<i>Найденев М. И., Григоровская Л. В.</i> Историко-теоретический анализ проблемы отслеживания динамики престижности профессий (зарубежный опыт проведения исследований)	251
<i>Оседло В. И.</i> Профессиональная идентичность и профессиональное развитие личности офицера.....	268
<i>Паньковец В. Л.</i> Стрессоустойчивость политического психолога как профессионально важная личностная характеристика	278
<i>Плющ А. Н.</i> Конструирование образа социального проекта.....	287
<i>Полушин А. В.</i> Временной фрейминг решения избирателя: старение субъекта и старение предложения	297
<i>Тихоной Е. В.</i> Семья vs бизнес: механизмы эффективного разрешения ключевого противоречия семейного бизнеса.....	311
<i>Фокина В. И.</i> Украинская ментальность как основа политической культуры.....	320
<i>Хорина Е. И.</i> Ресурсная составляющая социальной ситуации выбора престижной профессии	328
<i>Шкарупа Я. С.</i> Процесс принятия решения в профессиональном самоопределении	340
НАШИ АВТОРЫ.....	345

CONTENTS

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL RESOURCES OF EDUCATION, MORAL AND CULTURAL DEVELOPMENT

<i>Aleksandrova O. G.</i> Personal features' influence on students' avital activity research	3
<i>Begeza L. E.</i> Practical psychologist's role identification as a criterion for his adaptability in a vocational and technical institutes	10
<i>Vynogradova V. E., Miliaeva V. R.</i> Conflict behavior prevention in the process of student's self-development competency	18
<i>Zabrocky M. M.</i> Specifics of students' personality educational assessment	26
<i>Zaviryukha L. A.</i> Pragmatism as an integral part of students' life: the psychological and pedagogical aspects.....	33
<i>Malyna O. G.</i> The study of life styles' types and the levels of its development in adolescence and early adulthood	38
<i>Melnyk A. P.</i> Socio-psychological disadaptation of children with mental retardation in the preschool years.....	47
<i>Mykytjuk G. Yu.</i> The process of students' communication as a social development potential of an academic group	54
<i>Nyzovets O. M.</i> Specifics components of school-aged children socio-psychological competence	63
<i>Oleksyjuk V. R.</i> Specifics of socialization institutes' influence on young students' world view image formation	73
<i>Pavlin D. O.</i> Individual psychological factors of students' low social status formation in a secondary and senior school age.....	81
<i>Parhodko G. Yu.</i> Socio-cultural factors of children monomyth's formation.....	89
<i>Pokladova V. V.</i> Practically oriented approach to solving problems of adaptation in the context of graduation	96
<i>Senyk O. M.</i> Students' Time perspective and their emotional well-being	109
<i>Sitkar V. I.</i> Children and youth subcultures as resources of educational, spiritual and cultural development of societies.....	119
<i>Skvortsova T. V.</i> Social intelligence as a basis of teens' successful socialization	127
<i>Spicina L. V.</i> The social-psychological model of organizational culture in a higher school: akmeological approach.....	135
<i>Ugrin O. G.</i> Specifics of students' readiness to professional work	145
<i>Chepurna G. L.</i> Social and psychological factors of youth perfectionalism	152

**SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS
OF POLITICS, BUSINESS, AND MANAGEMENT**

<i>Bychko O. V., Vasylychenko O. M.</i> Theoretical problems of the study of the microenvironment influence on civil liability formatio.....	161
<i>Gorbunova V. V.</i> The attempt of Thematic analysis of the concept “personnel matching”.....	171
<i>Zhadan I. V.</i> The mechanisms of youth political socialization in the context of educational modernization	176
<i>Zakharov K. V.</i> Research of political anticipation and electoral behavior connection with repertory grids method	183
<i>Ivanova N. G.</i> Psychosocial factors of the law-saving bodies professional training optimization	194
<i>Ishchuk O. V.</i> Research and theoretical approaches to the study of organizational culture phenomenon	201
<i>Kurenchuk L. S.</i> Officials' communicative peculiarities as a basis of effective business communication.....	212
<i>Melnyk O. A.</i> The significance and impact of person’s beliefs on his political activity	221
<i>Logvynenko V. P.</i> The correction methods of the negative changes in an unemployed person self-concept	231
<i>Nahirna O. O.</i> The factors of staff loyalty in commercial organizations	242
<i>Najdenov M. I., Grygorovska L. V.</i> Historical and theoretical analysis of the problem tracking dynamics prestige of the professions (foreign experience of research).....	251
<i>Osiodlo V. I.</i> The professional identity and development of the officer	268
<i>Pankovets V. L.</i> The political psychologist’s stress tolerance as a professionally important personal characteristic	278
<i>Pljushch O. M.</i> The construction of project social style	287
<i>Polunin O. V.</i> Decision time of voters framing: aging subjects and aging offers	297
<i>Tyhopoj O. V.</i> Family vs business: mechanisms for effective resolution of key contradictions of family business	311
<i>Fokina V. I.</i> Ukrainian mentality as the basis of political culture.....	320
<i>Khorina O. I.</i> Resource component of social situation choice prestigious profession	328
<i>Shkarupa Ya. S.</i> The decision-making process in professional self-determination	340
AUTHORS.....	345

Наукові студії із соціальної та політичної психології :
Н12 зб. статей / НАПН України, Ін-т соціальної та політичної психології ; [редакційна рада: М. М. Слюсаревський (голова), В. Г. Кремень, С. Д. Максименко та ін.]. – К. : Міленіум, 2011. – Вип. 28 (31). – 356 с.

ISBN 978-966-8063-99-50

У збірнику вміщено статті учасників Першого всеукраїнського конгресу із соціальної психології “Соціально-психологічна наука третього тисячоліття: досвід, виклики, перспективи”, який провів Інститут соціальної та політичної психології НАПН України в жовтні 2010 року. Розглянуто соціально-психологічні проблеми освіти, духовного і культурного розвитку. Представлено результати теоретичних і емпіричних досліджень політики, бізнесу, управління.

Для соціальних і політичних психологів, фахівців із суміжних наук, викладачів, аспірантів і студентів.

В сборник вошли статьи участников Первого всеукраинского конгресса по социальной психологии “Социально-психологическая наука третьего тысячелетия: опыт, вызовы, перспективы”, который был проведен Институтом социальной и политической психологии НАПН Украины в октябре 2010 года. Рассмотрены социально-психологические проблемы образования, духовного и культурного развития. Представлены результаты теоретических и эмпирических исследований политики, бизнеса, управления.

Для социальных и политических психологов, специалистов по смежным наукам, преподавателей, аспирантов и студентов.

The collection contains the articles of the participants of the First All-Ukrainian Congress on Social Psychology “Social Psychology of the Third Millennium: Experience, Challenges, and Prospects”, which was held in October 2010 by the Institute of Social and Political Psychology of the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine. Social and psychological aspects of education, moral and cultural development are discussed herein. The articles present the results of the theoretical and empirical studies on politics, business, and management.

For social and political psychologists, specialists in related sciences, professors, undergraduate and graduate students.

. ББК 88.5 я 4

Наукове видання

**Наукові студії
із соціальної та політичної
психології**

Збірник статей

Засновано в 1995 році

Випуск 28(31)

Редактор: *Т. А. Кузьменко*

Оператори: *О. В. Івачевська, І. В. Микитенко, І. В. Трохимець*
Переклад анотацій (англ.) *А. С. Голоти*

Надруковано з оригіналу-макета, виготовленого
в Інституті соціальної та політичної психології НАПН України
Л. П. Черниш

Адреса Інституту: 04070, м. Київ, вул. Андріївська, 15

Підписано до друку 01.09.2011 р. Формат 84x108/32. Папір офсетний.
Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 21,3. Обл.-вид. арк. 21,5.
Тираж 300 пр.

Видавництво “Міленіум”

Свідоцтво про внесення суб’єкта видавничої справи до Державного
реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК №535 від 19.07.2001 р.

м. Київ, вул. Фрунзе, 60. Тел./факс 222-74-35
