

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(37)

*Економічні науки
Психологічні науки*

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2013

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Подольяка А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Піла В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Сафонова В. Є., д-р екон. наук, Хачатрян Г. Е., д-р екон. наук.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Гаркуша В. С., канд. юрид. наук, доц., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Недюха М. П., д-р філос. наук, проф., Подольяка А. М., д-р юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Бучек А. О., д-р психол. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 3 від 27 березня 2013 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подольяка (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 2 (37). Економічні науки. Психологічні науки. — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2013. — 154 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2013
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2013

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	5	Мехметі Ісмаїл Моделі оцінки ефективності системної підтримки аграрного сектору	71
Шкурупій О. В., Туль С. І. <i>Indices of talent and creativity as indicators of the level of development of knowledge economy</i>	5	Рекіянов С. О. Сутність банківської системи України та її функції в сучасних умовах	77
Біляк Ю. В. Розвиток контрактного процесу як умова мотиваційного менеджменту	11	Скрипнік К. В. Кодекс корпоративної етики на сучасному етапі розвитку кадрової політики у банківській сфері: теоретико-практичні аспекти	84
Коваль М. І., Нетребя Ю. О. Удосконалення обліку, аналіз та аудит готівкових розрахунків підприємства	18	Шестак М. Л. Проблеми функціонування державних підприємств у ринковій економіці: теоретичний аспект	87
Комаров В. А. Про соціальну справедливість у практиці правового регулювання трудових відносин в Україні	24	Шчіне Моріне Ісмаїл Концептуальне розуміння соціальної складової сталого розвитку суб'єктів господарювання.....	92
Strelchenko N. M. <i>Currency arbitration in strategies of Ukrainian banks</i>	30	Коваленко О. С. Щодо ролі методів і моделей прийняття управлінських рішень у процесі розробки стратегії економічного розвитку сучасних підприємств.....	97
Поп'юк Б. С. Аналіз підходів до планування прибутку підприємства.....	36	ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ	101
Алиев Эльвин Взаємозв'язь зовнішньої торгівлі і державної кредитної політики України	43	Токман А. А., Распотнюк І. В. Сутність і структура професійної компетентності майбутніх фахівців	101
Жуган І. О. Тенденції розвитку інноваційної діяльності сучасного вищого навчального закладу.....	49	Turiniņa O. L. <i>Peculiarities of educational interaction with future psychologists</i>	107
Лукьяненко З. В. Методичні підходи щодо застосування бюджетного методу в управлінні підприємством.....	54	Василевський А. М. Особливості та етапи адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України.....	111
Ляхович С. В. Інформаційні технології у розвитку та регулюванні ринкових відносин в Україні	60	Міельчарек Аніта Поняття кар'єри та професійного успіху в системі соціологічних категорій	117
Магеррамзаде Алібала Саттар огли Методи дослідження порівняльного впливу системних чинників фінансових криз	65		

Моцар М. М.

Проблеми формування дистанційних форм
зайнятості в Україні 123

Садовнікова О. Є.

Теоретичний аналіз психосоціального
розвитку особистості в період
ранньої дорослості..... 129

Тачі Емруш

Екологічна психологія як напрям сучасних
психологічних досліджень 134

Тунік І. Ю.

Психологічне сприяння розвитку
критичного мислення в освітньому
процесі у вищих військових
навчальних закладах 139

Шакірі Ментор Керім

Основні засади формування сприятливого
соціально-психологічного клімату
в колективі 145

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ..... 151

УДК 371.134

А. А. ТОКМАН

І. В. РАСПОТНЮК

Луганський інститут МАУП

СУТНІСТЬ І СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), с. 101–106

Стратегія розвитку сучасного українського суспільства в умовах соціально-економічних реформ об'єктивно потребує підвищення вимог до освітньої системи та професійної підготовки фахівців високої кваліфікації. За цих умов професійна компетентність спеціаліста стає однією зі складових компонентів державних освітніх стандартів та документів (Концепція національної вищої освіти, Національна доктрина розвитку освіти України у XXI ст., Закон України "Про вищу освіту" тощо), а компетентнісний підхід в освіті України запроваджується як обов'язковий на державному рівні.

Вища освіта виконує особливу, ключову функцію у формуванні сучасної людини, її інтелектуального та духовного потенціалу. Стратегія розвитку сучасного українського суспільства в умовах соціально-економічних реформ об'єктивно потребує підвищення вимог до освітньої системи та професійної підготовки фахівців високої кваліфікації. Професійна компетентність майбутнього фахівця може розглядатись як своєрідна відповідь на проблемну ситуацію в освіті, що виникла внаслідок протиріччя між необхідністю забезпечити сучасну якість і неможливістю вирішити це завдання традиційним шляхом за рахунок подальшого збільшення обсягу інформації, що підлягає засвоєнню студентами.

Основною метою професійної освіти є підготовка кваліфікованого працівника відповідного рівня і профілю, конкурентоспроможного на ринку праці, компетентного, який вільно володіє своєю професією та орієнтується в суміжних сферах діяльності, готового до постійного професійного зростання, соціальної і професійної мобільності.

У житті людина виконує різні соціальні ролі, тому життєва компетентність має різні види і проявляється у різних сферах життєдіяльності, в тому числі в професійній, яка формується, зокрема, в процесі здобуття вищої освіти. Компетентність на сучасному етапі є показником якості вищої освіти, що формує основи її професійного аспекту, необхідного для прийняття рішень і діяль-

ності у сфері обраної професії [15, 16]. Характерними рисами системи освіти на сучасному етапі є тенденції демократизації, гуманізації, що віддзеркалюють потреби суспільства у вільних освічених громадянах, у визначенні їх права обирати той рівень освіти, який дасть можливість максимально розвивати свої здібності, задовольняти різні освітні попити [13]. Ці процеси стають пріоритетними у визначенні освітніх стратегій, тому що навчання у вищих навчальних закладах — це тільки базовий етап у становленні професійних якостей та вмій, який полягає в тому, щоб, насамперед, перейти від масово-репродуктивного до індивідуально-творчого підходу, який створює передумови для формування особистості фахівця [14, 66].

Згідно з новою освітньою парадигмою фахівець повинен оволодіти фундаментальними знаннями, професійними вміннями і навичками діяльності свого профілю, досвідом творчої і дослідницької діяльності розв'язання нових проблем, досвідом соціально-оцінної діяльності, тобто він має бути компетентним і конкурентоспроможним.

Питання професійної компетентності у вітчизняній психолого-педагогічній науці розглядалися різними авторами (В. Безрукова, В. Веснін, В. Горчакова, І. Зимня, Н. Крилова, О. Леонтьєв, М. Розенова, Д. Чернільовський та ін.). Дослідженням проблеми компетентностей і компетенцій присвячені праці вітчизняних учених і дослідників: В. Байденко, Е. Зеєра, І. Зимньої, Н. Кузьміної, А. Маркової, Р. Мільруда, Є. Пасова, Ю. Татура, Ю. Фролова, А. Хуторського, В. Шадрікова та ін. і зарубіжних — Л. Бахмана, Ч. Вельде, Б. Оськарссона, Д. Равена, Д. Хаймса, В. Хутмахера, С. Шо та ін.

Якщо звернутися до історичного аспекту, то в психолого-педагогічній літературі поняття “компетентність” отримало поширення порівняно недавно. Так, у кінці 1960-х початку 1970-х років у західній, в кінці 1980-х років у вітчизняній науці зароджується спеціальний напрям — компетентнісний підхід в освіті (В. Байденко, Н. Грішанова, Н. Кузьміна, В. Куніцина, А. Маркова, Дж. Равен, Р. Уайт,

М. Хомський, А. Хуторський та ін.). Відзначимо, що до сьогодні спостерігається змішування понять “компетенція” і “компетентність”: від їх синонімічного використання, до взаємовиключення. Так, Н. Грішанова, Ю. Татура та інші вчені визначають професійну компетентність (у загальному вигляді) як сукупність якостей особистості, що забезпечують ефективну професійну діяльність [3, 10]. Ця характеристика включає професійно важливі знання, уміння і навички, здібності, мотивацію і досвід професійної діяльності, інтеграція яких є єдністю теоретичної і практичної готовності до конкретної праці і дає змогу фахівцеві проявити на практиці здатність реалізувати свій потенціал для успішної творчої професійної діяльності. У цьому випадку “компетенція” розуміється як коло питань, у якому фахівець має бути компетентним, сферу діяльності, в якій він реалізує свою професійну компетентність.

О. Журавльов, Н. Тализіна, Р. Шакуров, О. Щербаков та ін. дотримуються аналогічної думки і вважають, що терміном “компетенція” потрібно характеризувати те різноманіття знань, умій, особистісних якостей, властивостей тощо, якими має володіти людина відповідно до свого місця в соціальній і професійній дійсності, тобто компетенції можуть бути описані в термінах знань, умій, навичок, досвіду, здібностей тощо. Термін “компетентність” указує на відповідність реального і необхідного в особистості фахівця, на ступінь привласнення особистістю змісту компетенцій, тобто це передусім якісний показник. При цьому компетентність може характеризувати оволодіння особистістю не однією, а кількома компетенціями, зокрема, професійна компетентність може визначатися як оволодіння фахівцем усіма професійними компетенціями.

Ми також поділяємо цю точку зору і під компетенцією розуміємо сукупність взаємозалежних якостей особистості (знання, уміння, навички, способи діяльності), які необхідні для якісної продуктивної діяльності. Компетенції — це складні професійно-індивідуальні новоутворення, що ґрунту-

ються на інтеграції соціального, професійного та особистого досвіду, набутих знаннях, сформованих уміннях і навичках, особистісних якостях, які зумовлюють готовність та здатність спеціаліста до успішного виконання ним професійної діяльності. Компетентність визначаємо як володіння відповідними компетенціями.

На сьогодні накопичилось достатньо визначень, що розкривають сутність понять “компетентність” і “професійна компетентність”. Одні автори характеризують компетентність з погляду того, на що здатна компетентна людина (тобто з позиції результату формування компетентності), інші описують її структуру.

Думки щодо структури компетентності, (зокрема, професійної компетентності), також розділяються: від визначення її як сукупності знань, умінь і навичок, до практичної синонімічності з поняттям “професіоналізм”. Оскільки однозначно не доведена справедливність якоїсь однієї думки, всі погляди можна вважати рівноправними, і ми маємо право спиратися на той підхід, який більшою мірою відповідає ідеї нашого дослідження. До того ж, практично всі визначення мають “раціональне зерно”, закладені в них ідеї не суперечать, а доповнюють одна одну, просто їх автори стоять на різних позиціях: психологічних, педагогічних тощо.

В енциклопедичному словнику поняття “компетентність” (лат. *competens* – відповідний, здібний) означає коло повноважень будь-якої посадової особи чи органу; володіння знаннями, досвідом у певній галузі [12, 416]. Одним із найпоширеніших визначень цього терміну у вітчизняній психолого-педагогічній літературі є таке: “...якість, властивість або стан фахівця, що забезпечує разом або окремо його фізичну, психічну і духовну відповідність вимогам певної професії, спеціальності, спеціалізації, стандартам кваліфікації, займаній службовій посаді” [8].

Існує визначення компетентності як ґрунтового знання своєї справи, сутності роботи, що виконується, складних зв'язків, явищ і процесів, можливих способів і засобів

досягнення намічених цілей. Так, Я. Яхнін розглядає компетентність як властивість, що необхідна кожному фахівцю на тій чи іншій ділянці діяльності і пов'язана з галузевою специфікою професійної діяльності [15]. П. Ясінець вважає, що компетентність – поняття, яке логічно походить від ставлення до цінностей, від знань до вмінь [14, 65]. П. Яременко [13] розглядає рівень компетентності як систему знань, на противагу поняттю професійного рівня, що розуміють як ступінь сформованості вмінь і навичок. В. Байденко підкреслює, що компетентність включає когнітивний (пізнавальний), мотиваційно-ціннісний та емоційно-вольовий компоненти [1, 58].

Модель випускника ВНЗ повинна містити види компетентності, які характеризують його в першу чергу як працівника певної сфери виробництва, науки або культури. На думку І. Зимньої, це можуть бути:

- компетентності, що належать до самого себе як особистості, суб'єкта діяльності, спілкування;
- компетентності, що належать до соціальної взаємодії людини з іншими людьми;
- компетентності, що належать до діяльності людини [5, 27].

У зарубіжній науковій літературі спостерігається інший підхід до розуміння компетентності (П. Вейл, М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі). Компетентність видається інтегральним поняттям, в якому можуть бути виокремлені кілька рівнів: 1) компетентність як здатність до інтеграції знань і навичок та їх використання в умовах вимог зовнішнього середовища, що швидко змінюються; 2) концептуальна компетентність; 3) компетентність в емоційній сфері, у сфері сприйняття; 4) компетентність у певних сферах діяльності.

Ряд учених (Г. Андреева, А. Бодальов, Г. Ковальов, В. Лабунська, В. Мироненко, Л. Мітіна, С. Рубінштейн та ін.) вважають, що професійна компетентність майбутнього фахівця неможлива без загальної і комунікативної культури, що виражається в комунікативній компетентності особистості.

На підставі проведеного аналізу наукової літератури можна виокремити такі групи визначень компетентності:

1) визначення, що характеризують компетентність через її зовнішні прояви. Компетентність — це здатність людини діяти за межею навчальних сюжетів і ситуацій (В. Болотов), або здібність до перенесення знань, умінь і навичок за межі умов, у яких ці знання, уміння і навички спочатку сформувалися (В. Батишев); здатність висловлювати кваліфіковані думки, ухвалювати адекватні рішення в проблемних ситуаціях, досягаючи, в результаті, поставлених цілей (А. Бусигина);

2) визначення, виходячи з яких можна виокремити структурні компоненти компетентності. Компетентність — це володіння компетенціями, що охоплюють здібності, готовність пізнання і відносини (образи поведінки), необхідні для виконання діяльності (В. Байденко), наявність у людини здатності й уміння виконувати певні трудові функції (А. Маркова), готовність і здатність до діяльності, тобто ряд особистісних якостей (О. Атласова);

3) визначення, в яких чітко відображений авторський погляд на структуру компетентності (належать, переважно, до професійної компетентності):

- Л. Мітіна характеризує професійну компетентність як володіння фахівцем необхідною сумою знань, умінь і навичок, що являють основу формування професійної діяльності, спілкування й особистості фахівця — носія певних цінностей, ідеалів, свідомості [8];
- Н. Гарафутдінова визначає компетентність як сукупність знань і вмінь, необхідних для ефективної професійної діяльності: вміння аналізувати, передбачати наслідки діяльності, використовувати інформацію [2, 77];
- М. Тализін визначає професійну компетентність як інтегральну професійну якість: сплав його досвіду, знань, умінь і навичок — показник готовності до професійної діяльності [9];
- Е. Зеєр під професійною компетентністю розуміє сукупність професійних

знань, умінь, а також способи виконання професійної діяльності [4, 32];

- Я. Яхнін під професійною компетентністю розуміє здатність працівника якісно і безпомилково виконувати свої функції, успішно опановувати нове і швидко адаптуватися до умов, що змінюються [15];
- Є. Клімов зазначає, що в основі професійної компетентності закладена професійна придатність, що розуміється як сукупність професійних компетенцій, необхідних для здійснення ефективної професійної діяльності [6, 47];
- А. Маркова та ін. пропонують розглядати професійну компетентність у взаємозв'язку з професіоналізмом особистості і професіоналізмом діяльності (акмеологічний підхід) [7].

Узагальнення вітчизняних і зарубіжних досліджень сутності компетентності привело до такого розуміння цього терміна: компетентність — інтегрована якість особистості, що обумовлює можливість здійснювати певну діяльність, причому йдеться не про окремі знання чи вміння і навіть не про сукупності окремих процедур діяльності, а про властивість, що дає можливість людині здійснювати діяльність у цілому.

На думку А. Хуторського, ключовим компонентом компетенції є уміння. Компетентність — це рівень умінь особистості, що відображає ступінь відповідності певній компетенції і що дає змогу діяти конструктивно в соціальних умовах, що змінюються [11, 61].

Н. Гришанова зазначає, що професійна компетентність фахівця має складатися з таких компонентів, як духовно-етичний, пізнавально-творчий, інституційний, комунікативний [3, 73].

З позиції психологічного підходу до визначення структури професійної компетентності, цю якість можна схарактеризувати в термінах структури особистості. Зокрема, П. Яременко виокремлює такі компоненти: функціональний — є системою здобутих у ВНЗ знань (гуманітарних, природничо-наукових, загальнопрофесійних, спеціаль-

них і профільних дисциплін), навичок творчої діяльності фахівця, з урахуванням їх глибини, обсягу, стилю мислення, норми етики, соціальних функцій; мотиваційний: включає мотиви, цілі, потреби, ціннісні установки актуалізації у професійній діяльності; рефлексивний: включає комплекс навичок самоконтролю, самоаналізу, прогнозування результатів своєї діяльності; комунікативний: включає здібності налагоджувати міжособистісні відносини, формулювати думки, здійснювати професійну взаємодію [13, 27].

Зважаючи на різноманіття думок відносно трактування професійної компетентності, можна констатувати, що більшість авторів розглядають її у двох аспектах: як мета освіти, професійної підготовки; а також як проміжний результат, що характеризує стан фахівця, який здійснює свою професійну діяльність. Дослідження функціонального розвитку професійної компетентності свідчить, що на початкових стадіях професійного становлення фахівця має місце відносна автономність цього процесу, а на стадії самостійного виконання професійної діяльності компетентність здебільшого об'єднується з професійно важливими якостями. Основними рівнями професійної компетентності суб'єкта діяльності є результат навчання, професійна підготовленість, професійний досвід і професіоналізм.

Студент або, навіть, випускник ВНЗ не може розглядатися як фахівець, який досяг високого рівня професійної майстерності. Проте, він повинен володіти засобами, які б допомагали йому вдосконалюватися у професійному плані. Інакше кажучи, у стінах навчального закладу можливо й необхідно сформувати ті елементи цієї системи, які надалі сприятимуть переходу на вищі рівні професійної компетентності.

Можна стверджувати, що компетентність фахівця — це є система соціально значущих і особистісно значущих компетенцій, яка здобута і відрефлексована ним у процесі професійної діяльності. Аналізуючи підходи різних учених до дослідження поняття “професійна компетентність” ми дійшли висновку, що “професійна компетентність

майбутнього фахівця” включає знання, уміння, навички, опанування способами і прийомами їх реалізації у професійній діяльності та спілкуванні.

Таким чином, під професійною компетентністю слід розуміти інтегральну характеристику особистості майбутнього фахівця, що поєднує рівень необхідних знань, умінь, навичок, здібностей, професійно важливих якостей для ефективного виконання професійної діяльності, які при достатній мотивації забезпечують самореалізацію та самовдосконалення особистості педагога в процесі професійної діяльності.

Компетентність має діяльнісний характер узагальнених умінь у поєднанні з предметними вміннями і знаннями в конкретних галузях, проявляється в умінні здійснювати вибір, виходячи з адекватного оцінювання себе в конкретній ситуації. Професійна компетентність є сукупністю ключової (необхідної для будь-якої професійної діяльності), базової (відбиває специфіку визначеною професійною діяльністю) і спеціальної (відбиває специфіку конкретної предметної або надпредметної сфери професійної діяльності) компетентності.

Це визначення дає можливість виокремити в структурі професійної компетентності майбутнього фахівця такі компоненти: професійно-когнітивний (загальнопрофесійні компетенції); професійно-діяльнісний (предметні та спеціальні компетенції); професійно-особистісний (загальні та спеціальні здібності, професійно важливі якості, особистісна, мотиваційна та комунікативна компетенції), кожному з яких відповідають певні компетенції.

Отже, одним з найважливіших завдань сучасної освіти є пошук шляхів формування у навчально-виховному процесі високої професійної компетенції майбутніх фахівців.



Література

1. Байденко В. И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного

подхода) // Высшее образование в России. — 2004. — № 11. — С. 78–85.

2. Гарафутдинова Н. Я. Конкурентоспособность будущего специалиста высшей квалификации как показатель качества его подготовки. — Вестник Омского университета. — 1998. — Вып. 1. — С. 76–78.

3. Гришанова Н. А. Развитие компетентности специалистов как важнейшее направление реформирования профессионального образования // Квалиметрия в образовании: методология и практика. — 2002. — № 6. — С. 112–118.

4. Зеер Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход // Образование и наука. — 2004. — № 3 (27). — С. 43–52.

5. Зимняя И. А. Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. — 2003. — № 5. — С. 34–42.

6. Климов Е. А. Психология профессионала. — М.: Воронеж, 1996. — 316 с.

7. Маркова А. К. Психология профессионализма. — М.: Педагогика, 1996. — 204 с.

8. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособности личности. — М.: Моск. психолого-социальный ин-т, 2002. — 362 с.

9. Тализін М. Проблеми якості освіти. — К.: Наук. думка, 2006. — 112 с.

10. Татур Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. — 2004. — № 3. — С. 20–26.

11. Хуторской А. В. Управление качеством образования // Народное образование. — 2004. — № 6. — С. 59–68.

12. Энциклопедический словарь / Под ред. И. Ф. Андриевского. — М.: БСЭ, 1989. — 1422 с.

13. Яременко П. С. Якість освіти в Україні. — К.: Лібра, 2011. — 157 с.

14. Ясінець П. С. Якість освіти у ВНЗ. — К.: Лібра, 2008. — 212 с.

15. Яхнін Я. К. Сучасні підходи до якості освіти. — К.: Наук. думка, 2010. — 143 с.

Професійна компетентність майбутніх фахівців розглядається як один з найважливіших показників якості вищої освіти. Наведено систематизований виклад поглядів низки відомих вітчизняних і зарубіжних дослідників щодо сутності поняття професійної компетентності. Запропоновано узагальнене визначення професійної компетентності майбутніх фахівців.

Профессиональная компетентность будущих специалистов рассматривается как один из важнейших показателей качества высшего образования. Приведено систематизированное изложение взглядов ряда известных отечественных и зарубежных исследователей относительно сущности понятия профессиональной компетентности. Предложено обобщенное определение профессиональной компетентности будущих специалистов.

Professional competence of future specialists is regarded as one of the most important indicators of the quality of higher education. Presented a systematic exposition of the views of a number of well-known domestic and foreign researchers on notion of professional competence. A generalized definition of professional competence of future specialists.

Надійшла 18 лютого 2013 р.

**PECULIARITIES OF EDUCATIONAL INTERACTION
WITH FUTURE PSYCHOLOGISTS**

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), с. 107–110

Are considered some theoretical aspects of features of value orientations influence on the teacher's attitude toward students and the empirical research on this subject. The analysis of different forms of teacher performance appraisal is given in relation to students and presented is the classification of types of educational interaction.

In psychology there is a term that is used to display the higher sides of the inner world, which is manifested in humanity, warmth, kindness, frankness, openness to others. The term is “spirituality”. It is based on the breadth of views, scholarship, culture, and overall personality development. Loss of spirituality is equivalent to the loss of humanity, and its prolonged crisis in individuals leads to deterioration. It can be understood, comprehended as a manifestation of intelligence. That is why education system should worry about building spiritual potential of each student, which was involved in the achievement of material and spiritual culture. Spiritual and moral development of the individual proceeds in the process of interpersonal interaction, especially the interaction with the teacher. Therefore, the current higher education puts high demands on the personality of a teacher who should be the bearer of spiritual assistants needed for personal and professional development of future psychologist.

In recent decades, a number of works appeared, in which it is studied the problem of spiritual and moral values of the participants of pedagogical interaction. Among these works are works by K. Abulhanova-Slavskaya, O. Bodalev [1], L. Buyeva, M. Kagan, A. M. Leontiev, A. A. Leontiev, B. F. Lomov and a number of other authors.

Summarizing the theoretical and experimental experience of the above authors we

can propose to allocate spiritual referents that must serve the basis of the education activity in higher education institution:

1) in the sphere of philosophical, ethical positions and orientation of the teacher crucial things are altruism, humanism, the presence of a stable system of values, spirituality, developed empathy, no-evaluation attitude to customer sensitivity, sensibility, social steadiness dominance, morality and humanity, social maturity, tolerance and flexibility, sequence;

2) in the area of interpersonal interaction we determine: diplomacy, flexibility, tolerance, adequate level of communication skills, listening skills, responsibility, commitment, confidence, activity, energy, kindness, emotional stability, endurance, adaptability, capacity for reflection, friendliness, courtesy, tactfulness, correctness, cheerfulness, openness, moderate dominance.

Considering great interest of experts in studying peculiarities of spiritual values of the pedagogical interaction participants, we are interested in the issue of values impact on the teacher in his student assessment activity. That became one of the objectives of the study.

Considering that value orientations are expressed in purposes, ideals, ideas, beliefs, interests, and other manifestations of personality, and determine the content side of personality, and express the inner basis of its relation to reality, we have used the method of unfinished

sentences to study the attitudes of teachers to future psychologists.

For the first statement “Students for me are ...”, which teachers continued, we had the following definitions: “eternal youth”, “energy”, “happiness”, “tears”, “work”, “people”, “images”. Summing calculations, we note the positive orientation of teachers towards students in study groups. Predominant were the following statements: students – “future professionals” (17 %), “people” – (15 %). There were statements: Students – “work” (17 %), “children” – (2,4 %), “images” – (2,4 %). As seen from the results, the expressions of the second type do not occupy the leading positions in determining perceptions of teachers on students.

Results of completion the statement “Students are different, but ...” showed that in this case evident influence of attitudes “all students are equally good” and “all should be treated equally” (19 % and 15 %).

Equally interesting were the responses that completed the following statement “I like the students ...”. Teachers noted the following traits as “neat”, “sociable”, “smart”, “active”, “educated”, “good”, “taught my subject,” “disciplined” and so on. Data indicate that these characteristics reveal features that regulate behavior

in society, presenting the appearance of the child and the properties that are conditions of future success. The most common are “smart” (17,2 %), accuracy (9,4 %), communication (9,4 %), activity (4,7 %).

Thus, the analysis of concepts and values of teachers towards students showed that there is some difference of humanistic orientation and educational activities. Teachers focus on the development of those qualities that provide socially desirable behavior of students and help them as favorable external presentation. Formation of qualities that help personal-professional development of a student remains beyond teachers.

The next stage of studying peculiarities of values in pedagogical communication, we used a questionnaire “Social and psychological characteristics of the subject of communication”. The results allowed identifying the following trends:

1. A large number of scales were informed only to a few respondents indicating that, firstly, the significant impact of individual values, life and professional experience of teachers on the their assessment of students, and, secondly, indirectly indicates on superficial learning of the identity of the last.

2. Many teachers just limited by undifferentiated general impression about their students.

Table 1

Value orientations of teachers in the assessment of future psychologists (part-time and correspondence form of study)

Scale categories	Weight of category	
	Full-time form study	Correspondence form of study
general assessment of readiness for professional activity	1,00	0,59
level of professional knowledge	0,35	0,27
peculiarities of attitude to studying, assignments	0,55	0,58
peculiarities of attitude to clients (in time of practice)	0,65	0,78
peculiarities of interactions with other students	0,70	0,15
peculiarities of interactions with teachers	0,55	0,03
Importance of intellectual features	0,35	0,25
Characteristics of moral features	1,05	0,86
Characteristics of individual psychological features	1,05	0,75
Characteristics of communicative features	1,25	0,66
Characteristics of peculiarities of appearance and physical state	0,20	0,17
Total number of scales for a person	8,2	4,41

3. Teachers often made semantic errors in determining antinomic personality traits of students, resulting in the opposite poles of the scales were “responsible – does not prove assigned work to completion”, “disciplined – he can not be relied upon”, “active – inert” and so on.

To further analyze the proposed scale of teachers were rallied according to certain categories (Table 1).

Analysis of the content of received evaluative scales indicates that some teachers have common values principles they use in constructing such scales. Greatest weight (4,3 to full-time and 1,72 in correspondence form) and, accordingly, the largest share (52 % of full-time and 39 % in correspondence of the total array) got the scale that are categorized as “Characteristic of professional activity”. If we consider the structure of the named category, teachers most often appreciate the professionalism of students (1,0 point from the total array for full-time and, therefore, 0,59 points for correspondence form). Full-time students, according to teachers, pay much more attention to communication with teachers (0,55 points against 0,03 points), as well as their relationships with students (respectively 0,70 points against 0,15 points).

Differences between groups of full-time and correspondence form on other components of this category of evaluation scales (“rating attitude to customers (during practice)”, “assessment of professional knowledge”, “estimate attitude towards learning, assignments”) are unprincipled character. In addition, these components occupy a small place in the structure of evaluation criteria of the teachers.

Category “Characterization communication skills” gained 1,25 points for a group of full-time and 0,66 points for the group of correspondence form (share more than 15 % of full-time and about 15 % in the correspondence).

Category “Characterization of moral character” got weight 1,05, and 0,86 points for groups of full-time and correspondence forms (respectively, 13 % and 19 % of array).

The same was for full-time form the weight category “Characteristics of individual psychological qualities”, though for correspondent stu-

dents it will be 0,75 points (13 % and 17 % of array).

Still less important in the structure of the criteria of values in communication plays the category “Characteristics of intellectual qualities” (respectively 0,35 points and 4 and 0,25 % and 6 % for both groups).

The value of the category “Characteristic of features of appearance and physical condition” in general is unimportant in terms of values.

Conclusions and prospects. The study analyzed a large number of forms of teacher performance appraisal in relation to students. All forms of appraisal effects were classified by modality as positive or negative. And besides, there have also been mapped communication styles and style attitude inherent to teachers:

1. Agreed-positive type of pedagogic interaction is characterized by a combination of a democratic style of communication and a positive attitude style to students (sustainable, passive, and sometimes situational). To this type belongs 42 % of teachers.

2. Agreed-negative type of pedagogic interaction is characterized by a combination of an authoritarian style of communication style with negative attitude toward students (negatively-resistant, passive-negative). Were diagnosed 3,8 % of the teachers of this type.

3. Unsolicited positive-negative type of teaching is characterized by a combination of positive attitude style and authoritarian style of communication. To this style belongs 23,1 %.

4. Unsolicited negative-positive type of pedagogic interaction is characterized by a combination of a democratic style of communication and negative attitude styles towards the students. In this study were found such teachers.

5. Common type of pedagogic interaction is characterized by a combination of liberal communication style with different styles of teacher to student. To this type can be included 30,7 %.

Analysis of the stylistic features of communication and attitudes, as well as typological differences of interaction allows considering that their combined effect depends on the socio-psychological characteristics of teacher assessment activities. Studying these aspects is the prospect for further research.



Literature

1. Бодалев А. А. Личность и общение. — 2-е изд., перераб. — М.: Междунар. пед. акад., 1995. — 289 с.
2. Караковский В. А. Стать человеком. Общечеловеческие ценности — основа целостного учебно-воспитательного процесса. — М.: Республика, 1993. — 299 с.
3. Коломінський Н. Л. Соціально-психологічні проблеми підвищення ефективності професійної підготовки практичних психологів // Актуальные проблемы профессиональной подготовки практических психологов / Сб. науч. трудов. Прилож. № 10 (15) к науч. журн. "Персонал", № 5 (59). — К: МАУП, 2000. — С.15–17.
4. Коломинский Я. Л., Плескачева Н. М., Заяц И. И., Мирахович О. А. Психология педагогического взаимодействия: Учеб. пособие / Под ред. Я. Л. Коломинского. — СПб.: Речь, 2007. — 240 с.

In the context of studying influence of value characteristics of orientations of teachers on students' attitudes is submitted data of the results of experimental studies on this subject, defined are the types of evaluative characteristics of the teacher in relation to students, the types of educational interaction and are studied the features of values in pedagogical communication.

У контексті дослідження особливостей впливу ціннісних орієнтацій викладача на ставлення до студентів наведені дані результатів експериментального дослідження з цієї проблематики, проаналізовані види оцінювальних характеристик викладача стосовно студентів, визначені типи педагогічної взаємодії та досліджені особливості ціннісних орієнтацій у педагогічному спілкуванні.

В контексте исследования особенностей влияния ценностных ориентаций преподавателя на отношение к студентам приведены результаты экспериментального исследования по данной проблематике, проанализированы виды оценочных характеристик преподавателя относительно студентов, определенные типы педагогического взаимодействия и исследованы особенности ценностных ориентаций в педагогическом общении.

Надійшла 11 березня 2013 р.

ОСОБЛИВОСТІ ТА ЕТАПИ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНАХ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), с. 111–116

Щороку лави органів Служби безпеки України поповнюються тисячами молодих працівників, які приходять на зміну старшому поколінню. Тому забезпечення професійної адаптації молодих фахівців до умов професійної діяльності є одним з найважливіших напрямів роботи органів Служби безпеки України. Професійна адаптація молодих працівників СБУ — це процес пристосування особи, яка тільки-но поступила на службу, до вимог професії, умов праці, до завдань та змісту спеціальності, специфічних особливостей служби, а також до трудового колективу.

Процес трансформації українського суспільства в якісно новий стан підкріплюється реформуванням усіх соціальних інститутів. Удосконалення діяльності всіх органів самостійної Української держави, у тому числі органів Служби безпеки України, є основою його успішного функціонування.

На Службу безпеки України покладається у межах визначеної законодавством компетенції захист державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності, економічного, науково-технічного і оборонного потенціалу України, попередження, виявлення, припинення та розкриття злочинів проти миру і безпеки людства, тероризму, корупції та організованої злочинної діяльності у сфері управління й економіки та інших протиправних дій, які безпосередньо створюють загрозу життєво важливим інтересам України. Саме тому для успішного виконання покладених на Службу безпеки України завдань необхідна належна організаційно-управлінська модель забезпечення адаптації молодих працівників СБУ до умов професійної діяльності.

Аналіз професійної адаптації особистості в органах СБУ на сьогодні утруднений

недостатньою розробленістю цієї теми в соціологічній та психологічній літературі. Стосовно професійної адаптації в органах СБУ, то в умовах командно-централізованої системи, коли трудова діяльність мала примусовий характер, обмежувалася свобода сфери зайнятості, місце роботи, суспільна потреба у вивченні цього питання не була настільки гострою.

Щороку лави органів СБУ поповнюються тисячами молодих працівників, які приходять на зміну старшому поколінню. Тому одним з найважливіших напрямів роботи із співробітниками СБУ є забезпечення професійної адаптації молодих фахівців до умов професійної діяльності і формування у них належних професійно важливих якостей для успішного вирішення професійних завдань.

Аналіз сучасної філософської, юридичної, психологічної літератури, дисертаційних досліджень свідчить про посилену увагу науковців до проблеми забезпечення адаптації молодих працівників до умов діяльності різних професій. Зокрема, ряд авторів присвятили свої праці забезпеченню адаптації молодих працівників до умов певної професійної діяльності: військової (В. Вдовюк,

М. Долинський), виробничої (К. Книш, М. Сатив), правоохоронної (О. Бандурка, Г. Вітольник, О. В'юшин, Г. Дубов, А. Кузнецова, В. Кукушин, Л. Луцька, В. Олейников, Г. Яхнін, П. Яременко), а також діяльності державного службовця (В. Авер'янов, З. Балюк, С. Дубенко, В. Князев, В. Луговий, Н. Нижник, М. Тимченко).

Однак проблема забезпечення успішної адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України ще не стала предметом спеціального дослідження.

Визначимо особливості та етапи адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України.

За результатами проведеного нами дослідження, 65 % молодих працівників при входженні в колектив відчують проблеми, а 20 % звільняється з органів СБУ на першому році служби. При цьому 82,8 % керівників вважають рівень адаптації молодих працівників незадовільним і тільки 17,2 % задоволені тим, як вони адаптувалися до умов службової діяльності. Така ситуація склалася внаслідок дії багатьох дезадаптаційних факторів професійної діяльності в практичних підрозділах. Соціальна незахищеність, низька заробітна плата більшості молодих фахівців, надмірне службове навантаження становлять комплекс досить впливових чинників, що характеризують роботу в системі СБУ. І багато молодих фахівців саме психологічно не витримують дії цих чинників [7].

Нині випускники після закінчення ВНЗ СБУ України здебільшого мають труднощі щодо реалізації своїх фахових знань у реально існуючих умовах роботи в практичних підрозділах, тому опановують особливості професійної діяльності безпосередньо в її процесі. Найгостріше це стосується оперативно-розшукової роботи, оскільки до звичайних умов додаються чинники особистого ризику, фізичного та психічного навантаження. Такі умови суттєво знижують ефективність діяльності молодих працівників і згодом призводять до плинності кадрів [2; 6].

Відтак проблема плинності кадрів в СБУ, а особливо молодого поповнення, яке приходить на зміну старшому поколінню працівників, залишається однією з найважливіших. Нерідко їх адаптація до умов службової діяльності проходить непросто, про що свідчить досить висока кількість звільнених на першому році служби, порушень дисципліни і законності, недостатня результативність роботи. Тому так необхідно визначити порядок роботи із молодими працівниками та фахівцями, а саме з питання аналізу успішності їх адаптації до умов служби. Також залишається невирішеним питання впливу різних факторів і специфічних умов професійної діяльності на успішність адаптації.

Розуміння поняття "адаптація" залежить від того, в руслі якої науки або наукового напрямку воно розглядається. Зокрема, адаптацію працівника до службової діяльності СБУ пропонується розглядати як професійно-психологічне пристосування особистості до умов роботи в органах СБУ, що сприяє ефективному виконанню службових обов'язків з найменшими психологічними витратами [7].

Професійна адаптація молодих фахівців СБУ, безумовно, пов'язана з труднощами, які виникають, з одного боку, у зв'язку зі специфічними особливостями професійної діяльності, з другого — з психологічною готовністю молодшої людини до існування у соціальному середовищі, в якому здійснюється її навчання та виховання, розвиток інтелектуальних можливостей.

Як підкреслює П. Ясько, сутність процесу адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах СБУ доцільно розглядати як відображення єдності взаємодіючих сторін (людини та соціального середовища) з притаманними йому суперечливими характеристиками, які забезпечують не тільки зміну, а й розвиток обох сторін. Підґрунтям такої єдності є активність соціального середовища та специфіка професійної діяльності в СБУ, з одного боку, та активність особистості, яка налаштована на пізнання навколишнього середовища, на сприйняття його вимог — з другого [6].

Аналіз проблеми професійної адаптації дає підстави сформулювати визначення цього процесу щодо органів СБУ. Професійна адаптація працівників СБУ — це процес пристосування особи, яка тільки-но поступила на службу, до вимог професії, умов праці, до завдань та змісту спеціальності, специфічних особливостей служби, а також до трудового колективу [6].

Специфіка адаптації молодих працівників СБУ, як зазначає М. Ярош, обумовлена характером діяльності СБУ, а також умовами, в яких вона здійснюється. Найчастіше молодий працівник, який тільки приступив до служби в СБУ, зіштовхується з великим обсягом самостійної професійної роботи, йому необхідно засвоїти норми і цінності колективу, увійти в складну систему міжособистісних взаємовідносин, зайняти своє місце в громадському житті підрозділу та самоутвердитися, проявити свої схильності, інтереси і можливості [7].

У свою чергу, колектив підрозділу СБУ має всі ознаки, властиві трудовим колективам інших організацій. Проте характер праці працівників СБУ обумовлює наявність певних соціально-психологічних особливостей колективів органів СБУ. Служба безпеки України відповідно до законодавства має статус державного правоохоронного органу спеціального призначення, який забезпечує державну безпеку України. Вона також є спеціально уповноваженим органом державної влади у сфері контррозвідувальної діяльності, охорони державної таємниці та головним органом у сфері боротьби з тероризмом [1].

На СБ України покладається у межах визначеної законодавством компетенції захист державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності, економічного, науково-технічного й оборонного потенціалу України, законних інтересів держави та прав громадян від розвідувально-підривної діяльності іноземних спеціальних служб, посягань з боку окремих організацій, груп та осіб, а також забезпечення охорони державної таємниці [1].

Відповідно до ст. 2 Закону України “Про Службу безпеки України” до завдань СБ України також входить попередження, виявлення, припинення та розкриття злочинів проти миру і безпеки людства, тероризму, корупції та організованої злочинної діяльності у сфері управління й економіки та інших протиправних дій, які безпосередньо створюють загрозу життєво важливим інтересам України [1].

Особливості службової діяльності працівників СБУ потребують у багатьох випадках дуже значних щоденних витрат часу, фізичної напруги, посиленних емоційних навантажень та перевантажень, скорочення свого вільного часу, віддачі усіх фізичних сил та можливостей. Більше того, від кожного члена колективу потрібні сміливість, мужність, спроможність та готовність піти на ризик і пожертвувати своїм здоров'ям, і навіть життям, для виконання службового обов'язку. Це, у свою чергу, вимагає від усього колективу великої згуртованості, а від кожного його члена — готовності до підтримки та взаємодопомоги.

Будь-який підрозділ органів СБУ є гетерогенним за своїми соціально-психологічними ознаками. У ньому працюють люди різного віку, освіти, різних професій і фахів, люди з різними соціально-психологічними особливостями характеру і здібностями. Гетерогенність підрозділу органів СБУ — обов'язкова умова його ефективної роботи. Тому адаптація в колективі СБУ нового працівника — це багатогранний процес, у першу чергу соціально-психологічної адаптації [7, 15].

Адаптація працівника СБУ до професійної діяльності підрозділяється на ряд етапів: первинна адаптація, період стабілізації, можлива дезадаптація, повторна адаптація, вікове зниження адаптаційних можливостей. Якщо початком первинної адаптації вважають перший робочий день, то своєрідним вступом до неї є процес становлення готовності до діяльності, що включає професійне самовизначення, формування мотивації, накопичення знань, розвиток професійно важливих властивостей та ін. [6, 59].

У процесі адаптації можна виокремити три періоди: адаптаційна напруга, стабілізація та адаптаційне стомлення. Зближення цих двох систем понять особливо чітко виявляється при вивченні професійної діяльності в екстремальних умовах [5].

Отже, професійна адаптація молодого працівника СБУ містить у собі ряд етапів [6; 7].

1. У перші дні служби в молодого працівника відбувається ознайомлення з його професійною діяльністю. На цьому етапі він має опанувати основні нормативні акти, посадові інструкції, одержати інформацію про всі елементи своєї діяльності, бути спроможним охарактеризувати основні вимоги до своєї роботи.

2. На другому етапі працівник має перейти до самостійної діяльності у повному сенсі цього слова. З'являються елементи творчості. Працівник ефективно здійснює свої функціональні обов'язки, спроможний замінити іншого працівника за суміжним фахом.

3. Етап професійної майстерності, високого ступеня суспільної діяльності, перебільшення встановлених норм. Працівники, які досягли високого рівня професійної майстерності, є професійним ядром підрозділу.

Відповідальність за організацію навчання в перший, ознайомчий період покладається на начальника підрозділу СБУ [6]. Тимчасово за вперше прийнятим на роботу працівником закріплюється наставник. Наставництво в СБУ є складовою системи фахового підготування та морально-психологічного виховання осіб рядового і командного складу. Мета наставництва — прискорення процесу становлення молодого працівника як спеціаліста своєї справи, формування в нього морально-психологічних і вольових якостей, необхідних для виконання завдань, що стоять перед СБУ [6, 85].

Проте, як свідчить практика, інститут наставництва не відіграє значної ролі у становленні молодого працівника як професіонала. Найчастіше виконання наставниками своїх функцій носить формальний харак-

тер. Можливо, це зумовлено такими причинами:

- найчастіше наставники не зацікавлені у виконанні своїх наставницьких функцій у зв'язку з відсутністю матеріального стимулювання цієї діяльності; завантаженість на своєму робочому місці просто не дає можливість наставнику приділяти належну увагу молодому працівнику;
- навіть у найбільш досвідчених і підготовлених працівників можуть бути просто відсутні навички виховної роботи [4].

У зв'язку з цим виникає необхідність переведення системи наставництва на більш професійну основу. Формування спеціальних матеріальних фондів у підрозділах дало б можливість стимулювати діяльність наставників, зробити її більш престижною. Очевидно, що наставники повинні не призначатися за принципом “тепер твоя черга”, а відбиратися з найбільш підготовлених і досвідчених працівників. Для того щоб ці кандидати одержали право називати себе наставниками, вони мають скласти ряд кваліфікаційних іспитів, що включали б службу та бойову підготовку, знання нормативних актів, основи виховної та соціально-психологічної роботи. Серед наставників можна було б проводити конкурси на звання “Кращий наставник”, розігрувати цінні призи. Для підвищення професіоналізму наставників необхідно також створення періодичних курсів підвищення кваліфікації, де вони могли б прослухати лекції з основ психології і педагогіки, що викладаються професорсько-викладацьким складом різних ВНЗ [3].

Крім того, агентом соціалізації та адаптації молодих працівників СБУ до професійної діяльності є служба психологічного забезпечення. Психолог має брати участь у підборі наставників, наданні їм рекомендацій щодо оптимального адаптування молодих працівників до умов служби згідно з їхніми індивідуальними особливостями, здійснювати психологічне супроводження цього процесу, надавати необхідну індивідуальну

психокорекційну допомогу, робити аналіз та узагальнення результатів адаптації [6].

Треба відзначити, що вирішення цих завдань у реальній практиці психологічного забезпечення пов'язане з певними труднощами через відсутність критеріїв оцінки адаптованості молодих працівників до професійної діяльності, конкретних методичних розробок з психологічного та виховного супроводження процесу адаптації.

Таким чином, проведений теоретичний аналіз наукових досліджень та результати власного дослідження з проблеми забезпечення адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України дали підстави зробити такі висновки.

Професійна адаптація працівників СБУ — це процес пристосування особистості, яка тільки-но поступила на службу, до вимог професії, умов праці, до завдань та змісту спеціальності, специфічних особливостей служби, а також до трудового колективу. Адаптація молодого працівника до службової діяльності в органах СБУ розглядається як професійно-психологічне пристосування особистості до умов роботи в органах СБУ, що сприяє ефективному виконанню службових обов'язків з найменшими психологічними затратами. Специфіка адаптації молодих фахівців до умов роботи в органах СБУ зумовлена їх специфікою діяльності, а також умовами, в яких вона здійснюється.

Професійна адаптація молодого працівника СБУ виявляється у його пристосуванні та звиканні до характеру, режиму та умов праці, у певному рівні оволодінні фаховими знаннями, вміннями та навичками, у формуванні необхідних професійних якостей особистості, які потрібні для успішного оволодіння цією спеціальністю. Професійна адаптація має складну структуру, в якій можна виокремити такі аспекти: по-перше, адаптацію індивіда до фізичних умов фахового середовища (психофізіологічний аспект професійної адаптації); по-друге, адаптацію до професійних завдань, професійної інформації, до способів професійної діяльності (професійний аспект); по-третє, адап-

тацію до соціальних компонентів професійного середовища (соціально-психологічний аспект).

Відсутність хоча б одного з компонентів призводить до порушення цілісності всього процесу і не дає підстав говорити про успішність адаптації в цілому та може в подальшому призводити до низької ефективності та якості оперативно-службової діяльності, дисциплінарних порушень, явищ психічної дезадаптації, і навіть до формування кризових психологічних станів у молодих працівників.

Без професійної адаптації неможливе забезпечення професійної надійності працівників СБУ, яка полягає у здатності впевнено, успішно та ефективно, з дотриманням вимог чинного законодавства та службової дисципліни, виконувати свої функціональні обов'язки як за звичних умов професійної діяльності, так і за екстремальних умов.

На наш погляд, проблема адаптації молодого фахівця до роботи в СБУ є комплексною і багатоаспектною й може бути розглянута в різних аспектах, основними з яких є професійний, соціальний та психологічний. Адаптація працівника СБУ до професійної діяльності підрозділяється на ряд етапів: первинна адаптація, період стабілізації, можлива дезадаптація, повторна адаптація, вікове зниження адаптаційних можливостей.

Нині особливої актуальності набуває проблема визначення факторів, які впливають на успішність адаптації, та критеріїв ефективності адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України, що є перспективним напрямом нашого дослідження.



Література

1. Закон України "Про Службу безпеки України" від 25 березня 1992 р. // ВВР України. — 1992. — № 27. — Ст. 382.
2. Андросюк В. П. Професиональная адаптация / В. П. Андросюк, Л. Н. Козмиренко, В. С. Медведев. — К.: КНУВС, 1997. — 111 с.

3. Лойт Х. Х. Наставничество в органах внутренних дел: история и современные тенденции развития // МВД России — 200 лет: материалы науч.-практ. конф. — СПб., 1998. — С. 45–53.

4. Мацкевич А. Л. Специфические характеристики субъекта общения в процессе профессиональной адаптации будущего молодого специалиста. — М., 2007. — 172 с.

5. Федоров К. Л. Проблемы професійної адаптації молодих фахівців органів внутрішніх справ до умов слідчої діяльності / К. Л. Федоров, А. В. Юрченко, А. В. Чернікова // Наук. вісн. НАВСУ. — 2001. — Вип. 4. — С. 58–64.

6. Ясько П. В. Професійна адаптація в силових структурах. — К.: Лібра, 2008. — 161 с.

7. Ярош М. В. Служба безпеки України. — К.: Наук. думка, 2009. — 142 с.

Визначено особливості та етапи адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України. Зазначено, що відповідальність за організацію адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності покладається на керівництво підрозділів Служби безпеки України.

Определены особенности и этапы адаптации молодых работников к условиям профессиональной деятельности в органах Службы безопасности Украины. Отмечено, что ответственность за организацию адаптации молодых работников к условиям профессиональной деятельности возлагается на руководство подразделений Службы безопасности Украины.

Features and stages of adaptation of young workers are certain to the terms of professional activity in the organs of Services of safety of Ukraine. It is marked that responsibility for organization of adaptation of young workers to the terms of professional activity is laid on guidance of subsections of Services of safety of Ukraine.

Надійшла 23 січня 2013 р.

**ПОНЯТТЯ КАР'ЄРИ ТА ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ
В СИСТЕМІ СОЦІОЛОГІЧНИХ КАТЕГОРІЙ**

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), с. 117–122

Досягнення життєвого успіху дуже часто пов'язують із професійними досягненнями, ступінь реалізації яких залежить від особистісних рис і ділових характеристик індивіда.

Стратегія життя, орієнтована на успіх, мотивує людину на життєві досягнення, захоплює його бажання самоідентифікуватися через свої професійні досягнення, через той комплекс індивідуальних властивостей, які розцінюються в його оточенні як життєвий успіх і, відповідно, культивує в суспільстві як середовище соціально-поважного ставлення до проявів (стандартів, критеріїв тощо) життєвого успіху, і до його носія. Доволі цікавим є той факт, що в суспільстві існують люди, які, зберігаючи вихідну установку на успіх через досягнення, прагнуть до соціальної непомітності та невизначеності.

Відомий російський дослідник проблематики успіху О. Ю. Согомонов [1] розглядає успіх як інтерсуб'єктивне поняття, яке у системі соціальної взаємодії насамперед означає виставу (з погляду властивих успіху демонстративності та театральності). На цій підставі він розглядає специфічні риси успіху, які виявляють себе і щодо його досягнення у професійній кар'єрі.

По-перше, успіх являє собою публічну дію. Нереалізовані в соціальних діях кар'єрні плани в принципі не інтерпретуються в категоріях успішності. Успіх проектується актором і ним же сценується як багатоактна соціальна дія. Успіхом може вважатися тільки той набір очікуваних соціальних дій, у якого є достатня кількість спостерігачів. Обов'язковим компонентом успіху є його розпредмеченість у різних версіях наступної про нього соціаль-

ної розповіді. Це припускає наявність у культурі певної типової (та завжди при цьому авторської) розповіді, яка, власне, і відображає символічну реальність успіху. Відносно успіху в кар'єрі “публічність” пов'язана з тим, що індивід конструює свою кар'єру відповідно до того, що пропагується в суспільстві.

По-друге, успіх пов'язаний з його повторюваністю. Він завжди має бути тим самим успіхом як для суб'єкта соціальної дії, так і для його соціального оточення. Успіх завжди можна заново сценувати та режисерувати. Він, у принципі, не розглядається у логіці випадкової або ізольованої дії, а досягається в типово схожих соціальних обставинах, при типово схожих засобах та шляхах його досягнення, якби він вже неодноразово досягався типово схожими суб'єктами соціальної дії.

По-третє, успіх характеризується легкою передбачуваністю наслідків, незважаючи на нескінченну розмаїтість соціальних дій, що виконуються. Судження про успіх імпліцитно закладені в структурах повсякденного досвіду.

По-четверте, успіх характеризує ситуативність. Успіх йде від людини і невіддільний від неї. І якщо про себе та свої власні вчинки вона судить у контексті дії, що здійснилася, то знання про успіхи мають просторово-часові характеристики (“тут” і “зараз”). Отже, в одиничного успіху — завжди ситуативна типовість.

П'ята характеристика успіху пов'язана з його історичністю. Успіх ніколи і ніде не відбувається у буквальному значенні в перший раз (у протилежному випадку він втрачає свою типовість, що уявляється), і тому успіху ніхто й нікого не навчає. Він імпліцитно міститься в структурах здорового глузду. Втім, до смаку успіху можна прищепити інтерес, а життєвий інтерес, як відомо, виховується і техніками його досягнення.

Російський дослідник В. Ф. Левічева [2], розглядаючи проблему кризи ідентичності російської інтелігенції в епоху становлення інформаційного суспільства, як наслідок, відзначає збільшення ролі рецептурних форм трансляції знання, оволодіння якими означає досягнення бажаного, тобто успіху. Людина розділяє досягну реальність із усіма носіями історично автономної ідеї успіху — нинішніми, минулими і майбутніми. І навіть якщо у своїх намірах вона звернена до майбутніх поколінь, то її референціальна рамка однаково залишається в колективній пам'яті успіху і невдач. До неї людина постійно апелює — подумки і прилюдно. І якщо субстанціонально історичні концепції успіху (зразки) типологічно виступають історичними сутностями, то “правила гри” в успіх, як і технології його соціальної презентації, радше суперечать принципу історичності.

Остання, шоста характеристика успіху — його одиничність. Присвоєння успіху є найскладнішою і, мабуть, найважливішою складовою будь-якого біографічного проекту. Розуміння успіху як привабливого своєю соціальною реальністю тут і зараз, своїм минулим і майбутнім, своєю відкритістю і доступністю для будь-якої людини відносно однаково гарантує його типологічну належність до найбільш базових структур здорового глузду. Освоєння історично автономної ідеї успіху припускає прийняття людиною всього цього світу нехай і абсурдного, але все-таки єдино можливого. І тоді включення природної установки відносно успіху в повсякденні практики людини стає можливим, насамперед завдяки радикальному сумніву людини у відносну однаковість успіху. Успіх привласнюється автором біографічного про-

екту й універсалізується у своєрідній одинично-типовій якості.

Виявляючи вихідні характеристики успіху, О. Ю. Соґомонов приділяє велику увагу нарації як соціальній розповіді суб'єкта, що досяг успіху. У будь-якому суспільстві так чи інакше існують певні моделі досягнення успіху, у тому числі й у професійному просуванні. Ці моделі формуються навколо тієї або іншої ідеї успіху, що панують в суспільстві певного типу, або стосовно професійної кар'єри і мотиву професійного просування.

Моделі успіху можуть бути більш-менш ситуативними, більш-менш новаторськими, автохтонними, але при цьому чітко проявлятися в соціальній розповіді індивіда. Ще відомий філософ і соціолог Г. Зіммель [3] відзначав, що однією з базових культурних потреб людини є її бажання бути розпізнаною, тим самим підкреслюючи важливість для людини стратегії розпізнавання своєї біографії у соціальному оточенні. Успішно побудована кар'єра дає можливість людині досягти визнання своєї неповторності, значущості для інших, для суспільства в цілому. Індивіди, які тільки почали самореалізовуватися і планувати кар'єрний шлях, входять у професійне середовище, де вже існують інтерпретації положень, досягнень і перспектив. Ці образи існують у вигляді соціальних розповідей про досягнення успіху.

У свою чергу, нація як культурний феномен відіграє величезну роль у сфері професійної ідентичності сучасної людини, як професійна етика, що оповідає про стандарти, надії, соціальні ролі, відповідальність і справедливість. Отже, зазначене вище являє собою моделі успіху, типові для того або іншого суспільства. Хоча ця типовість вписана в конкретну біографічну ситуацію людини (у категоріях Г. Зіммеля це є “форма”, наповнена своїм “змістом”), цю модель можна освоїти і модифікувати у своїй життєвій стратегії. Усе це свідчить про те, що індивідуальна біографія стає елементом, який конструює соціальну реальність, а здатність індивіда до рефлексивного відтворення своєї біографії допомагає виявити, яким чином конструюється ця реальність.

Отже, джерелом інформації про досягнення успіху стають біографічні інтерв'ю із представниками різних соціально-професійних груп. Аналіз цих інтерв'ю допомагає виявити умови, що детермінують досягнення кар'єрного успіху. Крім того, розгляд кар'єри як біографічного процесу (сукупність епізодів індивідуального життя) визначає фокусування уваги на професійній соціалізації, дослідження якої допомагає зрозуміти, за допомогою яких механізмів індивіди накопичують та реалізують професійний досвід.

Динамічний аспект кар'єри реалізується в тому, що її формування головним чином пов'язане з процесом трудової мобільності, оскільки вони конструюються з індивідуальних трудових переміщень. Однак, якщо в першому випадку об'єктом аналізу виступає сукупність переміщень, що здійснюють усі працівники на цьому проміжку часу, то в другому — сукупність переміщень індивіда здійснюється протягом усього трудового шляху. Отже, кар'єра являє собою послідовність робочих місць, які займає індивід у системі трудової діяльності суспільства, а також самого процесу переміщення працівника з одних позицій на інші. Розгляд кар'єри як індивідуальної соціальної мобільності також дає можливість для виявлення ролі й місця в ній соціальних інститутів і водночас визначення впливу кар'єри індивіда на зміни в структурі суспільства, на його функціонування і розвиток.

Розуміння ділової кар'єри як індивідуальної соціально-трудоваї мобільності дає підстави для використання моделі стратифікованого суспільства, яку П. Сорокін [4] описує у вигляді “соціального будинку”, мешканці якого переміщуються з одного “соціального поверху” на інший “сходами” і “ліфтами” соціальної мобільності. При цьому “будинок” являє собою сукупність можливих ділових кар'єр різного рівня і масштабів, різної спрямованості, які утворюють “поверхи” і “блоки”. Рух індивіда між поверхами — вертикальна кар'єра; між блоками, що перебувають на одному рівні — горизонтальна. Крім того, Сорокін виділив основні канали, або “ліфти”, соціальної мобільності [4, 376–377]. Під

останніми розуміють соціальні інститути, які є каналами соціальної циркуляції, тобто слугують переміщенню індивідів з одного соціального шару в інший, з менш престижного робочого місця — на більш престижне. До найважливіших соціальних інститутів такого роду П. Сорокін відносив родину, освіту, армію, владу, церкву, економічні організації і професійні асоціації.

Для прикладу наведемо кілька соціальних “ліфтів” з цього переліку та доповнимо його двома іншими. Остаточний варіант соціальних “ліфтів” професійної кар'єри має такий вигляд: родина, освіта, силові структури, органи державної влади, організації зі створення матеріальних цінностей, організації наукової сфери, а також дружні зв'язки і знайомства. Коротко розглянемо можливості кожного з них щодо умов досягнення кар'єрного успіху.

Родина може впливати на кар'єру в кількох аспектах. По-перше, створення сприятливих умов для успішної первинної соціалізації дитини, підтримка і розвиток її здібностей і задатків, які в подальшому зможуть реалізуватися в успішній кар'єрі. По-друге, підвищення статусних можливостей і кар'єрних перспектив за рахунок вдалого шлюбу, коли до механізмів просування “підключаються” можливості, пов'язані з високим статусом батьків нареченого або нареченої. Зрозуміло, що за несприятливих умов обидві функції проявляються негативно, виконуючи роль “бар'єра”. По-третє, цей канал може діяти як пряма допомога родичів у працевлаштуванні.

Освіта, як було нами виявлено на підставі аналізу спеціальних теорій постіндустріального суспільства, в сучасному світі відіграє надзвичайну роль, оскільки на сьогодні різко зросла значущість знань, доступ до них, володіння інформацією. Тому освіта виступає потужним прискорювачем ділової кар'єри. Вибір престижної високоякісної освіти, підготовка до пріоритетних для суспільства професій та фаху істотно підвищує шанси на успіх. Зважаючи на те, що найуспішніше реалізують себе люди здібні, обдаровані й талановиті, а не заможні, інститут освіти, як

і раніше, залишається одним з найдемократичніших “ліфтів” ділової кар’єри.

Силові структури за всіх часів були соціальним інститутом влади, причому влади збройної. Чітка система просування і присвоєння чергового військового звання робить кар’єру в силових структурах стабільною і гарантованою.

Органи державної влади завжди були найбільшим прискорювачем кар’єри, це, зокрема, політичні організації, партії, урядові групи. З одного боку, “вага” статусної позиції у цих структурах значно більша. Вона обтяжена владними функціями, повноваженнями самих організацій. З другого боку, належність до владних структур наче поширює силу влади “крісла” на самого працівника. Нарешті, наближеність до владних структур дає можливість спиратися в кар’єрі на механізми й можливості владних структур.

Організації по створенню матеріальних цінностей. Мова йде про будь-які організації, що накопичують матеріальні блага — фірми, підприємства, банки, земельні господарства. Починаючи з первісних суспільств, нагромадження капіталу зумовлювало соціальне просування їх власників.

Організації наукової сфери, засновані на професійних здібностях людей, які входять до них. Ці організації мають постійний зв’язок з наукою і акцентують свою увагу на інформаційній відкритості, знаходженні талановитих, творчих людей. У сприятливих соціальних умовах просування усередині таких інститутів супроводжується загальним просуванням соціальними сходами. Чимало людей творчих професій простого походження піднімалися завдяки цьому каналу. До організацій наукової сфери можна віднести роботу в науково-дослідних інститутах, ВНЗ, школах тощо.

Окремим каналом вдалого кар’єрного розвитку були виділені “**дружні зв’язки і знайомства**”, які мають вагоме значення в суспільстві будь-якого типу. Це найзначущий соціальний капітал, оскільки використання особистих контактів і неформальних зв’язків продовжує бути ефективним засобом розв’язання будь-яких проблем [5]. Як

відзначають німецькі дослідники успішності професійних кар’єр Барбель і Хайнц Швальбе [6]: “Ваші друзі і знайомі — кожний окремо відіграє особливу роль у вашій долі”. Найявність у професійних біографіях значеннєвих індикаторів цього каналу може виступати показовим критерієм для розуміння процесу формування успішної кар’єри. Такий соціальний “ліфт”, звичайно, може бути присутнім у кожному з вказаних вище каналів. Наприклад, освіта в елітному навчальному закладі розширює можливості для налагодження корисних контактів, перспективних зв’язків і знайомств, які надалі можуть благотворно вплинути на розвиток кар’єри.

Вертикальна спрямованість трудових кар’єр має об’єктивні підстави у вигляді ієрархічної структури переважної більшості організацій та професій. Однак не завжди кар’єрна мобільність тотожна вертикальній. Логіка професійної кар’єри визначається майстерністю, умінням, володінням соціально цінним знанням як основними детермінантами професійного статусу, а також репутацією як найбільшим ресурсом для індивіда. Розвиток кар’єри не обов’язково припускає рух від однієї формальної позиції в структурі праці до іншої. Навпаки, у професійній кар’єрі можна тривалий час зберігати ту саму позицію, роботу або заняття, відчуваючи при цьому всі переваги і насолоди висхідного руху. Професійна кар’єра спирається на репутацію, одержання або взяття на себе більш важливих, складних і відповідальних завдань, виклик собі й навколишньому середовищу, що вимагає прояву більших здібностей.

Український дослідник кар’єри Н. Альшевська [7] розглядає її як багатопланове явище і виокремлює такі її властивості, за якими кар’єра може бути класифікована:

- *за сферою життєдіяльності особистості* — політична, економічна, професійно-посадова, і, зокрема, такі її різновиди, як ділова (підприємницька) і службова (бюрократична);
- *за морально-етичними і правовими ознаками* — суспільно схвалювана і сус-

пільно не схвалювана (негативна), легітимна та не легітимна;

- *за мотивацією поведінки, її спрямованістю* — егоїстично або соціально (альтруїстично) спрямована;
- *за напрямками просування* — вертикальна або горизонтальна;
- *за тимчасовою ознакою, швидкістю здійснення* — короткочасна, поступальна і довгострокова;
- *за мірою послідовності побудови* — послідовна або непослідовна;
- *за масштабом реалізації* — внутрішньо-організаційна, галузева, територіальна, державна.

Варто відзначити, що суспільні норми не нав'язують і не диктують людині той або інший життєвий шлях, а пропонують для здійснення власний вибір, а суб'єктивність розглядається як головний методологічний принцип діяльності. Конкретна людина є творцем життя за своїми законами, і, отже, особистість розглядається як самоорганізаційна система [8]. Цей аспект підкреслює конструктивний характер кар'єри.

Підбиваючи підсумки, можна сказати, що кар'єра — це індивідуальний життєвий проект, а в більш загальному сенсі — ділова складова біографічного проекту особистості [9]. У цьому ракурсі її можна визначити як спрямований у майбутнє, відомий з досвіду інших, шлях розгортання трудового життя, що дає змогу людині передбачати перспективу власного професійного розвитку.

Суб'єктивність поняття кар'єри пов'язана зі сприйняттям людиною процесу розгортання власного трудового життя (трудовах досвідів), формуванням його самоконцепції. Отже, явище “кар'єра” взаємодіє з такими поняттями, як образ і стиль життя. Специфіка способу життя визначається соціальною природою діяльності (умови життєдіяльності). Ця обставина дає підстави говорити про те, що вибір професії фактично є вибором способу і стилю життя. Саме фах вводить людину в те або інше соціальне коло, визначає її місце

проживання, умови життя, і найчастіше напрям її інтересів та рівень подальшого розвитку. Стиль життя — це структурована система позицій соціального простору, яку займає індивід, що належить до певного класу (групи), а також його уявлення про ці об'єктивно займані позиції. Стиль життя зумовлює напрям думок людей, особливо їхні ціннісні орієнтації. Значущим елементом стилю життя є поняття “життєва стратегія” як план побудови і конструювання стилю життя.

З погляду біографічного підходу, кар'єра являє собою життєвий конструкт, що містить у собі особисте цілевизначення (виокремлення типових цілей кар'єри), поетапне планування передбачуваних дій до їх здійснення й пристосування наявних механізмів (засобів, ресурсів) для досягнення наміченого результату.



Література

1. Согомонов А. Ю. Достижительская культура. — М.: Електрон. книга, 2002. — 500 с.
2. Левичева В. Ф. Социальная структура: потенциал и ценности российской интеллигенции. Гуманитарная интеллигенция: основания корпоративной идентичности // Социол. исследования. — № 1. — 2001. — С. 57–61.
3. Зиммель Г. Как возможно общество // Социол. журнал. — 1994. — № 2. — С. 102–113.
4. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество: Пер. с англ. — М.: Политиздат, 1992. — 542 с.
5. Неформальная экономика / Под ред. Т. Шанина. — М.: Логос, 1999. — 575 с.
6. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. Психология бизнеса: Пер. с нем. — М.: Прогресс-Интер, 1993. — 240 с.
7. Альшевська Н. Ю. Кар'єра як соціальний феномен: сутність, ознаки, технології побудови // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 2000. — № 2. — С. 106–112.
8. Лукашевич М. П., Альшевська Н. Ю. Ділова кар'єра в банку: шляхи ефективного управління. — К.: Таксон, 1998. — 132 с.
9. Согомонов А. Ю. Достижительская культура. — М.: Електрон. книга, 2002. — 500 с.

Наведено поглиблений аналіз поняття кар'єри та професійного успіху. Визначено чинники та складові професійного успіху, обґрунтовано вибір класифікації кар'єрного успіху.

Приведен углубленный анализ понятия карьеры и профессионального успеха. Определены факторы и составляющие профессионального успеха, обоснован выбор классификации карьерного успеха.

Depth analysis of the concept of career and professional success in the article describes, also defines the factors and components of professional success. Choice of classification method of career success is justified.

Надійшла 12 лютого 2013 р.

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), с. 123–128

Проблема зайнятості на сьогодні є однією з найгостріших світових проблем і від її розв'язання залежить стабільність суспільства. Тому особливої теоретичної та практичної значущості набуває дослідження нових форм зайнятості, зокрема дистанційних, які стали доступними з розвитком інформаційно-комунікаційних технологій.

На сьогодні перед багатьма країнами світу досить гостро стоїть завдання зайнятості населення. Так, у доповіді Міжнародної організації праці (МОП) “Глобальні тенденції зайнятості – 2012 р.” зазначається, що світ зіткнувся з нагальною необхідністю створити в найближче десятиліття 600 млн нових робочих місць, щоб забезпечити стійке зростання і зберегти соціальну єдність, у тому числі забезпечити роботою 200 млн безробітних, які втратили роботу після трьох років безперервної кризи, та 400 млн нових робочих місць, які необхідно створити, щоб “поглинути” приріст робочої сили (близько 40 млн працівників на рік). [4]

Ситуація на міжнародному ринку праці погіршується: рівень безробітних у світі у 2012 р. становив понад 202 млн осіб, а до 2016 р. їхня кількість збільшиться до 206 млн осіб. Рівень зайнятості у світі на кінець минулого року становив 60,3 %, що на 0,9 % нижче докризових показників. Показник безробіття серед молоді становить майже 80 %, що збільшує ймовірність масових заворушень у країнах Африки, Близького Сходу. Особливе занепокоєння у експертів МОП викликає ситуація в країнах Європи. [5]

Щодо України, то за даними Державного комітету статистики України, кількість зареєстрованих безробітних на кінець 2012 р. становила 506,8 тис. осіб, у тому числі за грудень

2012 р. – 114,8 тис. осіб, що більше порівняно з груднем 2011 р. – на 105,0 тис. осіб. [3]

Це лише фактично зареєстровані, які перебувають на обліку і центрах зайнятості України, без урахування показників прихованого безробіття.

Така складна ситуація, як у світі, так і в Україні, спричиняє актуальність визначення проблем зайнятості та часткового розв'язання цих проблем шляхом упровадження форм дистанційної зайнятості.

Вважаємо, що потрібно привернути увагу суспільства до постановки і вирішення проблем упровадження нової форми зайнятості в Україні – дистанційної – та започаткувати створення програми впровадження дистанційних форм зайнятості в український простір.

Концепцію дистанційної роботи розробив американець Джек Ніллес, він запроваджує термін “telecommuting”. Френк Скіфф ввів термін “flexiplace”. У 1982 р. Джил Гордон організував першу національну конференцію з телероботи в США. У своїх працях Елвін Тоффлер нашу цивілізацію називає “високотехнологічною”, яка невід'ємна від Інтернет-технологій та веде до створення надіндустріальної інформаційної цивілізації.

Слід взяти до уваги, що стратегічною метою Європейського Співтовариства до 2015 р. визнано формування європейсько-

го інтелектуального потенціалу, удосконалення інформаційної та телекомунікаційної інфраструктур, стимулювання інноваційної діяльності і структурної реформи економіки, модернізацію системи зайнятості та ін. Ухвалено План дій “e-Eurore” на основі документів Європейської Комісії — “Ініціатива e-Eurore” та “Стратегія працевлаштування в інформаційному суспільстві”, який передбачає широке впровадження технологій Інтернету для розвитку електронної комерції та інформаційних послуг, а також розвитку знань і навичок населення європейських країн.

Дистанційні форми зайнятості не лише зменшують соціальну напруженість у суспільстві, а й прояви дискримінації за віком, статтю, за регіональною ознакою, відсутністю офіційного стажу роботи, долають географічні бар'єри. Багато безробітних можуть дистанційно отримувати завдання і мати дохід у вигляді зарплати за їх виконання, що дає засоби до існування.

Користувачами такої форми зайнятості можуть бути практично всі категорії населення. Це не лише ті, хто мають обмеження із працевлаштування (інваліди), люди, яким важко відлучатися з дому (хто доглядає за хворими, дітьми, пенсіонери), які потребують додаткового заробітку — така робота найбільш зручна для менеджерів, веб-дизайнерів, програмістів, ділових і технічних дослідників, перекладачів, графічних проєктувальників, художників, письменників, журналістів, фахівців з рерайтингу, копірайтингу, фрілансу, системних адміністраторів, інженерів, архітекторів, юристів, аналітиків, диспетчерів, персоналу по введенню та формуванню баз даних та багатьох інших спеціальностей.

Попит на подібну роботу величезний. Роботу можна успішно знайти на форумах, сайтах, біржах статей, у хостинг-провайдерів, зарубіжних фірмах, можна частково впроваджувати на підприємствах і т. д. Ця форма роботи вигідна як для невеликих приватних або сімейних фірм, що надають юридичні, консалтингові та інформаційні послуги, так і для великих компаній, для яких не має прин-

ципового значення фізичне місцезорозташування головного офісу і філій.

Така форма роботи веде до мінімізації витрат роботодавця, у тому числі на офісні приміщення, на організацію робочого місця, проходження різних медоглядів, курсового навчання, забезпечення соціального пакета і т. д. При цьому роботодавець отримує більш ефективного співробітника, великий вибір персоналу, доступність технологій, дешевизну телекомунікаційної техніки (електронна пошта, дистрибутивний канал для ділової інформації) і т. д.

При роботі дистанційно збільшується продуктивність: працівники працюють у зручному для них середовищі, мають вільний і зручний графік роботи, на підприємстві знижується рівень конфліктності, з'являється можливість управляти підприємством у режимі відряджень і відпусток. Працівники менше прив'язані до конкретного роботодавця, частіше змінюють роботу у зв'язку з переходом на більш зручну, цікаву і високооплачувану. Зникає транспортна проблема. З'являється шанс і можливість працювати на зарубіжні фірми, наприклад, Америка та країни Європи відчувають гостру нестачу в ІТ-фахівцях.

Отже, віддалена (дистанційна) форма зайнятості із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій дає можливість дистанційно виконувати роботу, яку раніше виконували на робочому місці. Це не лише мінімізує витрати роботодавця, а й дає можливість практично всім категоріям населення дистанційно отримувати засоби до існування [2].

Варто зазначити, що в інформаційному суспільстві кожний громадянин Євросоюзу має доступ до даних відкритого характеру в комп'ютерних мережах і системах.

Наприклад, згідно зі щорічними таблицями Ендрю Біббі із зіставної вартості використання віддалених співробітників (для промисловості британських ЗМІ) кожен може орієнтуватися на обсяги витрат відповідно до бажаного річного доходу (див. табл.) [6].

Незважаючи на весь позитивізм дистанційної форми зайнятості, як показала

Зведені дані по вибору заробітної плати для віддалених працівників

Очікуваний еквівалентний річний оклад до утримання податків, у євро	Загальні річні витрати роботодавця, у євро	Реальні загальні витрати роботодавця за 1 робочий день, у євро	Рекомендована денна ставка для віддаленого працівника, у євро
20000	31417	140	233
25000	37461	167	278
30000	43504	194	323
35000	50547	225	375
40000	57525	256	427
45000	64068	285	475
50000	70111	312	520
55000	76154	339	565
60000	82197	366	610

практика, в силу низки соціальних та економічних причин, вона залишається не затребуваною повною мірою, і на сьогодні в Україні ринок віддаленої роботи неактивний. Цьому є ряд причин. На підставі авторських досліджень (опитування пасажирів Київпастранс як потенційних дистанційних роботодавців та дистанційних працівників; упровадження часткової дистанційної зайнятості на ПП “Укренергопроект-2”, ПП ФБК “Завод “ЛУЧ”) виокремлено такі основні проблеми впровадження дистанційних форм зайнятості в Україні:

1. Відсутність в Україні офіційно зареєстрованих технологій упровадження дистанційної зайнятості.
2. Відсутність законодавчої ініціативи щодо впровадження та легалізації дистанційних форм зайнятості в Україні.
3. Неадаптованість законодавства України до міжнародних стандартів.
4. Невідпрацьованість законодавства в питаннях оформлення на віддалену роботу, оплати праці, режимів праці, соціальної захищеності, сплати податків.
5. Нерівномірний ступінь розвитку ІТ-технологій.
6. Національні особливості та менталітет українців.
7. Мовні бар'єри.
8. Неурівняність дистанційних працівників із звичайними.

9. Різниця в часових поясах для роботи в режимі он-лайн.
10. Недостатня інформованість населення та роботодавців України про можливість застосування дистанційних форм зайнятості.
11. Невизначеність переліку документів, які віддалений працівник може надавати роботодавцю для укладання трудового договору в електронному вигляді з використанням електронного підпису.
12. Існування ризиків сумнівних роботодавців та несумлінних працівників.
13. Проблеми захисту інформації та результатів роботи (віруси, хакерство, крадіжка грошей).
14. Проблеми входження українців до міжнародного ринку праці, складні та суперечливі проблеми врегулювання міжнародних відносин у цій сфері внаслідок посилення нерівномірності економічного розвитку країн світу.
15. Зростаючі ризики ненавмисного та навмисного порушення прав третіх осіб, у тому числі об'єктів інтелектуальної власності.
16. Недовіра до віртуальних агентств та їх робота поза законодавчими рамками.
17. Недостатність спілкування та обміну досвідом дистанційних працівників.

18. Відсутня юридична відповідальність роботодавців за відповідні умови праці та страхування здоров'я працівника.
19. Недостатній ступінь інформування та поширення нових інформаційних технологій та невиділення комплексу інформаційних галузей в окремий сектор економіки, таких як будівництво, транспорт та ін.
20. Недостатній розвиток інформаційної індустрії, у тому числі інформаційної інфраструктури, інформаційного бізнесу, електронної комерції; повільне зростання частки зайнятих людей в електронному бізнесі та ін.
21. Неналежне поширення міждисциплінарної бази досліджень.
22. Незацікавленість держави у надходженні податків від такого виду діяльності.
23. Розбіжності соціально-політичної та економічної ситуації у різних державах, відмінності в масштабах цін та їх нестабільність.
24. Відсутність "прозорого" середовища.
25. Труднощі користування корпоративною локальною мережею з використанням таких її ресурсів, як файл-сервери, сервери додатків і т. д.
26. Непрогнозованість результатів, оскільки потрібно добре знати специфіку світового ринку.

Усе це призводить до використання різноманітних обхідних шляхів при організації трудових відносин.

Для розв'язання зазначених проблем в Україні потрібно здійснити такі заходи:

- необхідно терміново розробити загальнодержавну політику у сфері дистанційної зайнятості;
- створити програми з дистанційних форм зайнятості;
- адаптувати законодавство України до дистанційних форм зайнятості та до міжнародних стандартів;
- створити інформаційну магістраль дистанційної зайнятості (біржа дистанційної зайнятості, конкурентоспроможні інформаційні системи) із виходом у міжнародний простір з використанням

міжнародних інформаційних можливостей;

- встановити міждержавне співробітництво з дистанційних форм зайнятості;
- заохотити населення та підприємців до застосування дистанційних форм зайнятості (пільги в оподаткуванні, наданні вигідного кредитування та ін.).

Незважаючи на існуючі проблеми в Україні, така робота, на наш погляд, буде все більш актуальною, а використання інформаційно-комунікаційних технологій є сучасним і зручним засобом організації дистанційної зайнятості.

На підставі викладеного можна зробити такі висновки.

Проблема зайнятості та соціальної захищеності населення на сьогодні є актуальною як для українського суспільства, так і для будь-якої країни. До сьогодні у вітчизняній науці концепція віддаленої зайнятості як самостійного об'єкта дослідження і проблеми в цілому мало розглядалася.

Завдяки електронній дистанційній роботі істотно збільшиться обсяг зайнятості за інтернет-спеціальностями. В галузі програмування Україна цілком конкурентоспроможна на світовому ринку, і нам варто активно розвивати наявний потенціал. Розширення ділових можливостей, створене в результаті безперешкодного розвитку електронної мережі, дасть можливість багатьом спеціалістам залишитися на батьківщині, отримувати більш високу заробітну плату, витратити зароблені кошти, а також вкладати їх у розвиток економіки країни, а не експортувати свої таланти і доходи за кордон.

Але для впровадження дистанційних форм зайнятості в Україні слід зробити деякі зміни. Головним чином ці зміни мають відобразитися в оновленні законодавчої бази України, відповідно до нагальних потреб організації дистанційної зайнятості, адже, згідно з Конституцією України, держава має створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю [1].

На сьогодні дистанційна зайнятість в Україні не впроваджується відкрито, вона існує нелегально у вигляді прихованого пра-

цєвлаштування поодиноких осіб, які б охоче працювали легально, без ризиків бути обманутими та з гарантією офіційного працевлаштування, отже, потрібне втручання на державному рівні.

Таким чином, розвиток дистанційної зайнятості має бути одним із головних пріоритетів держави.

Незважаючи на існуючі проблеми, в Україні інтерес до дистанційної форми зайнятості зростає. І хоча на сьогодні в Україні дистанційні форми зайнятості дуже слабо розвинені, але з часом вітчизняні роботодавці, як і в розвинених країнах, гідно оцінять переваги такої форми зайнятості.

Отже:

- 1) дистанційні форми зайнятості потрібно рекомендувати до впровадження в Україні на державному рівні;
- 2) як роботодавцям, так і фахівцям доцільно брати участь у міжнародних заходах з питань дистанційної зайнятості;
- 3) важливе завдання України полягає в тому, щоб не втратити шанс, який на сьогодні вона має щодо участі у міжнародних проектах і впровадження в життя новітніх концепцій;
- 4) доцільно на державному рівні вжити заходів щодо створення нової моделі взаємодії основних учасників процесу та розширювати соціальну доступність дистанційних форм зайнятості;
- 5) необхідно всебічно сприяти розвитку нового наукового економічного напрямку — теорії дистанційної зайнятості, розширення відповідного методологічного та методичного підґрунтя в галузі адміністративного управління;
- 6) рекомендації та висновки є важливими для практичного застосування в організаціях віртуального типу;
- 7) в Україні необхідно розробити єдину інформаційно-комунікаційну інфраструктуру доступних інформацій-

них систем з питань дистанційної зайнятості;

- 8) необхідно адаптувати законодавчу базу України до широкого впровадження дистанційних форм зайнятості.

Отримані в результаті дослідження висновки та рекомендації можуть бути використані при розробці та впровадженні форм дистанційної зайнятості в Україні, при розробці та реалізації соціально-орієнтованих регіональних програм зі зниження рівня безробіття та регулювання ринку праці, з підтримки малого та середнього підприємництва, молоді, жінок, інвалідів тощо.



Література

1. Авер'янов В. Б. та ін. Коментар до Конституції України / Ред. В. Ф. Опришко. — Верховна Рада України, Ін-т законодавства. — К., 1996. — 368 с.
2. Моцар М. М. Міжнародні аспекти та передумови для формування дистанційної форми зайнятості в Україні // Зб. наук. праць SWWorld: Сучасні проблеми і шляхи їх вирішення в науці, транспорті, виробництві та в освіті 2012: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. 18–27 груд. 2012 р. — Вип. 4; Т. 29 / Уклад. С. В. Купрієнко. — Одеса: ЦИТ, 2012. — С. 21–25.
3. Статистичний збірник Державної служби статистики України // Зб. норматив. показч. / Упоряд. та голов. ред. В. М. Забара. — К.: Статінформ, 2012. — 49 с.
4. MOT: В мире более миллиарда человек не имеют работы // РБК Україна. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rbc.ua/rus/top/show/mot-v-mire-bolee-milliarda-chelovek-ne-imeyut-raboty-24012012150600>
5. Безробіття в Україні за методологією МОП // УНІАН. Економіка-2013. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://economics.unian.net/ukr/detail/102930>
6. Freelance ready reckoner 2011–12 © Andrew Bibby 2011. The Freelance Ready Reckoner 2011–12. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.andrewbibby.com/reckoner.html>

З позицій соціальної значущості вперше розглянуто питання практичної державної підтримки впровадження дистанційних форм зайнятості в Україні, систематизовано проблеми цього процесу та запропоновано дієві шляхи їх вирішення. Зокрема, найбільш важливими є наведені рекомендації, які можуть бути враховані при розробці та реалізації державних програм зі

зниження рівня безробіття в Україні та входження країни в міжнародний інформаційний простір з формування європейського інтелектуального потенціалу.

С позиций социальной значимости впервые рассмотрен вопрос практического внедрения дистанционных форм занятости в Украине, систематизированы проблемы этого процесса и предложено действенные пути их решения. В частности, наиболее важным являются предложенные рекомендации, которые могут быть учтены при разработке и реализации государственных программ по снижению уровня безработицы в Украине и программ по вхождению страны в международное информационное пространство по формированию европейского интеллектуального потенциала.

From the standpoint of the social importance for the first time considered the question of practical implementation of remote forms of employment in Ukraine, a systematic problem of this process and proposed effective solutions. In particular, the most important are given recommendations that can be taken into account in the formulation and implementation of government programmes to reduce unemployment in Ukraine and programs for the country's accession in the international information space for the formation of the European intellectual capacity.

Надійшла 10 лютого 2013 р.

**ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОСОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ
ОСОБИСТОСТІ В ПЕРІОД РАННЬОЇ ДОРОСЛОСТІ**

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), с. 129–133

Проблема вивчення особливостей психосоціального розвитку людини в період ранньої дорослості є актуальним питанням сучасних досліджень у галузі психології дорослих. Особливу теоретичну значущість мають питання створення сім'ї та професійне самовизначення.

Як самостійна галузь, психологія дорослих почала формуватися не так давно – в 30-х роках ХХ ст. Тому теоретичний аналіз актуальних проблем розвитку дорослої особистості дає нам можливість більш ґрунтовно та змістовно підійти до вивчення означеного періоду. Крім того, глибоке осмислення вже розроблених теоретичних положень допомагає адаптувати їх до сучасного стану суспільства та доповнити новими даними практичну базу дослідження розвитку дорослої людини.

Відповідно до однієї з моделей розвитку дорослих завданнями ранньої дорослості є вибір партнера, підготовка до подружнього життя, створення родини, виховання дітей, ведення домашнього господарства, початок професійної діяльності, прийняття цивільної відповідальності, знаходження відповідної соціальної групи. Е. Еріксон [16] вважав, що важливим є завдання ранньої дорослості, яке полягає у встановленні своєї ідентичності, а саме – в трудовій діяльності і встановленні близьких стосунків з іншими людьми. Він стверджував, що процес формування ідентичності не припиняється ніколи, адже зі зміною внутрішнього і зовнішнього світів дорослої людини змінюється і особистісна, професійна та сімейна ідентичність [3; 8].

Отже, одним з важливих завдань періоду ранньої дорослості є вибір партнера і створення сім'ї. Недарма початок цього періоду часто називають “періодом кохання”, для

якого є характерною оптимальна комбінація психологічних, фізіологічних, соціальних та інших факторів, що сприяє розв'язанню окресленого завдання [12]. У цей період переважна більшість людей вперше одружується, адже в молодості людям легше знайомитися і пізнавати один одного, легше адаптуватися до умов спільного життя. Це також вік найбільшої статевої активності, адже в цей час організм жінки якомога краще пристосований до народження дітей.

На думку Е. Еріксона [16], коли людина усвідомлює готовність до особливих інтимних почуттів, вона стає готовою до сімейного життя: адже тепер вона готова поєднатися з іншою людиною, відкрити їй свою душу, свій внутрішній світ без страху втрати себе, коли ерос через сексуальність перетворюється в любов [14; 9; 8]. Утворення власної родини продовжує забезпечувати особливу потребу кожної людини, яку Е. Фромм [13] називає потребою у встановленні зв'язків.

Прагнення належати іншій людині, жити з нею спільним життям може стати основою шлюбу й наступного створення родини. Загалом сімейне життя вимагає щоденної копії роботи, його необхідно створювати, над ним необхідно працювати, воно не може просто вирости із сексуального потягу партнерів один до одного. Можливість створити родину вимагає сумісності в багатьох сферах життя та своєрідної практики взаємовідно-

син. Сімейне життя має на меті створити й підтримувати комфортний психологічний простір, захищений від відчуження, де кожен з подружжя вирішує, чого він прагне і ким хоче бути для іншого [9]. Проте, в сучасному світі мотивацією одруження може бути не лише любов і духовна близькість, а й матеріальні розрахунки, психологічна відповідність, моральні міркування. І від того, на які цінності орієнтується людина при створенні родини, залежатиме її майбутнє [11; 15].

Загалом, створення родини є надзвичайно важливою віхою в особистісному розвитку людини, коли вона реалізує одну зі значущих сторін свого призначення, здобуває новий суспільний статус. Тепер вона є відповідальною за продовження роду та виховання майбутнього покоління, вступає у новий етап побудови свого життєвого шляху, до того ж задовольняється одна з головних потреб у сфері відносин з іншими людьми. Звичайно, зміни соціального статусу, нові ролі та обов'язки — все це вносить істотні зміни в Я-концепцію особистості, яка тепер є включеною у новий сімейний цикл. Почуття впевненості в собі, відповідальності перед партнером, самим собою, дітьми і суспільством, радість від інтимного спілкування один з одним у щасливому шлюбі піднімають людину на високий рівень життєдіяльності й творчості. Від того, як складається сімейне життя, багато в чому залежить і загальний розвиток людини [9; 7; 5; 10].

До моменту появи першої дитини молоді родина вирішує ряд завдань. Найважливішим з них є адаптація подружжя до умов сімейного життя в цілому і до психологічних особливостей один одного. Процес формування сімейних відносин, взаємної сексуальної адаптації подружжя, розв'язання проблем житла і придбання спільного майна, зближення точок зору, ціннісних орієнтацій, звичок подружжя та інших членів родини на цьому етапі має досить інтенсивний і напружений перебіг [9].

Крім того, на жаль, період ранньої дорослості може бути не тільки періодом любові і створення родин, а й періодом їх розпаду. Згідно зі статистичними даними основна

частина розлучень трапляється саме до 40-ка років, і половина з них — у перші сім років подружнього життя.

Невдача у сімейному житті може накладати певні відбитки на наступну поведінку людини, коригуючи її уявлення та очікування. Невдалі шлюби можуть загальмувати особистісний ріст людини і її професійне зростання, негативно позначитися на подальшому ставленні до представників протилежної статі, і загалом негативно вплинути на світосприйняття [15]. Однак дані досліджень свідчать, що більше половини розлучених знову беруть шлюб.

Нового соціального статусу набуває подружжя, коли в сім'ї народжується дитина, адже це накладає на них нові ролі й обов'язки, коли сім'я переходить до нового сімейного циклу [3; 10]. Успішність адаптації до нових батьківських ролей залежить від багатьох факторів, серед яких найзначущішими є подружні стосунки, соціальна підтримка, самооцінка батьків, вік подружжя, власний досвід спілкування з батьками, особливості дитини тощо.

Кожний новий щабель у розвитку дитини є своєрідною перевіркою того, наскільки ефективним було функціонування родини на попередніх етапах, крім того, виникають нові завдання, кожен раз вимагаючи від батьків інших якостей і вмінь, внесення змін у свій спосіб життя. Усі нові вимоги, обов'язки, успіхи та невдачі батьківства сприяють формуванню дорослої людини [15].

Нині кожне подружжя постає перед питанням планування кількості дітей, і сучасні тенденції нашого суспільства свідчать про схильність до малодітності, що часто пов'язано з погіршенням репродуктивного здоров'я чоловіків та жінок, а також зі свідомою відмовою від батьківства [2].

Отже, створення сім'ї є одним з важливих аспектів розвитку в період ранньої дорослості, а відповідна цьому діяльність є однією з найголовніших сторін життя.

Розвиток людини в період ранньої дорослості також визначається становленням професійної діяльності. З позиції акмеології зазначають, що провідною діяльністю стає не

лише включення в продуктивне життя суспільства, а й максимальна реалізація людини у фізичній, моральній, інтелектуальній та професійній сферах [15].

Згідно з теорією Я-концепції Д. С'юпера, людина прагне обрати таку професію, яка відповідає її уявленням про себе, адже стверджуючи себе в професії, що відповідає Я-концепції, вона таким чином самоактуалізується [13; 15]. Дослідники відзначають, що період ранньої дорослості є максимально працездатним: людина витримує найбільші фізичні і психічні навантаження, найлегше здобуваються необхідні знання, уміння й навички [8].

Входження людини у професійний світ пов'язане з професійним становленням особистості, під яким розуміється індивідуальний, особистісний процес, основним елементом якого є особистий вибір (Б. Г. Ананьєв [1] та ін.). Мотивами професійного вибору в ранній дорослості також можуть бути батьківські настанови та установки; необхідність реалізувати власні здібності; інтерес до професії; суспільний престиж; статево-рольові фактори: професії обираються відповідно до традиційно прийнятих стереотипів, відносно того, які професії властиві жінкам, а які чоловікам; ранні шлюби та необхідність утримання родини [9].

Отже, одним з напрямів самореалізації людини періоду ранньої дорослості є професійний, який розгортається через професійний цикл, що починається з професійного самовизначення і завершується закінченням професійної діяльності. Період вибору професії, зазвичай до 25 років, закінчується ухваленням роботи і її опануванням. Це час пошуку свого місця в товаристві дорослих і прийняття на себе життєвих зобов'язань, які забезпечують стабільне й передбачуване майбутнє в усіх сферах життєдіяльності. Після 25 років виникає потреба зайняти стабільне місце в обраній сфері діяльності: у молодого фахівця розгортається професійна адаптація, наслідком її успішності є формування вторинної професійної ідентичності [2; 3].

Успішна професійна адаптація та подальша побудова кар'єри є ознаками класичної

моделі професійного циклу. Звичайно в перші 7–10 років своєї професійної діяльності людина вже розуміє правильність або помилковість обраного професійного шляху. Тому, саме впродовж цього вікового періоду багато людей може змінювати роботу або здобувати іншу освіту в пошуках своєї професійної ідентичності. Уже після 33–35 років спостерігається тенденція до збереження обраного роду занять. А у віці близько 40-ка років починається період остаточного закріплення свого становища в трудовій діяльності та активізації прагнення до успіху, коли людина намагається показати все, на що вона здатна [12; 15].

Отже, в період ранньої дорослості людина стверджує себе в обраній справі, здобуває професійну майстерність. У свою чергу, професійна діяльність впливає на звичний стиль життя: вона може визначати вибір місця проживання, способу життя, якості життя. Також професійна діяльність може стати важливим чинником розвитку дружніх стосунків, формування світогляду, стереотипів і політичних уподобань.

Крім зазначених вже аспектів родинного та професійного становлення, важливою стороною життя в ранньому дорослому віці є встановлення та розвиток дружніх зв'язків, коли дружба виходить на новий рівень — рівень духовної близькості.

А. В. Петровський та М. Г. Ярошевський визначають дружбу як “вид стійких, індивідуально-вибіркових міжособистісних стосунків, які характеризуються взаємною близькістю учасників” [11, 111]. І. Ю. Кулагіна та В. М. Колюцький розуміють дружбу як “особливий вид сутнісних стосунків, які характеризуються єднанням за значущими для учасників аспектами життя” [7, 194]. Інші дослідники у питанні про дружні стосунки відзначають, що сприятливим середовищем для їх виникнення є спільна діяльність, і крім того, друзі доволі часто подібні за віком, соціальним статусом, культурним рівнем та статтю [5; 7; 15].

Соціальні контакти та дружні відносини є дуже важливими для людини. Як стверджують психологи, люди, у яких багато друзів,

більш щасливі, адже дружба є окремим джерелом щастя, оскільки вона менш значуща, ніж шлюб або сімейне життя, але більш важлива, ніж робота або відпочинок

Отже, в роки ранньої дорослості (20–40 років за періодизацією Г. Крайг [6]) людина активно реалізує свій особистісний потенціал у різних сферах життєдіяльності. Загалом, це період створення родини, обладнання сімейного устрою, професійне зростання, визначення свого ставлення до громадського життя та своєї ролі в ньому. Це час, коли усвідомлюється особиста відповідальність за своє життя, життя близьких та наявна готовність прийняти цю відповідальність. І від ефективності виконання цих завдань, поставлених перед людиною ранньої дорослості, залежатиме її подальше майбутнє.

Проте сьогодні ми можемо бачити, що сучасні тенденції свідчать про значні зміни у виконанні завдань цього вікового періоду. Сучасне виховання, сучасне суспільство, ЗМІ сприяють тому, що першочерговим завданням ранньої дорослості доволі часто постає лише професійна діяльність та створення кар'єри, причому першочерговість цього завдання визначають як чоловіки, так і жінки. Завдання ж пошуку партнера, створення сім'ї, встановлення дружніх стосунків відсуваються на невизначений термін. На суспільному плані це відбивається у зменшенні кількості шлюбів, зниженні народжуваності дітей, збільшенні клієнтів психологічних служб. Проте виконуючи лише одне завдання розвитку зазначеного вікового етапу, люди роблять собі дуже сумнівну послугу, про що свідчить кількість клієнтів психологічних кабінетів саме віком 20–40 років: таке заглиблення в кар'єру і відсутність близьких стосунків сприяє тому, що людина звикає до самотнього способу життя, вона забуває як спілкуватися і встановлювати стосунки поза роботою, адже на роботі немає виходу емоцій, тому все тримається в собі і людина поступово “закривається”, крім того, зростає кількість психологічних та психосоматичних розладів, а в гонитві за владою, престижем та грошима відчуття щастя та наповненості життя зникає. І досягаючи середини життя,

що визначається саме віком 40 років, зовні успішні люди є зовсім нещасливими всередині, адже вони починають усвідомлювати свої головні невиконані завдання, час на які, можливо, вже спливав. А таке невиконання важливих завдань вікового періоду сприяє регресу особистості, затримці у розвитку, невиконанню завдань наступних періодів.

Отже, можна сказати, що на даному етапі психологія дорослих потребує доповнень стосовно сучасних тенденцій у розвитку особистості в період ранньої дорослості та їх особливостей. Крім того, психологічне виховання має наголошувати на важливості інституту сім'ї та важливості виконання завдань кожного вікового періоду, адже їх успішне проходження тільки сприятиме здоровому розвитку особистості, і як наслідок — здоровому розвитку суспільства в цілому.



Література

1. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания // Избр. психол. труды. — В 2 т. — Т. 1. — М., 1980. — С. 79.
2. Вікова психологія / О. П. Сергеєнкова, О. А. Столярчук, О. П. Коханова, О. В. Пасека. — К.: Центр учбової л-ри, 2012. — 376 с.
3. Вікова та педагогічна психологія / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. — К.: Просвіта, 2001. — 416 с.
4. Гамезо М. В. Возрастная и педагогическая психология: Учеб. пособие для студ. всех спец. пед. вузов / М. В. Гамезо, Е. А. Петрова, Л. М. Орлова. — М.: Педагогическое общество России, 2003. — 512 с.
5. Дарвиш О. Б. Возрастная психология: Учеб. пособие для студ. вузов / Под ред. В. Е. Ключко. — М.: Владос-Пресс, 2003. — 264 с.
6. Крайг Г. Психология развития / Г. Крайг, Д. Бокум. — СПб.: Питер, 2004. — 940 с.
7. Кулагина И. Ю. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека / И. Ю. Кулагина, В. Н. Колюцкий. — М.: ТЦ “Сфера”, 2001. — 464 с.
8. Ливехуд Б. Кризисы жизни — шансы жизни. — Калуга: Духовное познание, 2000. — 264 с.
9. Малкина-Пых И. Г. Возрастные кризисы взрослости. Справочник практического психолога. — М.: Изд-во Эксмо, 2005. — 416 с.
10. Носко И. В. Психология развития и возрастная психология. — Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2003. — 131 с.

11. Психология: Словарь / Под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. — М.: Политиздат, 1990. — 494 с.

12. Реан А. А. Психология человека от рождения до смерти / Под общ. ред. А. А. Реана. — СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. — 656 с.

13. Фромм Э. Искусство любить: Исследование природы любви. — М.: Педагогика, 1990. — 157 с.

14. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. — СПб.: Питер, 2003. — 608 с.

15. Шаповаленко И. В. Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология). — М.: Гардарики, 2005. — 349 с.

16. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис: Пер. с англ. / Под общ. ред. А. В. Толстых. — М.: Прогресс, 1996. — 344 с.

Досліджено основні ознаки психосоціального розвитку особистості в період ранньої дорослості та систематизовано підходи до розуміння основних завдань. Крім того, зазначені сучасні тенденції, особливості та обмеження розвитку особистості у цей віковий період. Необхідність подальших досліджень у психології дорослих пов'язана саме з проблемами у виконанні основних завдань, які стоять перед дорослою особистістю.

Исследованы основные признаки психосоциального развития личности в период ранней взрослости и систематизированы подходы к пониманию основных задач. Кроме того, указаны современные тенденции, особенности и ограничения развития личности в данный возрастной период. Необходимость дальнейших исследований в психологии взрослых связана именно с проблемами выполнения основных задач, которые стоят перед взрослой личностью.

The main features of psychosocial personality development during early adulthood are investigated and approaches to major challenges are systematized. In addition, current trends, characteristics and limitations of the individual in this age period referred. The need for further research in the psychology of adults is associated with problems in the implementation of the major challenges facing the adult personality.

Надійшла 4 березня 2013 р.

ЕКОЛОГІЧНА ПСИХОЛОГІЯ ЯК НАПРЯМ СУЧАСНИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), с. 134–138

Наразі зміни в сучасному світі, а також формування нових теоретико-методологічних програм досліджень у галузі психології, викликають підвищену наукову увагу до питань екологічної свідомості. Причому якщо раніше ці проблеми були предметом вивчення переважно суспільних та природничих дисциплін, то нині до них активно долучається ще й психологія.

Обґрунтовуючи актуальність звернення до проблематики екологічної свідомості як одного з пріоритетних напрямів сучасних психологічних досліджень, слід закцентувати увагу на таких аспектах. По-перше, на сьогодні екологічна проблематика набуває особливої актуальності у контексті загальних глобалізаційних змін. Зовні екологічні проблеми проявляються в погіршенні якості навколишнього природного середовища в результаті індустріалізації й урбанізації способу життя сучасної людини, у виснаженні традиційних енергетичних і сировинних ресурсів, у постійному зростанні демографічного навантаження на природу, у порушенні природних екологічних балансів та внутрішніх механізмів саморегуляції біосфери, у знищенні окремих видів тварин і рослин, у негативних генетичних наслідках забруднення природи відходами господарської діяльності людини, у тому числі реальній небезпеці впливу на генетичному рівні на саму людину. Тобто планетарний, чи глобальний, масштаб внесених людиною змін у природні умови на Землі, передбачуваний ще на початку століття В. Вернадським та О. Чижевським, на сучасному етапі розвитку суспільства стає реальністю. Це зумовлює потребу істотного переосмислення не лише ряду ціннісних орієнтацій особистості в сучасному світі, а й передбачає появу цілком нового способу свідомого

сприйняття людиною екологічних проблем, що, у свою чергу, дає поштовх для формування нового типу свідомості, яку можна окреслити як “екологічна свідомість”. По-друге, на сьогодні екологічна тематика, так би мовити, “перетинає” всі наукові напрями, породжуючи нові міждисциплінарні сфери, і психологія тут не є винятком. Більше того, говорячи про психологічний розвиток особистості, слід визнати, що закріплення у цьому процесі цілого ряду нових екологічних цінностей та поведінкових моделей забезпечує постання нового типу психологічного сприйняття не лише навколишнього середовища, а й місця особистості у ньому. По-третє, необхідно визнати, що складна сукупність проблем взаємодії суспільства і природи в умовах глобалізації ще недостатньо розроблена теоретично. І хоча багато природничих наук уже давно займаються різноманітними дослідженнями навколишнього середовища, проте, справжні причини несприятливих змін у природі, що нас оточує, сутність негативної дії технологічних факторів на природні екосистеми пізнані ще недостатньо [1, 67]. У цьому контексті перспективним та актуальним напрямом є аналіз екологічної свідомості як однієї з моделей формування та розвитку сучасної особистості.

Для існування людини як особистості в суспільстві необхідний так званий штуч-

ний світ, що був створений людиною за допомогою трудової діяльності. З розширенням сфери взаємодії цього світу з природою звужуються можливості існування людини як біологічної істоти в цілому [2, 18]. Це є основним протиріччям, що лежить в основі екологічних проблем. У своєму розвитку екологія послідовно проходить кілька етапів, які можуть бути простежені при ретроспективному аналізі самого поняття “екологія”. Своєю появою еколого-психологічні напрями зобов’язані виникненню ряду суперечностей у відносинах людини з навколишнім середовищем. Ці протиріччя особливо чітко дали про себе знати наприкінці 50-х — початку 60-х років минулого століття, що, власне, і спричинило поштовх до формування ряду нових наукових напрямів, у тому числі й в еколого-психологічній галузі. Велика кількість різноманітних екологічних напрямів говорить про глобальність і міждисциплінарність проблеми. Між комплексом психологічних та екологічних дисциплін, що пов’язані з людиною і природою, можливі, як мінімум, два з’єднуючі напрями: екологічна психологія і психологічна екологія. Головною особливістю екологічної психології є перевага психологічних методів: це психологія, що вбирає в себе проблеми екології у тому ступені й тією мірою, у якій ці екологічні проблеми можуть бути вирішені, спираючись на створений у рамках психології інструментарій. Основні завдання, що постали перед екологічною психологією, можуть бути сформульовані таким чином: побудова загальної категоріальної (понятійної) системи; виокремлення й аналіз психологічних критеріїв екологічності (неекологічності); виявлення причин екологічної і неекологічної поведінки; проведення аналізу психологічних наслідків екологічних аварій і катастроф; розробка психологічних засобів пропаганди, дослідження проблем екологічного виховання й освіти; дослідження екологічної свідомості.

Натомість, психологічна екологія використовує методи, що склалися в класичній і прикладній екології, біогеографії, генетиці людини, ергономіці. Своєрідне поняття психологічної екології приводить К. Левін.

Зокрема, він зазначає: “Якщо ми хочемо прогнозувати, в якій ситуації виявиться індивід у результаті певного впливу, ми повинні передбачати майбутнє. Очевидно, таке передбачення має частково ґрунтуватися на статистичному аналізі неспсихологічних даних. Теоретично ми можемо характеризувати цю задачу як задачу виявлення того, яка частина фізичного чи соціального світу буде визначати протягом даного періоду “граничну зону” життєвого простору. Ця задача заслуговує на увагу психологів. Я запропонував би назвати її “психологічною екологією” [3, 143–144].

Розгляд основних еколого-психологічних напрямів варто почати з висвітлення міждисциплінарних зв’язків, оскільки доволі нова предметна сфера припускає широкий спектр контактів і перетинань з різними галузями знань як психологічного, так й екологічного напрямку. Широкий розвиток сучасної психології привів до її детальної диференціації. Поряд із загальною психологією виник ряд спеціальних галузей, у тому числі міждисциплінарних, що пов’язують психологію з іншими науками [4, 568]. Наразі особливий інтерес становлять напрями, що прямо чи побічно пов’язані зі сферою екологічного знання: психологія праці, інженерна психологія, ергономіка, соціальна психологія, поведінкова географія. Розвиток сфери промислового виробництва вимагав подальшої раціоналізації рухових операцій, оптимізації відносин у системах людина – машина, пошук нових шляхів пристосування знарядь і машин до можливостей людини і розширення адаптивних меж самої людини. Це привело до виникнення психології праці, одним із завдань якої є пошук шляхів поліпшення екологічних умов (зовнішнього середовища) на виробництві. Міцний зв’язок з галузями екологічного знання існує в інженерній та космічній психології. Вони мають важливе значення не тільки для раціоналізації автоматизованих систем, а й для їх проектування, де екологічні питання мають велике значення. Найближчим до екологічної психології напрямом є так звана поведінкова географія (behavioural geography), що утворилася на стику психології і географії й отримала по-

ширення за кордоном наприкінці 60-х років. Опис відносин між психологією і географією докладно висвітлені в праці Б. Душкова. Поведінкова географія, так само як і екологічна психологія, спирається на концепцію взаємодії людини й навколишнього середовища, коли людина розглядається з двох позицій: як суб'єкт діяльності, що формує навколишнє середовище; як суб'єкт, що реагує на впливи навколишнього середовища. Окремою частиною екологічної психології може бути представлена доволі самостійна галузь — психологія середовища, у рамках якої вивчається взаємодія між людиною і просторово-предметним середовищем її повсякденного оточення.

Варто зазначити, що вплив навколишнього середовища на різні структури людської психіки — це настільки широка галузь дослідження, що вона охоплює практично всі напрями психологічного знання [5, 130]. Так, Дж. Голд відзначає, що роль середовища в психології до недавнього часу майже незмінно обмежували соціальними і міжособистісними взаємодіями, приділяючи незначну увагу особливостям і характеристикам усього навколишнього матеріального середовища, в якому розгортається поведінка [6, 40]. Виникнення ряду еколого-психологічних напрямів компенсувало цей недолік.

Для побудови системи понять і для запобігання методологічної плутанини необхідно розрізнити цих два напрями (екологічну психологію і поведінкову географію), оскільки сфери їх інтересів значною мірою перетинаються. Екологічна психологія, як і поведінкова географія, працює у системі “людина – середовище”, чи, більш коректно — “людина – групи чинників середовища”. Викремлення екологічної психології в системі психологічних наук відбувалося паралельно зародженню й розвитку поведінкової географії, що увібрала і використовує чимало понять класичної психології. Умовно на перетині екологічної психології і поведінкової географії виокремлюють самостійну галузь — психологію середовища, що, найчастіше, розглядається в рамках екологічної психології. У працях багатьох авторів немає чітко ви-

значених меж між екологічною психологією і психологією середовища, іноді ці поняття використовуються як синоніми. Однак неправильно було б думати, що екологічна психологія є лише розширенням сфери діяльності традиційної психології. За словами Дж. Голда, екологічна психологія більш еклектична, вона характеризується більшою, ніж експериментальна психологія, орієнтованістю на нетрадиційні галузі досліджень, головним чином унаслідок того, що зустрічається з такими проблемами, яких у лабораторних умовах просто не існує.

Водночас, у 70-х роках ХХ ст. відзначається зростання кількості прихильників так званого “екологічного підходу” в психологічних дослідженнях. Екологічна парадигма описує повну структуру оточення; екологічність тут представлена необхідністю обліку в психологічному дослідженні усіх параметрів природного оточення. Розглядаючи екологічну орієнтацію в американській психології розвитку, Г. Бурменська відзначає, що до високо значущих з екологічної точки зору перемінних належать, наприклад, усі види життєвого простору дитини, виконувани нею соціальні ролі і функції, тривалість, напруженість та інші характеристики діяльності дитини в тих чи інших умовах, віках тощо [7, 155–157]. Спроби систематизації знань з екологічної психології, що робилися неодноразово, не дали задовільний результат. Дж. Голд, наприклад, пропонує до розгляду дві концепції: а) так звану “проблемну” К. Крайка, що вивчав засоби, за допомогою яких люди досягають цілісне фізичне середовище; б) концепцію Д. Альтмана, який виокремив три основні напрями вивчення просторових феноменів середовища. Зокрема, К. Крайк застосовує доволі цікаве поняття “образ середовища”, під яким мається на увазі повний опис усіх сторін навколишньої щодо людини обстановки в реальному світі; це поняття однаково придатне для застосування при розгляді особливостей міста, видів забудови чи просік у лісі. Для розуміння впливу того чи іншого образу середовища на людину, фахівцеві в галузі екологічної психології, на думку К. Крайка, доведеться мати справу з чотирма головними

проблемами: а) чиє саме сприйняття необхідно вивчати; б) яким постає перед спостерігачем образ середовища; в) які елементи поведінки спостерігача необхідно виявити і зафіксувати; г) які характеристики оточення важливі для поведінки. Спостерігачі, за К. Крайком, можуть бути як фахівцями, так і звичайними людьми. Середовище, уявлення чи спосіб ознайомлення представлені через: а) безпосереднє ознайомлення із середовищем; б) опосередковане ознайомлення — через моделі, малюнки, карти, кінофільми тощо; в) активізацію уяви. Види реакцій, в ідеалі, на думку К. Крайка, мають охоплювати весь спектр різних дій, що починаються за різних обставин. Найбільші труднощі виникають при розгляді проблеми розмірностей середовища. Пропонуючи робочу схему системи розмірностей середовища, К. Крайк визнає, що дотепер не існує послідовної системи їх виміру і класифікації. Виокремлені робочі критерії його схеми це: таксономія повсякденної мови, група об'єктних фізичних і географічних критеріїв, упорядковані знакові системи, модальні поведінкові атрибути, описові, ціннісні і прогностичні оцінки. Д. Альтман у своїй концепції виокремив три напрями (три вектори) досліджень у рамках психології середовища: а) феномени середовища, що досліджується, б) стадії проектування, в) просторові одиниці аналізу. Феномени середовища представляють деякий обмежений набір процесів, пов'язаних із задоволенням просторових потреб людини. Стадії проектування представлені кількома етапами — від складання загальної програми, безпосереднього проектування, до етапу оцінки, на якій проєктант оцінює успіх чи невдачу пропонуваного рішення. Аналізуючи концепції К. Крайка та Д. Альтмана можна відзначити, що вони визначили найбільш принципові напрями розвитку екологічної психології на стадії її зародження.

Окремим тематичним блоком можуть бути представлені концептуальні загальні праці, у яких еколого-психологічна проблематика розглядається в еволюційно-історичному контексті. Вони присвячені питанням формування екологічного світогляду, орга-

нізації, форм і методів екологічного навчання і виховання (освіти). Автори зазначених праць розкривають нерозривний зв'язок екологічної освіти з безпекою людства. Ці праці найчастіше міждисциплінарні; психологічний компонент у змісті цих праць присутній поряд з педагогічними, соціологічними, біологічними уявленнями.

Також цікавий тематичний блок утворюють праці А. Рижикова, в яких автор пропонує свій погляд на проблему екологічної взаємодії людина – природа. Зокрема, цей фахівець розглядає проблему відчуження природи і людини. Причину психологічного байдужого ставлення людини до природи автор пояснює феноменом відчуження в самому широкому сенсі цього поняття, і насамперед у відчуженні людини від результатів своєї конкретної праці [8, 60]. Розглядаючи особливості ставлення людини до природи в культурах різного рівня розвитку, він робить висновок, що на більш ранніх стадіях розвитку людського суспільства людина не відокремлювала себе від природи. Існування правил, законів, табу надійно охороняли рівновагу відносин із природою людини примітивної культури. У свідомості сучасної, відчуженої від природи і продуктів своєї праці, людини практично немає гальмуючих установок. Аналізуючи ставлення до природи народів країн високої культури, А. Рижиков робить висновок, що на тлі екологічного неблагополуччя залишається сподіватись тільки на загальний розвиток культури всього суспільства, хоча розвинена культура не є повною гарантією знищення феномена відчуження людини від природи. Досліджуючи сприйняття людиною заповідного, А. Рижиков припускає наявність психологічного феномена (специфічної поведінки), закладеного у генофонді ще з часів, коли наші предки не були людьми і вели своє життя в лісі на деревах. Змінювалися суспільно-соціальні форми життя людей, змінювалася економічна основа їхнього існування, але зберігався генофонд поведінки, що певною мірою визначає наше ставлення до окремих природних об'єктів.

Найвагомішою серед праць останнього часу в екопсихології є монографія В. Панова

“Экологическая психология: Опыт построения методологии” [9], де автор систематизує різні еколого-психологічні дослідження з таких напрямів, як: психологічна екологія, екологічний підхід до сприйняття, психологія навколишнього середовища, психологія екологічної свідомості. Як самостійна галузь психологічних досліджень розглядається екологічна психологія, в основі якої лежить розвиток психічної реальності у вигляді процесів зорового сприйняття руху і стабільності, психічних станів і їх природної динаміки, а також формування екологічної свідомості природоцентрованого типу. В. Панов засвідчує, що досвід побудови методології екологічної психології показує, що галузь її досліджень, об’єкт і предмет визначаються по-різному залежно від того, яка парадигма використовується як вихідна.

Підбиваючи підсумок проведеному дослідженню праць еколого-психологічного напрямку, можна відзначити, що діапазон досліджень достатньо широкий. Чимало праць можуть бути названі радше пошуковими, такими, що освоюють нову для їх авторів предметну сферу. Проте на теренах Східної та Південної Європи вже сформувалася потужна когорта дослідників в екологічній психології, що аналізують не лише конкретно-емпіричні явища проблемної галузі, а будують наукові методологічні конструкти, складають та ви-

дають підручники з екологічної психології, створюють навчальні програми з екологічної психології у вищій школі. Це є свідченням достатньо високого рівня розвитку цієї галузі психологічної науки, навіть і з огляду на її молодість.



Література

1. Общество и природная среда. Сборник. — М.: Знание, 1980. — 240 с.
2. Веснин В. Р. Популярная экономика природопользования. — М.: Наука, 1991. — 58 с.
3. Левин К. Определение понятия “поле в данный момент”. Психологическая экология // Хрестоматия по истории психологии / Под. ред. П. Я. Гальперина и А. Н. Ждан. — М.: Изд-во МГУ, 1980. — С. 141–144.
4. Большая Советская Энциклопедия. — М.: Изд-во Советская энциклопедия, 1975. — Т. 21. — 640 с.
5. Абрамова Ю. Г. Психология среды: источники и направления развития // Вопр. психол. — 1995. — № 2. — С. 130–137.
6. Голд Дж. Психология и география: Основы поведенческой географии. — М.: Прогресс, 1990. — 304 с.
7. Бурменская Г. В. Экологическая ориентация в современной американской психологии развития // Вопр. психол. — 1985. — № 4. — С. 155–162.
8. Рыжиков А. И. Природа и человек: психологические проблемы отчуждения // Вопр. психол. — 1991. — № 1. — С. 60–64.
9. Панов В. И. Экологическая психология: Опыт построения методологии. — М.: Наука, 2004. — 197 с.

Систематизовано основні теоретико-методологічні підходи до визначення поняття екологічної психології. Акцентовано специфіку аналізу екологічної проблематики в психологічній науці. Обґрунтовано модель теоретичного аналізу становлення та розвитку екологічної свідомості як специфічного об’єкта екологічної психології.

Систематизированы основные теоретико-методологические подходы к определению понятия экологической психологии. Акцентирована специфика анализа экологической проблематики в психологической науке. Обоснована модель теоретического анализа становления и развития экологического сознания, как специфического объекта экологической психологии.

The main theoretical and methodological approaches to the definition of environmental psychology is codified. The specifics of the analysis of environmental issues in psychological science is emphasized. Model theoretical analysis of formation and development of environmental consciousness, as a specific object of environmental psychology is justified.

Надійшла 6 березня 2013 р.

ПСИХОЛОГІЧНЕ СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), с. 139–144

Особливої актуальності для системи вищої військової освіти набуває вивчення наукових поглядів щодо визначення місця та ролі критичного мислення в системі підготовки фахівців, а також досвід його формування.

Наразі проблематика вивчення стану та можливих шляхів розв'язання психологічних проблем формування критичного мислення курсантів у процесі навчання у вищих військових навчальних закладах є одним з важливих напрямів дослідження не лише загальної та військової психології, а й військової педагогіки, адже зазначена складова підготовки сучасних курсантів є одним з ключових завдань освітнього процесу професійної підготовки майбутніх офіцерів. У цьому контексті особливої актуальності набуває вивчення наукових поглядів щодо визначення місця та ролі критичного мислення в системі підготовки фахівців, а також досвід його формування у системі вищої військової освіти.

Актуальність подібного дослідження зумовлюється такими причинами. По-перше, наразі практично ні в кого не виникає сумніву, що головним завданням навчального процесу у вищих військових закладах є формування та розвиток творчої особистості офіцера, який передбачає насамперед зрощування його мислення, зокрема логічного, критичного та творчого, а також формування свідомості та самосвідомості, морально-вольових якостей тощо. Зокрема, як аргументує В. Чебан, у процесі навчання важливо систематично тренувати розумові, психічні й фізичні сили курсантів (слухачів) вищих військових

навчальних закладів, причому з максимальною напругою, оскільки критичний підхід військовослужбовця до отримуваної в бойових умовах інформації, особливо щодо позиції супротивника, всебічна перевірка різних варіантів дії є обов'язковими компонентами військової діяльності [1, 46]. Зрозуміло, що за таких умов розвиток та вдосконалення навичок критичного мислення майбутніх офіцерів постає не лише важливим завданням психологічної підготовки, а й невід'ємною частиною більш широкого процесу формування професійних якостей майбутнього офіцера. По-друге, слід відзначити, що вивчаючи проблему формування військового інтелегента, чимало фахівців наголошують на тому, що сучасний світ став ще складнішим, біполярність соціальних систем змінилася багатовекторністю різних політичних сил, протистояння існуючих ідеологій вилилося в соціокультурну протидію цивілізацій, заснованих на різних філософських і релігійних цінностях, різних рівнях економіки і життя. Тому сучасна війна, у реальному чи віртуальному вимірі, — це “битва інтелектів”. Тому майбутнім військовим фахівцям необхідно надавати допомогу не лише в опануванні системою відповідних знань, умінь, навичок, а й в систематизації і класифікації цих знань, у згортанні й розгортанні інформації. Отже, не лише професія військового, а і його

повсякденне життя постійно вимагають реалізації креативної педагогіки, вироблення і закріплення навичок критичного мислення [2, 150]. Нарешті, по-третє, не можна не визнати того, що важливим складником усебічного розвитку особистості військовослужбовця, підготовки його до життя та військово-професійної діяльності є розумове виховання, яке нерозривно пов'язане зі спроможністю майбутнього військового до критичного мислення та критичної оцінки різноманітних ситуацій [3, 117–118]. Усе це гранично підвищує актуальність та теоретичну значущість вивчення цієї проблематики під кутом зору сучасного наукового дискурсу військової психології.

Вивчаючи сучасні теоретико-методологічні підходи до визначення поняття критичного мислення курсантів у науці військової психології, слід відзначити, що чимала кількість фахівців цілком визнає необхідність формування в курсантів у процесі навчання такого складу мислення, таких прийомів розумової діяльності, які дають офіцерові можливість усебічно вивчати індивідуальні особливості підлеглих, уміло розбиратися у проблемній ситуації, швидко вибирати необхідні засоби і методи вирішення конфлікту, бойового завдання тощо. Крім того, опанування та бойове застосування новітньої бойової техніки та зброї з елементами роботизації, комп'ютеризації потребує від особового складу високого інтелектуального рівня [4, 56–58]. У цьому зв'язку провідні фахівці відзначають, що бурхливе зростання інформаційних потоків загострило проблеми, які пов'язані з інтенсифікацією навчання курсантів вищих військових навчальних закладів. Розвиток бойової техніки передбачає, у свою чергу, розуміння майбутніми військовими фахівцями апаратних процесів, знання оптимальних умов функціонування новітньої апаратури. Це зумовило зростання ролі фундаментальних знань, когнітивних здібностей, інтелектуальних навичок курсантів.

Уміння всебічно проаналізувати причини тих чи інших подій, виділити головне, закономірне, абстрагуючись від випадкового, тимчасового, вимагає певної культури мис-

лення майбутнього військового фахівця, свідомого розвитку його розумових здібностей. Курсанти, які сьогодні проходять професійну підготовку у вищому військовому навчальному закладі, завтра, можливо, братимуть участь у несенні чергування в бойових або наближених до них умовах, коли виникнення екстремальних нетипових ситуацій вимагає від фахівця негайного прийняття рішення. Зокрема, І. Єфремов на одне з перших місць у системі професійної підготовки майбутніх військових спеціалістів ставить розвиток високих розумових здібностей, що включають у себе і навички критичного мислення. Щоб знаходити шляхи вирішення найскладніших оперативних і стратегічних завдань, висувати нові гіпотези та творчі ідеї, офіцер зобов'язаний володіти такими прийомами мислення, як абстрагування, аналіз і синтез, аналіз крізь синтез, узагальнення тощо. Професія потребує від сучасного військового фахівця здатності розпізнавати інформацію, що недоступна безпосередньому сприйняттю, спираючись при цьому на мінімум фактів. Особливого значення в цьому процесі набуває розумова навичка цілеспрямування діяльності та випередження ходу подій, визначення шляхів досягнення поставлених цілей, планування дій під час розв'язання бойових завдань, а також готовність до максимальної продуктивної розумової праці в умовах надзвичайної небезпеки і великих перевантажень [5, 49]. Разом з тим, особливістю військової фахової діяльності є наявність ситуацій, коли необхідно прийняти правильне рішення за короткий термін, причому в умовах часткової або повної невизначеності, тому суттєвою характеристикою офіцера є його спроможність володіти такою ситуацією, яка потребує від військового спеціаліста великої інтелектуальної напруги. Кожна припущена військовим спеціалістом помилка ускладнюється можливістю використання її супротивником, через що її негативні наслідки значно збільшуються. У цьому зв'язку здатність до передбачення, прогнозування є необхідним елементом професійної діяльності військовослужбовця. Як доводять результати наукових досліджень, переважан-

ня фази антиципації над фазою верифікації відповідає відсутності критичності мислення. Людина з несформованими навичками критичного мислення приймає імпульсивні рішення або рішення з ризиком. Урівноважені рішення свідчать про те, що людина володіє здатністю до адекватної критичної оцінки умов завдання. Обережні або інертні рішення приймаються людиною, у розумовій діяльності якої домінує оцінно-контрольна складова. Отже, значне переважання регуляторної фази над когнітивною відповідає догматичному або скептичному типу мислення.

Тут треба відзначити, що сприйняття ризику є важливою поведінковою характеристикою військовослужбовця. Так, військовослужбовці, які схильні до ризику, менше часу витрачають на прийняття рішень і готові приймати якісні рішення з меншою кількістю інформації. Догматизм є характерною рисою індивідів з обмеженим поглядом, які сприймають оточення як зосередження погроз, посилаються на авторитети як на абсолют і через це агресивно ставляться до товаришів по службі, виявляючи авторитарні риси характеру. Догматики не схильні до пошуку значного обсягу інформації, досить швидко в ухваленні рішення, але при цьому демонструють високий рівень упевненості в правильності й слушності прийнятих рішень [6, 217]. Критичність мислення військовослужбовця вченими сприймається ще й як комплексне усвідомлення явища, що пізнається, та виявляється у спроможності розкласти його на частини й інтегрувати, синтезувати висновки про предмет, що вивчається.

Доволі часто в сучасній військовій психології критичність мислення військовослужбовців пов'язується зі сферою розумового контролю за виконанням діяльності, що відбиває погляди фахівця на джерело чинників, що визначають його дії. У цьому аспекті вчені виділяють можливість як внутрішньої сфери контролю індивіда, яка притаманна так званім інтровертам, так і зовнішньої (екстраверти). Тому в інтровертів критичність мислення вище, оскільки особи із цим типом характеру краще контролюють свої

дії. Екстраверти ж, навпаки, віддають перевагу фаховій діяльності під директивним керівництвом. Критичність мислення як невідмінна передумова професійного становлення військових спеціалістів відображається в розроблених психограмах та професіограмах для військових спеціальностей (професій, штатних посад тощо). У цих документах насамперед звертається увага на формування у майбутніх військових професіоналів таких умінь: виділяти в наявній інформації істотні, головні моменти, необхідні для розв'язання проблеми; діяти нешаблонно, швидко приймати рішення в обставинах, що змінюються, бачити кілька можливих шляхів розв'язання проблеми і обмірковувати, вибирати найефективніший з них, розглядати проблему з кількох різних точок зору; мати незалежні й самостійні судження; робити висновки із суперечливої інформації, проводити аргументований критичний аналіз подій, явищ, вчинків; брати на себе відповідальність за ухвалені рішення та дії; правильно оцінювати оточуючих людей, виявляти їх сильні й слабкі сторони. Водночас, критичність мислення забезпечує високий рівень моральної свідомості й поведінки військового фахівця, критичне ставлення до своєї діяльності та дій інших людей.

Аналізуючи особливості мислення курсанта військових вищих навчальних закладів, слід наголосити, що для курсанта дуже важливо мати здатність критично оцінювати свою розумову діяльність. Курсанти, які разом із такими властивостями, як швидкість розв'язання розумових завдань, самостійність, гнучкість, володіють критичністю мислення, перш ніж висловити певну думку, здійснити дію, ретельно зважують їх зміст, що дає можливість уникнути помилок. Такі курсанти зважують думки, які першими прийшли в голову, і впевнено відкидають помилкові судження. Некритичність мислення характеризується відсутністю перевірки припущень, що виникають у свідомості, й поспішністю прийнятих рішень. Викладачі, інструктори повинні вчити курсантів спочатку добре подумати, зважити усі обставини, а лише потім діяти.

Загальний теоретичний аналіз наукової літератури в галузі військової психології переконливо свідчить, що критичне мислення, поряд з увагою, випереджальним відображенням дійсності, є основою такої важливої особистісної характеристики, як самоконтроль, і знаходиться з нею в тісному взаємозв'язку. Самоконтроль — це здатність випереджати думкою події й усвідомлювати можливі наслідки своїх дій і вчинків. На відміну від спостереження, що йде слідом за подіями, самоконтроль випереджає їх, робить навмисними. Якби молода людина здійснювала такий контроль за прийнятими рішеннями і зробленими вчинками, вона б менше припускалася помилок, поведінка її була б доцільнішою. А самокритичне ставлення до своїх вад веде до виникнення у свідомості образів бажаних якостей, притягальна сила яких є спонуканням до саморозвитку, самовдосконалення. Цей факт має особливе значення у самовихованні особистості військовослужбовця. Отже, з урахуванням усього зазначеного, можна стверджувати, що критичність мислення курсантів вищих військових навчальних закладів виявляється в наявності знань про сутність критичного мислення та його важливість у системі професійної підготовки, прагненні до вдосконалення розумової діяльності, зокрема позитивної мотивації до формування критичного мислення; рефлексії розумової діяльності, яка виражається в усвідомленні та регуляції ходу мисленнєвого процесу та прогнозуванні його результатів; знаходженні й униканні помилок у навчальній і майбутній професійній діяльності; нормативній компетентності та кмітливості як спроможності керуватися нормативними критеріями під час оцінювання результатів своєї та партнерської діяльності.

Ураховуючи те, що військова професійна освіта є складником загальнодержавної системи освіти, і те, що процес формування критичного мислення людини будь-якого віку має відповідати загальнодидактичним принципам, необхідно враховувати досвід формування критичного мислення особистості у процесі навчання в інших закладах освіти. Це вказує на цілий ряд сучасних освітніх техно-

логій, які доцільно використовувати з метою формування критичного мислення особистості. Як засвідчує педагогічна практика, у процесі лекційного навчання педагог звертає особливу увагу на формування в тих, хто навчається, наукового світогляду. У процесі ж самостійної роботи у курсантів розвиваються такі особистісні властивості, як самостійність мислення, організованість і цілеспрямованість у діях, наполегливість у подоланні труднощів, уміння працювати зосереджено й уважно, контролювати себе, опановувати різні способи розумових дій, розвивати пам'ять. Глибокому засвоєнню обговорюваних проблем сприяє колективне обмірковування, обмін думками, чітка постановка викладачем питань перед аудиторією і своєчасне підбиття підсумків виступів, стимулювання самостійних аргументованих виступів, відсутність нав'язливості й тиску авторитетом на учнів. У цьому зв'язку можна стверджувати, що розумову діяльність курсанта активізує застосування проблемного методу навчання, реалізація якого забезпечується насамперед чіткою постановкою питань, які вимагають від курсанта самостійного осмислення і вживання відповідних заходів щодо усунення тієї чи іншої несправності техніки, виходу зі складного становища. Необхідно домагатися від курсантів постійного самоконтролю своїх дій, аналізу причин помилок, яких вони припустились, прийняття самостійних рішень [7, 43–44].

Разом з тим, слід зазначити, що розвиток критичного мислення неможливий без формування у майбутніх військових фахівців навичок коректного, логічного мислення, адже молоді люди, які не володіють навичками критичного мислення, можуть прийняти інформацію як факт, не зробивши навіть спроби проаналізувати її. Проте засилля формальної логіки у навчальній інформації викликає формалізацію знань. Зайва деталізація запропонованої інформації призводить до того, що молоді люди не зорієнтовані на вибір конкретних точок зору з альтернативно можливих. А це, у свою чергу, є причиною пасивності особи у навчально-пізнавальній діяльності. Слід також звернути увагу на те, що

коли викладач і підручник виступають у ролі носіїв, виразників абсолютних істин, той, хто навчається, оперує у своїй розумовій діяльності тільки полярними категоріями. Зрозуміло, що така система надання інформації гальмує критичність мислення особистості. Необхідно організувати навчальний процес таким чином, щоб у майбутніх фахівців не пригнічувалося бажання розмірковувати, шукати рішення, висувати свої пропозиції та ідеї.

Отже, узагальнюючи результати проведеного дослідження, можемо зробити такі висновки. По-перше, суттєвим для вищої військової школи є той факт, що в процесі навчання курсантів необхідно не тільки і не стільки вчити сприймати навчальний матеріал, а й навчати їх вчитися, здобувати знання шляхом самостійного наукового пошуку. Для розв'язання цього завдання у навчальному процесі використовується дослідницький метод навчання, який реалізується в процесі виконання курсантами різноманітних робіт навчально-дослідницького характеру: підготовки доповідей і рефератів для семінарських і лабораторних занять, постановки і проведення експериментів, виконання курсових та дипломних проектів тощо. По-друге, особистісне і професійне становлення майбутнього військового фахівця, зокрема формування у нього критичного мислення, має розглядатися як процес закономірно побудованого системно-педагогічного керування діями курсантів, основними складниками якого виступають мотиваційно-спонукальний, когнітивно-пізнавальний, емоційно-мотиваційний, комунікативний та діяльнісно-творчий компоненти. По-третє, процес формування критичного мислення курсантів має відповідати основним вимогам підготовки військових фахівців до майбутньої професійної діяльності, серед яких потрібно виокремити: технологічність, спрямованість на практич-

ний результат, динамічність, проблемність, комплексність, контрольованість, здійсненність, можливість оптимального моделювання тактики військових дій. У цьому аспекті організація навчального процесу у рамках вищих військових навчальних закладів повинна враховувати використання прогресивних педагогічних технологій, сучасних засобів комунікації і автоматизації навчальної роботи науково-педагогічних працівників, а також діагностики рівня підготовки та оцінки успішності навчання курсантів: методів дистанційного навчання, тренувально-імітаційних засобів, автоматизованого контролю засвоєння знань і прищеплення вмінь, самоконтролю успішності навчання курсантів тощо. Розв'язання усіх цих завдань тісно пов'язане з проблемою формування критичного мислення курсантів.



Література

1. Чебан В. В. Военное образование: бюрократический и государственный подходы // Военная мысль. — 2004. — № 1. — С. 44–47.
2. Міщенко В. І. Формування інтелекту військового спеціаліста на засадах педагогічної творчості // Основні напрямки виховання військової інтелігенції у сучасних умовах: Матеріали наук.-практ. конф. вищих навч. закладів м. Харкова, 22–23 листоп. 2001 р. / Харк. військ. ун-т. — 2002. — С. 150–152.
3. Військове виховання: історія, теорія та методика: Навч. посіб. / За ред. В. В. Ягупова. — К.: Graphic&Design, 2002. — 560 с.
4. Педагогика: Учеб. пособие. — Х.: Харків. військ. ун-т, 1996. — 227 с.
5. Ефремов І. І. Авторитет воєначальника как социальное явление // Военная мысль. — 2004. — № 10. — С. 48–55.
6. Полікушин В. С., Явтушенко А. М. Основи управління і прийняття рішень у військовій справі: Навч. посіб. — Х.: Харків. військ. ун-т, 2001. — 324 с.
7. Корчемный П. А. Психология летного обучения. — М.: Воениздат, 1986. — 136 с.

Поглиблене дослідження факторів сприяння розвитку критичного мислення у курсантів вищих військових навчальних закладів створило підґрунтя для визначення поняття критичного мислення як фактора психологічної та професійної підготовки майбутнього військового. Систематизовано основні теоретико-методологічні підходи до вироблення та закріплення навичок критичного мислення курсантів.

Углубленное исследование факторов содействия развитию критического мышления у курсантов высших военных учебных заведений создало основу для определения понятия критического мышления как фактора психологической и профессиональной подготовки будущего военного. Систематизированы основные теоретико-методологические подходы к выработке и закреплению навыков критического мышления курсантов.

In-depth study of factors promoting the development of critical thinking in students of higher military educational institutions allows for a definition of critical thinking as a factor of psychological and professional training of the military. Systematizes the main theoretical and methodological approaches to the development and consolidation of critical thinking skills of students.

Надійшла 6 березня 2013 р.

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), с. 145–150

Стан соціально-психологічного клімату, ступінь його стимулюючого впливу на особистість можуть розглядатися як один з істотних показників ефективної діяльності керівника колективу, як сила його позитивного впливу на підлеглих.

Саме діяльність керівника, спрямовану на формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу, можна розглядати як регулятивну діяльність, якщо порівнювати її з діяльністю підлеглих. Гарні результати роботи своїх підлеглих керівник може отримати тільки в тому випадку, якщо вони мають знання, вміння, бажання та можливість працювати, позитивний настрій. Це необхідно для того, щоб їхні спільні зусилля були ефективними.

Практика свідчить, що працівник, який виконує свою роботу вперше, як правило, робить це сумлінно, аби позитивно себе зарекомендувати. Однак з часом інтерес до роботи зникає внаслідок багатьох причин: надмірне втручання в роботу з боку керівника, відсутність соціально-психологічної підтримки, нестача необхідної інформації для виконання службових обов'язків, незнання працівником результату своєї діяльності, неефективні рішення, що приймаються керівником у вирішенні службових проблем працівника, несправедлива оцінка результатів роботи керівником та колегами [1]. Стан соціально-психологічного клімату в колективі підприємств багато в чому залежить від умінь керівника застосовувати адекватні важелі впливу на підлеглих і регулювати його, а також від самих підлеглих, їх особистісних характеристик, таких як рівень розвитку синдрому “про-

фесійного вигорання”, емоційного інтелекту, асертивності, а також однакового розуміння та прийняття організаційних норм і цінностей, згуртованості в діях, уміння працювати в команді, уміння спілкуватися та ін. Ю. А. Шерковін підкреслював: “У феномені соціально-психологічного клімату реалізуються емоційні відносини, що склалися в колективі, доповнені емоційно забарвленими взаємними оцінками особистісних властивостей членів колективу, характером професійних і особистісних контактів, які сукупно впливають на емоційну сферу психіки людини, спонукаючи підйом до активної дії або, навпаки, знижують процеси життєдіяльності людини” [2].

Оцінка й аналіз соціально-психологічного клімату, його формування адекватними методами пізнання та перетворення є важливим аспектом управління трудовим колективом, оскільки в колективах зі сприятливим кліматом знижується плинність кадрів, рівень конфліктності їх членів, підвищується продуктивність праці. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є одним із важливих напрямів його удосконалення, які пов'язані з налагодженням міжособистісних стосунків співробітників, розвитком духовного, творчого потенціалу кожного члена колективу як унікальної і неповторної особистості, і сприяє розвитку колективу в цілому.

Процес такого розвитку супроводжується різноманітністю дещо суперечливих за своїм характером соціально-психологічних механізмів і наслідків. Це пов'язано зі зростанням складності, темпів і ритмів посадових обов'язків, а відповідно і соціально-психічної напруженості праці і всієї багатогранної життєдіяльності працівника. Також він може бути недостатньо підготовленим психологічно до постійно зростаючого рівня вимог соціально-психологічної культури міжособистісних стосунків [3].

Велику роль у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату відіграє культура емоційного ставлення людини до людини. У складному світі емоційної взаємодії людей виникає чимало протиріч, що супроводжуються не тільки ефектом співчуття, співучасті та взаєморозуміння, а й психологічними бар'єрами упередженості, неприйняття один одного та відчуження. Природно, що створення сприятливого соціально-психологічного клімату передбачає подолання цих бар'єрів психічної напруженості і супроводжує напруженість негативних емоцій, які можуть виникнути в процесі спілкування між людьми. Актуальність цього завдання визначається вагомістю того потенціалу прихованої творчої енергії особистості, який гальмується психологічними бар'єрами.

Основний напрям сучасних зусиль науковців та менеджерів на підприємствах пов'язаний із пошуком резервів активізації працівника, підвищенням ступеня його залучення до діяльності, яке досягається шляхом подолання різноманітних психологічних бар'єрів як предметної, так і комунікативної діяльності особистості чи колективу. На сьогодні основним соціально-психологічним інструментом такого залучення на практиці стають активні методи навчання, які спрямовані на вдосконалення структури та змісту соціально-психологічного клімату, зняття зайвої психічної напруги персоналу.

У зв'язку з цим особливого значення набувають питання побудови такої програми навчання, що запобігає розвитку психічної напруженості і формує сприятливий со-

ціально-психологічний клімат у колективі. Така програма, з одного боку, має забезпечити ефективну підготовку членів колективу, а з другого — проводити програмне навчання в максимально короткий термін з урахуванням зон найближчого розвитку кожного працівника, що розкривають потенційні можливості учасників, у межах яких вони можуть сприймати допомогу ведучого. Ефективність допомоги та засвоєння матеріалу залежить від широти зони найближчого розвитку.

У цьому випадку процес навчання спрямовується на розвиток здібностей до рівня специфічних умінь, знань або установок [4]. За допомогою програми навчання актуалізуються механізми соціально-психологічної регуляції колективу, які впливають на соціально-психологічні процеси і, безумовно, формують поведінку і відповідне ставлення між членами колективу. Процедура такої програми має бути спланована таким чином, щоб усі її учасники могли відчувати себе суб'єктами діяльності.

Програма передбачає можливість кожного учаснику навчання спробувати поступово застосувати здобуті нові знання на практиці та вводити нові знання у свій обіг наявних активних зразків поведінки, оскільки в умовах складних міжіндивідуальних вимог відповідних груп осіб неможливо одночасно змінити багато важливих характеристик поведінки. Отже, стає важливим вибір різноманітних завдань, особливо тих, що посідають центральне місце. Якщо ці завдання визначені правильно, то створюються сприятливі умови для більш швидкого та позитивного їх вирішення.

Механізм оволодіння, привласнення працівником накопичених знань, який забезпечує заключну та найважливішу стадію зміни поведінки, працює завдяки існуванню зони найближчого розвитку, тобто такої сфери, де більш вправний веде за собою розвиток менш умілого до тієї точки, після якої необхідність у його допомозі відпадає. Перехід від оволодіння знаннями до засвоєння цих знань здійснюється саме в рамках зони найближчого розвитку в процесі спільної діяльності ведучого й учасників.

Ведучий і учасники виявляються втягненими в багатовимірний простір, що складається з трьох взаємозв'язаних просторів: особистості ведучого, спільної діяльності з досягнення змін і спілкування, опосередкованих процесом програми [5].

Перед упровадженням програми навчання необхідно оцінити потребу організації у цьому заході. Необхідно провести аналіз існуючого та бажаного станів соціально-психологічного клімату у колективі, визначити причини проблем, що стоять перед колективом, спробувати знайти шляхи подолання й удосконалення стану в колективі, визначити резерви організації.

Особливістю програми навчання є уточнення уявлень про те, яких змін у колективі необхідно досягти, що необхідно запровадити, щоб сформувавши позитивний соціально-психологічний клімат і бути успішним працівником у такому колективі. Для цього програма навчання зосереджується на забезпеченні набуття необхідних знань, умінь і навичок, спрямованих на формування сприятливого клімату, здійснення оперативного контролю якості засвоєного навчального матеріалу, діагностику проблемних зон навчання, моніторингу переносу засвоєних знань, умінь і навичок у безпосередню діяльність працівників.

На відміну від інших навчальних форм, ведучий здійснює навчання в процесі спільної, організованої діяльності. Він так організовує навчальний процес, що учасники самі набувають необхідного досвіду, самостійно усвідомлюють цілі та завдання, намагаються прийняти навчальні цілі як власні, кожен учасник програми має змогу пережити, усвідомити й побачити ефективність та неефективність своєї поведінки.

З цієї причини ведучий програми навчання не дає своїх рекомендацій, коментарів і не оцінює правильність поведінки при виконанні окремих вправ. Навчальна програма складається зі спеціально розроблених і зв'язаних між собою міні-лекцій, рольових ігор, проблемних дискусій, тренувальних вправ тощо, які запропоновані в порядку зростання складності. Одним із важливих

завдань програми є навчання учасників спостерігати та коригувати свій вплив і ставлення до себе, до інших учасників, а також до ситуації у цілому. Усе це сприяє поліпшенню соціально-психологічної компетентності, накопиченню емоційного капіталу працівників підприємств.

Процеси та явища, що складаються при виконанні вправ, сприятимуть досягненню мети і при впровадженні програми можуть бути більш результативними, якщо ведучий зможе створити емоційно-активну, ненапружену атмосферу в групі. Одним із засобів створення такої атмосфери може бути вивільнення від формальних відносин по вертикалі.

Реалізація програми навчання складається з чотирьох етапів. Першим є етап попередньої підготовки. Він містить такі завдання: знайомство з керівником колективу, отримання загального уявлення про специфіку роботи, що виконується співробітниками, умови праці, рівень її організації; про характер взаємин між працівниками в процесі трудової діяльності, розробка програми дослідження та вибір об'єкта дослідження, визначення теми і мети як образу майбутнього результату; обговорення програми дослідження з членами колективу організації, визначення складу групи; визначення ресурсів; попередня діагностика членів колективу; формування проблеми, яку необхідно вирішити, завдання, а також робочої гіпотези; вибір методів пізнання і перетворення; складання плану, визначення блоків програми та занять на кожний блок; складання сценарного плану, написання короткого сценарію з зазначенням мети кожного заняття, всіх необхідних матеріалів.

При складанні програми навчання з формування сприятливого соціально-психологічного клімату необхідно попередньо проаналізувати:

- Специфіку діяльності колективу, яка полягає у розробці системи навчання. Необхідно системно розглянути складові соціально-психологічного клімату, що дозволяє узагальнити досвід найуспішніших колективів. На основі цього досвіду будуються цілі та завдання, а також формуються пріоритети членів колективу у навчанні.

На думку Е. С. Яхонтового [6], спільність бачення у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату має безліч переваг: потребує менше ресурсів для досягнення цілей, які стоять перед організацією; дає можливість заздалегідь передбачити розвиток ситуації і прогнозувати поведінку персоналу, завдяки чому збільшується його мотивація; зміцнюється зв'язок з колективом, організацією; удосконалюється компетентність співробітників і злагодженість у виконанні відповідальних завдань.

- Рівень розвитку синдрому “професійного вигорання” у працівників, що дає можливість виявити: наявність або відсутність відповідальності за результати своїх дій; інформаційне перевантаження мозку в поєднанні з дефіцитом часу на засвоєння та переробку відомостей, що безперервно надходять; невизначеність виробничих ситуацій; необхідність швидкого прийняття рішень та їх реалізації при дефіциті інформації; повсякденну рутину, що виражається в стандартності, соціальній оцінці — необхідності бути об'єктом спостереження й оцінювання як з боку колег, так і з боку адміністрації.

- Копінг-поведінку співробітників, що дає можливість визначити готовність членів колективу розв'язувати проблеми. Під цим видом поведінки розуміється здатність особистості пристосовуватись до обставин, певне вміння використовувати ресурси для подолання стресу.

- Характеристики соціально-психологічного клімату (інформованість, відповідальність, колективізм, організованість, відкритість, контактність, згуртованість).

По завершенні виконання всіх пунктів першого етапу попередньої підготовки складається зведений документ, який називається загальною характеристикою програми навчання. Цей документ має свою структуру, де відображаються такі пункти: завдання, гіпотези, цільова аудиторія, графік проведення занять, методи навчання, що застосовуватимуться, навчальні матеріали, керівник.

Другий етап передбачає безпосередню реалізацію змісту програми навчання (див. табл.). Кожен день програми навчання вклю-

чає три блоки: вступний, основний і завершальний. У перший день реалізації програми вступний блок передбачає знайомство й узгодження організаційних моментів. Надалі цей блок передбачає озвучування учасниками програми своїх переживань, побоювань і очікувань від реалізації наступного дня, висловлювання своїх пропозицій і думок.

Другий блок — основний — націлений на актуалізацію проблеми, оцінку рівня інформованості про проблему, пошук шляхів розв'язання проблеми, отримання інформації, розвиток практичних навичок. Завершальний блок сконцентрований на рефлексії робочого дня та завершенні роботи.

На етапі підбиття підсумків тренер-керівник складає звіт про виконання програми навчання, у якому проводить аналіз групової роботи і критичних ланок колективу. У випадку, коли ведучий був запрошений, він пише рекомендації керівництву з управління цим колективом.

Етап моніторингу передбачає проведення за спеціально розробленим алгоритмом процедури діагностики та аналізу стану соціально-психологічного клімату. Після чого можна визначити необхідність подальшого розвитку програми навчання персоналу.

Запропонована методика моніторингу стану соціально-психологічного клімату за допомогою діагностики стану персоналу та колективу підприємства дає змогу керівникові швидше реагувати на соціально-психологічні зміни на основі оцінки емоційного стану кожного співробітника і колективу в цілому, а також погодженості думок персоналу. Процедура моніторингу соціально-психологічного клімату колективу передбачає такі етапи: визначення мети моніторингу, визначення типу моніторингу, визначення методів моніторингу, збирання й обробка інформації, підбиття підсумків моніторингу та визначення необхідності впровадження програми навчання.

Другий етап “Визначення типу моніторингу соціально-психологічного клімату” дає можливість проводити як локальний, так і фронтальний моніторинг залежно від забезпеченості ресурсами.

Зміст програми навчання

Тривалість	Змістовні блоки	Методи, форми, технології, вправи	Примітки
День перший			
1. Роль соціально-психологічного клімату в організації, його сутність і зміст			
Вступний блок			
3 хвилини	Організаційні моменти		
1 хвилина	Представлення тренера		
10 хвилин	Обговорення мети і завдань тренінгу, режиму роботи групи	Групова дискусія	
10 хвилин	Знайомство з учасниками		
20 хвилин	Обговорення сподівань і побоювань учасників	Групова дискусія	Мета: робота зі страхами
10 хвилин	Обговорення правил роботи в групі	Групова дискусія	Мета: стандартизування та вироблення єдиного переліку правил для учасників групи
15 хвилин	Знайомство учасників між собою	Вправа “Знайомство різними засобами”	Мета: розслаблення учасників групи
30 хвилин	Представлення свого співрозмовника	Вправа. Робота в парах	Мета: вправа допомагає ближче познайомитися з учасниками групи
10 хвилин	Подолання зайвої напруги і об’єднання групи	Вправа “Молекули”. Учасники групи “Атоми” вільно пересуваються кімнатою під музику. За сигналом ведучого вони об’єднуються по двоє, потім по троє і т. ін. Наприкінці об’єднується вся група	Мета: знизити рівень напруги в групі, створити дружню атмосферу
Перерва			

На третьому етапі “Визначення методів проведення моніторингу” використовуються дві методики: перша передбачає розрахунок статистичного критерію і дає можливість оцінити однотайність сприйняття ситуації колективом, друга – використання методу “кольорового відображення емоційного стану”.

Збирання й обробка інформації здійснюється за допомогою анкет і щоденника настрою, кількість яких збігається з кількістю респондентів. Обробка інформації здійснюється на персональному комп’ютері з програмним забезпеченням Microsoft Office.

На етапі підбиття підсумків моніторингу та визначення необхідності впровадження програми навчання відбувається визначення відхилень обраними статистичними методами обробки інформації, здійснюється оцінка результатів методами наукового пізнання, визначається емоційний стан персоналу. Вибір і визначення програми навчання персоналу здійснюється за допомогою даних про можливості підприємства на сьогодні.

Отже, варто відмітити, що аналізуючи ефективність навчання, досліднику необхідно враховувати рівень актуального розвитку

та рівень ближчого розвитку окремо взятого працівника.



Література

1. Блинов А. О., Василевская О. В., Невежин В. П., Смоляков Н. В. Тренинг персонала: Учеб. пособие. — М.: КНОРУС, 2005. — С. 100.

2. Шорохов Е. В., Зотова О. И., Евсеичев В. И. и др. Социально-психологический климат коллекти-

ва: теория и методы изучения. — М.: Наука, 1979. — С. 41.

3. Парыгин Б. Д. Социальная психология: Учеб. пособие. — СПб.: СПбГУ, 2003. — С. 28–29.

4. Сартан Г. Н., Смирнов А. Ю., Гудимов В. В. и др. Новые технологии управления персоналом. — СПб.: Речь, 2003. — С. 83.

5. Блинов А. О., Василевская О. В., Невежин В. П., Смоляков Н. В. Тренинг персонала: Учеб. пособие. — М.: КНОРУС, 2005. — 496 с.

6. Яхонтовой Е. С. Эффективные технологии управления персоналом. — СПб.: Питер, 2003. — С. 72.

Наведено результати аналізу програм навчання щодо формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, що враховує етапи навчання.

Приведены результаты анализа программ обучения по формированию благоприятного социально-психологического климата в коллективе, который учитывает этапы обучения.

Reported results of the analysis of training programs for the formation of a favorable socio-psychological climate in the team, taking into account the stages of learning.

Надійшла 12 лютого 2013 р.