ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТА СОЦІОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТА СОЦІОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ



ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТА СОЦІОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Монографія

За загальною редакцією О. Льовкіної

Ірпінь
2022

УДК 378:[316.6+159.9
ББК 74.58
О 75

Рекомендовано до друку Вченою радою
Університету державної фіскальної служби України
(протокол № 14 від 23 листопада 2021 року)

Рецензенти:

Євдокимова Н., д-р психол. наук, професор, декан соціономічного факультету "ПЗВО Міжнародний класичний університет імені Пилипа Орлика";

Паращевін М., д-р соціологічних наук, провідний науковий співробітник Інституту соціології НАНУ.

Автори:

Льовкіна О. Г. (вступ, 2.1, 2.2, 2.3, висновки), Романюк Л. В. (1.1), Пєтухова І. О. (6.1, 6.2, 6.3), Богдановський І. В. (1.2, 1.3, 1.4), Войтенко О. В. (7.1, 7.2, 7.3), Заушнікова М. Ю. (3.1, 3.2, 3.3, 3.4), Корсун С. І. (4.1, 4.2, 4.3), Калениченко Р. А. (5.1.), Клевець Л. М. (8.3), Берташ М. І. (8.1, 8.2), Сковира О. П. (5.2).

О 75 **Особистісно-професійне становлення сучасної молоді: соціально-психологічні та соціологічні аспекти** : монографія / Льовкіна О. Г., Романюк Л. В., Пєтухова І. О., Богдановський І. В. Калениченко Р. А. та ін.; за заг. ред. О. Льовкіної. – Ірпінь : Університет ДФС України, 2022. – 318 с.
ISBN 978-966-337-657-8

У монографії проаналізовано проблему особистісного та професійного становлення сучасної молоді у поєднанні дослідження соціологічного середовища, в якому відбувається професійне та особистісне становлення молоді, соціально-психологічного аналізу механізмів соціалізації. Уточнено специфіку соціалізації особистості в сучасному глобалізованому світі в різноманітних контекстах, зокрема через аналіз спектра методик оцінки якості її готовності до конструювання професійної й особистісної життєвої стратегії.

Монографія буде корисною для широкого загалу читачів: здобувачів вищої освіти різних рівнів вищої освіти та спеціальностей, викладачів і всіх, кого цікавить проблематика особистісно-професійного становлення сучасної молоді.

УДК 378:[316.6+159.9
ББК 74.58

© Льовкіна О. Г., Романюк Л. В., Пєтухова І. О.,
Богдановський І. В., Калениченко Р. А. та ін., 2022

ISBN 978-966-337-657-8

© Державний податковий університет, 2022

ЗМІСТ

ВСТУП 5
РОЗДІЛ 1. СТАНОВЛЕННЯ СВІТОГЛЯДУ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ В УМОВАХ ДЕМОКРАТИЧНОГО СУСПІЛЬСТВА 10
1.1. Становлення цінностей особистості: концептуальна модель та її методологічний потенціал 10
1.2. Духовні пошуки сучасної молоді: основні суб'єктивні причини вступу до неорелігійних організацій 22
1.3. Специфіка діяльності і впливу неорелігійних організацій на молодь 28
1.4. Суб'єктивні наслідки участі молоді в неорелігійних організаціях та проблема соціально-психологічної реабілітації 40
РОЗДІЛ 2. ПРОЄКТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТРАТЕГІЙ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ 66
2.1. Теорії ефективної діяльності 66
2.2. Вплив аксіологічних пріоритетів на формування життєвих стратегій молоді 81
2.3. Професійне самовизначення сучасної молоді: соціологічний аспект 88
РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ ТРАЄКТОРІЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДІ: ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ЧИННИКІВ ТА УМОВ 102
3.1. Поняття про професійне становлення 104
3.2. Підходи до класифікацій та етапи професійного становлення 109
3.3. Міждисциплінарні підходи до вивчення змісту та чинників професійного становлення 118
3.4. Комунікативна компетентність як чинник професійного становлення молоді 124
РОЗДІЛ 4. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ МОЛОДІ 134
4.1. Теорія і практика професійного відбору 135
4.2. Критерії професійної придатності кандидата 143
4.3. Соціально-психологічні умови діяльності працівників Державної податкової служби України 147

РОЗДІЛ 5. ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З УРАХУВАННЯМ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ТА УМОВ ПАНДЕМІЇ 169

5.1. Врахування сучасних тенденцій педагогічної освіти в соціально-психологічному супроводі професійного становлення майбутніх фахівців. 169

5.2. Соціально-психологічний супровід професійного становлення майбутніх фахівців в умовах пандемії COVID-19 181

РОЗДІЛ 6. ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ 189

6.1. Феномен “емоційного інтелекту” 189

6.2. Компоненти емоційного інтелекту 191

6.3. Емоційний інтелект у професійному житті 210

РОЗДІЛ 7. РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ 220

7.1. Поняття про комунікативні здібності 220

7.2. Комунікативна компетентність та критерії її сформованості 224

7.3. Зміст та методи практичної роботи психолога з розвитку комунікативних здібностей особистості 229

РОЗДІЛ 8. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ 244

8.1. Вплив чинників та особливості психологічних механізмів внутрішньоособистісних конфліктів 245

8.2. Дослідження внутрішньоособистісних конфліктів студентів у період навчання 255

8.3. Умови збереження психологічного здоров’я молоді 274

ВИСНОВКИ 308

ВСТУП

Проблеми особистісного та професійного становлення сучасної молоді, їх соціально-психологічний та соціологічний виміри є надзвичайно важливими на цьому етапі розвитку українського суспільства. Системна криза сучасності, як економічна, так і соціально-політична, загострення міжнародних відносин, глобальні екологічні потрясіння, події, викликані пандемією, вимагають створення більш ефективних підходів до організації людської життєдіяльності. Особливо вразливою у такому контексті є молодь. Тому насамперед мають вдосконалюватися соціальні інститути, які безпосередньо беруть участь у соціалізації молоді, – освіта та виховання. Необхідність боротьби з негативними процесами сучасності зумовлює підвищення уваги до проблеми організації діяльності, виникає саме під час серйозних криз, які випадають на долю людства. Саме кризи і є свідченням того, що вироблені за попередній період методи діяльності вже не відповідають сучасним реаліям.

Проблемам становлення молоді приділяло увагу чимало дослідників як минулого, так і сучасності. Унікальність монографічного дослідження полягає у поєднанні як соціологічного дослідження середовища, в якому відбувається професійне та особистісне становлення молоді, так і соціально-психологічного аналізу механізмів її соціалізації. Результатом такого поєднання стало, з одного боку, розуміння новацій сучасного соціуму, з другого, – отримання практичних висновків щодо проблем психологічного характеру та їх можливого вирішення.

Метою дослідження є розробка науково-практичних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення технологій особистісно-професійного становлення сучасної молоді.

Відповідно до мети дослідження у монографії поставлені такі завдання:

– сформулювати розуміння цінностей як об’єктів, що мають важливе значення для індивідуального і групового благополуччя;

– здійснити спробу моделювання становлення цінностей особистості в просторі соціалізації через парадигму соціального простору теорії Бурдьє;

– визначити ключові компоненти структурно-функціональної моделі становлення цінностей;

– дослідити аксіологічні тенденції в сучасному суспільстві, що впливають на особисте та професійне становлення молоді;

– з'ясувати положення спектру теорій ефективної діяльності;

– виявити специфіку сучасного ринку праці та шляхи адаптації молодих людей до цих нових реалій;

– визначити стратифікаційні новації сучасності, що впливають на побудову життєвих стратегій сучасної молоді;

– уточнити вплив формування рентного суспільства на особисте та професійне становлення молоді, виявити основні соціальні та економічні наслідки переходу від суспільства соціального та суспільства масового виробництва до рентного суспільства;

– здійснити теоретичний аналіз сучасних підходів до проблеми професійного відбору та визначення професійної придатності фахівців;

– розкрити та систематизувати існуючі у науково-методологічній практиці види та принципи професійного відбору;

– систематизувати критерії та принципи професійної придатності кандидатів до відповідних професій та видів робіт;

– дослідити соціально-психологічні умови діяльності працівників податкової служби;

– визначити фактори, які характеризують умови та психологічні особливості професійної діяльності працівників податкової служби;

– здійснити теоретичний аналіз наукових уявлень щодо сутності та змісту понять "професійне становлення", "професійний розвиток" та "особистісний розвиток";

– розкрити особливості різних класифікацій професійного становлення особистості;

– проаналізувати зміст, умови та чинники професійного становлення молоді з позицій різних наукових підходів;

– розкрити зміст комунікативної компетентності як важливого чинника професійного становлення молоді;

– розкрити особливості врахування спеціалістами сучасних тенденцій педагогічної освіти в соціально-психологічному супроводі професійного становлення майбутніх фахівців у закладі вищої освіти;

– дослідити особливості та основні завдання соціально-психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців в умовах пандемії;

– визначити теоретичні засади феномену “емоційний інтелект”; уточнити особливості формування емоційної компетентності на різних вікових етапах;

– систематизувати об’єктивні і суб’єктивні чинники, що впливають на формування емоційного інтелекту; обґрунтувати діагностичні методики, спрямовані на діагностику емоційного інтелекту; проаналізувати технології розвитку складових емоційного інтелекту;

– систематизувати сучасні уявлення про комунікативні здібності особистості в контексті її професійного успіху;

– визначити зміст поняття “комунікативна компетентність“ та критерії її сформованості;

– з’ясувати зміст та методи практичної роботи психолога з розвитку комунікативних здібностей особистості;

– проаналізувати особливості внутрішньоособистісних конфліктів;

– дослідити внутрішньоособистісні конфлікти у студентів у період навчання.

Об’єктом дослідження став особистісно-професійний розвиток сучасної молоді, а його *предметом* виступили соціологічні та психологічні проблеми розвитку сучасної молоді.

Наукова значимість результатів дослідження полягає у проведеному аналізі умов особистісно-професійного розвитку сучасної молоді, уточненні специфіки її соціалізації в сучасному глобалізованому світі в соціальному, соціологічному та психологічному контекстах, застосуванні спектру методик оцінки якості її готовності до конструювання професійної й особистісної життєвої стратегії.

Практичне значення отриманих результатів полягає у розробці і впровадженні в практику основних положень, висновків, пропозицій та рекомендацій за результатами проведеного дослідження, що сприятимуть підвищенню якості професійної підготовки сучасної молоді й розвитку її особистісного потенціалу.

Робота складається зі вступу, восьми розділів, висновків й переліку літератури до кожного розділу.

У розділі 1 “Становлення світогляду сучасної молоді в умовах демократичного суспільства”, який підготували Романюк Людмила Василівна, Богдановський Ігор Валерійович, висвітлюються концептуальна модель та методологічний потенціал становлення цінностей особистості; духовні пошуки сучасної молоді, суб’єктивні причини

вступу молоді до неорелігійних організацій, особливості їхнього впливу на свідомість та наслідки цієї участі для особистості; проблема соціально-психологічної реабілітації молоді.

У розділі 2 "Проєктування професійних стратегій сучасної молоді", що підготовлений Льовкіною Оленою Геннадіївною, проаналізовано теорії ефективної діяльності; визначено вплив аксіологічних пріоритетів на формування життєвих стратегій молоді; представлено соціологічний аспект професійного самовизначення молоді в умовах сьогодення.

У розділі 3 "Основні траєкторії професійного становлення молоді: підходи до вивчення чинників та умов", підготовленим Заушніковою Мариною Юріївною, висвітлено поняття "професійне становлення"; проаналізовано підходи до класифікації та етапи професійного становлення; представлено міждисциплінарні підходи до вивчення змісту та чинників професійного становлення; охарактеризовано комунікативну компетентність як чинник професійного становлення сучасної молоді.

У розділі 4 "Актуальні питання професійної орієнтації молоді та професійного відбору", підготовленим Корсуном Сергієм Івановичем, висвітлено теорію і практику професійного відбору; окреслено критерії професійної придатності кандидатів на заміщення вакантних посад; визначено соціально-психологічні умови дільності працівників.

У розділі 5 "Особливості соціально-психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців з урахуванням сучасних тенденцій педагогічної освіти та умов пандемії", підготовленим Калениченком Русланом Арсеновичем, Сковирою Олегом Петровичем, обґрунтовано важливість урахування сучасних тенденцій педагогічної освіти та соціального супроводу професійного становлення майбутніх фахівців; проаналізовано особливості соціально-психологічного супроводу професійного становлення молоді в умовах пандемії COVID-19.

У розділі 6 "Емоційний інтелект як складова професійної підготовки здобувачів вищої освіти", підготовленим Пєтуховою Іриною Олексіївною, представлено й охарактеризовано феномен "емоційного інтелекту", його компоненти та важливість для особистісного і професійного життя особистості, подана програма навчальної дисципліни "Емоційний інтелект у бізнесі", спрямована на формування емоційної

компетентності у здобувачів вищої освіти за спеціальністю 053 “Психологія” з урахуванням складових емоційного інтелекту (самоусвідомлення, саморегуляція, мотивація, емпатія, соціальні навички).

У розділі 7 “Розвиток комунікативних здібностей як умова професійного успіху”, підготовленим Войтенко Оленою Василівною, здійснено аналіз поняття “комунікативні здібності”, визначено критерії сформованості комунікативної компетентності сучасної молоді; подано зміст та методи практичної роботи психолога в контексті розвитку комунікативних здібностей особистості.

У розділі 8 “Соціально-психологічні детермінанти внутрішньоособистісних конфліктів здобувачів вищої освіти та шляхи їх подолання”, підготовленим Берташ Марією Ігорівною, Клевець Любов’ю Миколаївною, розкрито вплив психологічних механізмів внутрішньоособистісних конфліктів на особистість; надано результати емпіричного дослідження внутрішньоособистісних конфліктів у здобувачів вищої освіти під час навчання у закладі вищої освіти; проаналізовано умови збереження психологічного здоров’я сучасної молоді.

РОЗДІЛ 1
СТАНОВЛЕННЯ СВІТОГЛЯДУ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ В УМОВАХ ДЕМОКРАТИЧНОГО СУСПІЛЬСТВА

1.1. Становлення цінностей особистості: концептуальна модель та її методологічний потенціал

Життя в сучасному і швидко мінливому світі вимагає наявності внутрішньої координації як основи забезпечення узгоджених дій і планованої поведінки. Така координація включає в себе цінності як принципи життя людини, які можуть керувати її діяльністю. Цінності є точкою відліку для всіх дій, вбудованих у повсякденний досвід і поведінку [7; 10].

Цінності вважаються типово соціальним феноменом, яким позначаються предмети, речі, властивості і відношення в реальному світі, ідеї, норми, цілі й ідеали, явища природи і суспільні явища, які створені чи не створені людиною, але спрямовані на соціальний прогрес і розвиток людської особистості.

Проведений аналіз наукової літератури з питання визначення цінностей показує, що категорія "цінність" є спільною для філософії, соціології, психології та інших гуманітарних і соціальних наук. Природно, що єдиного визначення немає і бути не може, адже кожна наука досліджує специфічний для неї аспект цінностей і ціннісних орієнтацій. Однак результатом аналізу поглядів науковців має стати висновок про те, що цінності людини є основною "максимою" особистості, змістом її психологічної культури, індивідуально інтегрованою частиною духовних загальнолюдських принципів. Ціннісні орієнтації, у свою чергу, постають феноменом людської поведінки.

На підставі цього метою такої розвідки є створення структурно-функціональної моделі, яка вбачається необхідною для підвищення ефективності виявлення й самоуправління процесом становлення цінностей особистості як суб'єкта власного розвитку.

Відповідно до цього завданням виступає розвиток концепції, що ґрунтується безпосередньо на осмисленні вітчизняних практик соціалізації особистості в університеті, родині та просторі професійного життя, її інтеграції в соціально-політичне, економічне життя.

Існуючі сучасні моделі соціалізації, зокрема в університетському просторі, реалізовані за кордоном, безпідставно вважати легко адаптованими в нас.

Концептуальний аналіз головних теоретичних підходів до розуміння цінностей засвідчує необхідність усвідомлення, що обраний об'єкт дослідження являє собою складний психологічний феномен, який відбиває культурні й ідеологічні межі між суспільством, соціальними групами у ньому та особистістю.

У цьому дослідженні сформульоване й викладене розуміння цінностей як об'єктів, що мають важливе значення для індивідуального і групового благополуччя. Ціннісні орієнтації ж – це психологічний механізм диференціації особою об'єктів оточуючої дійсності та вибір серед них особистісно значущих, відповідно до рівня сформованості в людини, загальнолюдських цінностей, тобто це інструмент диференціації цінностей групи чи іншої соціальної спільноти, здійснення особистісного вибору відповідно з об'єктивними цінностями людини. Ціннісні орієнтації, як і цінності, є елементами внутрішньої структури особистості людини. Вони закріплені в її життєвому досвіді за допомогою психологічних механізмів інтересу, оцінки і самооцінки, вони – суб'єктні. Культуру, в якій живе особа, ціннісні орієнтації відображають суб'єктно. Вони впливають на розв'язання постійних конфліктів у сфері мотивації, визначають якісну специфіку здібностей. Від них залежить зміст пам'яті та мислення людини, вибір провідних життєвих стратегій. Кажучи метафорично, цінності – об'єктивно існуюча територія, а ціннісні орієнтації – її план, карта. Щоб потрапити в потрібне місце, краще скористатися планом-картою, яка відповідає цій місцевості. Іншими словами, зустріч із цінністю (ціннісна ситуація) неможлива без наявності відповідної ціннісної орієнтації.

Ціннісні орієнтації, виконуючи селекційну функцію особистості, мають значний вплив на інші функції: цілепокладання, прогнозування, планування, самоорганізацію, контроль і корекцію, комунікацію. Вони є чинником, що регулює і частково детермінує мотивацію.

Ціннісні орієнтації визначають поведінку, тобто виконують функцію цілеспрямованості поведінки, а також забезпечують системотвірну функцію в структурі особистості. У психологічному плані вони виступають у вигляді принципової спрямованості на життєві цілі й конкретні ідеали. Якщо цінності є психологічною основою рішень про смисл життя, то ціннісні орієнтації визначають шляхи його реалізації.

Становлення цінностей як складової психологічної структури людини відбувається у процесі розвитку її особистості за загальними принципами і закономірностями психічного розвитку. Серед загальних принципів психічного розвитку вагому роль у процесі становлення цінностей відіграють принципи стійкої динамічної нерівноваги, взаємодії тенденції до збереження і зміни, диференціації-інтеграції, а також закономірності нерівномірності й асинхронності, смислитивності, кумулятивності розвитку і дивергентності-конвергентності в процесі розвитку.

На становлення цінностей особистості можливі певні впливи спадкових структур, колективного несвідомого і результатів інтелектуального, морального, емоційного та соціального розвитку. Проте одним з основних джерел їх становлення є соціальна ситуація людини, на яку вона впливає залежно від інтересу, власного рівня зрілості, а також і від рівня сформованості ціннісних орієнтацій.

Ідея становлення як закономірного (а тому прогресивного) ускладнення системної організації властива, насамперед, відкритим системам [4, с. 157–164].

Становлення цінностей розуміється як виникнення, поява значущого в процесі розвитку особистості, що означає зміни у її власному внутрішньому світі за рахунок зовнішніх впливів і власної діяльності людини [6, с. 245–256]. Вони часто приймаються від середовища, або, як це спостерігається у випадку цінності зворотного напряму, змінюються у напрямі від особистості до середовища (прикладом є ситуація, коли людина відмовляється від ідентифікації з сімейними цінностями чи цінностями культури).

Це тлумачення засновано на вивченні цінностей людини, її діяльності, спрямованій на становлення цінностей, і базується на теорії становлення особистості Г. Олпорта [9].

Досі є актуальним питання про причини розвитку особистості (Stern 1923; Hartman 1951; Франкл, 1990; Фромм 1992; Князєва і Курдюмов 1994; Романюк 2004; Клочко 2007). Якщо розвиток є переходом можливості в дійсність, тоді потенціал для розвитку особистості визначає можливість такого розвитку. Це відбувається в тому просторі, який пропонує реальну можливість для такого розвитку.

Припускаємо, що ціннісний фактор “відкритість до змін” [11; 12; 13] є фундаментальним для розвитку людини, становлення особистісних цінностей через взаємодію (інтеракцію) в університетському,

професійному, родинному просторах. Становлення є властивістю відкритих (у переході) ціннісних систем у просторі, де цінності від смислів генеруються синергією. Якщо цінність відкритості до змін є основою людського розвитку, оскільки особи з таким "ціннісним багажем" можуть стимулювати зміни, інновації та вести за собою інших, то розглянемо це як причини розвитку.

У пошуках шляхів створення такої концепції сконструйовано структурно-функціональну модель становлення цінностей особистості у просторі соціалізації, ґрунтуючись на надбаннях соціології. Простір соціалізації там розуміється сьогодні як система соціалізації, змістом якої виступають явища і процеси, що досліджуються, і компоненти якої взаємозв'язані. Університетський простір соціалізації конфігурується відносинами з приводу освіти [8], професійний – трудовими, а родинний – відносинами родинними.

Саме на тлумаченні просторової організації суспільства як втілення в ньому соціальних структур зробив акцент П. Бурдьє [2]. Він прагнув поєднати структуралізм і конструктивізм у своїй концепції, спробувавши вибудувати таку теорію, яка дає можливість повного і системного аналізу суспільства, його структури і яка підтвердила свою дієвість при поясненні соціальних процесів, що відбуваються як у країнах західної демократії, так і в посткомуністичних державах.

Застосувавши структуралістський підхід, П. Бурдьє стверджує, що у соціальному просторі існують об'єктивні структури, незалежні від свідомості та волі агентів, здатні скеровувати їх на діяльність або уявлення. "Соціальні структури існують одночасно і як реальність, яка дана через розподіл матеріальних ресурсів і засобів присвоєння престижних у соціальному плані благ і цінностей; і як реальність, що існує в уявленнях, у схемах мислення і поведінки" [2]. Соціальний простір формулюється ним як структура позицій агентів у багатовимірному просторі соціальних ознак та відношень (соціальних практик) між ними, а фізичний – як територіальна організація суспільства, яка визначається сукупністю місць із різною забезпеченістю ресурсами (капіталами). Структуризація багатовимірного соціального простору намагається перенестися на тривимірний простір реального позиціювання індивідів, фірм, знаків. Тому теоретично кожне поле може задати свої координати організації фізичного простору, але практично всі вони взаємно підпорядковуються і утворюють єдину

ієрархічну структуру фізичного простору для того чи іншого випадку. Для використання методологічного потенціалу структуралістського конструктивізму, у версії П. Бурдьє важливим є положення, що у самому загальному вигляді соціальна наука коливається між двома, на перший погляд, несумісними точками зору – "об'єктивізмом і суб'єктивізмом" [2].

Образно простір становлення цінностей особистості можна уявити таким чином (рис. 1.1):



Рис. 1.1. Візуалізація простору становлення цінностей особистості

Рисунок 1.1 показує внутрішню сферу як психологічний простір, що переходить у культурний і складається з тих індивідуальних компонентів особистості, які відображаються у бажаннях, поведінкових потенціалах і очікуваннях щодо сприйнятих ситуацій. Цей простір об'єднаний з тими фізіологічними аспектами, які впливають на людську індивідуальність і відтіняють культурний простір через культурну матрицю, яка перетворює всі стимули, що досягають психологічної сфери. Компоненти цінностей і смислів культурного простору відтак є одночасно і компонентами психологічного простору в тому смислі, що всі стимули, які стають об'єктами перцепції, завантажені смислами,

цінностями та орієнтацією на них. Вони – компоненти цінностей і смислів, які культурна матриця особистості черпає із зовнішнього світу. Психологічний простір поступово стає культурним, оскільки простір все більше соціально залучає особистість у світ загальних цінностей, зовнішньої культури, в яку суб'єкт індивідуально включений з народження, оскільки об'єднана із цим простором соціальна дійсність розділяє ті ж самі компоненти цінностей.

Соціальний простір також простягається поза його межами і охоплює, зокрема, ціннісні компоненти статусу, багатства, влади і престижу тощо. Нарешті, існує простір середовища, що охоплює виміри нашого повсякденного світу непсихологічного, біофізичного характеру, соціокультурні засоби та геофізичне середовище. Така чотиривимірна екологія, що тягнеться поза психосоціальною сферою, виступає верховним суб'єктивним простором, включаючи зовнішній світ, який суб'єкти ділять з іншими, де перетинаються різноманітні біосфери всіх живих істот. Рисунок 1.1 показує в лініях окремі простори, їх відмінності й сутності, що, по суті, виступає тільки аналітичним пристроєм, засобом для аналізу. Насправді ж ці простори об'єднані і немає ніяких чітких відмінностей між ними, але тільки штриховки, суміші, області відносної важливості. Тобто фактично існує один простір, простір життя у його різноманітних вимірах. Простір, який можна було назвати незграбно як еко-психо-соціокультурний простір, є багатовимірним простором, у межах якого суб'єкти одночасно розташовані й фізично, і психологічно, і соціокультурно як соціокультурні агенти, і як актори з їх цілями. У центрі цього простору динамічні спонукання особистості, відносини і почуття, почуття власної гідності та самоактуалізація, феноменальна залежність і практична свобода. Цей динамічний простір визначає особистісні цінності та смисли, організовує групи (університети, родини, держави). Нарешті, цей простір змішується з навколишнім середовищем, конструюючи простір життя – людство у його багатокомпонентній структурі та прихованих функціях. І все ж залишається можливість перераховувати просто компоненти цього простору. Рухаючись від внутрішнього світу особистості до зовнішнього, виявляються компоненти, що визначають наші спонукання, характер, здібності, смисли і цінності, що творять філософію, релігію, науку, мову, закон, етику і мистецтво. Далі виявляємо ціннісні

компоненти статусу, багатства, влади і престижу, з одного боку, і благополуччя інших та доброзичливості – з другого, або цінності відкритості до змін чи консерватизму.

Моделювання у соціально-психологічних дослідженнях визначається як процес створення моделі, дослідження якогось об'єкта шляхом побудови і вивчення його моделі. Формальна система, еквівалентна реальному об'єктові, виступає моделлю цього об'єкта. Пізнати – означає зрозуміти об'єкт, що вивчається настільки, щоб можна було створити модель, яка найбільш точно зберігає характеристики об'єкта. Зокрема, фахівці з математичного моделювання визначають модель як матеріальний чи уявний об'єкт, який у процесі пізнання (вивчення) заміщає об'єкт-оригінал, зберігаючи деякі важливі для дослідження типові риси [3].

Загалом у науці широко використовується метод модельного пояснення для вирішення дослідницьких завдань. Для реалізації задуму нашого дослідження використовували метод проєктного моделювання, за допомогою якого зроблено спробу проєктування становлення цінностей у просторі соціалізації (університетському, професійному, родинному) як об'єкті дослідження через загальновідомі парадигми соціальної теорії. Проєктована модель становлення цінностей у соціальному просторі слугує орієнтиром для розуміння феноменології цього процесу.

У цьому напрямі нами була зроблена спроба конструювання моделі, що відображала б загальні структурно-функціональні зв'язки становлення цінностей особистості в університетському, професійному та родинному просторах. Схематично взаємозв'язки між компонентами цієї моделі зображені на рисунку 1.2. Як у перспективі кола перетворюються в еліпси, так можна уявити психологічний, культурний, соціальний простори, що взаємопереходять один в інший і впливають на університетський, професійний та родинний простори, соціалізуючи своїми зв'язками особистість, яка там перебуває.

Особистісними цінностями стають ті смисли, щодо яких особистість як суб'єкт самовизначається. У площині емпіричних досліджень конструктивна роль особистісних цінностей найбільш явно виступає у інтерпретаціях моральних рішень і процесах особистісної регуляції прийняття рішень (інтелектуальних, поведінкових). У них суб'єкт реалізується на рівні цілісного Я, що припускає свідомий і відповідальний вибір

не тільки як зовні заданих альтернатив, але і досягнутого потенціалу саморегуляції як внутрішньої динаміки руху мотивів, цілей і смислів. Якщо припустити, що особистісні цінності виступають специфічною формою функціонування смислових утворень в особистісних структурах, то можна вказати їх психологічні корені: вони формуються і проявляються саме в актуальній регуляції рішень суб'єкта про його переваги. Так, особистісні цінності функціонують як певний рівень розвитку або актуалгенезу смислових утворень особистості. Перехід від особистісних смислів до особистісних цінностей передбачає здійснення суб'єктом спеціальної активності одночасно пізнавального й особистісного характеру, оскільки у ній важко розвести окремо когнітивні й особистісні зусилля, спрямовані на освоєння людиною свого внутрішнього світу. Отже, можна стверджувати, що становлення особистісних цінностей пов'язане з динамікою процесів усвідомлення, що включають різні види вербалізації і зміщення пізнавально-особистісних зусиль на власну смислову сферу. Це становлення включає як мінімум дві складові – утворення особистісних смислів та особистісних цінностей. Уявлення про формування смислових утворень невід'ємні від аналізу реальної життєдіяльності особистості і вже традиційно пов'язані з такими моментами динаміки смислоутворення, як ієрархізація мотивів, вирішення завдань щодо смислу, особистісні вибори, особистісний конфлікт [1; 5].

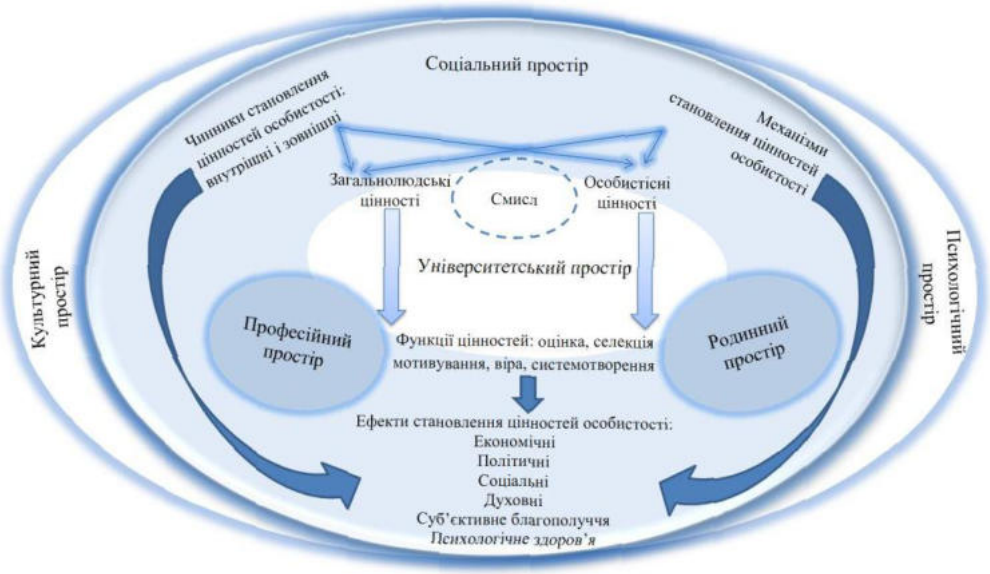


Рис. 1.2. Модель становлення цінностей особистості

Структурно модель акцентує увагу на взаємозв'язках і взаємозалежностях загальнолюдського, соціального і особистісного, а саме – загальнолюдські цінності впливають на соціальний простір, де особистість соціалізується, прилучаючись до цінностей, і на особистісні цінності, що вже мають певну ієрархію в періоді переходу у доросле життя. Цей взаємозв'язок і взаємовплив у становленні цінностей особистості в університетському (родинному, професійному) просторі соціалізації проявляється під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників та механізмів у відповідних ефектах цього процесу.

Аналізуючи структурно-функціональну модель становлення цінностей особистості, необхідно зупинитися на розгляді функцій цінностей та провідних механізмів здійснення процесу їх становлення.

Отже, з огляду на дані теоретичних та емпіричних розвідок вітчизняних і зарубіжних дослідників, основними вважатимемо такі функції цінностей:

1) *оціночна функція.* Це перша і у ракурсі семантики самого терміна "цінність", провідна функція. Цінність – це психологічне утворення, яке допомагає людині здійснювати оцінку елементів та подій навколишнього середовища, у тому числі – соціального, та робити висновки про їх відношення до власного внутрішнього світу у вимірах "моє – не моє", "добре – погано", "подобається – не подобається" тощо;

2) *селективна функція.* Ще одна функція цінностей – це здійснення відбору потрібних, особистісно значущих елементів світу та відділення їх від непотрібних та таких, що не є значущими для внутрішнього світу людини. Людина асимілює лише "своє", співвідносне з її особистісною специфікою та дисимілює "чуже", яке уявляється їй зайвим, непотрібним або навіть шкідливим;

3) *мотиваційно-смислова функція*. Процес вибору "цінного" та відторгнення "нецінного" складає основу мотивації людини. Можливість реалізувати цінність вмотивовує до здійснення осмисленої цілеспрямованої діяльності з реалізації особистісно значущих смислів. Варто зазначити, що відторгнення "антицінності" також містить мотиваційний потенціал, оскільки є діяльністю, пов'язаною із ціннісним становленням та з реалізацією цінності, протилежної антицінності;

4) *системотвірна функція*. Цінності є системотвірними принципами організації внутрішнього світу людини. Конкретизуючись у ціннісних орієнтаціях, вони виступають у вигляді принципової

спрямованості на життєві цілі й конкретні ідеали. Вони є психологічною основою рішень про сенс життя та узагальнені життєві цілі людини;

5) *ідеологічна функція*. Цінності є дієвими засобами щодо поваги, підтримки й захисту людини чи групи, частково дозволяючи людині виправдати її вірування й дії, навіть якщо вони є ненормативними чи непопулярними.

Ми так чи інакше уже торкалися питання механізмів становлення цінностей, однак не виокремлювали його. При описі структурно-функціональної моделі таке виокремлення є необхідним.

Отже, як провідний механізм становлення особистісних цінностей розглядаємо *інтеріоризацію*. Становлення цінностей – це діалектичний процес, який здійснюється в межах опозиції "привласнення–відчуження". Особистість, обираючи з об'єктів світу та їх суб'єктивних репрезентацій відповідні власній структурі та оминаючи невідповідні, "привласнює" те, що першопочатково було чужим та зовнішнім щодо її внутрішнього світу, інтеріоризує їх. Цей процес триває постійно, протягом усього життя людини. Становлення цінностей неможливе без "живильного середовища", яким у цьому випадку виступає соціально-культурне середовище з виробленими у ньому цінностями, що між собою не завжди узгоджені та часто суперечать одна одній. У процесі інтеріоризації особистість не просто привласнює усі цінності соціального середовища: вона здійснює "узгоджене привласнення". Йдеться про відповідність прийнятих цінностей загальній ідеї особистості, її внутрішньому ядру. Тільки в такому разі цінності середовища стають внутрішніми особистісними цінностями.

Процес становлення цінностей може проходити через різні етапи. Наприклад, людина може прийняти "чужі", невідповідні їй особистісній специфіці цінності, але відторгнути їх, коли виникне ситуація, що актуалізує конфлікт цих чужих цінностей з уже прийнятими своїми. У результаті відбувається або відторгнення чужих цінностей, або їх узгодження через перебудову усієї ціннісної системи.

Наступний механізм становлення цінностей – це *інтреакція*. Вона є механізмом нижчого порядку порівняно з уже описаним механізмом інтеріоризації, оскільки є конкретизацією останнього у практично-психологічному аспекті. Для того, щоб у ціннісній сфері почали відбуватися певні зрушення, необхідно, щоб людина вступила у

взаємодію з іншою людиною або групою. При цьому інтерація може відбуватися на різних рівнях включеності особи у цей процес, при різних рівнях активності суб'єктів взаємодії. При низькому рівні включеності у взаємодію людина може просто спостерігати за діями інших людей, звіряючи реалізовані ними цінності з власними. І у такому разі "чужі" цінності так чи інакше впливають на ціннісну систему спостерігача.

При високому рівні включеності у взаємодію особа вступає у відкритий діалог з іншими, дискутуючи, узгоджуючи свої цінності з "чужими" або ж, у радикальних випадках – нав'язуючи власні цінності іншим людям.

Ситуація взаємодії актуалізує ціннісні аспекти особистості, оскільки ставить людину віч-на-віч з *іншим* ціннісним світом, дає можливість ідентифікувати його. Для успішної взаємодії ціннісні світи людей мають хоча б локально збігатися, інакше взаємодія буде непродуктивною.

Механізм становлення цінностей – *креативність.* Цим терміном окреслюються творчі здібності індивіда, що характеризуються здатністю до продукування принципово нових. Щоб уможливити процес становлення цінностей, необхідно задіяти здатність людини до продукування нового. Очевидно, є вікові періоди, сенситивні щодо становлення цінностей. До таких періодів належить і юнацький вік. Саме цей віковий період характеризується значною перебудовою та розбудовою ціннісної системи людини. Від того, наскільки людина відкрита для перетворень та здатна експериментувати з наявним "культурним матеріалом", залежить динамічність та результативність процесу становлення цінностей.

Ще один важливий для становлення цінностей психологічний механізм – це *рефлексія.* Цей механізм забезпечує зосередження свідомості людини на змісті та функціях власної свідомості, до складу яких входять такі особистісні структури, як цінності, інтереси, мотиви. Іншими словами, для становлення цінностей необхідне усвідомлення змісту власної свідомості загалом та цінностей зокрема, а також усвідомлення наявності інших цінностей. Результатом такого усвідомлення може бути як задоволеність, так і незадоволеність наявним змістом. В іншому випадку відбувається процес становлення.

Отже, у запропонованій тут структурно-функціональній моделі становлення цінностей ключовими є компоненти: простір соціалізації; загальнолюдські цінності та особистісні цінності; механізми – інтеріоризація як метамеханізм і механізми інтеракції, креативності та рефлексії як механізми другого порядку; функції – оціночна, селективна, мотиваційно-смислова, системотвірна та ідеологічна. Ці компоненти структурно відображають методологічний потенціал концепції, яка покликана задати певний кут зору на досліджуваний об'єкт. Вони виступають ефективними для аналізу психологічних і соціокультурних явищ життєвого світу особистості, яка перебуває у соціальній реальності, що методологічно забезпечує об'єктивність у пізнанні процесів, пов'язаних зі становленням цінностей. Таким чином, створена структурно-функціональна модель розкриває можливості для виявлення й самоуправління процесом становлення цінностей особистості як суб'єкта власного розвитку.

Список використаних джерел

1. Асмолов А. Г. Психология личности: принципы общепсихологического анализа / А. Г. Асмолов. – М.: Смысл, 2000. – 416 с.

2. Бурдье П. Социальное пространство: поля и практики: пер. с фр. / П. Бурдье; сост., общ. ред. пер. и послесл. Н. А. Шматко. – СПб. : Алетейя; М. : Институт экспериментальной социологии, 2005.

3. Горстко А. Б. Познакомтесь с математическим моделированием. – М.: Знание, 1991.

4. Клочко В. Е. Постнекласическая трансспектива психологической науки / В. Е. Клочко // Вестник ТГУ. – 2007. – № 305. – С. 157–164.

5. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.

6. Романюк Л. В. Принцип розвитку у процесі становлення цінностей особистості / Л. В. Романюк // Актуальні проблеми психології: психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія / за ред. С. Д. Максименка. – Київ-Кіровоград: ДП "Інформаційно-аналітичне агенство". – 2009. – Том 10, вип. 14. – С. 245–256.

7. Романюк Л. В. Проблема методу в дослідженні цінностей: засоби, технології та перспективи // КНУ ім. Тараса Шевченка. Проблеми емпіричних досліджень у психології: *збірник наукових праць факультету психології*. – Випуск 3. – К.: Гнозис, 2009. – С. 69–75

8. Яковлев Л. С. Пространство социализации [Текст]: автореф. дис. на соиск. д-ра социол. наук: 22.00.06 / Л. С. Яковлев; Сарат. гос. тех. ун-т. – Саратов, 1998.

9. Allport G.W. Becoming: Basic Considerations for a Psychology of Personality / Allport G.W. – New Haven: Yale University Press, 1955. – 106 p.

10. Davidov E. A Cross-Country and Cross-Time Comparison of the Human Values Measurements with the Second Round of the European Social Survey // Survey Research Methods 2. – № 1. – 2002 – P. 33–46.

11. Romanyuk Lyudmyla. Values' becoming by synergy in university's space of socialization: Cross-cultural study of the potential for personality development / L.Romanyuk // XVIth EADP European Conference on Developmental Psychology, Lausanne, Switzerland, September 3 to 7, 2013: University of Lausanne. – Lausanne, 2013. – P. 298–299 [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www3.unil.ch/wpmu/ecdp2013/

12. Romanyuk L. Openess to change in Ukrainian and Romanian students / L. Romanyuk, R. Dimitrova // Bulletin of the Transilvania university of Brasov. – Vol. 6 (55). – No. 2. – 2013.

13. Schwartz S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries / S. H. Schwartz, M. P. Zanna, ed. // Advances in Experimental Social Psychology. – Orlando: Academic Press. – 1992. – № 25. – P. 1–65.

1.2. Духовні пошуки сучасної молоді: основні суб'єктивні причини вступу до неорелігійних організацій

На початку XXI ст. у нашій країні налічується безліч десятків різноманітних конфесій, деномінацій і релігійних напрямів. Така конфесійна строкатість здебільшого сформувалася за рахунок поширення нетрадиційних релігійних громад як вітчизняного походження, так і тих, які проникли в Україну завдяки місіонерській активності закордонних проповідників.

Нові і нетрадиційні релігії – це релігійні комплекси, які історично не успадковані від минулих епох певним етносом, не властиві його звичній духовності і ще не встигли вкоренитися в його побуті й культурі. Релігійні інновації та нетрадиціоналізм не є абсолютно унікальними винаходами нашої епохи. Кожній історичній епосі були властиві свої нові і/або нетрадиційні для неї релігії. Потім ці релігії або зникали, або розповсюджувалися, перетворюючись на старі і традиційні. Навіть найпоширеніші світові релігії (буддизм, християнство, іслам) теж колись були новими.

Нові релігії виникають у періоди гострих суспільних криз, коли з'являється потреба у зміні усталених світоглядно-ціннісних систем, оскільки вони вже не задовольняють значну частину суспільства. По суті, вони певною мірою є суспільними революціями, адже мають на меті докорінну зміну звичного способу життя.

Загострення глобальних проблем сучасності (екологічної, демографічної, поширення зброї масового знищення тощо) зробило очевидним той факт, що сучасне людство переживає кризовий етап у своєму розвитку. Одним з основних проявів цієї кризи є аксіологічна спустошеність. Навіть у найрозвиненіших країнах світу багато людей втрачають чіткі особистісні орієнтири свого розвитку, скаржаться на втрату сенсу життя й відчуття езистенційної порожнечі. Саме це штовхає їх на пошуки нового світогляду й нового типу духовності, які змогли б повернути їм відчуття осмисленості буття. Одним з основних мотивів особистісних духовних пошуків є відхід від утилітарного раціоналізму і спроби знайти нові відповіді на вічні екзистенційні питання.

Одним із мотивів духовного пошуку молоді, яка складає основну масу послідовників НРО, є відхід від прагматизму, споживчих цінностей і пошук релігійних новацій, здатних оживити теперішнє технократичне суспільство. Особливий відгук у певної частини молоді знаходить проповідь ідей споглядальності, естетизму, пантеїстичний погляд на природу і космос й пошук особистого містичного досвіду.

Багато дослідників нових релігій серед так званих антикультистів вважають, що діяльність цих громад має яскраво виражений деструктивний характер і несе загрозу психічній сфері життєдіяльності особи. На наше переконання, той факт, що проповідники серед нетрадиційних релігій дійсно спроможні суттєво змінювати звичний

світогляд своїх послідовників, є самоочевидним. З погляду адептів традиційних релігій (насамперед християнства), неконтрольоване поширення культів здатне підірвати духовне здоров'я цілих націй, руйнуючи їх традиції і цінності внаслідок впровадження в масову свідомість чужої ідеології. Проте, на нашу думку, часто ступінь загрози з боку нових релігій суттєво перебільшується. Крім того, далеко не всі ці організації настільки деструктивно впливають на своїх адептів, як про це повідомляють антикультисти. Західне суспільство зіткнулося зі стрімким поширенням НРО ще в середині XX ст. Відповідно, американські та західноєвропейські вчені першими почали досліджувати суб'єктивно-психологічні причини зростання нетрадиційної релігійності і шукати методи боротьби з її негативними проявами.

Відомий дослідник нетрадиційних релігійних культів Ч. Глок основну причину вступу до таких груп вбачав у відчуженні особи від суспільства. Д. Хефлі вважає, що розповсюдження нетрадиційних культів є, насамперед, реакцією на моральні і духовні лакуни західного суспільства споживачів та сучасну аксіологічну кризу. Дж. Гарднер також звернув увагу на ту обставину, що в багатьох індивідів, які живуть у сучасному суспільстві, не має твердих етичних орієнтирів, у зв'язку з чим у них виникає туга за абсолютними цінностями і за святинями, що підсилює потребу у різних релігійних переживаннях.

Аксіологічна криза проявляється у втраті довіри до багатьох соціальних інститутів. Найгостріше відчула негативні прояви сучасного етапу розвитку суспільства сім'я. У наші часи між членами сімей часто втрачаються духовні й емоційні зв'язки. Натомість культові групи беруть на себе функції сім'ї. Вони створюють атмосферу довіри, духовної близькості, емоційної відвертості, яких так бракує у відносинах між батьками та дітьми в багатьох сучасних сім'ях. Американський соціолог Т. Роззак бачив основну причину розростання НРО в тому, що в сучасному суспільстві існує масова потреба у вірі, при цьому він не вважав їх організаторів за шахраїв, оскільки був переконаний, що вони лише задовольняють потребу людей у причетності до надприродного. Для багатьох адептів нових релігій вони привабливі тим, що відкривають альтернативу обридливому буденному існуванню й надають ефективні методики трансцендування (виходу за межі звичайного буття). Т. Лейн вважав, що основною причиною розповсюдження НРО є феномен моди на релігію, адже західна культура

привнесла у сучасний світ культ споживання, моди і реклами. Причинами вступу до НРО також часто стають ситуативні чинники: кризи розвитку і перебування людини в умовах стресових життєвих ситуацій (смерть близьких, розлучення, втрата роботи та ін.). Отже, узагальнюючи вищезазначені погляди західних вчених, можна зробити висновок, що саме незадоволеність стосунками і порядками, які склалися в суспільстві, й примушує багатьох людей шукати однодумців. Такі особи прагнуть відчути себе захищеними й потрібними, щоб позбутися стану психологічної фрустрації. Такі індивіди сподіваються на швидке особисте зростання й на можливість реалізувати себе в обраній ними групі.

Розповсюдженню культів сприяє, крім вказаного вище, й атомізація сучасних індивідів, яка проявляється в обмеженні міжособистісних контактів. Однією з причин виникнення такої ситуації в Україні була ліквідація в 1990-ті рр. більшості дитячих і молодіжних організацій (зокрема, різноманітних гуртків і секцій, а також піонерських і комсомольських структур). Часто приміщення, де раніше розташовувалися дитячі гуртки чи піонерські табори, винаймають або викуповують нетрадиційні релігійні громади і проводять у них свої заходи із залученням насамперед молоді.

Вступаючи до НРО, люди намагаються уникнути самотності шляхом підпорядкування себе лідеру групи чи Богові. Вони втрачають свободу і цілісність людської особи, починають асоціювати себе з іншими учасниками НРО, стають залежними від групи, але приєднання до неї приносить їм відчуття єдності, безпеки, стабільності і комфорту. В індивідів може навіть виникати відчуття ейфорії та екстазу (принаймні на початку перебування в групі). Вітчизняні і закордонні вчені спеціально досліджували стан екстазу як такого компоненту, що має велику привабливість для індивіда у момент прийняття ним рішення про вступ до культових громад. Наприклад, Б. В. Ничипоров зазначав, що стан екстазу досягається людиною в моменти релігійних співів, молитов та інших ритуальних дій. Він супроводжується переживанням індивідом “виходу з самого себе і з’єднанням з позамежною реальністю. Тим самим, цей стан знеособлює його. Екстаз межує з… пристрасним розпалюванням…, він спустошує душу людини, позбавляючи її сил, здорового глузду і раціоналізму” 27, с. 43–44]. А. О. Бєлік, розглядаючи психологічні чинники нетрадиційної

релігійності, зазначає, що результативність залучення до сект залежить від ефективності застосування організаторами цих громад технік досягнення змінених станів свідомості, основними видами яких є стан екстазу і трансу. Ним були виділені декілька основних методів досягнення таких станів: вживання наркотичних засобів (насамперед психоделіків-галюциногенів), сенсорна депривація (яка викликається обмеженням спілкування, постами, голодом та ін.), ритмічні рухи і музика, ритуали й обряди, а також гіпно-сугестивні методики [1].

У цьому контексті варто окремо розглянути значення ритуалу як одного з найважливіших інструментів досягнення станів зміненої свідомості. На думку А. О. Бєліка, основна функція релігії полягає в психологічному захисті суспільства, оскільки участь у ритуалах сприяє компенсації незадоволених бажань людей. Дослідник зазначає, що "релігія зменшує кількість психічних дисфункцій, забезпечуючи суспільство психічно здоровими членами, і захищає його від безпосереднього задоволення заборонених бажань" [1 с. 224–225]. У ритуалі існує канонізований спосіб виконання дій, який позбавлений безпосередньо практичної доцільності і слугує лише символічним позначенням певної соціальної ідеї. Ритуал сприяє формуванню в свідомості адептів культу образу простого і впорядкованого світу. Видатний антрополог А. Р. Уоллес виділяв чотири найбільш істотні риси ритуалу: відмінність від раціонально-практичної активності; стереотипність; повторюваність; відтворюваність. Він вказував, що для людей, які беруть участь у ритуалах, їх найбільша привабливість полягає в психотерапевтичній компенсації, в подоланні відчуття самотності, тривоги, розладу із самим собою, відчуженості. Крім того, сама участь у ритуалах дає відчуття приналежності до групи, адже сприяє спілкуванню й об'єднанню індивідів. Відповідно, якщо адепти культів полишають свої групи, то тим самим різко уривається ціла серія ритуальних дій, у зв'язку з чим позбавлені звичних проповідей, настанов, групових зборів та інших дій колишні сектанти можуть занурюватися у стан депресії, туги і відчаю.

Значну роль у житті адептів НРО відіграють молитовні збори, на яких відбувається багаторазове посилення звичного емоційного стану, наприклад, при здійсненні молитви і в процесі співів. Адже в цьому випадку має місце взаємне емоційне зараження, яке сприяє некритичному сприйняттю релігійної інформації та створює в общині ілюзію

колективізму. У чітко визначений час емоційне збудження віруючих починає різко збільшуватися, відбувається наповнення їх релігійними переживаннями і, нарешті, віруючі впадають в екзальтацію. Завдяки тому, що збирається багато людей, накопичується багато психічної енергії. У сектантів з'являється відчуття радості, можуть виникати різні містичні ілюзії: у багатьох течуть сльози, які, на їх переконання, очищають їх від гріхів та ін. На групових зборах члени сект відчувають підтримку групи. Вони бачать, як їх багато, якою "потужною силою" володіє їх організація. У віруючого з'являється відчуття радості й утіхи, що притупляє всі незгоди і нелади, йому приємне показне співчуття оточуючих, воно викликає почуття вдячності й прихильності до утішників. У суб'єктивному плані адепт НРО починає відчувати, що його життя стає спокійнішим і легшим, створюється ілюзія, що ось тепер життя увійшло у потрібну колію, стало безтурботним і повноцінним.

У своїй роботі "Обманщики" У. Дж. Макдауелл і Д. Стюарт виділяють чотири основні причини, які, на їх думку, спонукають людей приєднатися до культів. Це, по-перше, інтелектуальні причини, оскільки культи проголошують, що вони мають відповіді на будь-які інтелектуальні питання, приваблюючи тим самим невпевнених у собі і несамостійних людей; по-друге, емоційні – люди прагнуть отримувати від спілкування лише позитивні емоції (любов, радість, спокій та ін.), і, відповідно, в культах створюється видимість атмосфери безумовного прийняття адептів (особливо новачків), які ставляться один до одного максимально доброзичливо; по-третє, соціальні – культи експлуатують закладену в індивідах природну потребу приносити користь суспільству (багатьом імпонує "гуманізм" культових віровчень, адже ці релігії декларують прагнення врятувати людство від гріха і повернути на шлях істинний; і, нарешті, по-четверте, духовні – культи проголошують, що вони можуть задовольнити духовні права і потреби людини. У людей, які вступають до НРО, часто досить розвиненою є емоційна сфера. Такі особи є більш вразливими, чутливими й довірливими, ніж більшість пересічних громадян. На думку Є. Н. Волкова, для багатьох релігійних людей значущими є такі емоції: комунікативні – їх приваблює можливість спілкування з великою кількістю людей, які розділяють їх світоглядні настанови; романтичні – їх заворожує атмосфера таємничості, яка панує у середині групи; альтруїстичні – їх зігріває думка, що вони допомагають людям, рятуючи душі грішників

від загибелі, а їх матеріальні пожертвування допоможуть бідним. Лише завдяки участі в діяльності своїх релігійних громад і, зокрема, у відвідуванні богослужінь їх адепти вбачають можливість задоволення потреби в переживанні цих емоцій [12].

Практично всі неорелігії зацікавлені у наверненні нових прибічників і провадять активну місіонерську діяльність. Особлива увага приділяється адаптації в групі новачків. НРО всіляко підкреслюють свою доброзичливість до нових членів, на перших порах надають їм благодійну підтримку тощо. Насправді, тут діє відома методика групового впливу "бомбардування любов'ю". Її мета – створити штучну атмосферу доброзичливості, що контрастує із сірою повсякденністю, щоб у новонаверненого з'явилося психологічне тяжіння до спілкування тільки в межах цього культу.

1.3. Специфіка діяльності і впливу неорелігійних організацій на молодь

У сучасній зарубіжній науці існують різні погляди щодо проблеми використання в НРО незаконних методів впливу на свідомість. Активізація в Західній Європі і США в 1960–1970-ті рр. різноманітних і досить екзотичних культових утворень супроводжувалася значною кількістю соціально-правових конфліктів. Критики культів звинувачували їх лідерів у використанні методів контролю свідомості. Свідоме поширення міфу про небезпеку культів для психічного здоров'я, на нашу думку, використовується як засіб боротьби з ними. Успіхом цей міф користується внаслідок того, що нібито одразу доводить "винуватість" лідерів культів і сект, позбавляючи при цьому від необхідності вирішувати непросте завдання пошуків об'єктивного розуміння і пояснення причин їх суспільного впливу, привабливості в очах адептів та ін. Прихильники цієї теорії, насамперед серед конфесійно ангажованих дослідників, не хочуть помічати тієї очевидної обставини, що різні релігійні організації, адептам яких начебто всім без винятку "промивають мізки", істотно відрізняються за своїми віросповіданнями, організаційними структурами, типами керівництва, формами і методами взаємин як усередині груп, так і з навколишнім соціальним середовищем.

До адептів культів, щоб змінити їх психіку, застосовуються як методи психологічного тиску, так і різноманітні фізичні засоби, наприклад, обмеження сну, зміну раціону й режиму харчування та ін. С. Хассен намагався пояснити, чому психічно здорові люди настільки швидко здатні перетворюватися на фанатиків культів і сект, ідеологія та діяльність яких прямо суперечить їх початковим поглядам на світ. Дослідник виділив вісім факторів, наявність яких може свідчити про існування в тій чи іншій соціальній громаді механізмів реформування мислення. Дослідник вважав, що ці фактори можна використовувати як свого роду критерії або вимірювальну шкалу, щоб оцінити ступінь потужності соціально-психологічного групового тиску, який застосовується в тих чи інших соціальних утвореннях (ним розглядалися тоталітарні держави та різноманітні соціальні організації). Відповідно, чим більше цих критеріїв наявні в тій чи іншій НРО, тим сильнішим у ній є груповий тиск на свідомість адептів. Такими критеріями є:

– контроль і жорстка структуризація навколишнього оточення, в якому спілкування регулюється, а допуск до інформації обмежується;

– "містичне маніпулювання", для якого використовують раніше заплановані або навмисно підстроєні ситуації, яким надають вигляду "спонтанності", щоб приписати їм смисл, вигідний маніпуляторам. Наприклад, фізіологічні й психологічні зміни, які відбуваються внаслідок переходу людини на вегетаріанське харчування, тлумачаться як "сходження Святого Духу". Важливим і часто застосовуваним механізмом отримання "містичного досвіду" є вживання психотропних речовин (наприклад, ЛСД або гашишу, про що адептам часто навіть не повідомляють);

– вимога чистоти, внаслідок якої у свідомості адептів НРО відбувається розподіл світу на "чистий" і "нечистий" або "добрий" і "поганий". Рядовим адептам навіюється переконання, що лише культ і його лідер є "хорошими", а все інше оголошується "поганим і нечистим";

– практика сповіді й інтимних зізнань, які знищують межі особистої приватності і слугують для підтримки у рядових сектантів почуття провини (адже все, що адепти в цих сповідях повідомляють про себе, швидко стає відомим лідерам їх групи і потім є інструментом маніпуляції і/або шантажу;

– “свята наука”, тобто оголошення своєї догми “абсолютною і вічною істиною”. Будь-яка інформація, яка суперечить цій “істині”, оголошується помилковою і шкідливою;

– навантаження мови культовим змістом, що має на меті усунення самостійного критичного мислення. Для цього створюється спеціальна культова мова, що використовується для спілкування всередині групи;

– проголошується, що цінність доктрини є вищою за особистість, її інтереси і досвід;

– “правом на існування” наділяються лише члени групи, а інші цього права позбавляються [34, с. 288].

Прихильники концепцій контролю свідомості і промивання мізків стверджують, що ці методи являють собою систему надійного управління поведінкою рядових адептів через використання певних прихованих сценаріїв, які ретельно прораховані керівниками неорелігійних громад. У цій сукупності методів використовуються різні компоненти контролю за поведінкою, що існують у повсякденних аспектах людського існування. С. Хассен стверджує, що хоча деякі варіанти контролю свідомості використовують “екзотичні” методики (наприклад, вживання психоделічних речовин, які впливають безпосередньо на мозок), більшість його форм є буденними, але від того не менш ефективними.

Лідери більшості НРО спираються на використання фундаментальних людських потреб, щоб добитися від рядових адептів поступливості або й повного підкорення груповим правилам і власним поведінковим вказівкам. Зауважимо, що лише небагато з цих лідерів є професіоналами з досягнення поступливості. Відповідно, для досягнення вказаних цілей більшість лідерів НРО використовують метод підбору. Культові лідери рідко використовують явні (такі, що одразу впадають в очі) методи цілковитого підпорядкування свідомості. У більшості випадків вони вважають за краще застосо-вувати менш виражені форми контролю, наприклад, системи соціальних винагород (“бомбардування любов’ю”) і покарань (групового неприйняття, критики, осміяння, припинення спілкування та ін.). С. Хассен дав таке визначення терміна “культовий контроль свідомості”: “Культовий контроль свідомості – це соціально організований процес, що заохочує залежність і підпорядкування. Він розправляється з індивідуальністю

новачка, занурюючи його в середовище, де не залишається місця для вільного вибору. Інтерес викликає лише догма, що визнається групою... Застосування контролю свідомості в деструктивних культах спрямоване, щонайменше, на руйнування справжньої особистості індивідуума – її поведінки, думок, емоцій – і на її штучне конструювання за образом і подобою культового лідера. Це робиться шляхом суворого контролю й управління фізичним, інтелектуальним, емоційним і духовним життям адепта, чиї унікальні властивості при цьому пригнічуються" [33, с. 81].

Поза будь-якими сумнівами факт використання різноманітних методів психологічного впливу в культах і сектах існує. Але тут варто підходити до кожної окремої релігійної групи диференційовано й уникати непотрібних узагальнень. Крім того, термін "промивка мізків", на нашу думку, є надто негативістським, що робить його застосування для цілей неупередженого аналізу неможливим. Більш адекватним щодо дослідження цього явища може бути, наприклад, термін "базисне тренування піддатливості", яким американський соціальний психолог Ф. Зімбардо позначив систему методів, що забезпечують підкорення соціальних індивідів груповим нормам і правилам. У цьому підході звертається увага, що керівники культів нав'язують своїм адептам владу групових норм, відштовхуючись від внутрішньої духовної потреби індивідів бути пов'язаними з іншими людьми. Часто для цього вони використовують силу соціальних винагород (усмішок, компліментів та ін.). Адже їм добре відомо, що часто вирішальну роль при прийнятті рішення індивіда про вступ до НРО відіграє його прагнення до об'єднання з однодумцями, до громадського способу життя, а також висока потреба в психологічній підтримці з боку єдиновірців. Ф. Зімбардо зазначав, що успішність застосування механізмів тренування піддатливості гарантується нездатністю більшості людей поглянути на ту чи іншу ситуацію "з боку" (з позиції стороннього спостерігача), проаналізувати її, а вже після цього ухвалювати рішення. Адже засвоєні з дитинства правила етикету, надмірна скромність і невміння ввічливо, але твердо відмовитися від участі в релігійній проповіді є могутніми уповільнювачами нешаблонної поведінки [18].

Методи групової динаміки можуть на перший погляд виглядати як досить м'які й зовнішньо привабливі. Проте насправді вони є вкрай жорсткими й надзвичайно ефективними, оскільки спираються на

внутрішні людські потреби й прагнення. На думку багатьох фахівців у сфері соціальної психології (Ф. Зімбардо, М. Ляйппе, К. Джимбалво, Р. Чалдіні та ін.), найбільш ефективними методами впливу на свідомість адептів НРО є не контроль свідомості, а маніпуляція, оскільки саме вона виконує функцію формування специфічної культової свідомості. Зазначені дослідники вважають, що методи маніпуляції згубно впливають на психіку рядових адептів неорелігійних громад, перетворюючи їх на осіб, які, сліпо підкоряючись чужій волі, втрачають власну індивідуальність і незалежність.

С. Хассен та інші антикультисти зазначають, що керівниками НРО із самого початку виключаються такі форми міжособистісної етичної взаємодії, як партнерство й співдружність [34]. Але найуспішніші лідери культів зберігають видимість їх використання, прагнучи справляти якомога краще враження на своїх послідовників. Водночас з метою уникнення відкритої конфронтації із зовнішнім суспільним середовищем (насамперед з державними органами влади) і щоб не налякати рядових членів релігійних груп, досить рідко керівниками культів використовуються імперативні дії і фізичний примус. Такий механізм соціально-психологічного впливу, як переконання у повсякденній практиці НРО теж використовується досить рідко, оскільки передбачає апеляцію до розуму, здорового глузду й особистого досвіду людини. Але задіяння цих компонентів свідомості майже завжди заздалегідь виключаються зі стратегії взаємодії керівників НРО з рядовими адептами культу. Відповідно, у спілкуванні з рядовими членами нових релігійних груп їх керівники для досягнення своїх цілей (насамперед із ціллю залучення і подальшого утримання в межах своїх груп рядових адептів) використовують різні засоби маніпулятивного впливу.

Можна виділити декілька основних факторів, наявність яких свідчить про застосування методів маніпулятивної взаємодії в тій чи іншій НРО: по-перше, скорочення міри свободи рядових членів групи, що проявляється в обмеженні їх доступу до інформаційних, культурних і духовних ресурсів; по-друге, психологічний тиск на індивідуальність (проявляється через постійне оцінювання адептів й принижуючі їх особистості порівняння); по-третє, зазіхання на зверхність (при цьому самі рядові адепти упевнені, що керівники їх групи наділені зверху (Богом, вищими ієрархами групи та ін.) правом керувати

їх вчинками); по-четверте, обман стає звичною нормою взаємин між членами групи; по-п'яте, існує санкціонована керівництвом експлуатація (під експлуатацією тут розуміється нееквівалентний обмін) рядових членів групи (їх використовують як засоби досягнення не ними поставлених цілей).

У неорелігійних громадах найчастіше застосовують метод часткового висвітлення або вибіркової подачі матеріалу (заради справедливості зазначимо, що цей метод використовується не лише в них, але й в багатьох інших соціальних структурах). Спосіб подачі інформації часто відіграє вирішальну роль у тому, щоб зміст повідомлення був сприйнятий у необхідний його відправникові спосіб. Наприклад, широко відомо, що надавання значної кількості інформації в несистематизованому вигляді дозволяє заповнити спілкування потоками нікчемної або вигідної для цієї групи інформації. А сама надлишковість інформації погіршує здатність критично мислити у рядових сектантів. Відповідно, у них зникає інтерес до нової інформації і вони починають некритично засвоювати лише ту інформацію, яку надають їх лідери.

С. Мілграм, який звернув увагу на те, що вправний маніпулятор "не лише використовує вже існуючі особливості людини, але також прагне створити нові – зручніші… або ефективніші мішені для психологічного тиску" [25, с. 19]. Вчений зазначає, що маніпулятор, як і будь-який майстер, прагне виготовити потрібний йому пристрій (інструмент), щоб надалі без особливих зусиль лише "натискати на кнопки". У підготовчих діях використовуються неманіпулятивні прийоми, але їх сукупність створює перспективу подальшого використання отриманих результатів з маніпулятивними цілями. Йдеться про виготовлення у психіці об'єктів впливу таких "інструментів", "гра" на яких здатна викликати необхідний маніпулятору ефект. Найбільш поширеною в практиці керівників НРО є така модель створення інструментів для маніпулювання:

1. Формування світоглядних спонукачів активності: потреб, інтересів, схильностей, ідеалів тощо. Їх мета – спровокувати, спрямувати, підвести. Методами такого формування можуть виступати "гра" на почуттях, обіцянка благ у майбутньому, регулярне підкреслення "обираності" адептів і їх відмінності від інших – "недостойних раю".

2. Формування регуляторів активності: смислових, цільових або операційних. Мета – ослабити ступінь самоконтролю, сформувати залежність самооцінки адептів від думки групи, ігнорування приватних інтересів, навіювання ірраціональних страхів та ін. Основним методом є використання системи, що чередує використання нагород і покарань.

3. Створення необхідних когнітивних структур: світогляду, переконань, вірувань, знань. Мета – переконати адептів, що істинною є лише доктрина їх НРО.

4. Практикування частої зміни психічних станів адептів (насамперед, різких переходів від ейфорії до прострації), які призводять до нетерплячості, пригніченості, розгубленості, нерішучості, загальмованості, аутизму та ін. Мета – провокування дестабілізації психіки (у тому числі, неврозів і внутрішніх особистісних конфліктів), формування психологічного відчуження адептів від навколишньої дійсності, а також почуття провини. Методи – гіпноз і недостатня релаксація (наприклад, обмеження сну та ін.).

5. Формування потрібного операційного складу діяльності: способу мислення, стилю поведінки, звичок, жестів, умінь, навичок, кваліфікації. Мета – трансформувати свідомість, натренувавши й прищепивши лише вигідні керівникам культів шаблони і стереотипи поведінки. Усі ці інструменти формування об’єктів для маніпуляції є взаємопов’язаними. Вони дають необхідний ефект лише тоді, коли застосовуються в комплексі.

Керівники НРО прагнуть завжди тримати контроль над ситуацією. Для досягнення своїх цілей вони спираються на всі наявні в їх розпорядженні переваги: на завойований раніше авторитет, на підтримку “відданих” членів групи, на володіння ексклюзивною інформацією та ін. Серед цих переваг слід виділити, по-перше, статусні, які ґрунтуються на ролевій позиції лідера, “вчителя”, “обраного”, що дозволяє керівникам культів забезпечувати майже магічний вплив на психіку адептів; по-друге, ділові, адже лідери культів хизуються знанням релігійних першоджерел й уміють переконливо аргументувати свою позицію правильно підібраними цитатами з них; по-третє, представницькі, оскільки лідерам гарантована підтримка основного складу групи, яка може забезпечити необхідний емоційний фон для впровадження в дію їх розпоряджень; і, нарешті, по-четверте, конвенційні,

адже порядок у тій чи іншій громаді спирається на силу норм, звичні типи поведінки, традиції, цінності і моральні норми, що сформувалися в цій групі. Метою психологічного впливу є встановлення тотального контролю за кожним членом групи.

У багатьох неорелігійних громадах це здійснюється через детально розроблену систему "наставництва". Свого особистого наставника (а іноді й декількох) має кожен новий член НРО. Він щодня мусить звітувати йому за все, що відбулося з ним, беззастережно підкорятися його наказам-інструкціям, а також стягненням за "гріхи". Наставники керують спілкуванням неофітів. Наприклад, шлюб буде дозволений наставником лише за умови, що чоловік (дружина) нового адепта культу також вступить у цю групу. У більшості культистських груп існує правило, що наставник завжди правий, його слово є останнім, а влада – абсолютною.

Важливим чинником утримання рядових адептів усередині групи є формування у них комплексу провини. На його основі керівникам НРО легше здійснювати контроль над своїми підопічними. Для цього вони уважно слідкують за тим, що говорять їх послідовники. Рядові адепти мають право говорити тільки те, що хочуть почути від них керівники. Рядові адепти звикають приймати все сказане їм на віру, не вдаючись до власного розуму. Нові члени групи швидко починають розуміти, що від них, насамперед, вимагається абсолютне слідування груповим нормам. Відповідно, вони починають поводитися однаково, тобто так, як цього від них чекають їх лідери. Адже "новобранцям" культів, які захоплено дивляться на своїх харизматичних лідерів, важко оцінювати їх дії критично й ухилятися від виконання їх прохань.

Дослідження соціальних психологів доводять, що пересічній людині досить складно чинити опір груповому психологічному тиску. Їй доводиться боротися, щоб захистити свої переконання і зберегти здатність до критичного осмислення інформації в умовах психологічного тиску з боку колективу. А в невеликих і замкнених соціальних утвореннях такий опір стає зовсім неможливим. Людині лишається невеликий вибір: або виходити з групи і повертатися до колишнього життя, в якому мало було світлих і щасливих моментів, або підкорятися волі лідерів. За допомогою маніпуляції лідери НРО формують у своїх адептів піддатливість груповому тиску.

Найтонше в культах продумана й організована система виманювання грошей. Найчастіше новим адептам НРО спочатку говорять, що в їх групі взагалі не беруть грошей з послідовників. Адже лідери їх групи безкорисливо бажають допомогти людям, щоб ті змогли отримати щастя й істину. Проте паралельно із цим навіюються такі установки: "Жертвуючи гроші на богоугодні справи, ви очищаєтеся й рятуєте свої душі! Жити в розкоші – гріх! Відмовтеся від надмірностей і жертвуйте гроші в ім'я високої ідеї". Р. Чалдіні описує у своїй книзі [35] експерименти інших відомих соціальних психологів С. Е. Аша та Д. Рігана, які розкривають деякі механізми виманювання грошей, зокрема, "психологічне зараження". Під час експериментів з'ясувалося, що коли підставні учасники експериментів кожного разу жертвували великі суми грошей, наслідуючи їх приклад, інші учасники експерименту теж збільшували свої пожертви. Цей феномен фіксували в своїй свідомості і колишні сектанти, які указували на той факт, що не могли не жертвувати гроші. Хоча це і не вважалося в групі за обов'язок, але їм не хотілося показатися своїм "друзям" жадібними, навпаки, вони прагнули "відзначитися" і жертвували якомога більше грошей. Навіть небагаті учасники групи збільшують суми внесків, оскільки перебувають під впливом механізму "зараження".

Наприклад, кришнаїти в одязі Санта Клаусів пропонують дітям "безкоштовні" льодяники, а потім випрошують пожертвування в їх батьків. Більшість батьків жертвують гроші, щоб не почуватися невдячними. Так само кришнаїти можуть "безкоштовно" роздавати на вулицях чи в установах власну віроповчальну літературу, а потім у тих, хто бере їх книги, просять гроші "на храм" та ін.

Важливим компонентом маніпуляції людською поведінкою, що використовується в багатьох неорелігійних громадах, є застосування їх керівниками клятви як засобу залучення до групи і, відповідно, прокляття як кари за "гріхи" і механізму вигнання з групи тих осіб, які вже не можуть приносити їй користь. Клятви сприяють стабілізації внутрішньогрупових зв'язків й інтегрують групову цілісність. Принесення прилюдної клятви (наприклад, на Біблії, хресті або інших реліквіях) посилює у рядового адепта почуття приналежності до групи й сприяє усвідомленню ним інтересів групи як власних. Клятва активізує дії індивіда і групи, спрямовуючи їх на подолання негативних ситуацій, сприяє досягненню цілей. Таким чином, клятва виступає

самодостатнім мотивом діяльності. Оскільки клятви можуть бути різними для представників різних рівнів ієрархії групи, то вони можуть також виконувати функцію "посадової інструкції", яка чітко визначає межі компетенції різних учасників НРО.

Прокляття (страх перед ним) також може виконувати інтегруючу функцію. Страх бути відлученим (проклятим) здатний міцно утримувати адептів культу у складі групи. Страх перед прокляттям є однією з основних причин формування конформної щодо групи поведінки, яка, у свою чергу, може обертатися крайнім релігійним фанатизмом і неприйняттям іншого способу життя. Якщо завдяки клятві індивід набуває визначений соціальний статус у певній релігійній громаді, то внаслідок прокляття він його втрачає. Клятва і прокляття тим самим виступають як дві складові приватного механізму, що формує і фіксує міру свободи особи в умовах певної громади.

Ряд досліджень західних соціальних психологів переконливо свідчать, що вплив на свідомість рядових адептів культу може мати для них негативні наслідки, тобто бути деструктивним. Проте не всі західні дослідники неорелігійних громад схильні звинувачувати їх харизматичних лідерів у деструктивному впливі на своїх адептів. Наприклад, відома англійська дослідниця нетрадиційної релігійності Ейлін Баркер заперечує факт існування специфічної культової маніпуляції, вважаючи, що всі форми маніпуляції, дію яких можна спостерігати в неорелігійних громадах, добре відомі і широко поширені в інших соціальних сферах (у бізнесі, рекламі та ін.). Вона зазначає, що задіяння того чи іншого механізму, здатного забезпечити психологічну залежність адептів культів від їх лідерів, визначається конкретною ситуацією, а самі ці механізми суттєво різняться в кожній окремій неорелігійній групі [37].

У середовищі російських психологів, починаючи із середини 1990-х років, переважна більшість дослідників наголошувала на існуванні загрози психічному здоров'ю з боку культистських лідерів. Зверталася увага на застосування в неорелігійних громадах певних особливих форм вербування нових адептів. Деякі вчені навіть зазначали про "факти зомбіювання" адептів НРО. Досить активну антикультистську позицію серед російських психологів займають А. О. Бєлік, Є. Н. Волков, О. Г. Данілін і Ф. В. Кондратьєв. Проте частина російських науковців заперечує існування факту застосування деструктивних

психотехнік (зомбіювання, індоктринації та ін.) у НРО. Опонентом цієї теорії виступив, наприклад, відомий російський психіатр, професор, президент незалежної психологічної асоціації Ю. С. Савенко. На нашу думку, загрози з боку "сектантства" для "психічного здоров'я нації" є значно перебільшеними.

В Україні питання про використання в культах специфічних методів контролю свідомості або маніпуляції також носить дискусійний характер. Прихильником антикультистського підходу, який наголошує на існуванні факту використання в неорелігійних групах деструктивних психотехнік і, відповідно, існування "сектантської загрози", Д. О. Івахненко, який у своїй роботі "Психологічні аспекти тоталітарних груп" та ін. посилається на дослідження в цій галузі західних і російських соціальних психологів (насамперед Р. Д. Ліфтона, М. Сингер, С. Хассена, Ф. Зімбардо, Є. Н. Волкова, Ф. В. Кондратьєва та ін.) [19].

Науковий співробітник НАН України О. Г. Карагодіна, погоджуючись з тим, що у багатьох членів НРО існують психологічні проблеми, вважає, що більшість з них виникають внаслідок тривалого перебування в замкнених релігійних общинах, в яких наявний поділ на "своїх" і "чужих", "посвячених" і "непосвячених" та ін., що спричиняє їх дистанціювання від соціуму. Посилаючись на вже згадані нами дослідження, які були проведені американським психологом Ф. Зімбардо, вона зазначає, що вступ неофіта до подібної групи блокує його можливість критично оцінювати ситуацію, унаслідок чого відбувається деіндивідуалізація дій і помислів з наступною переорієнтацією на некритичне засвоєння інформації. Однією з основних причин розповсюдження в суспільстві ненаукових ідей про культовий контроль свідомості і нетолерантного ставлення до НРО, на її думку, є специфіка соціально-психологічних настанов представників старших вікових груп, чиї життєві позиції склалися в період тоталітарного режиму. Їх відрізняє жорсткість оціночних підходів, нетерпимість до іншого світогляду, нездатність до діалогу, прагнення домінувати, вимоги слідувати звичним зразкам поведінки і мислення.

О. Г. Карагодіна зауважує, що вступу людини в культову групу часто передують внутрішньосімейні конфлікти. Цей крок молодих людей досить часто стає наслідком їх реакції на психологічне відчуття безвихідності із ситуації, що склалася. Перебуваючи в неорелігійних громадах, певна кількість молодих людей може переживати

відчуття провини перед своїми батьками, але водночас вони прагнуть відстояти свою незалежність. Велике значення в такому випадку, вважає психолог, має звільнення людини від відчуття провини. Програма добровільного виходу з релігійної організації повинна будуватися, по-перше, на наданні підліткові свободи і незалежності, без яких його самореалізація є просто неможливою; по-друге, на пробудженні і розвитку здорових, гармонійних стосунків між батьками і дітьми. При цьому не потрібно надмірно драматизувати ситуацію навколо вільного виходу з культу, що нібито є майже неможливим, оскільки адептів там, згідно з легендами, утримують трохи не силою. Насправді, в нових релігійних громадах плинність складу є ще більшою, ніж у традиційних церквах.

Ряд вагомих аргументів проти істинності концепції культового промивання мізків були висунені відомим вітчизняним релігієзнавцем, професором В. Є. Єленським [17 та ін.]. Він зазначив, що процентні показники людей, які покинули культи після незначного часу перебування в них, є досить значними (іноді люди перебувають у цих групах декілька років, але найчастіше вони майже одразу виходять з них), що навряд чи було б можливим у разі формування глибокої психологічної залежності неофітів від лідерів цих груп. Виникнення псевдонаукової концепції "промивання мізків" В. Є. Єленський, як і багато інших конфесійно незаангажованих авторів, пов'язує з періодом "холодної війни". Адже у запалі антирадянської й, відповідно, антиамериканської ("антиімперіалістичної") істерії ідеологічні відомства тієї й іншої сторони вигадували різноманітні міфи, які використовували у своїх пропагандистських цілях.

На наше переконання, як західні, так і вітчизняні антикультисти не змогли навести переконливих доказів існування в культах специфічної для них практики "примусового переконання", "промивання мізків", "зомбіфікації" та ін. Проте бездоказовість (у науковому розумінні) цього міфу водночас не ставить під сумнів існування фактів психологічного тиску, дезінформації і нечесних способів залучення до окремих релігійних груп, у тому числі й нетрадиційних. Питання полягає в тому, на чому має бути сфокусована соціальна стурбованість. Вважаємо, що вирішення проблеми безконфліктної взаємодії релігійних громад із суспільною більшістю стане можливим лише тоді, коли сформується чітке усвідомлення тієї обставини, що як від

членів будь-яких релігійних груп, так і від представників будь-яких державних установ або громадських організацій слід вимагати суворого дотримання вітчизняного законодавства й поваги до прав людини. При цьому не повинно ставитися під сумнів право людей на власні переконання, зокрема й на ті, джерелом яких є проповідники нетрадиційних релігій.

1.4. Суб'єктивні наслідки участі молоді в неорелігійних організаціях та проблема соціально-психологічної реабілітації

На думку автора, зростанню кількості учасників НРО сприяє порушення системи соціальних настанов, що значною мірою опосередковане соціально-політичною ситуацією в Україні та в інших пострадянських країнах, насамперед невизначеністю системи взаємних зобов'язань у суспільстві, нестійкістю етично-моральних принципів, посиленням негативного впливу з боку ЗМІ, які прищеплюють нетрадиційні для нашого суспільства цінності і спосіб життя.

Натомість у цих умовах лідери НРО наголосили на тому, що найважливішими орієнтирами їх діяльності є "гарантії" підвищення рівня освіти своїх послідовників, забезпечення їх стабільного майбутнього, позбавлення від тяжких хвороб та ін. Ці обіцянки спонукали багатьох людей повірити, що єдиним можливим виходом з кризи сучасного суспільства є приєднання до таких груп. На жаль, іноді ці сподівання виявляються лише черговими ілюзіями. Щоб правильно зрозуміти причини ефективності впливу неорелігійних громад на особистість, насамперед слід звернути увагу на силу групової динаміки.

Новачка обов'язково має вразити значна кількість старожилів групи, їх особиста привабливість і ввічливість. Йому не даватимуть можливості протестувати або сперечатися, його будуть постійно "завантажувати" новою інформацією (навмисно такою її кількістю, щоб той не встигав її раціонально осмислити), захоплювати різними заходами, не нададуть можливості залишитися наодинці зі своїми думками. Важливим фактором закріплення адептів є постійні позитивні підкріплення: приязні посмішки, смачна їжа, увага і турбота. Проте лідери культів уникають (там, де це можливо) грубого й прямолінійного

обману, який більшість людей інтуїтивно відчувають. Вони тонко прораховують бажання й очікування своїх співбесідників і спрямовують їх у потрібний їм бік. Крім того, успішність залучення й подальшого утримування новачків у НРО залежить від умілого використання механізму підштовхування. Завданням досвідчених адептів є лише надати поштовх думкам новонаверненого в певному напрямі, а там той уже сам має домислити в своїй уяві все необхідне. Невелика поступка, на яку погоджується новачок, веде за собою більш істотні поступки. Схема приблизно така: сьогодні приходь на обід, потім – проведи в общині вихідні, пізніше – пожертвуй нам свої гроші (підстава – адже ми тебе ласкаво прийняли й обігріли). У результаті "як правило, новонавернені кидають школу чи університет, передають общині всі свої гроші і все майно, відмовляються від сім'ї і близьких друзів, присвячуючи себе справі боротьби зі злом і розповсюдженню добра – переважно за рахунок жебрацтва і полювання за новими кандидатами у члени групи" [18, с. 21]. Поступово у нових адептів релігійних культів формується специфічна особистісно-психологічна структура. Якою б сильною індивідуальністю не володіла людина до вступу в групу, після певного періоду перебування в ній (як правило, хронологічно досить незначного – достатньо 1–2 місяців), у всіх неофітів з'являються деякі психологічні риси, що є спільними для майже всіх представників її громади. Адже всі члени групи дотримуються однакової дієти; говорять заученими внаслідок багаторазового повторення фразами, повторюючи їх услід за своїм лідером-гуру, і які, відповідно, є ідентичними; вірять вони в одні й ті ж пророцтва; у них закріплюється однакова манера поведінки, оскільки дотримуються ці люди однакових обрядів і ритуалів та ін.

Критично налаштовані до сект і культів дослідники нетрадиційної релігійності виділяють такі три основні складові сектантської психологічної структури, які є взаємопов'язаними між собою: світоглядну обмеженість, неприйняття будь-яких інших поглядів і догматизм [20]. Щодо світоглядної обмеженості, то члени будь-яких релігійних утворень переконані, що лише їх власна організація володіє монополією на істину і, відповідно, має виняткове право на будь-які ідеологічні тлумачення. Організація указує своїм адептам, у що їм треба вірити і хто для них має бути основним авторитетом. Адептів НРО також можуть тривалий час тримати в інформаційній ізоляції від

зовнішнього соціального середовища, через що вони втрачають здатність мислити аналітично і критично. Неприйняття будь-яких "зовнішніх" поглядів призводить до того, що у послідовників нетрадиційних релігій формується вузькість світогляду, яка непереборно ускладнює спілкування з ними. До будь-яких критиків НРО у їх адептів одразу виникає недовіра і ворожість, вони відмовляються вислуховувати і брати до уваги їх доводи. Догматична зашореність виявляється у тому, що члени релігійних культів вірять у незаперечність тільки тих істин, які проголошуються їх лідером.

Дослідник діяльності сект Є. М. Волков стверджує, що якщо протягом півроку новачок ні в чому "не завинив" перед лідерами таких організацій і якщо він не розкрив для себе дійсні наміри таких груп, то він остаточно і безповоротно підкоряється всім вимогам й умовам перебування в цій НРО [13]. Така особа нібито може назавжди відмовитися від свого колишнього "я" на користь нової (і неприродної для неї) культової особистості. І навіть у тому випадку, коли індивід, усвідомивши свою помилку, йде з групи, то відновлювати своє істинне "я" йому доводиться потім довгі роки, оскільки навички діяльності і світоглядні переконання, які він набув у НРО, постійно заважатимуть його поверненню до нормального способу життя. Проте твердження, що протягом півроку більшість людей настільки глибоко інтегруються в неорелігійні групи, що вже самостійно не спроможні їх покинути, на нашу думку, є значним перебільшенням і не підтверджується спостереженнями. Навпаки, плинність чисельного складу більшості нових релігійних громад є досить значною, що робить їх вразливими в конкурентній боротьбі з традиційними церквами. Проте з іншим твердженням цього автора щодо існування небезпеки для психічного здоров'я людини внаслідок її тривалого перебування в культах можна з певними застереженнями погодитися.

Розглянемо ці небезпеки більш детально. Значна частина порушень емоційного і поведінкового характеру, що спостерігаються у колишніх адептів культів, спричинена стійкою дією гіпертрофованих страхів, які у них свідомо формують у цих громадах. Найбільше вони бояться особистої смерті та близького кінця світу. Крім того, більшість таких людей також бояться: потойбічного світу і можливої відплати "вищих сил" за скоєні ними "гріхи"; нечистої сили, чаклунів і поганих "знамень"; бути проклятими учасниками групи або її лідером

та ін. Ці страхи посилюються під впливом релігійної діяльності, яку вони здійснюють у колі однодумців (читання Біблії, участі в релігійних обрядах та ін.). Страхи примушують рядових адептів НРО покірно терпіти всі вимоги, норми і правила, що встановлюються керівниками групи. Лише ті люди, у характері яких переважає тяжіння до конформної поведінки і покірливості, можуть тривалий час підкорятися таким нормам. Але й після виходу зі складу групи страхи не зникають одразу. Більше того, в деяких випадках ці страхи навіть посилюються за рахунок того, що такі люди схильні у всьому знаходити "підтвердження" своїм побоюванням. Наприклад, у вибухах будинків, терористичних акціях, поширенні епідемій, стихійних лихах тощо вони звикають бачити насамперед ознаки наближення кінця світу, але якщо раніше (будучи членами релігійних громад) вони були переконані у власному порятунку, то тепер такої впевненості у них вже немає. Результати, отримані фахівцями-психологами в ході роботи з колишніми адептами НРО, засвідчують про наявність у них порушень цілого ряду важливих компонентів особистості. Наприклад, провівши власні експериментальні дослідження в середовищі колишніх учасників нетрадиційних релігійних громад, І. О. Чеснокова дійшла висновку, що у багатьох таких людей суттєво порушується інтелектуальний компонент [36]. Це проявляється у неадекватності сприйняття ними нової інформації, невмінні аналізувати й систематизувати її. Дослідниця вважає, що такі порушення виникли під час їх перебування в культах, унаслідок свідомого впровадження в їх свідомість жорсткої призми взаємопов'язаних релігійно-ідеологічних концептів. Релігійні переконання створюють своєрідний психологічний бар'єр, подолання якого можливе лише на основі вироблення у колишніх учасників НРО неупередженого ставлення до явищ повсякденного життя. Наприклад, слід привчати їх, щоб ті не шукали у всьому "Божих знамень" чи "проклять". Існують також порушення в проєктному компоненті – у сфері перспективного планування змісту і способів діяльності.

Крім того, у колишніх учасників НРО фіксуються яскраво виражені порушення внутрішньої регламентації поведінки, насамперед в організації взаємодії з оточуючими їх людьми. Колишнім сектантам досить важко встановлювати дружні й довірливі стосунки з ними. Ці порушення призводять до втрати людиною внутрішньої гармонії, що, у свою чергу, здатна ініціювати у колишніх учасників НРО неврози,

депресію, підвищену тривожність, апатію і фрустрацію. Навіть після виходу з таких груп у їх колишніх членів спостерігаються серйозні ускладнення, пов'язані з відчуттям "втрати зв'язку з Богом". Р. Мей указував й на те, що секти розпалюють у людині бажання бути "святішою за всіх", "боротися з аморальністю", а це є не що інше, як прояв комплексу переваги – зворотного боку комплексу неповноцінності. Значна частина колишніх учасників НРО скаржилася на те, що тривалий час вони перебували у стані підвищеної напруги. Наприклад, вони були змушені постійно посміхатися незалежно від власного настрою або життєвих обставин, виказуючи приязне ставлення до всіх без винятку учасників групи. Вимушені постійно грати роль людей, що досягли апофеозу блаженства і перебувають у стані душевного піднесення. Насправді вони приховували свої проблеми під маскою радості, яка повинна була бути доказом їх "просвітленості" й "безгрішності". Але гра в таку "радість" призводила лише до емоційного виснаження й посилення почуття духовної спустошеності. Тим самим тривале перебування людини в нетрадиційній релігійній громаді сприяє перетворенню її на невротика, обмежує і збіднює її життя. Дослідники нетрадиційної релігійності звертають увагу на те, що духовні наставники НРО часто в культовій практиці ("містичних зібраннях", "тренінгах" та ін.) використовують метод тривалої медитації з "порожньою свідомістю", прийомами досягнення якої стають монотонний спів мантр або релігійних гімнів та ін. [16].

У процесі таких досить тривалих релігійних обрядів сектантам задають певні настанови і навіюють віру в різноманітні "чудесні" речі: "Після наших молитов ви відчуєте в собі присутність Бога, Його силу" тощо. Учасники цих "тренінгів" демонструють награну упевненість у собі, але насправді ці програми здатні формувати лише психічні розлади, стійкі страхи та комплекс меншовартості. Більше того, у таких людей часто виникають галюцинації в медичному змісті цього терміна. Адже у деяких культах наголошується, що в "обраного" будуть видіння богів, він побачить "небесні видовища" або почує "небесну музику", причому все це розглядається саме як ознака його успішного "просування" вперед на шляху до "духовного очищення". Насправді ж так реагують організми учасників цих тренінгів на різкі зміни у харчуванні, обмеження сну та різноманітні трансогенні практики (багатогодинні медитації й релаксації, дихальні вправи) та ін.

Крім того, більша частина характерних для учасників багатьох НРО "видінь" (насамперед неоорієнталістських) є захисною реакцією їх організмів на сугестивно-гіпнотичні засоби впливу з боку їх наставників-гуру. Зауважимо, що ці гуру не несуть жодної відповідальності за експерименти над психікою своїх підопічних.

Основною небезпекою, що загрожує адептам НРО, є цілковите їх знеособлення. Цю загрозу К. Джимбалво та інші психологи сформулювали так: "Ефекти сектантського програмування виявляються в тому, що з часом психологічний стан члена групи значно погіршується. Він стає нездатним мислити комплексно і раціонально; його відповіді на запитання стають стереотипними; він скаржиться, що йому важко приймати навіть прості рішення без сторонньої допомоги (без волі групи); його здатність адекватно судити щодо подій у зовнішньому світі притупляється. Водночас у нього відбувається й зниження самоусвідомлення, він стає нездатним зрозуміти, наскільки він змінився і як це згубно відбивається на його спілкуванні з людьми і житті взагалі" [16, с. 14]. Колишнім сектантам властиве тлумачити своє перебування в групі лише як наслідок легковірності. Їх переслідують думки, що багато грошей, сил і часу було витрачено в період перебування в секті. З цього виникають, наприклад, такі скарги: "Моєю довірливістю скористалися спритні люди, що видавали себе за добродійників. Я був (була) лише виконавцем чужих бажань, за що без кінця дорікаю собі". Небажання примиритися зі своїм гірким досвідом і, навпаки, бажання вирвати, стерти з пам'яті цю частину свого життя можуть призводити до депресії і фрустрації.

Молоді за віком колишні адепти неокультів, які мають у своєму розпорядженні великий запас фізичних сил і позбавлені вад фізичної немочі, властивої людям літнього віку, витрачають їх на нудьгу, смуток і безплідні роздуми про своє невезіння. Вони бачать майбутнє в похмурому світлі, тим самим формуючи й розвиваючи в собі різні патології. Коли їх запитують, що вони відчувають, то у відповідь можна почути різні скарги. Вони говорять, що у них не минає відчуття, ніби вони загрузли в гріхах. Адже коли вони були в групі, то отримували численні благословення і відпущення гріхів від своїх наставників, після чого у них наставало відчуття заспокоєння. Але коли відбувся розрив з групою, вони зрозуміли, що ці "відпущення" були фальшиві, їх занепокоєння зросло, вони почали втрачати сон, апетит, а разом з ними і повагу до себе [36].

Більшість дослідників феномену неорелігій звертають увагу на той факт, що серед членів неокультових організацій переважають, насамперед, молоді за віком люди. Це є свідченням того, що саме вони стають найбільш уразливою мішенню для культових вербувальників. Останні вміло використовують їх "вразливі місця": порівняно невеликий життєвий досвід; несформованість чітких світоглядних орієнтирів; цікавість до усього нового, незвичного і загадкового; підвищену потребу у спілкуванні й у належності до якоїсь соціальної групи та ін. Навіть потрапивши в культ, молоді люди, як правило, значно менше часу перебувають у такій групі, ніж старші за віком люди. Вони здатні значно швидше інтуїтивно усвідомлювати дійсні наміри лідерів цих культів. Крім того, їм властива більша соціальна мобільність. Спочатку молоді люди швидко і пристрасно захоплюються ідеями про "порятунок людства від гріхів" і раді можливості наблизиться до образу "ідеальної, непорочної людини, здатної змінити світ на краще". Але потім, як правило, так само швидко згасає їх інтерес до цього, виникають нові захоплення (спорт, музика та ін.), що робить неможливим подальше перебування в групі. Адже будь-яке захоплення "світським" засуджується культовими лідерами. Проте ухвалення остаточного рішення щодо виходу з групи є не простою справою навіть для молодих людей. Адже, крім усього іншого, воно загрожує втратою їх релігійно орієнтованих друзів.

І. О. Чеснокова в результаті проведення соціологічних і психологічних досліджень у середовищі колишніх адептів неокультів дійшла висновку, що в більшості з них відсутнє прагнення до лідерства, влади і панування над людьми. Водночас їм властива невпевненість, висока схильність підкорятися і надмірна покірність авторитетам. Відсутність високих запитів у колишніх членів НРО свідчить про пасивність їх особистої позиції. Вони уникають важко здійсненних планів, прагнуть "задовольнятися малим" і не претендувати на досягнення будь-яких суспільно значущих позицій або успіхів. Раціоналізм як цінність також не привертає до себе інтересу адептів культів, оскільки для них найбільшу значущість мають духовні цінності і переважає сентиментально-чутливий підхід при виборі життєвих орієнтирів: "Найголовніше уміти слухати своє серце і не йти проти його волі". Відповідно, найбільшу значущість опитувані додають таким цінностям, як чесність, незалежність, терпимість, здатність до самоконтролю,

чуйність, життєва мудрість, цікава робота, наявність хороших і вірних друзів, суспільне схвалення тощо. Більшість опитуваних говорили також про свою неспроможність задовольнити власні соціальні потреби. Вони скаржилися на власну невідповідність своїм ідеалам особистості, що є свідченням про існування у них ціннісного бар'єра, який часто породжує моральні страждання, розчарування в собі і людях, роздратування і дискомфорт. Надто вже високі морально-етичні вимоги ці люди ставлять до себе й оточуючих їх людей. Для більшості колишніх сектантів характерні психологічна залежність від більш активних і впевнених у собі людей, нетовариськість, прагнення уникати будь-яких форм соціальної боротьби. Тенденція до залежності виражається також у внутрішньому прагненні опитуваних до безконфліктного прийняття групових стандартів і цінностей, а також бажанню до встановлення тривалих соціальних контактів. Водночас відсутнє прагнення конкурувати, боротися, відстоювати свої інтереси, спрямовувати свої зусилля на досягнення вищого статусу в системі міжособових взаємин. На противагу цьому спостерігається бажання уникнути конфліктних форм взаємодії, зберегти нейтралітет у спорах, схильність до прийняття компромісних рішень, які зумовлені їх нерішучістю. Вони віддають перевагу пасивному спогляданню, а не діяльній активності. Водночас наділені такими рисами характеру, як тактовність, делікатність, доброзичливість. У них майже відсутня агресивність і ворожість. Невпевненість у собі часто супроводжується боязкістю, в якій наявні елементи покірливості і приниженості. Їм часто доводиться переборювати сумніви. Також їм властиво часто бентежитися й соромитися. Колишні адепти швидко розгублюються у суперечці, особливо коли не можуть швидко знайти відповідні контраргументи. Це заважає спілкуванню у компанії незнайомих людей, створюючи почуття незручності перед оточуючими, примушуючи сторонитися нових соціальних контактів і замикатися в собі або в колі близьких друзів. Багато хто з колишніх адептів культів відчуває імпульсивну потребу порівнювати себе з тими людьми, з якими вони спілкуються. При цьому найчастіше результат порівняння виходить не на їх користь. Їм часто не подобається власна зовнішність, поведінка, манера розмовляти, працювати та ін. Тоді вони починають скаржитися, що інші є виразнішими, молодшими, цікавішими, привабливішими, краще вдягненими, краще інформованими тощо.

Значна частина колишніх адептів культів вважають себе значно гіршими за інших людей (з цього вони роблять висновок про те, що є нездатними ні на що, слабкими та ін.). Вони надто заклопотані тим, як виглядають на людях і яке враження справляють на оточуючих. Водночас колишні члени НРО часто відчувають невдоволення собою: особистістю, характером та ін. Проте ця невдоволеність не призводить до бажання щось змінити в собі або активно діяти. Вони упевнені, що така зміна є непосильним завданням. Адже, на їх переконання, "марно йти проти власної природи". На запитання "Якими б ви хотіли бути?" опитані відповідали, що хотіли б бути набагато напористішими, впевненішими в собі, стійкішими до життєвих негараздів. Вони хотіли б позбавитися від внутрішніх суперечностей, від розчарованості, від почуттів печалі і недовіри до людей. Хоч вони й стверджували, що самі винні у своїх невдачах, проте водночас зауважували, що у них немає жодних можливостей щось покращити у своєму житті. Це давало їм підставу жаліти себе, вважаючи, що інші люди занадто жорстокі, несправедливі, нездатні зрозуміти їх, помічають у них лише недоліки й прагнуть їх обманути або використати в своїх інтересах. Проте хоча колишні адепти неорелігійних громад і визнають, що мають багато вад, водночас вони вважають, що на тлі загальної моральної зіпсованості сучасних людей вони є більш чесними, некорисливими, добрими тощо. Але й це їх не тішить. Вони наголошують, що високі моральні якості лише заважають їм добитися успіху в житті й у сучасному жорстокому світі є непопулярними. Адже багато сучасних людей лише того й хочуть, щоб обманути та познущатися над іншими. Зауважимо, що, незважаючи на сприйняття інших людей як недоброзичливо налаштованих й агресивних, колишні адепти культів усе ж таки самі схильні до беззлобного й добродушного ставлення до оточуючих. Виявлені особливості самосприйняття, на переконання І. О. Чеснокової, є "результатом схильності опитуваних до невротизму, який пов'язаний з явищем "відчуженості від себе". Люди, яким властиві такі прояви, рухаються по життю без плану і цілі" [36, с. 172]. Інша важлива відмінна риса феномену "відчуження від себе" полягає в нездатності бути відповідальними. Мається на увазі недостатня здатність брати відповідальність за своє майбутнє на самих себе. Відповідно, слабо у них виражене й почуття обов'язку. Більшість колишніх адептів НРО не задоволені своїми здатностями вирішувати

життєві труднощі і досягати бажаного, тобто вони демонструють недостатню здатність до вольових дій. Люди, в характері яких переважають подібні риси, відзначаються високою схильністю до підпорядкування більш вольовим особам, оскільки вони сприймають їх як компетентніших, розумніших, надійніших. У групі такі особи не претендують на роль лідера. Вони вірять, що під зовнішнім керівництвом їх життя стане стабільнішим, запевняючи, що керівники для того й існують, щоб вирішувати суспільні проблеми. Більшість колишніх адептів культів не бажають брати на себе "зайву відповідальність". Для них характерне заперечення власної значущості і схильність покладатися на волю випадку. Простежується тенденція до формулювання необґрунтованих узагальнень, завжди є якісь "інші" і "кращі".

Колишні учасники НРО переконані в тому, що існують люди, яким "все дається легко і без особливих зусиль", а себе ж вони зараховують до категорії "нещасних", "невдачливих" і "нездібних". Відповідно, вони приписують велику значущість успіху і везінню, але самі переконані в своїй невдачливості. І. О. Чеснокова зазначає, що колишні сектанти глибоко переконані, що лише їм настільки часто в житті не везе. Їм здається, що в інших, якщо і трапляються непередбачені перешкоди, то все-таки не так часто, як у них. Будь-які життєві труднощі вони схильні інтерпретувати як "Божу кару" або "прокляття" чи "порчу", які нібито наведені на них недоброзичливцями.

У цьому простежується їх бажання перекласти відповідальність з себе на інших, уникнути необхідності що-небудь робити самому. Паралельно із заниженою самооцінкою у колишніх членів нетрадиційних релігійних груп часто спостерігалася заздрість до людей, які нібито "народилися під щасливою зіркою". Ця заздрість негативно позначалася на їх поведінці, провокуючи бездіяльність. Відповідно, багато колишніх адептів культів заздалегідь переконані в тому, що не здатні істотно змінювати хід подій: "Що б я не планував, все заздалегідь приречено на провал". Переконаність у марності власних зусиль породжує апатію і, як наслідок, спричиняє фрустрацію. Колишні сектанти не бачать у собі внутрішніх ресурсів для подолання життєвих труднощів, у зв'язку з чим звалюють відповідальність й ініціативу на плечі авторитетних для них людей. Їм властива фаталістична настанова, віра в приреченість людської долі. Здоров'я, на їх думку, також повністю перебуває під владою "вищих сил", тому єдине, чим людина

може сприяти його підтримці, – це веденням правильного способу життя. При цьому треба враховувати той факт, що в уявленнях колишніх членів НРО особливе місце в структурі "правильного способу життя" займають дотримання постів, тобто різноманітні харчові обмеження (наприклад, незмінна відмова від жирної і гострої їжі, а також від різних делікатесів). Також вони переконані в користі для здоров'я регулярного читання молитов і суворого дотримання релігійних обрядів. Варто зауважити, що більшість релігійно налаштованих людей не палять цигарки і майже не вживають спиртних напоїв.

М. Т. Сингер зафіксувала схильність у колишніх членів НРО впадати в депресивні стани, які характеризуються пониженим, мінорним настроєм, почуттям млявості і втоми, неуважністю, уповільненими реакціями, невпевненістю у своїх силах. Дрібні невдачі тяжко сприймаються, спричиняють тривалий смуток. Необхідність спілкування часто їх дратує, тому вони прагнуть уникати компаній. Відзначаються вони також підвищеною чутливістю до дійсних й уявних несправедливостей, що, у свою чергу, породжує надто пильне й недовірливе ставлення до людей, які їх оточують. Розвинена інтуїція дозволяє їм майже безпомилково визначити ставлення оточуючих людей до себе за критеріями: симпатії, байдужості або неприязні. Властива колишнім адептам культів зайва тривожність. Вони часто відчувають неблагополуччя (як у світі, так і в них самих), що, у свою чергу, викликає внутрішню напруженість. Адепти культів схильні до невизначених побоювань та тривожного очікування будь-яких неприємностей і нещасть. Такі індивіди часто занадто стурбовані можливими наслідками своїх дій, тому у них виникають суттєві сумніви в процесі ухвалення рішення. Властиві їм також часті зміни настрою у бік його зниження, що виявляється в переживанні пригніченості. Вольова активність і самооцінка різко знижуються. Спостерігаються безініціативність, швидка стомлюваність, сповільненість рефлексів та ін. Таким чином, проявляються всі основні ознаки депресії [31]. І. О. Чеснокова зазначає, що більшості колишніх учасників НРО властивий консерватизм, який доходить у них аж до педантизму (надмірної, перебільшеної схильності до певного порядку). Такі люди надають великого значення зовнішній стороні справи і дрібницям. Схильні вимагати цього ж і від інших людей.

Загальною соціальною настановою є прагнення слідувати певним стандартним правилам, прийнятому способу мислення, дотримуватися усталених звичок. Крім того, для колишніх адептів культів властиві преклоніння перед суспільними законами і страх їх порушити, оскільки вони занадто бояться можливого покарання. Це призводить до преклоніння перед будь-якими представниками влади, наприклад, перед міліціонерами. Відповідно, часто виникає бажання підлабузнюватися до представників влади і підкреслювати свою "невдачливість", щоб викликати співчуття до себе.

Вони часто заздалегідь приписують людям, які їх оточують, негативні риси, що значно перешкоджає встановленню дружнього емоційного контакту в спілкуванні з людьми. Їх звична позиція: людина – людині вовк. У колишніх адептів релігійних культів яскраво виражена схильність до роздумів, міркувань і дискусій на абстрактні філософсько-релігійні теми. Вони усвідомлюють існування болісного контрасту між радістю окремої миті і трагізмом життя в цілому. Ці люди схильні до так званої "екзистенційної туги"; часто роздумують над тим, що смерть є неминучою, і гостро переживають скінченність будь-якого індивідуального існування не лише близьких, але і незнайомих ним людей. Для них характерна хвороблива увага до пошуку сенсу життя.

Враховуючи природну потребу людини мати орієнтири, які здатні допомогти їй осягнути сенс життя, ідеологи неорелігій прагнуть таким чином організувати свій вплив на своїх адептів, щоб для кожного новоприбулого індивіда відвідування культових зібрань й інші форми участі в її діяльності поступово перетворювалися на ціль усього життя. Про те, що цей процес чітко відпрацьований, свідчать скарги колишніх адептів НРО. Багато з них стверджують, що після того, як вони вийшли зі своїх релігійних громад, їх життя втратило яскравість, стало безцільним і нецікавим. Вони стверджують, що тоді, коли в них була віра (нехай навіть хибна!), їм жилося значно краще, а тепер їм нічого не потрібно.

Деякі західні і вітчизняні вчені вважають, що колишні учасники НРО потребують підтримки після свого виходу з таких груп [20]. На переконання М. Т. Сингер, С. Хассена, Ф. В. Кондратьєва, Є. Н. Волкова, І. О. Чеснокової та багатьох інших спеціалістів-психологів, більшість колишніх членів культів і сект зазнають значних труднощів при

адаптації до життя поза межами своїх груп. Крім зазначених нами вище психологічних проблем, тут також знаходять свій прояв як набуті у культах негативні звички, так і втрата позитивних навичок. Адепти культів звикають жити, підкоряючись груповим нормам. Чим довше вони перебувають у культах, тим більшою мірою вони втрачають навички самостійної й незалежної поведінки. Адже вони звикають некритично сприймати вимоги керівників групи й діяти так, щоб заслужити на схвалення з боку керівництва. Для таких людей досить принадною виглядає можливість знову покінчити зі своєю свободою, приєднавшись до чужої думки або підкорюючись чужій волі. Це створює у них ілюзію психологічного комфорту, заспокоєності, позбавлення від внутрішніх суперечностей і сумнівів. Тривалий час колишні адепти культів були змушені пригнічувати свої потреби, забувати про власне "я", про свої бажання, будуючи свою поведінку так, щоб вона була "бажаною Богові" (насправді, керівникам їх релігійної групи). У результаті цього вони втрачають навички відстоювання своїх думок, що, у свою чергу, робить їх нездатними до щирого спілкування.

По суті, тривале перебування в НРО призводить до суттєвої деформації комунікативних навичок. Колишні адепти культів зазнають значних труднощів при відході від вироблених під час перебування у цих громадах поведінкових стереотипів і переході до нормального, буденного життєвого ритму. Сформовані у них залежності позбавляють їх свободи вибору, а звичка діяти стереотипно (відповідно до автоматизму відпрацьованих шаблонів) часто заважає побачити альтернативні шляхи і життєві стратегії. Іншими словами, звичка підкорятися лише нормам і вимогам своїх керівників ускладнює розуміння того, чого саме вони хочуть і здатні досягти самостійно. У цьому контексті слід згадати й слова колишнього учасника церкви мунітів С. Хассена, який стверджував, що поведінка багатьох послідовників культів є подібною до поведінки "патологічно залежних осіб" [33, с. 100].

Більшість колишніх адептів схильні на тривалий час замикатися у сімейному колі, бо лише там відчувають себе поза небезпекою бути знову обдуреними або зрадженими. Часто сім'я стає для них останнім притулком і єдиним приводом для радості. Вони надто сильно переживають за щастя і безпеку своїх близьких. Швидше за все, це

пов'язано з тривалою розлукою, яка була спричинена обмеженнями або й заборонами на спілкування з родичами, що встановлені у більшості НРО. І. О. Чеснокова зазначає, що ці тривоги і побоювання можуть набувати перебільшеного й утрируваного характеру. У таких випадках у колишніх адептів релігійних культів може виникати хворобливa переконаність у тому, що їхні рідні "не отримують достатньої уваги", "загрузнули в гріхах" та ін. Наприклад, колишні сектанти, у яких є діти, дуже бояться, що з ними може відбутися якесь лихо, оскільки вони переконані, що за гріхи батьків (тобто за їхні гріхи!) відповідатимуть їхні діти. Вони відчувають свою провину за "помилкове виховання", яке тривалий час будувалося відповідно до вимог їх культових "наставників" й містило дріб'язковий і тотальний контроль за поведінкою, зубріння великих текстів з Біблії (або інших віроповчальних текстів), пропуск занять у звичайній школі, заборону на лікування (у деяких НРО, наприклад у Свідків Єгови, забороняється переливання крові) і багато іншого.

Зазначимо, що батькам серед колишніх адептів культів часто важко поновлювати з дітьми довірчі стосунки, використовуючи засоби виховання, які спираються на відмінні від звичних для них культистських норм і правил взаємодії. На переконання відомого російського психолога Ф. В. Кондратьєва, більшість колишніх учасників неорелігійних громад не знають, як проявити в спілкуванні дружелюбність, як вести розмову, як виказати відповідним чином гнів, не вміють коректно й ввічливо відхилити безрозсудні прохання [23]. У зв'язку з цим він вважає за необхідне надання психологічної допомоги таким людям.

Зокрема, важливим завданням психологів є допомога колишнім адептам культів у формуванні у них навичок ефективного спілкування, що дозволить їм поліпшити міжособові взаємодії у різних сферах життєдіяльності. Психологам, які надають допомогу колишнім адептам культів, на першому етапі особливу увагу необхідно приділити допомозі у пошуку сенсу життя. Надалі слід сприяти розвитку навичок упевненості в собі, умінню чітко і прямо виказувати свої позитивні і негативні почуття, коректно, але наполегливо відстоювати свої законні права, ефективно взаємодіяти з іншими людьми, успішно справлятися зі складними ситуаціями. Крім того, слід приділити увагу активізації їх самодостатності й підвищенню рівня саморегуляції.

Поступово колишні учасники НРО повинні відмовлятися від постійного очікування допомоги ззовні. Їм необхідно допомогти позбавитися страхів, навчитися досягати стану спокою за допомогою самоаналізу і душевної зосередженості. Виникнення негативних психоемоційних порушень у колишніх адептів культів багато в чому зумовлене характерним для них релігійним осмисленням світу, яке має індивідуально-психологічне коріння (насамперед, йдеться про переживання втрати сенсу життя і набуті в культі страхи). Слід зазначити, що сьогодні вітчизняна наука ще не володіє достатніми знаннями про специфіку психологічних відхилень, які можуть виникати саме внаслідок перебування людини в релігійних групах. Крім того, значна частина колишніх членів цих неорелігійних громад приходять до них вже маючи суттєві психологічні проблеми. Розглядаючи причини вступу людей до культів, найчастіше саме прагнення позбутися різних соціальних і внутрішніх психологічних вад підштовхує людину до ухвалення нею рішення щодо вступу в релігійну групу. Більшість людей переживають протягом свого життя періоди духовної кризи й можуть переживати в такій ситуації втрату сенсу життя. Саме в такі періоди людина стає найбільш вразливою для впливу з боку проповідників нетрадиційних релігійних вірувань. Отже, для того, щоб допомогти таким людям, важливо відкрити для них перспективу отримати сенс життя.

На нашу думку, розпочинати реабілітацію колишніх адептів культу слід із звільнення їх від зациклености на думках про порочність світу, про своє “божественне призначення” тощо. Необхідно допомогти їм звільнитися від надмірних вимог до себе і близьких, що лише призводить до невротичних наслідків. Основне завдання психотерапії колишніх учасників НРО полягає у наданні їм такої допомоги, яка сприятиме подоланню їхнього негативного психоемоційного стану. Реабілітаційна допомога і підтримка повинна сприяти формуванню у них терплячості, витривалості, а також тих навичок й умінь, які допоможуть чинити опір труднощам і долати критичні життєві періоди. На думку російських психологів, які мають досвід практичної психотерапії колишніх адептів культів (Ф. В. Кондратьєва, Є. Н. Волкова, І. О. Чеснокової та ін.), досить ефективними методами надання такої психологічної допомоги й підтримки є психологічне “консультування щодо виходу” К. Роджерса, підхід стратегічної взаємодії С. Хассена і

логотерапевтичний підхід В. Франкла. Їх використання дозволяє провести осмислений аналіз наявного у колишніх учасників НРО досвіду перебування в таких організаціях й допомагає їм по-новому поглянути на свою роль у групі. Насамперед, вони починають усвідомлювати дію механізмів маніпуляції і підпорядкування особи, які використовуються в багатьох культах, що, у свою чергу, дозволяє їм більш адекватно оцінювати свою поведінку і поведінку тих людей, які їх оточували. Важливою передумовою ефективної терапії колишніх учасників НРО є активізація у них здатності бачити психологічні методи, за допомогою яких лідери НРО експлуатували їх психологічну уразливість. Це допомагає зменшити почуття провини і ганьби, а також сформувати внутрішню мотивацію щодо якомога швидшої ліквідації своїх культистських навичок і звичок.

Але при цьому основний наголос при роботі з колишніми учасниками НРО слід робити на необхідності звільнення їх від всеосяжного, паралізуючого волю страху перед смертю й перед "кінцем світу". Найчастіше патологічний страх перед смертю, на думку А. Ленгле, з'являється тоді, коли людина відчуває, що вона ще й не жила по-справжньому, що вона упускає життя, що воно позбавлене сенсу. А. Ленгле пише: "Страх смерті – це страх не жити, не бути самим собою" або ж страх перед нікчемністю свого життя. Він може бути пов'язаний з порожнечею життя" [24, с. 116]. Людина повинна прийняти той факт, що життя має свій кінець. Проте саме це усвідомлення може надати життю справжньої цінності й осмисленості. Адже тим самим людина усвідомить і його неповторність, зрозуміє, що кожна життєва ситуація є унікальною, що додає їй цінність всупереч усім негативним її аспектам.

Карлом Роджерсом були розроблені основи методу психологічного консультування колишніх адептів НРО, який він назвав "лікувальною бесідою" [30]. На думку цього психолога, психотерапевтична бесіда має містити емпатичне слухання; встановлення довіри з психологом; вияв зацікавленості з його боку; відсутність наказів і заборон; стимулювання вільного вияву почуттів, пов'язаних з проблемою; опору на внутрішній потенціал особистості; підвищення її здатності до самоаналізу. Основне завдання такої бесіди – допомогти прояснити людині, що вона має здатність вибору й підвищення упевненості у своїх силах.

Висновки, які зробив С. Хассен на підставі проведених ним досліджень, а також багаторічної практики консультативної допомоги, яку він надавав при "виході з культів" колишніх їх членів, дали йому підставу для оптимізму щодо можливості ефективної адаптації людей, які в цих неокультах прожили навіть багато років, до звичайного життя поза межами цих громад: "Слід усвідомлювати відмінності між особистістю, якою вона була до вербування, "культовою особистістю" (тобто тією особистістю, якою вона була у період її членства в культі) і справжнім "я" людини, яке залишається з нею назавжди. Навіть люди, які з народження перебувають у культі, мають справжнє "я", що було пригнічене. Саме сила справжнього "я" утворює у людей здатність до порятунку від культів навіть через роки і десятиліття після приєднання до групи. Коли інформована сім'я і друзі починають працювати як команда, щоб викласти своєму близькому знання про контроль свідомості, стіни, які були зведені культом, обрушаться" [33, с. 104].

Третій підхід до психологічної реабілітації колишніх адептів культів ґрунтується на принципах, розроблених Віденською школою психіатрії, одним з найбільш яскравих представників якої був В. Франкл. Прихильники цього підходу стверджують, що боротьба за сенс життя є основною рушійною силою життя людини. В. Франкл прийшов до переконання, що "якщо людині не вдається знайти сенс життя, вона не зможе знайти своє місце в світі, що приводить до екзистенціальної фрустрації, яка кінець кінцем призводить до неврозу" [32, с. 154]. Тоді людина вже не може самостійно подолати духовну кризу. В. Франкл, відповідно, вважав за своє основне завдання допомогу пацієнтові в отриманні сенсу свого життя. Екзистенційний шлях містить три складові повноцінного і гідного людини життя. Це, по-перше, її здатність до переживання і сприйняття позитивних естетичних, духовно збагачуючих життєвих сторін. Уміння любити життя не за щось, а всупереч чомусь, уміння віддаватися подіям, що відбуваються, що і є їх глибинним переживанням, і внутрішньо збагачують людину. При цьому основним джерелом справжніх переживань є спілкування з іншими людьми. По-друге, це здатність і прагнення творити, змінювати, обертати на краще те, з чим доводиться стикатися людині в її повсякденному житті. Тобто це здатність "включитися" в навколишній світ, впливати на нього своїми вчинками й ідеями.

По-третє, там, де неможливо змінити умови й обставини життя, не просто пасивно їх терпіти, а всупереч несприятливим обставинам змінювати себе, розкриваючи краще, що є в людині. Людина здатна долати біди, з якими вона стикається на життєвому шляху, коли вона може усвідомити "корисність" свого індивідуального існування. Їй необхідно допомогти знайти упевненість у тому, що сенс життя існує, тоді вона буде спроможною здолати найнесприятливіші моменти свого буття. Сам процес пошуку сенсу життя викликає внутрішню напругу, що й змушує людину прагнути його знайти або повністю від нього позбутися. У цьому контексті В. Франкл особливе місце відводить постулату, сформульованому Ф. Ніцше, що людина, яка має навіщо жити, може винести будь-яке як.

Висновки

Розвиток нетрадиційної релігійності став одним із своєрідних симптомів кризи сучасного інформаційного суспільства. Остання виявилася у тому, що прогрес раціональних форм освоєння світу лише посилює загальну нестабільність суспільства, а та, у свою чергу, породжує невпевненість людей у завтрашньому дні. В умовах постійно зростаючого життєвого темпу багато жителів не лише нашої, але й інших країн бачать єдиний для себе вихід у пошуках містичних переживань. За доби перехідних епох цивілізаційного розвитку в суспільстві виникають сприятливі умови для маніпуляцій масовою свідомістю, адже потреба індивідів у цілісній системі координат в умовах прогресуючої суспільної аномії є настільки великою, що вони легко перетворюються на жертви політичних, філософських або релігійних ірраціональних доктрин. У цьому контексті цікавою є думка видатного західного соціолога XX ст. В. Парето, який пояснював розповсюдження спіритизму, окультизму і містичних вірувань загальним зростанням релігійності у кризові періоди розвитку суспільства. Ці кризи, у свою чергу, створюють сприятливий духовний клімат і для НРО, які "отримують широкий резонанс і можуть розростатися до масових рухів" [28, с. 110].

Кінець XX і початок XXI століть для країн пострадянського простору саме і стали тим періодом, коли відбуваються кардинальні трансформації в економічній, політичній, ідеологічній та в багатьох інших сферах соціального буття. В умовах радикальних суспільних змін, коли традиційні і звичні способи діяльності виявляються

неефективними, ірраціональні ідеї, які складають фундамент віровчень більшості НРО, набувають привабливості в очах частини наших сучасників. Адже їх лідери проголошують, що ідеологія їх релігійних громад здатна надати відповіді на будь-які питання.

Ключову роль при залученні новачків до таких об'єднань найчастіше відіграють такі умови: несприятливі соціальні чинники; кризова ситуація в економіці; формування усередині групи психологічної атмосфери "отримання щастя", "збагнення істинного сенсу життя" тощо. Якщо говорити про молоде покоління, яке виявляє інтерес до інноваційних організацій, то факторами зацікавленості можна назвати апатію, соціальну відчуженість і низький рівень соціалізації. Найчастіше молода людина приходить у релігійну громаду з невирішеними в зовнішньому суспільстві проблемами: сварками з близькими, труднощами у взаєминах з протилежною статтю, незадоволеністю своїм місцем у суспільстві тощо. Такі індивіди сподіваються на швидке особисте зростання й на можливість реалізувати себе в обраній ними групі. З іншого боку, сприятливий ґрунт для розповсюдження містичних настроїв створюють різкі соціальні зміни і наявність кризових ситуацій у багатьох сферах життя. Розвиток релігійної ситуації на ранньому етапі становлення незалежної України був пов'язаний із необхідністю вирішення нашим народом значної кількості гострих економічних, політичних, ідеологічних, світоглядних, морально-етичних та інших проблем. На наше переконання, швидкому зростанню чисельності адептів НРО найбільшою мірою сприяли загострення суспільно-економічних проблем, що настало після розпаду СРСР, та пошук нашими співвітчизниками нових світоглядних орієнтирів. Сприяв зростанню чисельності адептів НРО також економічний занепад держави, що супроводжувався збідненням значної частини населення і зниженням загального рівня освіти і культури. Починаючи з 90-х років майже призупинилася безкоштовна виховна робота серед дітей і молоді з боку державних установ; швидко скорочувалася кількість мережі клубів і бібліотек, що водночас супроводжувалося заповненням книжкового ринку містичною літературою. Крім економіко-політичної кризи та ідеологічного вакууму, сприяли широкому розповсюдженню НРО також аксіологічно-ціннісна трансформація (яка набувала іноді форми морально-етичної кризи) та розпад багатьох звичних соціальних інститутів.

У результаті досліджень феномену неорелігій значна частина західних учених (Р. Д. Ліфтон, М. Т. Сингер, Ф. Зімбардо, К. Джимбалво, Д. Кларк, К. Гарві, М. Лангоуні, Т. Лірі, С. Хассен та ін.) дійшли спільної думки, що діяльність більшості таких організацій становить загрозу як для кожної людини окремо, так і суспільства в цілому, адже їх керівники руйнують індивідуальність й цілісність особистості своїх послідовників. Вони зазначали, що серед основних соціально-психологічних проблем, що виникають у колишніх сектантів, слід зазначити такі: труднощі при реадаптації до життя поза сектою; порушення саморегуляції і самоконтролю; втрата сенсу життя; порушення у психоемоційній сфері; труднощі в спілкуванні; виникнення сімейних конфліктів тощо. Антикультисти звертали увагу широкої громадськості, що більшість лідерів НРО релігійні ідеї використовують лише як прикриття, за яким ховають своє жадання влади і матеріальної наживи. Крім того, зазначалося, що керівники багатьох культів і сект застосовують різні методи психологічного тиску і контролю за особистістю. На їх переконання, подібні методи часто носять деструктивний характер, оскільки вплив, що здійснюється з їх допомогою, забезпечує тотальне включення індивіда до замкненої структури общини. А потім у цих общинах відбувається беззаперечне підпорядкування особистості адепта переконанням і внутрішнім правилам групи. Внаслідок цього відбувається абсолютне розчинення особистості в групі, що призводить до руйнування її навичок самостійності. Зверталася увага на жорстоке поводження лідерів екстремістських НРО зі своїми членами, випадки сексуальних збочень, спроби обмеження свободи, випадки торгівлі людьми, заклики до насильства, розповсюдження расистських поглядів, факти торгівлі зброєю і наркотиками, ухилення від сплати податків, нелегальне переміщення капіталів, нелегальної медичної діяльності, порушення робочого законодавства та ін. [88]. Деякі НРО та їх керівники мають схильність до фанатизму і ненависть до іновірців.

Лідери деяких екстремістських НРО вимагають радикальної зміни способу життя від своїх послідовників. Наприклад, від них можуть вимагати залишити роботу і родину, а також відписати своє майно на користь таких релігійних організацій. Відомі навіть випадки масового самогубства адептів деяких НРО, які проповідували “остаточне звільнення”.

У США і в багатьох європейських країнах як стихійно, так і за активної участі державних установ, а також представників традиційних релігійних конфесій виникали різні асоціації, суспільні комітети й об'єднання, метою яких стала організація опору культам. Поширеними формами такої боротьби стали: чисельні комітети захисту прав сім'ї й особи; батьківські комітети з реабілітації колишніх адептів культів; комітети з порятунку молоді; товариства колишніх учасників культів та ін.

Проте висновки про однозначну антисуспільну та антилюдську діяльність є дискусійними: феномен НРО є складним для його юридичного позначення і соціально-статистичного аналізу. Існує надто мало достовірної інформації про використання "сектами" і "культами" засобів психологічного впливу, що не дозволяє прийти до конструктивного і всезагального вирішення питання щодо обмеження їх діяльності; по-друге, до вирішення цієї проблеми потрібно підходити диференційовано, оскільки діяльність окремих нових релігійних груп не містить ніякої небезпеки для суспільства, а щодо інших організацій держава має бути пильнішою і суворо контролювати їх діяльність; по-третє, представники владних структур, які приймають ті або інші адміністративні рішення щодо нерелігійних громад, повинні нести відповідальність за свої рішення [29].

Успіху окремих нетрадиційних громад і культів в Україні багато в чому сприяли новизна і оригінальність їх віровчень. Православ'я й інші традиційні релігії сприймаються значною частиною населення, особливо молоддю як символ офіціозу і завуальованої форми ідеологічного диктату. Привабливою рисою багатьох НРО, навпаки, є їх необмеженість межами однієї конфесії, спрямованість до міжрелігійного синтезу, установка на універсалізацію. Важливою причиною швидкого розповсюдження НРО серед молоді стала втрата багатьма нашими громадянами виразної перспективи свого особистісного розвитку, що спонукає їх до екзистенційних роздумів і пошуків. Прихід молодих українців у НРО викликаний також їх прагненням сховатися від самотності, знайти своє місце в суспільстві й активно брати участь у соціально корисній діяльності. Більшість нових релігійних громад, враховуючи цю потребу, пропонують своїм адептам брати участь у різних культурних заходах і соціальних програмах: подорожах паломників за рубіж, колективних курсах для отримання додаткової освіти

та ін. У цьому аспекті діяльність адептів НРО можна інтерпретувати як реалізацію однієї з можливих альтернативних форм соціалізації, від якої окремі особи й суспільство в цілому можуть отримати імпульси для свого подальшого прогресивного розвитку. Адже більшість НРО саме і проголошують, що їх метою є створення стабільної основи для життя своїх адептів і забезпечення їхнього захисту від зовнішніх несприятливих чинників. Тому не дивно, що частина наших співвітчизників, які не знайшли гідного місця в сучасному світському українському суспільстві, прагнуть саме через свою участь в діяльності НРО отримати можливість задоволення своїх духовних і матеріальних потреб [11, с. 280].

У більшості НРО, які діють в Україні, високим є процентне співвідношення осіб у віці від 20 до 29 років [11, с. 280]. Найпоширенішою причиною приходу в НРО, на думку самих респондентів, є їх власний духовний пошук. Зважаючи на те, що переважна частина НРО – 51 % – це молодь (від 20 до 29 років), можна стверджувати, що їх вплив на духовне становлення молоді очевидний.

Отже, криза традиційних систем цінностей і традиційних форм релігійної свідомості, що історично склалися; розчарування в цінностях технократичного суспільства споживачів, опору поширення яких з боку традиційних релігій (крім ісламу) майже не чиниться; соціальна атомізація та міжособистісне відчуження і, відповідно, породжені ними відчуття самотності й втрата сенсу життя – усе це стало потужними соціально-психологічними чинниками, що стимулювали пошуки нових систем цінностей і нових систем вірувань серед молодого покоління.

Список використаних джерел

1. Белик А. А. Культура и личность. Психологическая антропология. Этнопсихология. Психология религии: [учеб. пособие] / А. А. Белик. – М. : Российский гос. гуманитар. университет, 2001. – 380 с.

2. Богдановський І. В. Антикультовий рух в західних країнах / І. В. Богдановський // Практична філософія. – К. : Видавець ПАРАПАН, 2012. – № 4. – С. 130–136.

3. Богдановський І. В. Наслідки участі в нетрадиційних релігійних організаціях / І. В. Богдановський // Вісник Національного авіаційного університету. Серія : Філософія. Культурологія : зб. наук. пр. – К. : Вид-во Нац. авіац. ун-ту “НАУ–друк”, 2010. – № 2 (12). – С. 145–150.

4. Богдановський І. В. Нетрадиційна релігійність в Україні і принцип свободи совісті / І. В. Богдановський // Особистість, суспільство, держава : розуміння свободи і відповідальності : матеріали XII Науково-практичної конференції. – К. : ВНЗ "Національна академія управління", 2012. – С. 91–92.

5. Богдановський І. В. Маніпуляція і контроль свідомості як основні механізми соціально-психологічного впливу на адептів нетрадиційних релігійних об'єднань / І. В. Богдановський // Вісник Національного авіаційного університету. Серія : Філософія. Культурологія : зб. наук. пр. – № 1 (11). – К. : Вид-во Нац. авіац. ун-ту "НАУ-друк", 2010. – С. 111–117.

6. Богдановський І. В. Релігія і сучасний світ : нові форми взаємодії / І. В. Богдановський // Вісник Національного авіаційного університету. Серія : Філософія. Культурологія : зб. наук. пр. – К. : Вид-во Національного авіаційного університету "НАУ–друк", 2008. № 2 (8). – С. 117–121.

7. Богдановський І. В. Світоглядні основи нетрадиційних релігій / І. В. Богдановський // Вісник Національного авіаційного університету. Серія : Філософія. Культурологія : збірник наукових праць. – № 1 (9). – К. : Вид-во Національного авіаційного університету "НАУ–друк", 2009. – С. 153–158.

8. Богдановський І. В. Специфіка вітчизняного антикультового руху / І. В. Богдановський // Наукове видання. Збірник наукових праць "Гілея : науковий вісник". Випуск 63 (№ 8). – К. : Вид-во УАН ТОВ "НВП ВІР", 2012. – С. 357–361.

9. Богдановський І. В. Специфіка організаційної складової нетрадиційних релігій / І. В. Богдановський // Вісник Національного авіаційного університету. Серія : Філософія. Культурологія : зб. наук. пр. – № 1 (13). – К. : Вид-во НАУ, 2011. – С. 122–127.

10. Богдановський І. В. Феноменологічно-герменевтичний підхід до побудови типологізації нетрадиційної релігійності / І. В. Богдановський // Вісник Національного авіаційного університету. Серія : Філософія. Культурологія : Зб. наук. пр. – № 2 (10). – К. : Вид-во Нац. авіац. ун-ту "НАУ–друк", 2009. – С. 133–137.

11. Богдановський І. В. Філософський аналіз феномену нетрадиційної релігійності : соціальний і психологічний аспекти : монографія / І. В. Богдановський ; Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Ірпінь, 2012. – 373 с.

12. Волков Е. Н. Методы вербовки и контроля сознания в деструктивных культах / Евгений Новомирович Волков // Контроль сознания и методы подавления личности : хрестоматия. – М. : АСТ, 2002. – С. 387–398.

13. Волков Е. Н. Преступный вызов практической психологии : феномен деструктивных культов и контроля сознания / Евгений Новомирович Волков // Контроль сознания и методы подавления личности : хрестоматия. – М. : АСТ, 2002. – С. 366–375.

14. Генон Р. Царь мира. Очерки о христианском эзотеризме / Р. Генон ; [пер. с франц. Н. Тирос]. – М. : Беловодье, 2008. – 224 с. – (Первоисточник).

15. Григорьева Л. И. Религии “нового века” и современное государство : (Соц.-философ. очерк) : монография / Людмила Ильинична Григорьева. – Красноярск : СибГТУ, 2002. – 399 с.

16. Джимбалво К. Консультирование о выходе : практический обзор / К. Джимбалво, Д. Кларк, К. Гарви, М. Лангоуни // Журнал практического психолога. – 2000. – № 1–2. – С. 81–89.

17. Єленський В. Є. Релігія. Церква. Молодь / В. Є. Єленський, В. П. Перебесюк. – К. : ALD, 1996. – 144 с.

18. Зимбардо Ф. Социальное влияние / Ф. Зимбардо, М. Ляйппе. – СПб. : Питер, 2000. – 448 с. – (Первоисточник).

19. Ивахненко Д. А. Психологические аспекты тоталитарных груп [Электронный ресурс] / Дмитрий Алесеевич Ивахненко. – Режим доступа : http://awake.kiev.ua/soc/totalita.htm.

20. Исцеление от культов : Помощь жертвам психологического и духовного насилия / [под ред. Майкла Д. Лангоуни ; пер. с англ. Е. Н. Волков, И. Н. Волкова]. – Нижний Новгород : Изд-во Нижегородского госуниверситета им. Н. И. Лобачевского, 1996. – 282 с.

21. Карагодіна О. Г. “Новий вік” : ознака занепаду, чи початок сходження? / О. Г. Карагодіна // Людина і світ. – 1996. – № 8. – С. 8–12.

22. Карагодіна О. Г. Особа в секті: що далі? / О. Г. Карагодіна // Людина і світ. – 1998. – № 5. – С. 15–20.

23. Кондратьев Ф. В. Современные культовые новообразования (“секты”) как психолого-психиатрическая проблема [Электронный ресурс] / Федор Викторович Кондратьев. – Белгород : Миссионерский отдел МП РПЦ, 1999. – Режим доступа : http://www.wco.ru/biblio/-books/kondrat1/main.htm.

24. Лэнгле А. Жизнь, наполненная смыслом. Прикладная логотерапия / Лэнгле Альфрид. – М. : Генезис, 2008. – 128 с. – (Теория и практика экзистенциального анализа).

25. Милграм С. Эксперимент в социальной психологии / Стенли Милграм. – [3-е изд.]. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с. – (Мастера психологи).

26. Мэй Р. Искусство психологического консультирования / Ролло Мей ; [пер. с англ. Т. Круглова]. – М. : Независимая фирма “Класс”, 1994. – 224 с. – (Первоисточник).

27. Ничипоров Б. В. Введение в христианскую психологию. Размышления священника-психолога: [учеб. пособие] / Б. В. Ничипоров. – М.: Школа-Пресс, 1994. – 192 с. 227. Нові релігії України / [редкол. : А. М. Колодний (голова) та ін.]. – К. : УАР. – Т. 8. – 2010. – 828 с. – (Наукове видання). – (Історія релігії в Україні: у 10-ти т.).

28. Парето В. О применении социологических теорий / В. Парето // Социологические исследования. – 1996. – № 1. – С. 102–115.

29. Релігійна свобода : історичне підгрунтя, правові основи і реалії сьогодення: зб. наук. праць / наук. ред. А. Колодний. – К. : Ін-т філософії НАН 1998. – 155 с.

30. Роджерс К. Консультирование и психотерапия. Новейшие подходы в области практической работы / Карл Роджерс. – М. : Изд-во Института психотерапии, 2006. – 512 с. – (Серия “Золотой фонд психотерапии”).

31. Сингер М. Т. Групповая психодинамика и культы [Электронный ресурс] / Маргарет Тейлор Сингер. – Режим доступа : http://cultinform.narod.ru/Group_Psychodynamics.htm.

32. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл ; [пер. с англ. и нем. и общ. ред. Л. Я. Гозмана и Д. А. Леонтьева ; вст. ст. Д. А. Леонтьева]. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с. : ил. – (Библиотека зарубежной психологии).

33. Хассен С. Освобождение от психологического насилия / С. Хассен. – СПб. : Прайм – ЕВРОЗНАК, 2003. – 401 с. – (Первоисточник).

34. Хассен С. Противостояние сектам и контролю над сознанием / Стивен Хассен. – М. : АСТ, 2006. – 319 с. – (Духовные учителя).

35. Чалдини Р. Психология влияния / Роберт Чалдини. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 272 с. – (Мастера психологии).

36. Чеснокова И. А. Влияние сект, культов и нетрадиционных религиозных организаций на личность и ее жизнедеятельность : дис. … кандидата психолог. наук : 19.00.05 / И. А. Чеснокова. – М., 2005. – 206 с.

37. Barker E. New Religious Movements a Practical Introduction. – L. : Unipub, 1990. – 246 p.

РОЗДІЛ 2
ПРОЄКТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТРАТЕГІЙ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

Ми стаємо свідками потужних деструктивних процесів, що охоплюють як соціальну, так і природну сфери (адже людська діяльність отримує ресурси з природного середовища. Деякі із цих ресурсів є обмеженими). Системна криза сучасності як економічна, так і соціально-політична, загострення міжнародних відносин, глобальні екологічні потрясіння, події, викликані пандемією, тощо вимагають створення більш ефективних підходів до організації людської життєдіяльності. Особливо вразливою в цьому контексті є молодь.

Тому хотілося б дослідити основні соціальні тенденції, що впливають на особистісно-професійне становлення сучасної молоді, головні соціально-психологічні та соціологічні аспекти.

Перед нами, відповідно, постають важливі завдання:

1. З'ясувати положення спектру теорій ефективної діяльності.
2. Дослідити аксіологічні тенденції у сучасному суспільстві, що впливають на особисте та професійне становлення молоді.
3. Виявити специфіку сучасного ринку праці та шляхи адаптації молодих людей до цих нових реалій.
4. Визначити стратифікаційні новації сучасності, що впливають на побудову життєвих стратегій сучасної молоді.
5. Уточнити вплив формування рентного суспільства на особисте та професійне становлення молоді, виявити основні соціальні та економічні наслідки переходу від суспільства соціального та суспільства масового виробництва до рентного суспільства.

2.1. Теорії ефективної діяльності

Необхідність боротьби з негативними процесами сучасності зумовлює підвищення уваги до проблеми організації ефективної діяльності, виникає саме під час серйозних криз, які випадають на долю людства. Кризи саме і є свідченнями, що вироблені за попередній період методи діяльності вже не відповідають сучасним реаліям і що існує необхідність переглянути традиційні моральні та цивілізаційні цінності.

Пошук шляхів активізації людських потенційних можливостей тривалий час турбував вчених з різних сфер наукового знання. Над створенням принципів, методів, прийомів ефективної діяльності людство працювало впродовж усієї своєї історії. Необхідність вдосконалення методів людської діяльності для подолання складних соціально-економічних, політичних, культурних та інших проблем, пов'язаних із глобальними суспільними трансформаціями, зумовлює посилення інтересу до методологічних пропозицій щодо проблематики ефективності професійної діяльності, розроблених у межах різних наукових підходів, шкіл, різних країн, епох [13, с. 1].

На нашу думку, однією з проблем, яка актуальна сьогодні, і поставлена ще в античності, є проблема активно діючого суб'єкта на противагу, наприклад, принципу недіяння (у-вей) східної філософії. Адже, якщо брати до уваги тезу етики Платона щодо заперечення ним неминучості сліпої долі, фатуму, проголошення особистої відповідальності людини за свою долю, можемо згадати відомий афоризм, що "людина сама є ковалем своєї долі і свого щастя", що стало основою діяльнісного ставлення до власної долі багатьох поколінь, і що на сьогодні піднімається на знамена психологами у вигляді тези: "виходьте з зони власного комфорту, беріться за нові справи, оскільки ви самі відповідаєте за своє життя".

Активна життєва позиція як нормативна вимога класичної античної етики на противагу усамітненню та уникання боротьби (що вважалось неприпустимим) стала цілепокладальним принципом сучасної людини. Перемога, успіх, діяльне ставлення до світу, власної долі, кар'єрна орієнтація, конкуренція, амбітність – усе це цінності сучасних поколінь. Проте таке націлення на перетворення світу, на нашу думку, несе і певну загрозу, оскільки здатне створювати дисбаланс у відносинах "людина – природа", "суспільство–природа". Розкладання діяльності на проєктивну (наказ) та таку, що реалізує (виконання наказів), було пов'язане з характером античного рабства. Структура діяльнісного акту мислилась так, що пан – це носій цілі діяльності, який спроможний до початку їх реалізації створити ідеальний образ майбутнього продукту діяльності у своїй свідомості. Ці положення, на нашу думку, заклали специфічну основу кар'єротворчої життєвої позиції сучасної західноєвропейської людини, а через поширення західноєвропейської ідеології під час глобалізації – на весь світ.

Саме важливість для сучасної людини досягнення практичного життєвого успіху, який перетворюється на ціннісний пріоритет, вимагає детального дослідження алгоритмів ефективної діяльності [10, с. 5].

Насамперед потрібно зазначити, що зміст поняття "діяльність" значною мірою трансформується внаслідок стрімкої зміни соціокультурних умов існування сучасної людини. Щоб реалізувати свій життєвий потенціал і досягнути успіху, кожний суспільний індивід у XXI столітті повинен уміти органічно вбудовувати науково-технічні, економічні та інші інновації у звичний для себе стиль життя. Відповідно, зростає суспільна потреба в інтелектуальному продукті, що на основі аналізу техніки раціональної діяльності розробляє рекомендації щодо підвищення її ефективності.

Лише завдяки діяльності людини може розкритися багатство її духовного життя: глибина розуму і переживань, сила сприйняття і волі, здібності та риси характеру. Поняття "діяльність" з'явилось як засіб осмислення взаємозв'язку людини з навколишнім середовищем, її ставлення до реальності.

Проблематику, дотичну до теми нашого дослідження, розглядали В. Л. Абушенко, В. Х. Арутюнов, О. М. Веретюк, М. М. Верніков, А. О. Довгань, Л. Г. Комаха, А. Є. Конверський, В. О. Храмов, ряд інших вітчизняних та закордонних дослідників. В історії філософії діяльність як предмет історико-філософської рефлексії в американському трансценденталізмі розглядали Р. Емерсон, Дж. Ройс. Прагматичну інтерпретацію діяльності здійснили Ч. Пірс, У. Джеймс, Дж. Дьюї. О. О. Богданов створив тектологію як універсальну теорію організаційної діяльності. Емпіріокритицизм Е. Маха й Р. Авенаріуса, енергетизм В. Оствальда, історичний монізм соціологічної школи К. А. Сен-Симона, К. Маркса, доробки Л. Гейгера, Л. Нуаре, Л. Мюллера, К. Бюхнера та інших вчених стали джерелами натхнення для О. О. Богданова [10, с. 14]. Методологія ефективної діяльності була презентована у контексті праксеології Т. Котарбінського, яка містить потужне етичне вчення, теорію агонології, власне, методологію, принципи й критерії ефективної діяльності. Згодом праксеологічні дослідження відбуваються за галузевими напрямами.

Цей ідейний спектр стосується європейського, американського, російського контексту. Зважаючи на ту потужну роль, яку на геополітичній арені став відігравати Китай, також є сенс звернути увагу на

принципи життєтворчості двох потужних вчень, які неабияким чином вплинули на розвиток Китаю – конфуціанство та даосизм. Тому проаналізуємо вищевказані вчення про діяльність, намагаючись виділити актуальні на сьогодні положення.

Поняття "діяльність" з'явилось як засіб осмислення взаємозв'язку людини з навколишнім середовищем, її ставлення до реальності. Ще в рабовласницькому суспільстві постало питання, яка саме форма діяльності повинна виступати як культурний зразок? Антична думка відстоювала примат теоретичного споглядання над фізичною працею. Адже в античній цивілізації важка фізична праця була покладена на рабів. Відповідно, така робота не могла стати культурним зразком для вільнонароджених громадян і вважатися гідною людини. Гідною "діяльністю" у цей час вважаються заняття філософією, мистецтвом і політикою. У період Середньовіччя й епоху Відродження значно зростає престиж практичної діяльності. В епоху Просвітництва престиж практики зростає ще більше. У філософії І. Канта відстоюється пріоритет практичного розуму над теоретичним, а в трактуванні Г. В. Ф. Гегеля категорія "діяльність" набуває структурно-розгорнутого змісту, пов'язуючись із категоріями: "мета", "засіб" і "результат".

Активна діяльність та її практичні результати, що виражаються в особистому успіху, посідають почесне місце серед пріоритетів сучасних українців. Важливість для людини практичного життєвого успіху вимагає детального дослідження алгоритмів ефективної діяльності. Відповідно, зростає суспільна потреба в інтелектуальному продукті, що презентує техніку раціональної діяльності й розробляє рекомендації щодо підвищення її ефективності. Автором було розглянуто ряд підходів, що здійснили вплив на розвиток праксеологічного знання.

Емпіріокритицизм проголосив необхідність повернення до досвіду, який не можна трактувати ні ідеалістично, ні матеріалістично. Метою Р. Авенаріуса була розробка філософії, схожої на природознавчі дисципліни. Основний принцип філософії Р. Авенаріуса – принцип найменшої витрати сил. Він визнавав опис фактів ідеалом науки. Це вчення було покликане подолати дуалізм фізичного та психічного, відрив наук про природу від наук про людину, розкрити ефект впливу пізнавальних засобів спостереження суб'єкта на образ об'єкта, що досліджується. Р. Авенаріус висунув вимогу критики досвіду: досвід потрібно перевірити, оскільки особистий досвід виражений у соціально

обумовлених поняттях, які, по суті, є історичними конструкціями. Р. Авенаріус окремо аналізує соціальний досвід, комунікативні процеси, текстові засоби виразу думки, вербальну поведінку тощо. Універсальну концепцію світу, значущу для всіх, можна отримати, очистивши поняття про світ від різночитань, міфічних і філософських фантазій.

Е. Мах і його прихильники стверджували, що єдиною реальністю є лише досвід як сукупність усього безпосередньо спостережуваного. Це безпосередньо спостережуване махісти називали нейтральними щодо матерії і свідомості "елементами світу". Вони відстоювали, продовжуючи традиції "першого" позитивізму, ідеал "суто описової" науки і відкидали пояснювальну її частину, вважаючи її метафізичною. Е. Мах вважав, що основу наукового знання становлять не факти, а відчуття. Відповідно, махісти сприймали поняття: "атом", "молекула" і т. ін. тільки як "економні" символи опису фізико-хімічного досвіду. Виходячи з мети "економії мислення", вони закликали до мінімізації теоретичних засобів. Наука сприяє економному освоєнню навколишнього світу. З погляду біоеволюції, когнітивний апарат потрібний для комфорту. Адже формулювання кожного нового закону науки допомагає людині адаптуватися у світі.

Теорія марксизму стала одним із найфундаментальніших вчень про діяльність. За К. Марксом, предметний характер діяльності полягає в тому, що людина ставиться до предмета адекватно його природі й особливостям, засвоює предмет, переробляє його завдяки своїй активності. Діяльність потрібно розуміти як органічну єдність чуттєво-практичної і теоретичної форм діяльності.

Основою практично-перетворюючого ставлення до світу є створення системи штучних засобів та знарядь перетворення дійсності, що відтворюється у процесі історичного розвитку людства й транслюється з покоління у покоління як особлива культурна реальність. Отже, К. Маркс вважав, що все суспільне життя є практичним, розглядав усі явища і процеси, з якими взаємодіє соціальний суб'єкт, як результати людської діяльності, в складній взаємодії її практичних і теоретичних, об'єктивних і суб'єктивних моментів.

К. Маркс сформулював гуманістичний ідеал майбутнього, де праця виступатиме не як діяльність, обумовлена природною необхідністю, а як можливість для повного саморозвитку суб'єкта діяльності,

де природна необхідність зникає в своїй безпосередній формі. Він при цьому наголошував, що реалізація цього ідеалу стає можливою лише в умовах суспільства, яке побудоване на засадах соціальної справедливості й рівності. Оптимізація діяльності, за К. Марксом, залежить від соціально-політичної та соціально-економічної ситуації у суспільстві.

Ідеї Р. Емерсона, Дж. Ройса й представників прагматизму стали одним з витоків праксеології. У межах американської філософії дії, зокрема в прагматизмі, було поставлене також питання про сутність віри, яку представники прагматизму тлумачили як готовність діяти у той чи інший спосіб. Шлях до світорозуміння має відбуватися, згідно з прагматизмом, за схемою: "сумнів – колективна (соціальна) віра". Прагнення укріпити значення та переваги релігійної віри бере свій початок в ідеалістичній традиції. Принцип релігійного осягнення істини був проголошений Р. Емерсоном у його вченні про інтуїтивний розум. Ч. Пірс визнавав серце джерелом релігійно-філософської єдності наших ідей. Істина – це віра, що викликає дії, які призводять до реалізації певної мети. Релігійні переживання збагачують досвід людини, розширюють сферу осягнення світу. У. Джеймс стверджував, що релігія може слугувати методологічним взірцем для вирішення практичних проблем. Релігія продукує постулати практичної діяльності, вона є результатом вільного вибору людини і слугує знаряддям спротиву засиллю культу науки. Тим самим У. Джеймс відкидає догматичну претензію класичної науки на остаточну істину. Лейтмотивом філософування від романтизму Р. Емерсона до інструменталізму Дж. Дьюї стала ідея, що філософію потрібно пов'язати із життям, тобто філософи мають вирішувати не абстрактно-теоретичні проблеми й будувати чергові умоспоглядальні концепції, а займатися життєвими потребами й проблемами окремих індивідів і суспільства. Саме аналіз практичної діяльності, втіленої в конкретних діях, став фундаментом для філософських пошуків в Америці, починаючи з 30-х років XIX століття і до середини XX століття.

Тектологія О. О. Богданова являла собою цілісну і завершену теорію зі сформованою методологічною основою і систематично розробленим термінологічним апаратом. Тектологія не обмежувалася пошуками одного універсального принципу, а містила моделі різних типів і форм організації, закони, що діють щодо будь-яких об'єктів і процесів, ставши наочним прикладом нового системного рівня дослідження світу.

Завдання тектології її розробник вбачав у подоланні схоластичної замкненості спеціальних наук. Для цього він прагнув пов'язати методи окремих наук єдністю універсальної методології пізнання. В основу організаційної науки було покладено синтезоване з різних галузей науки і філософії знання на основі загального принципу системності. Тектологія мала з'ясувати, які способи організації спостерігаються у природі та людській діяльності, узагальнити та систематизувати їх, дослідити їхні тенденції та закономірності, визначити напрями розвитку організаційних методів. Результатом такої складної роботи, на думку вченого, мають стати формулювання загальних законів організованої діяльності (практичної та теоретичної), на засадах яких буде здійснюватися панування діяльності в соціальній і зовнішній природі. О. О. Богданов, створюючи "всезагальну організаційну науку", прагнув об'єднати організаційні методи всіх інших наук. Він відстоював ідею, що за допомогою науки суспільство зможе поставити під свій контроль створення кращих умов життя.

Отже, основними витоками праксеології були теорія успіху представників "другого" позитивізму (махістів), тектологія О. О. Богданова, американська філософія дії, особливо інструменталізм Дж. Дьюї, філософія К. Маркса.

Сама ідея підвищення ефективності діяльності стала провідною в індустріальному суспільстві. Тому, починаючи із розвитку нових відносин у суспільстві, дослідники прагнули сформулювати принципи інтенсифікації й успішності діяльності, алгоритми відповідної поведінки, вдаючись як до теоретичних, так і до експериментальних досліджень. Тейлористсько-фордистська концепція організації праці та управління, каталактика Л. Мізеса також внесли свою частку у побудову загальної теорії діяльності.

Ф. Тейлор і Г. Форд сформували систему організації праці на великих промислових підприємствах індустріальної епохи. Ф. Тейлор запропонував методи ефективної організації праці, що засновувалися на науковому фундаменті. Його ідеї поклали початок цілому напряму в управлінській науці й практиці, відомому як "школа наукового управління" або "тейлоризм". Ф. Тейлор прагнув, щоб кожний працівник досягав максимальної продуктивності праці. Ним розроблялися єдині стандарти виконання робіт, доскональні описи найкращих способів виконання тієї або іншої роботи. Крім того, Ф. Тейлор приділяв

увагу проблемам ефективного планування виробничого процесу, управління. Г. Форд заснував систему масового виробництва, яке розглядав як цілісну систему. Найважливішою інновацією Г. Форда стало впровадження стандартизації продукції. Він ввів у виробництво конвеєр. Тейлористсько-фордистська система управління та організації праці продемонструвала високу ефективність. Наукові дослідження щодо оптимізації діяльності надали блискучий результат на практиці. Конвеєр, масове виробництво, масова продукція стали символами індустріальних суспільств XX століття. Отже, технічна раціональність стала основною рисою тейлористсько-фордистського вчення.

Економічну інтерпретацію праксеології здійснив представник австрійської філософсько-економічної школи Л. фон Мізес. Основним завданням цього варіанта праксеології стало вивчення мотивів дій ізольованих індивідуумів, а також аналіз міжособистісного обміну. Праксеологія – це не тільки загальна наука про людську діяльність, але й позбавлена цінностей універсальна теорія, яка є результатом логічного розгортання аксіоми дії. Людина, що діє, робить спроби забезпечити собі більш задовільні умови, вважаючи, що засоби, які вона обирає, призведуть до поставленої мети. Досвід згодом показує, чи правильні були її причинно-наслідкові припущення. Л. фон Мізес сформулював теореми каталактики. Він вважав, що економіка є наукою, яка може бути застосованою для аналізу всієї людської діяльності: адже всі дії, незалежно від мотивації максимізації прибутку, мають однакову структуру. Відповідно, цей варіант праксеології пояснює усі суспільні процеси через апеляцію до існування тенденції розвитку суспільства на шляху до становлення загальної рівноваги (ця тенденція зумовлена існуванням практичного інструмента – ринкової економіки, що планомірно обертає усі зусилля людей й результати їх сукупної діяльності). Представники економічної праксеологічної теорії не враховували аксіологічний і емотивний аспекти поведінки та цілепокладання людей, припускаючи існування виключно раціональних цілей їх діяльності.

Т. Котарбінський створює праксеологію як теорію удосконалення методів людської діяльності, як вчення, що являє собою загальну практичну науку і надає будь-якій діяльності, що має чітку ціль і конкретну мету, методологію її ефективної реалізації. Вона продукує та пояснює практичні директиви, що сприяють підвищенню ефективності дії.

Польський філософ одним із перших поставив завдання створення науки, яка б досліджувала умови, методи і загальні принципи будь-якої людської діяльності та розробляла рекомендації, що сприятимуть підвищенню її ефективності. Праксеологія постала як загальна філософська концепція діяльності та отримала статус інтегрального програмно-концептуального проєкту.

Метою дослідження стало найбільш широке узагальнення технічного характеру. Йдеться про техніку раціональної діяльності як таку, про вказівки і застереження, важливі для будь-якої дії, ефективність якої необхідно підвищити. Тобто у Т. Котарбінського йдеться про технічну (інженерну) діяльність, до якої можна застосувати поняття ефективності, хорошої роботи. Виходячи з цього положення, у роботі Т. Котарбінського спостерігаємо методологію міждисциплінарного, переважно інженерного підходу до дослідження діяльності. Т. Котарбінський використовував поняття ефективності як одне з центральних. Успішність діяльності визначається у нього за допомогою таких критеріїв, як корисність, точність, майстерність, чистота.

Узагальнення результатів розбудови праксеологічної теорії знайшло своє відображення у “Трактаті про хорошу роботу”. Корифей праксеології, розглядаючи питання загальних принципів будь-якої діяльності, вважав, що потрібно розробити такий спосіб дії, що за умови докладання необхідних зусиль гарантував би найоптимальніший ефект та забезпечував би навіть у найбільш суттєвих моментах відповідність застосованих засобів декларованим цілям. Праксеологія ґрунтується на спостереженнях практичного досвіду, який необхідно вивчити з метою вдосконалення діяльності. Аналіз та узагальнення досвіду можуть надати спектр алгоритмів діяльності, серед яких необхідно вибирати найоптимальніші для тієї чи іншої ситуації з погляду їх економічності та ефективності, визначивши фактори, що впливають на процес успішної реалізації діяльності. Т. Котарбінський, визначаючи праксеологію як комплекс наукових досліджень, що вивчає умови, методи і загальні принципи ефективної та якісної людської діяльності, акцентує увагу на вирішенні проблеми вироблення оптимальних планів та інструментарію, які гарантуватимуть отримання найкращих результатів. Узагальнені ним на основі аналізу досягнень з різних галузей знання методи підвищення ефективної діяльності (методи підвищення продуктивності праці; методика економії ресурсів під

час виконання будь-якої діяльності; методики аналізу індивідуальної та колективної, фізичної та розумової роботи).

Атеїзм, з позицій якого створювалася Т. Котарбінським і праксеологія, і, відповідно, його етична система (на засадах якої мала б функціонувати "граматика дії"), категорично не сприймався католиками, оскільки в них відкидалася ідея Бога як першопричини буття. Крім того, критикувався утилітарний характер етичного вчення Т. Котарбінського, яке створювалося насамперед для підвищення ефективності діяльності, досягнення практичного успіху, для вправного оволодіння технікою й іншими речами навколишнього світу. У результаті цієї критики стала очевидною теоретична недоопрацьованість етичної системи засновника праксеології. Адже нехтування вірою багатьох людей не є ні проявом порядності, ні проявом совісті, які проголошувались основними чеснотами "незалежної етики". Духовне обґрунтування цієї етики виявилося поверхневим і внутрішньо суперечливим, що, відповідно, не викликало до нього довіри серед потенційних прихильників.

Незважаючи на те, що сам Т. Котарбінський вважав власну етичну систему суто практичною і незалежною від релігії та абстрактної метафізики, його етичні погляди суттєво вплинули на розвиток філософії й праксеології. Він надав необхідний імпульс пошукам філософського обґрунтування численним професійним етичним кодексам індустріального, а тепер і постіндустріального суспільства. Відповідно, подальші дослідження етичної складової праксеології мають розглядатися у площині світської (професійної) та релігійної (християнської) етичних систем.

Отже, можна виділити декілька етапів у розвитку загальної теорії діяльності. Першим етапом (або протопраксеологічним) є період, що тривав від античності аж до розробки марксистського вчення про практичну діяльність. За цей час у філософії відбувся перехід від споглядального розуміння діяльності людини до усвідомлення того, що сутнісною рисою людини є її здатність до духовної та матеріальної діяльності. Починаючи з ранніх робіт К. Маркса й до кінця 50-х років XX століття, коли були опубліковані присвячені праксеології праці Т. Котарбінського, тривав другий період розробки вчення про діяльність. У цей час визнавалася провідна роль практики у пізнавальному процесі, причому практика разом із теорією розумілася як така сила,

що активно перетворює суспільство та саму людину. Практика у марксистській філософії проголошувалася основним критерієм істини. Відповідно, від 50-х років XX ст. і до кінця минулого століття тривав третій етап розвитку вчення про ефективну людську діяльність, а предметом дослідження власне праксеології стала розробка ефективних способів організації фізичної і розумової праці. Сучасний етап розвитку філософії дії є неопраксеологічним, оскільки діяльнісний підхід застосовується до дослідження суспільного життя у цілому.

У східній філософії також тривали пошуки алгоритмів щодо проживання людського життя – в межах багатьох вчень. Проблема зіставлення активної соціальної позиції, орієнтованої на суспільну мораль, кар'єру, слідування колективним нормам і заборонам та ідеал ірраціонального буття, усамітнення від широкого загалу, пошук гармонії зі світом природи поставали у двох вченнях Китаю – конфуціанстві та даосизмі. Ці два вчення по-різному інтерпретували цінність найрізноманітніших проявів життя. Але у такому разі питання поставало саме про цінність наповненності життя: на яких засадах його проживати, на що орієнтуватися у повсякденності, що є кінцевою метою, до чого йти, і головне – як діяти? На яких стрижнях будувати своє життя, проживати його?

Доктрина конфуціанства сформулювалася й оформилася у середині 1 тисячоліття до н.е. в епоху соціально-економічних зрушень та адміністративно-політичних змін. Тому конфуціанство багато уваги приділяє соціальній проблематиці. Конфуціанство визначило характер і форми соціальної структури, державного устрою, ідеології, психології Китаю на тисячоліття. Основна проблематика вчення – етика та соціальна політика.

Постулюється можливість обіймати посади людям з різних прошарків, але які системно пропрацювали над собою і наблизилися до ідеалу. Тим самим презентувалась ідея соціального ліфту у вигляді освіти, виховання, самовиховання.

Конфуцій створив потужне етичне вчення, створивши ідеал бездоганної людини цзюнь-цзи, основними чеснотами якої є гуманність та почуття обов'язку. Любов до людей, усі сили потрібно віддавати на благо людям. Гуманність – це стриманість, розум, доброта, справедливість, обов'язок в інтерпретації Конфуція – це вірність та відданість правителю, батьку, старшій людині. Це життя, присвячене навчанню,

вдосконаленню, прагненню збагнути мудрість. Наслідком популяризації етичного вчення стали норми та стереотипи для кожної людини в суспільстві відповідно до статусу. Чим вищий статус, тим більше правил та церемоній мала дотримуватися людина.

У стосунках із ближніми основним має бути намагання не робити нікому того, чого не хочеться, щоб вчинили тобі. Це так зване "срібне правило моралі", бо "золоте правило" закликає робити те, чого хочеш собі. Але Конфуцій вважав, що не варто робити добро поганим людям, оскільки не віддячать добром за добро. Отже, головне правило моралі ґрунтується не на основі божественних заповідей (як, наприклад, у християнстві), а на основі соціальної корисності. Конфуціанство вважає, що добровільне дотримання людиною ритуалів набагато ефективніше виховує у ній принципи гідної поведінки, ніж зовнішній щодо людини закон, що опирається на покарання.

Рівень благородної людини цзюнь-цзи не залежить від соціального статусу, а досягається шляхом виховання у собі високих якостей.

Для конфуціанства характерний раціоналізм, що апелює в основному до сфери соціально-сімейних відносин і до людини як члена колективу. Ідеалом є соціальна гармонія, традиції і конформізм. В основі всіх справ має бути принцип справедливості. Людина, що прагне посісти бажане для себе місце, де б то не було – в сім'ї, суспільстві, на державній службі – повинна намагатися бути достойною його. Для цього потрібно вдосконалювати свій характер, що потребує очищення серця, думок, розширення знань.

Раціоналізм, примат моралі над релігією, скептичне ставлення до надприродного та потойбічного, увага до соціально-політичних та етико-соціальних проблем – ось основні риси конфуціанства.

Культ предків, культ сяо (відданості старшим), культ сім'ї і клану, культ книг, вчених чиновників, китайської конфуціанської цивілізації забезпечили стабільний авторитет у суспільстві конфуціанства.

В епоху Хань конфуціанство стало офіційною ідеологією. Воно сприймається як норма життя, традиції, що передали у спадок древні. Це спосіб життя, форма організації людських відносин, стиль мислення, мови, поведінки. Це загальновизнана система поглядів і інститутів.

Конфуціанство отримало повний вплив на освіту, виховання, організувало систему державних іспитів з практикою заміщення посад найбільш здібними конфуціанцями, офіційна ідеологія з її

культом божественної влади "сина Неба", авторитету старших, прихильністю до традицій, консерватизму, примат етичного та пишність обрядів зробили його популярним та визнаним серед народних мас. Упродовж своєї історії конфуціанство було проголошене державною ідеологією Китаю і залишалося нею аж до початку XX століття. Жодна ідеологія, релігія як китайського, так і іноземного походження не змогла змістити конфуціанство.

Основними носіями ідей даосизму була родова аристократія, (що була усунена від влади внаслідок економічного зростання та війни між царствами) та монахи-аскети, які проповідували ідеї недіяння (у-вей) та безкорисливості. Крім того, в становленні даосизму відіграли роль і шамани, астрологи, історіографи.

Даосизм переважно зосереджується на пошуках довголіття і навіть безсмертя завдяки гармонійному співіснуванні людини з духовними силами природи і світу у цілому. Основна проблематика – натурфілософія, метафізика, анімістична магія і містика.

Дао в даосизмі означає шлях осягнення законів природи, її закономірностей. Вчення закликає людей жити за природними законами, відповідно до Дао, як універсального принципу буття у цілому. Дао трактується як абсолютна категорія, що не піддається опису, як вічний всесвітній принцип.

Культуроцентризму конфуціанства в даосизмі протиставляється "слідування природності", якщо основною рисою благородної людини конфуціанства діяльна активність, що організована церемоніальними правилами (лі), то "бездоганно мудрий" у даосизмі сповідує принцип недіяння у-вей, що означає відмову від будь-якого мобілізуючого зусилля, цілеспрямованої дії, що порушує природний хід речей. Мудрець своєю природністю та гармонійністю схожий на немовля, він парадоксальним чином діє своїм недіянням, нічого не привласнює, ні над чим не панує. Така доброчесність сприяє гармонізації енергій світу. Тоді небо і земля зливаються у гармонії, а народ без наказів сам заспокоюється, повертається до простоти та природності життя. І, навпаки, відхилення від Дао призводить до соціальної смути та загибелі. Отже, для даосизму Дао є всезагальним законом природи, початком і кінцем буття. Соціальний ідеал – природня простота, дистанціювання від будь-якої метушні, бажань та пристрастей, що згубно впливають на природу людей та на характер суспільства.

Не варто обтяжувати себе соціальними зобов'язаннями, потрібно насолоджуватися життям, поки воно є, уникати слави, багатства, за які потрібно розплачуватися несвободою, права розпоряджатися своїм часом і життям.

Ідеалом даосів є існування, вільне від проявів пристрастей і амбіцій. Проте серйозною перешкодою на шляху до звільнення від мирських бажань є освіта, бо знання збільшує схильність до бажань і амбітних прагнень. Саме тому даоси розробили теорію мислення, що перешкоджає підвищенню інтелектуального і освітнього рівнів. Для даосів пріоритетним є не суспільство, а духовно-індивідуальний світ особистості, сфера почуттів, енергетичний і творчий початок, який виступає основою свободи особистості. Природна простота (пю) виявляється у спонтанних вчинках (ву-вей), які відбивають природну гармонію. У процесі ву-вей особа виражається в своїй первісній простоті й єднанні з навколишнім світом. У цьому випадку свідомість не встигає проявити свій раціональний початок і підсвідомість бере на себе функції управління особою. Служіння Дао постає як обмеження бажань, недіяння, яке парадоксальним чином є найбільшим діянням, оскільки завдяки йому можна досягнути більшого ніж діянням. Аскетизм і містичне споглядання звеличуються.

Тут має місце превалювання ірраціонального над раціональним, апеляція до підсвідомого у рішеннях і вчинках людини, людинолюбство і вченість засуджується як протидія спонтанному Дао. Проголошується, що без надмірної учености народ буде значно щасливішим. Вчення про Дао упродовж віків поступово трансформувалося у "релігійний даосизм", що зайнятий переважно проблемами здоров'я і навіть пошуками безсмертя.

Отже, можна зробити висновки про деякі особливості підходу до діяльності в конфуціанстві та даосизмі.

Конфуціанство орієнтує людину на здобуття освіти, на систематичне та свідоме притримування правил щодо соціального порядку, статусів, змушує свідомо і послідовно працювати над власною поведінкою відповідно до суспільних правил і традицій. Це варіант життя, соціально орієнтованого, діяльність базується на жорстко окреслених правилах, вимогах, заборонах, слідуючи яким можна зробити блискучу кар'єру та стати успішним членом суспільства. Така орієнтація спрямовує на активну соціальну життєву позицію, освіту та самоосвіту,

кар'єризм, дисципліну, колективізм, конформізм. Успішність, ефективність діяльності оцінюється соціумом, який в межах відпрацьованих соціальних механізмів закарбовує ступінь успішності – неуспішності соціальними санкціями – як позитивними, так і негативними в межах жорсткої соціальної ієрархії.

На відміну від конфуціанства, даосизм демонструє протилежні принципи людської діяльності. Соціо- та культуроцентризм конфуціанства, діяльна активність постулюються як принципи, що не можуть бути підґрунтям правильної діяльності людини, такої діяльності, що в кінцевому підсумку надасть щастя та гармонії. Навпаки, даосизм закликає людей жити за природними законами, відповідно до Дао, як універсального принципу буття у цілому: "бездоганно мудрий" у даосизмі сповідує принцип недіяння у-вей, що означає відмову від будь-якого мобілізуючого зусилля, цілеспрямованої дії, що порушує природний хід речей. Це дієвий шлях найменшого спротиву і скромності, обмеження бажань, завдяки йому можна досягнути більшого ніж діянням. У-вей дозволяє неупереджено дивитися на речі, бути самим собою, надає упевненості в своїх силах, незважаючи на соціальні стереотипи. Аскетизм і містичне споглядання звеличуються.

Регламентацію поведінки даоси вважають неприпустимою: ідеалом даосів є існування, вільне від проявів пристрастей і амбіцій, соціальних зобов'язань, уникнення слави, багатства. Освіта в соціальному контексті засуджується, бо таке інституційне знання збільшує схильність до бажань і амбітних прагнень. Соціальний ідеал – природня простота, дистанціювання від будь-якої метушні, бажань та пристрастей, що згубно впливають на природу людей та на характер суспільства. Це варіант життєтворення, що разюче відрізняється від ідеалів конфуціанства.

У даосизмі сповідується аскетизм – на противагу конфуціанським позитивним суспільним санкціям у вигляді багатства і слави, усамітнення та самоспоглядання – на відміну від демонстрації слідування відданності суспільним вимогам, дія, що спирається на інтуіцію – на відміну від дії, соціально схваленої та регламентованої соціальними приписами і церемоніями, дистанціювання від суспільства на відміну від соціальної включеності та соціальної амбітності. Саме слідування таким основним принципи діяльності, на думку прихильників даосизму, призводить до бажаної гармонії та щастя як на рівні окремого індивіду, так і суспільства загалом.

Отже, спектр теорій діяльності демонструє актуальність інтерпретації діяльнісного ставлення людини до світу і до самої себе. Відповідні до теорій діяльності аксіологічні системи орієнтують на соціально-активний або соціально-пасивний спосіб життя, тим самим формуючи специфічний варіант життєтворення. Виходячи з того, що XXI століття демонструє аксіологічний плюралізм, необхідно дослідити сьогоденну ситуацію щодо вибору ціннісних пріоритетів і відповідних життєвих стратегій.

2.2. Вплив аксіологічних пріоритетів на формування життєвих стратегій молоді

Головним питанням сучасної людини стає питання про критерії якості власного життя, гармонізацію співвідношення усіх його сфер. Особливо гостро це питання постає перед молодими людьми. Проблему самореалізації в професійному та особистому житті представники молодого покоління мусять обирати індивідуально, спираючись на стереотипи, що поширені у соціумі, погляди найближчого оточення, власних сподівань і можливостей. Зважаючи на релятивізм цінностей та обмеженість ресурсів у сучасному світі, проблема проєктування життєвих стратегій сучасної молоді постає досить гостро.

Кожна епоха продукує певні стереотипи захисту від життєвих негараздів, що, в свою чергу, породжують спектр варіацій життєвих планів, прагнень, вподобань як на рівні соціальних груп, так і окремих індивідів. Саме особливості епохи зумовлюють специфіку суспільних уявлень про комплекс заходів, що дозволяють досягнути таких собі "стандартів щастя" та, відповідно, про методи їх досягнення. У свою чергу, кожній соціальній групі відповідає свій набір таких еталонів. Учасники групової (і міжгрупової) взаємодії під час процесів соціалізації та суспільної адаптації засвоюють етичні цінності та ідеали своєї соціальної групи й, проєктуючи власне життя, ретельно розробляють стратегію і тактику реалізації своїх життєвих планів [10, с. 4].

Останнім часом в Україні спостерігається зміна ціннісних пріоритетів значної частини її громадян. Аксіологічна криза українського

суспільства проявляється насамперед у розмиванні національної ідентичності й смисложиттєвих орієнтирів, розповсюдженні споживацької свідомості тощо. Руйнація традиційних релігійних уявлень щодо ціннісної ієрархії, релятивізація розуміння добра і зла призвели до дискредитації звичних уявлень про смисл людського існування. Але аксіологічно-світоглядна криза сучасного суспільства має і перспективу свого подолання. Відповідно, крім розпачу, аполітичності й відчаю, що характерні для частини наших співвітчизників, усе помітнішими стають оптимістичні настрої, що властиві представникам нового покоління, які активно включаються у соціальні процеси й демонструють здатність ефективно засвоювати нові зразки поведінки, стилю життя і мислення. Орієнтація на активну діяльність, спрямовану на досягнення практичних результатів, що виражаються в особистому успіху, стає одним із основних ціннісних пріоритетів сучасних молодих українців. На початку XXI століття все більше українців, насамперед представників молоді, активно включаються у стрімкі соціальні процеси: розбудови й укріплення державності, формування громадянського суспільства, розвитку ринкових відносин тощо.

Підґрунтям аксіологічної кризи сьогодення є домінування споживацької моралі. Гонитва за матеріальними цінностями призвела до втрати моральних орієнтирів, сенсу життя. Духовні виміри буття: любов, релігія, краса, добро набувають кількісних характеристик і перетворюються на продукти споживання. Цінності прагматизму, індивідуалізму, гедонізму відображаються у системі освіти, науки. Ця обставина також сприяє розповсюдженню споживацького світогляду.

Культурно-етична глобалізація сприяє поступовому стиранню етнокультурних розрізнень всередині країни та між країнами. Місцеві традиції та національна ідентичність втрачають замкненість і залежать від ідеології та міжнародних інститутів. Відповідно, підвищується вразливість суспільства щодо зовнішньої інформаційної та інтелектуальної експансії, очевидним є нееквівалентний обмін інформацією між світовим центром та периферією. Це одна з проблем сучасної глобалізації.

У процесі інформаційної глобалізації здійснюється формування вестернізованих ціннісних орієнтацій особистостей, соціальних груп,

суспільства у цілому. Населення країн, що не входить до "обраних з золотого міліарду", послідовно відмежується від місцевих інтересів, норм та традицій.

Під інформаційним тиском заглиблюється аксіологічна криза – у протистоянні знаходяться дві системи цінностей, з одного боку – це система цінностей ринкової економіки, бажання задовольнити потреби будь-якою ціною, а з другого – соціально зорієнтовані загальнолюдські цінності, де за найвище ставиться добро для всього живого.

Однією зі складових системної кризи сьогодення є духовна криза, що виявляється насамперед у домінуванні споживацьких цінностей над загальнолюдськими. Культ грошей, насильства як запоруки успіху та гедонізму стають основою споживацького світогляду, що розповсюджується і активно нав'язується. Спрощення мислительних звичок, агресивність, прагнення матеріального збагачення, індивідуалізм, егоїзм поступово стають провідними характеристиками пересічного громадянина у незахідних країнах. Особливо широкого розмаху поширення споживацьких цінностей набуває у добу глобалізації.

Зміна аксіологічних пріоритетів може виконати ряд важливих функцій у системі реформування стратегії освіти та виховання: запобігти хибній трансформації української ментальності шляхом формування системи гуманістичних цінностей та розбудови духовності; сприяти зростанню самобутнього інтелектуального розвитку молоді методом активізації креативного потенціалу індивіда, протидіяти культурному відчуженню.

Глобалізація на сьогодні являє собою побудову нового світового порядку. Негативними сторонами цього процесу є окремі випадки нехтування суверенністю держав, національними культурами, господарськими традиціями, національно-етичними імперативами. Модернізація світу іноді презентується як вестернізація.

Перехід від біполярного до монополярного світу актуалізує проблему аксіологічної кризи. Цивілізаційний тиск, культурні деформації обертаються втратою традиційних цінностей, національної ідентичності та солідарності, руйнацією культурного середовища. У процесі глобальних трансформацій нівелюються розбіжності між країнами, народами, етнічними групами, що призводить до зниження розмаїття світового співтовариства як системи, знижує життєздатність суспільства. Адже етнос – важлива культурна, історична, антропологічна

конструкція. Тому нехтування й уніфікація культурної мозаїчності антропосфери приховує загрозу для життя усього людства. Спільність природно-кліматичних умов проживання, перебіг головних подій історичного шляху, характер виробничої діяльності, взаємоспілкування формують особливості психології ("національний характер"), етнічну мораль, сукупність традиційних цінностей, норм, правил, вимог, покликаних регулювати вчинки, діяльність як окремих індивідів, так і суспільства у цілому. Засвоєння цих норм сприяє формуванню адекватних уявлень про світ, органічне життя. Під час глобалізації етнокультурне знеособлення набуває небувалого розмаху, цей процес призвів до зниження культурного розмаїття людства.

Основні цінності для сучасної молодої людини мають відповідати аксіологічному мейнстриму сучасного світу, адже, якщо її цінності суттєво будуть відрізнятися від цінностей соціальних груп, до яких вона входить, це буде сприяти її маргіналізації або соціальному від'єднанню, атомізації, відчуженню.

Якщо говорити про пересічного молодого українця, то він (вона) прагне поєднання цінностей традиційно українських (цінність сім'ї, родини, працелюбство, релігійність, свободолюбство, гідність людини) з цінностями кар'єри, професійного зростання.

Якщо проаналізувати ціннісне поле України, то, з одного боку, глобалізується, поширюється група цінностей, які пов'язані із підвищенням економічного статусу людини, соціальної групи. Серед цих цінностей – кар'єризм, успіх, перемога. Філософія успіху, прагматизму, діяльності стають на повсякденному рівні частиною свідомості наших громадян, особливо підростаючого покоління. Відбувається витіснення групи гуманістичних цінностей, мистецьких (якщо вони не приносять прибутку), освітніх, що виходять за межі операційно-професійної підготовки, з якою пов'язується майбутнє кар'єрне просування, заробіток, можливість матеріального забезпечення. Цінності вестернізованого світу активно завойовують позиції на українських теренах.

З іншого – на сьогодні для молодих людей пріоритетом є також ряд цінностей, які при виборі професійної зайнятості можуть стати визначальними: цінність самореалізації, можливість поєднання професійної діяльності з улюбленими справами, хобі, особистим життям. Причому співвідношення професійної реалізації та особистих справ в

уявленні молодих людей має бути не за принципом: “справі – життя, дозвіллю – лише час”. Сфери дружнього спілкування, дозвілля, хобі надзвичайно важливі для сучасної молодої людини. Вони не хочуть знати життя лише у професії – вони хочуть більш збалансованого, гармонійного, різнобічного життя.

Крім того, культурне й інформаційне розмаїття, що є доступним для молоді внаслідок глобалізації та діджиталізації, робить надзвичайно гнучкою та специфічною систему цінностей кожного представника молодого покоління. Релятивізація цінностей сьогодні зашкалює. Кожен сам обирає собі свій набір цінностей, що найбільш підходить до власних світоглядних особливостей. Індивідуалізм молодих (на противагу колективізму радянського покоління), демократичні принципи функціонування суспільства, свобода совісті, свобода віросповідання, інші здобутки незалежної України надають їм можливість вибору. У XXI столітті аксіологічний плюралізм прогресує.

Видатний німецький соціолог М. Вебер, описуючи “війну богів”, конфлікт цінностей у суспільстві, звертає увагу на ряд факторів, що призводять до цього. Німецький соціолог виводить прямо пропорційну залежність між цінностями протестантизму та економічною, політичною та етично-моральною тенденціями розвитку західного світу. Корінне протиріччя західного суспільства, антиномія соціальної дії, за М. Вебером, полягає у співвідношенні етики відповідальності та етики переконання, тобто між Н. Макіавеллі – з одного боку, та І. Кантом – з іншого. Якщо етичні погляди Н. Макіавеллі обертаються навколо принципу “для досягнення мети всі засоби згодяться”, то І. Кант стверджував, що моральний закон як заснована на розумі формальна умова щодо нашої свободи зобов’язує нас незалежно від будь-якої мети як матеріальної умови, але він визначає для нас a priori кінцеву мету, до якої він зобов’язує нас прагнути.

Етика відповідальності – це етика, якої має дотримуватися людина дії. Така етика орієнтує поведінку на певну схему: мета – засоби досягнення. Основним критерієм такої поведінки стає ефективність. Дії обумовлені вибором засобів, що необхідні для досягнення поставленої мети. Етика переконання пов’язана із проблемою вибору цінностей, з життєвою позицією. Людина, яка керується етикою переконання, діє так, як їй підказують почуття, безвідносно до наслідків.

Крім того, М. Вебер виділяє 2 принципи, що лежать в основі людської діяльності: “формальну” і “матеріальну” раціональність. Фор-

мальна раціональність – це принцип регулювання господарства, що є індиферентним щодо кінцевого результату діяльності. Він поширюється на сферу калькуляції засобів та проміжних цілей. Формальна раціональність орієнтована на чисту внутрішню необхідність у раціональності – на "раціональність заради самої раціональності". Матеріальна – є ціннісною раціональністю. Вона задає кінцеві цілі, надає смисл цілераціональній діяльності. Формальна раціональність поширюється на сфери економіки, права, бюрократичного керування. Матеріальна раціональність орієнтована на цілі, що лежать поза економікою: етичні, естетичні, гедоністичні, релігійні та інші цінності. М. Вебер зазначає, що капіталізму властива непереборна війна між двома цими принципами. Формальна раціональність намагається подолати матеріальну, підкорити її собі. Основними цінностями стають накопичення, можливість точних розрахунків і підприємницький хист. Такий примат формальної раціоналізації спричинює різні види відчуження у світі [9, с. 32]. І ця тенденція прогресує і нині. Особливо гостро проблема такого співвідношення постає перед молодими людьми, перед якими стоїть непростий вибір самовизначення.

М. Вебер пише, що кожну власну дію людина пов'язує із суб'єктивним сенсом. Принцип презумпції існування сенсу людських вчинків базується на тому, що в усіх явищах суспільного життя розкривається взаємозв'язок людей, які переслідують свої цілі та дотримуються різних цінностей. М. Вебер розглядав раціональність у поведінці індивіда як прийняття панівних норм та цінностей – розповсюджених, домінуючих у суспільній думці як еталони поведінки.

М. Вебер стверджував, що між людьми та суспільствами не можна досягти згоди щодо поставлених цінностей. Конфлікт цінностей, що має місце в будь-яких людських спільнотах, є наслідком егоцентричної природи людини. Крім того, індивіди мають різний ступінь фізичного, інтелектуального і морального розвитку. Відповідно, в суспільстві не збігаються моральні, політичні, військові, естетичні цінності. Тому всередині будь-якого суспільства неминуче виникають конфлікти. М. Вебер констатує аксіологічну кризу раціоналізованого світу і як її наслідок – зростання відчуженої взаємодії людей [9, с. 32].

Вчений окреслює антиномію сучасного йому цивілізованого суспільства як боротьбу формальної та матеріальної раціональностей,

що спричинює конфлікти як на державному, так і на міждержавному рівнях. В основу його політичної соціології також покладена нігілістична теорія цінностей. Різні орієнтації властиві структурам різних прошарків, звідси витікає корінне протиріччя їх світорозуміння.

Німецький вчений констатував характерну рису свого часу – відчуження людини від "вічних" цінностей під впливом процесу раціоналізації. Відсутність ціннісної ієрархії, релятивізація розуміння добра і зла сприяла поступовій дискредитації ідеї наявності смислу в людському існуванні. Превалювання формальної раціональності над матеріальною є причиною не лише міжособистісного, міжнаціонального відчуження, але й витоком духовної кризи сучасного йому суспільства. Конфлікт цінностей у суспільстві випливає з раціоналізації та інтелектуалізації суспільства, що виявляється у вигнанні магічних елементів із життя. Наука, відкинувши релігійну картину світу, допомогла зрозуміти деякі загадки універсуму. Але вона не здатна дати відповідь на запитання про цінність, кінцевий результат діяльності людей і прогресу у цілому [9, с. 36–37]. Хоча наука є частиною інтелектуалізації, але німецький соціолог піддає сумніву те, що хтось з нас сьогодні вірить в те, що знання астрономії, біології, фізики та хімії здатне хоч якоюсь мірою пояснити нам сенс світобудови або хоча б вказати шлях, де є сліди цього "сенсу", коли він взагалі не існує? Якщо наука і здатна тут щось зробити, то радше викорінити рештки віри в існування такої речі, як сенс світобудови. Він вважає, що наука лише розробляє "техніку оволодіння життям – як зовнішніми речами, так і людською поведінкою – шляхом розрахунку" [2, с. 330]. Отже, сам собою випливає єдиний висновок: світ людини, що сформований за допомогою науки та техніки, є безглуздим.

З другого боку, постійне прагнення людини знайти смисл своєї життєдіяльності примушує її звертатися до світу ідеалів та цінностей. Але цей світ не лише є відірваним від землі, тобто немає тут свого реального обґрунтування, але й деформований у своїй основі внутрішніми суперечностями. Кожний обирає власні моральні орієнтири. Будь-яка дія людини, що оцінювалася з боку вибраної нею системи цінностей позитивно, може тлумачитися іншими аксіологічними системами як безглузда, аморальна або жорстока. "Життя, коли його розуміти як щось самоцінне та самодостатнє, підпорядковане виключно власним законам, знає лише вічну боротьбу між богами, знає –

коли не вдаватися до образів – тільки несумісність останніх взагалі можливих життєвих позицій і неминучість боротьби між ними, а отже, й необхідність робити вибір між ними" [44, с. 332]. Отже, М. Вебер вбачав у раціоналізації принцип, що призводить сучасний світ до втрат духовності й відчуження людини від людини, людини від суспільства і людини від природи.

За сучасної доби схема, окреслена М. Вебером, також актуальна. Зокрема, теза про різні релігійні системи як аксіологічні стрижні внутрішнього світу особистості. Їх розмаїття і різновекторність часто є причиною непорозумінь між людьми. Крім того, співвідношення матеріальної та формальної раціональності також актуальне. Аномія сьогодення має свою специфіку. Релігію можна інтерпретувати не у звичному сенсі, а як систему переконань і цінностей людини чи соціальної групи. Ці системи надзвичайно різні, принципово відрізняються одна від одної. Ієрархія цінностей на рівні суспільства дійсно відсутня. Це призводить іноді до невизначеності цінностей у молодої людини, викликає труднощі щодо вибору власної життєвої позиції, побудови стратегії власного життя, оскільки поняття про добро і зло надзвичайно розмиті і неоднозначні.

2.3. Професійне самовизначення сучасної молоді: соціологічний аспект

До аксіологічної кризи сучасності додається проблема надзвичайно швидкої зміни соціокультурних умов, які призводять до міжпоколінної кризи взаєморозуміння. Приблизно кожні 20 років з'являється нове покоління зі своїми цінностями, і молодь поводиться не так, як їхні батьки у тому віці. Цінності формуються до 11–12 років під впливом історичних подій, також вони залежать від моделі виховання в сім'ї. Цінності не змінюються протягом життя і впливають на все – погляди на світ, ставлення до роботи, стиль споживання.

Покоління значущих старших, які б мали вирішальним чином впливати на формування цінностей молоді, її світогляду, не встигають адаптуватися до швидких змін у сучасному світі, що призводить до нівелювання довіри молодшого покоління щодо старшого. Відповідно, процес виховання та соціалізації стає складнішим. А проблема батьків та дітей ще гострішою.

Зокрема, наростає проблема міжпоколінної мобільності. В сучасному світі можна вказати на дві тенденції, радикально протилежні. З одного боку, існує тенденція підвищення соціального статусу молодого покоління стосовно їх батьків з усіма відповідними статусними перевагами у вигляді матеріальної винагороди, престижу, впливу. Такий розвиток подій не сприяє відтворенню цінностей старшого покоління у молодих людей. З іншого – світ починає вводити неологізми, які характеризують нові масові явища в міжпоколінній мобільності: паразит-одинак, фрітер, покоління ні-ні, твікстер.

Паразит-одинак – японський вираз, що використовується стосовно неодружених молодих людей старше 20–30 років, що живуть з батьками і насолоджуються безтурботним і комфортним життям за їх рахунок, 60 % неодружених японських чоловіків та 80 % жінок живуть у будинку з батьками. Паразити самі собі заробляють на життя, але при цьому дуже пізно відокремлюються від батьків. Подібне явище можна зустріти також у Південній Кореї, Італії та інших країнах Південної Європи.

Фрітери (або фуріта) – це молоді люди, що живуть на дохід від непостійного заробітку або безробітні (винятком є домогосподарки та студенти). У початковому варіанті термін включав випускників шкіл, які свідомо не бажали ставати офісними службовцями. Фрітерство також може означати роботу на неповний робочий день або фріланс. Після закінчення школи фрітери вирішують не вступати до університету, а стають низькокваліфікованим персоналом.

Саме тут доречно вказати ще на один неологізм, що вказує на специфіку ринку праці молоді за сучасної доби – макджоб – низькооплачувану роботу, яка не потребує особливих навичок і не дає ніяких перспектив розвитку. При цьому вважається, що люди працевлаштовані, однак така робота не надає можливості для забезпечення достойної якості життя, великих покупок на кшталт житла, машини, оплати гідного навчання. Це безперспективна робота “за їжу”. Розповсюдженість таких безперспективних вакансій не сприяє бажанню молоді працевлаштовуватися, тим більше, що за умови низької кваліфікації та невідповідності отриманої освіти запитам ринку праці молоді люди не можуть влаштуватися на позицію, кращу ніж ту, що характеризується як макджоб.

З терміном паразит-одиночка тісно пов'язаний ще один термін. Покоління NEET або покоління ні-ні – покоління молодих людей, які через різні чинники економічного, соціального чи політичного характеру не працюють і не вчаться. Концепт NEET відображає потенційну вразливість цілих верств молодого населення. Це безробіття, ранній відхід від шкільної освіти, а також низька мотивація на ринку праці. Дослідники вважають, що проблема NEET пов'язана із застарілою системою освіти та глибокими трансфор-маціями на ринку праці. До NEET відносять переважно молодь, яка воліє довго ніде не працювати і не вчитися. Молоді люди переважно існують за рахунок батьків, на плечі яких легко і просто перекласти всю важкість власних матеріальних і побутових проблем. Яскравим прикладом вибору паразитарного способу життя став славнозвісний Брейвік, що розстріляв більше 70 осіб в Норвегії, на острові Утойя та в Осло у 2011 році.

До NEET зазвичай зараховують працездатних молодих людей віком від 15 до 34 років [6, с. 119]. NEET найчастіше виявляють бажання працювати, проте просто не в змозі іноді навіть пройти співбесіду через невпевненість у собі, брак соціальних навичок, а також низький рівень кваліфікації.

В основі появи феномена NEET лежить одразу кілька причин. Серед них виділяють причини на макрорівні (особливості суспільства країни, освітня система, загальні умови праці), на мезорівні (особливо окремої школи, фірми) та мікрорівні (проблеми окремо взятої людини). У Європі воліють наголошувати на двох основних причинах виникнення цілого покоління NEET:

– соціально-економічна ситуація в країні: переважна частина NEET походить із малозабезпечених сімей з низьким рівнем освіти;

– розвинена система соціального забезпечення: високий рівень життя разом із достатньою соціальною допомогою призводить до ситуації, коли молодь втрачає будь-яку мотивацію до праці.

Представників покоління NEET зазвичай ділять на дві великі групи: ті, хто найближчим часом знову скоро повернеться на роботу, і ті, хто не планує шукати роботу в найближчому майбутньому [5, с. 119].

Виділяють чотири типи NEET:

1) антисоціальний NEET: почувається комфортно, лише коли не працює;

2) замкнений NEET: не в змозі у будь-якій формі взаємодіяти з суспільством;

3) пасивний NEET: не в змозі знайти собі роботу через брак впевненості у собі та мотивації;

4) NEET, що розчарувався: має вкрай негативний досвід на роботі, а тому воліє відмовитися від подальшого пошуку робочого місця.

У Португалії та Бразилії є схоже поняття "нім-нім". У Мексиці ця проблема особливо актуальна, оскільки, як показують спостереження, саме "покоління ні-ні" виявляється найбільш схильним до згубного впливу наркокартелів і активно залучається до наркоторгівлі та криміналу. Дослідження також показало, що значна частка канадців з числа NEET не зацікавлені у пошуку роботи.

Проблеми із соціалізацією можуть призвести і до більш серйозних наслідків, наприклад, до добровільного самітництва, яке в Японії отримало назву "хікікоморі". Цей термін ввів психолог Сайто Тамакі, який заявляє, що приблизно 20 % молодих японців (близько 1 % населення країни) справді роками сидять замкненими у власних кімнатах.

Дослідники пов'язують виникнення NEET з проблемами здобуття освіти та роботи, глобалізацією, а відтворення цієї соціальної групи відбувається через періодичні економічні кризи. У США, здебільшого, це люди, які щойно здобули освіту. Як правило, ці випускники ще не виплатили борги за свою освіту (яка в США досить недешева) і живуть з батьками, оскільки не можуть дозволити собі знімати або купити власне житло. Більше того, зростання вартості навчання змушує багатьох молодих людей відмовитися від вищої освіти, що також може спричинити невдачу подальшої соціалізації.

З цього випливає ще одна особливість трудових відносин на ринку праці, яка дістала назву прекарітет – неповноцінна гарантія трудових відносин, які можуть бути розірвані роботодавцем у будь-який час і яка стає реальністю для багатьох представників молодого покоління. Прекаризація праці за сучасної доби – це перехід від постійних гарантованих трудових відносин до нестійких форм зайнятості, що веде до практично повної втрати працівником соціально-трудових прав, у тому числі заниження заробітної плати, відсутність оплачуваної відпустки, лікарняного листа та інших соціальних завоювань. Це ненадійні трудові відносини, у яких працюючий неспроможний забезпечити собі навіть прожитковий мінімум. Прекаріат складається з безлічі незабезпечених людей, які живуть невизначеним, негарантованим життям, що працюють на випадкових місцях роботи, що постійно змінюються, без будь-яких перспектив професійного зростання.

Прекаріат трактується як конгломерат безправних людей, позбавлених будь-яких соціальних прав, що означає крах теорії та практики соціальної держави. Звертається увага на той факт, що для цих верств перестали існувати захист від безробіття, дотримання соціальних зобов'язань, гарантії з підтримки у важких життєвих обставинах [14, с. 80]. Тут потрібно зробити невелике пояснення щодо деяких механізмів захисту вразливих прошарків населення та працюючих, сформованих у межах соціальної держави.

Варто зазначити, що після Другої світової війни багато країн узяли курс на формування т. зв. "соціальної держави" (чи "держави добробуту"), тобто держави, що проводить активну соціальну політику шляхом перерозподілу значної долі суспільного продукту на користь незаможних верств. Зокрема, мета побудови такої держави була зафіксована в конституціях ФРН, Франції, Італії та ін. країн. Принцип соціальної справедливості почав відігравати вирішальну роль, що знайшло прояв у становленні системи соціального партнерства, у курсі на повну зайнятість, підвищенні заробітної платні, скороченні робочого дня, прогресивному оподаткуванні (у т. ч. більш високих податках, що накладалися на підприємців), встановленні мінімальних соціальних гарантій для всіх громадян. Засновник цього соціально-економічного курсу Дж. Кейнс дійшов висновку, що ринкове господарство не має механізму автоматичного відновлення економічної рівноваги, отже, необхідним є державне регулювання економіки. Такими мірами стабілізації економіки, згідно з Дж. Кейнсом, є розширення інвестиційної діяльності держави, перерозподіл доходів з ціллю підвищення попиту широких верств населення, політика повної зайнятості та інші міри соціального змісту [10, с. 144–145].

Соціальні програми держави загального добробуту разом із досягненнями промислової та науково-технічної революції породили небувале зростання матеріального добробуту середньостатистичного громадянина. Парадигма боротьби за виживання змінилася парадигмою "процвітаючого" суспільства споживання. Економічною основою соціальної держави виступала ресурсна забезпеченість найбільш розвинених країн, яка черпала свої сили за рахунок експлуатації природи та трудових ресурсів країн з периферії. Це суспільство, пов'язане з масовою працею в промисловості та сільському господарстві, характеризувалося економічним зростанням.

Такий стан справ детермінував і відповідну соціальну структуру (буржуазія / трудящі), мали місце зростання доходів та покращення побуту у всіх груп населення – відбувалося відносне скорочення соціальної нерівності. Стабілізуючим у цій структурі став постійно зростаючий середній клас, який виявлявся і соціально забезпеченим, і тому політично лояльним. З'являлися різноманітні форми соціальної мобільності. Ці фактори сформували своєрідну трудову мораль, згідно з якою спочатку треба працювати, щоб заробити, і тільки потім насолоджуватися. Модель гедонізму, споживання мала соціальний механізм, що дисциплінував маси та задавав необхідний соціально-корисний ритм для більшості працюючих.

Але й пізніше, тобто вже в сучасний час, незважаючи на неоліберальну політику, яка сприяла згортанню соціальних програм, ніде не було ліквідовано базових інститутів соціальної держави, і не було поставлено під сумнів її принципову необхідність. Більше того, неоліберальний курс лише розгорнув політику роздачі привілеїв та рент у другий бік. Навіть згортання деяких соціальних програм не зробило немислимих втрат добробуту "привілейованих" громадян золотого мільярда.

Але неоліберали (найбільш впливовими з них були Ф. Хайєк та Л. фон Мізес) вважали державний перерозподіл помилковим засобом досягнення соціальної справедливості. На їхнє переконання, сама ціль побудови "держави добробуту" (досягнення справедливої структури розподілу добробуту) є утопічно-ілюзорною. Вони стверджували, що політика з вектором у бік "соціальної справедливості" може привести до поступового формування в західних країнах системи "холодного соціалізму". Хоча такий суспільний лад і відрізняється від соціалізму радянського зразка, проте він містить у собі загрози для фундаментальної цінності західної цивілізації – для свободи.

Звичка до залежності від держави, орієнтація на "рівність результатів", а не на "рівність шансів" можуть підштовхувати людей вимагати подальших змін політичних інститутів суспільства у бік соціалізму. А це, згідно з Ф. Хайєком, є "дорогою до рабства". Саме тому він закликав удосконалювати ринкові відносини, наголошуючи, що ринок створює умови, за яких оптимальна диференціація членів суспільства складається спонтанно без зовнішнього примусу. На його думку, справжній соціальний порядок може бути лише спонтанним і

не може бути продуктом свідомого конструювання. Існування в суспільстві соціальної нерівності, згідно з Ф. Хайєком, є закономірністю. Будь-яка форма розподілу доходів є справедливою, якщо виникає в результаті конкурентної боротьби, що розгортається за певними правилами. У результаті відбувається соціальна селекція і визначається сфера діяльності та доля кожного індивіда. Тобто люди в результаті ринкових відносин займають саме ті місця, які відповідають їхнім здібностям. Проте виникнення майнової і соціальної нерівності компенсується формальною рівністю усіх громадян перед законом.

Враховуючи той факт, що кейнсіанська політика не змогла подолати глибоку економічну кризу, що охопила світове співтовариство в умовах переходу до постіндустріального суспільства, наприкінці XX ст. і на початку XXI ст. посилився інтерес до неоліберальних концепцій з лозунгами "мінімальної держави", яка повинна мінімізувати свій вплив у сферах економіки, ідеології, моралі, культури [10, с. 145]. В умовах швидкого науково-технічного прогресу і пришвидшення процесів глобалізації традиційні механізми регулювання економіки, орієнтовані на стабільні автономні національні ринки, перестали бути ефективними. Крім того, більша відкритість національних господарств, активне проникнення на ринки іноземних товарів і транснаціональних корпорацій зменшує вплив держав на економіку. Тому соціально незахищені верстви або, як їх ще іноді називають, пасивна частина населення (на противагу активному населенню, яке ефективно бере участь у соціально-економічному житті суспільства), усе ж таки частково відлучалися від соціальної допомоги, що роздавалася державою. Як наслідок, формується новий соціальний феномен – прекаріат.

Прекаріат – це вид найманої праці, який охопив переважну кількість населення і став невід'ємною частиною усього промислового виробництва, сфери культури, освіти, охорони здоров'я, життєвого світу багатьох людей [15, с. 80]. Це клас, що формується. Він, з одного боку, уособлює соціальні верстви, які мають професійні знання, кваліфікацію, досвід і прагнуть побудувати раціональні взаємозв'язки з суспільством і державою, з іншого – це швидко зростаюча верства працівників нестабільного соціального становища з невизначеним ступенем зайнятості, з нестійкими формами розподілу додаткового продукту та довільною оплатою праці. Працівники не бачать перспектив, які задовольняють їх амбіції у сфері суспільного та приватного

життя. Це люди, які мають тимчасову, сезонну, неофіційну, неповну, випадкову роботу, мігранти, безробітні. До прекаріату належить і частина молоді, яка перебуває у стані невизначеності, погоджуючись на випадкові та непостійні види зайнятості, часто нижче своїх можливостей та виправданих претензій.

Прекаріат – це лише складова частина глобальних трансформацій. Розвиток технологій призводить до постійного технологічного заміщення робочої сили, перманентної видозміни всієї системи зайнятості. Виникнення високопродуктивних платформ, комп'ютеризація, технологічне заміщення живої робочої сили спричинили скорочення масової праці і стали важливими факторами виникнення рентного суспільства.

Рентне суспільство – це суспільство, в якому переважна частина населення є рантьє, що живуть на ренту з науково-технічного прогресу, який забезпечує саларіат – висококваліфіковані фахівці, які працюють у сфері високих технологій [5].

Рентне суспільство дає звичайній людині лише мінімум, воно вчить її задовольнятися малим, формуючи відповідні установки. Перед рештою перспектив, у яких особистість могла б показати себе з повною силою, таке суспільство зводить непереборну смугу перешкод. У дешевих розвагах долати цю смугу для багатьох стає безглуздо, бо набагато простіше поступово знижувати свої апетити, підлаштовувати їх під потік незароблених благ [5].

Причиною переходу від соціальної держави та суспільства масової праці до суспільства рентного типу є насамперед вичерпання ресурсів у світовому масштабі та технологічне заміщення людини, що веде до зростання соціальних груп, які живуть на різні форми ренти (допомоги, доплати тощо), тоді як у виробництві багатств беруть участь дедалі менше людей.

З'являються нові провідні соціальні групи креативного класу, технократії, різке збільшення працівників сфери послуг, ІТ-працівників; виникають і нові форми зайнятості (фрілансери, віддалена робота, проєктні співтовариства).

Стратифікаційний зріз можна представити так: гарантована зайнятість (саларіат); негарантована зайнятість (прекаріат, тимчасово безробітні/зайві) та повна незайнятість ("повністю зайві"). У суспільстві праці, що скорочується, за умов прекаризації, "зайвих людей" і структурного безробіття існування соціальної держави стає неможливим.

Тобто соціальна стабільність, відносна рівність, зростання доходів – ці механізми перестають діяти. Проте нові незабезпечені класи вимагають усе більших обсягів ренти для підтримки своєї життєдіяльності. Рента – це матеріальні та нематеріальні блага, які отримують суб'єкти за рахунок свого привілейованого інституційного становища у соціально-політичній структурі чи ексклюзивного доступу до обмежених ресурсів. Тобто до них належать будь-які доходи, не пов'язані з працею та інвестиціями капіталу, різного роду преференції та вигоди, визначені "володінням" певного привілейованого статусу. Такими соціально-політичними статусами вигідними на рівні індивідів є громадянство, географічне положення, соціальний капітал – право на соціальні допомоги, дотації, пільги, житло, доступ до освіти, охорони здоров'я, перенавчання та інших благ, право на безумовний базовий дохід тощо [8, с. 159]. Серйозною в цьому плані виявляється проблема формування антитрудової ("рентної") моралі, коли будь-яка форма суспільно корисної діяльності розглядається як "експлуатація" і "пригнічення" "вільної особистості" [8, с. 162], що породжує ряд етичних установок на "антипрацю".

Специфіка цієї ситуації у тому, що має місце скорочення доходів у всіх груп населення (крім найвищої еліти). Особливо це стосується двох останніх поколінь (міленіалів та покоління Z). Через високу нерівність зменшується мобільність. Крім того, низька економічна динаміка останніх півтора десятиліття може спричинити ситуацію, коли нинішні молоді люди можуть виявитися першим поколінням, яке житиме гірше за попередні.

Отже, реалії сьогоднішнього суспільства несуть дві протилежні тенденції для розвитку життєвих стратегій молоді. З одного боку, цінності кар'єри, успіху, освіти як соціального ліфту, саморозвиток, самореалізація в суспільстві та суспільне визнання, з другого – цінності соціальної пасивності, паразитизму, вимогливості до суспільства щодо забезпечення благами життя без власних зусиль, гедонізм на мінімальному рівні, який забезпечується ззовні (батьками або соціальними інституціями).

Фактори економічних криз, вивільнення значної кількості працюючих людей внаслідок технологічних змін, швидка зміна характеру і структури ринку праці, система соціальної та фінансової допомоги в ряді країн, невідповідність освіти запитам ринку праці і ряд інших

факторів знижують потребу молоді до активних дій в напрямі професійної самореалізації, висхідної соціальної мобільності [6, с. 122]. Феномен дауншифтингу стає дедалі поширенішим на противагу кар'єризму.

Дауншифтинг – це сленговий термін, що позначає певний спосіб життя, коли людина добровільно відмовляється від успішної кар'єри, високих доходів і філософії споживання. Дауншифтер – людина, яка досягла певних висот у кар'єрі, але якій набрид такий спосіб життя, стресова робота, суєта великого міста, тому вона приймає рішення проміняти всі "блага цивілізації" на більш спокійне розмірене життя. Відомими дауншифтерами були: Гаутама Сіддхартха (відомий нам як Будда), який не захотів бути царем, а побажав "знайти себе", римський імператор Діоклетіан, який відмовився від влади і перебрався у власний маєток вирощувати капусту, французький художник Гоген, який відмовився від кар'єри банкіра заради того, щоб поїхати на Таіті малювати пейзажі. Ключове в цьому понятті – жити у своє задоволення, а не за написаним кимось сценарієм, вміти задовольнятися малим, уникати надмірностей і розкоші.

Принцип "жити заради себе" передбачає відмову від кар'єри заради життя собі на втіху. І далеко не завжди це повна відмова від праці. Як варіант – робота на півставки, вдома, фріланс тощо. Тобто всі види зайнятості, що передбачають скорочення часу, проведеного на роботі.

У людей, які багато і напружено працюють, в якийсь момент настає усвідомлення того, що вона видихається. У таких випадках можливо декілька варіантів розвитку подій. В одному випадку – людина залишає колишню роботу і намагається знайти себе в іншій сфері діяльності. В другому – переходить на віддалену роботу, яка дозволяє виїхати з міста і змінити обстановку. У третьому – повністю відходить від справ і присвячує вільний час виключно собі. Останній варіант підходить людям, чий бізнес не потребує постійної присутності керівника, або тим, хто зумів накопичити значні заощадження. Позитивними змінами в житті в такому випадку можна назвати таке:

– зниження рівня стресу. Відсутність розкладу, жорстких вимог і термінів позитивно впливає на емоційний стан, дозволяючи нервовій системі перезавантажитися;

– самостійне планування часу. Дауншифтер складає розклад дня на свій розсуд, враховуючи свої біологічні ритми;

– самореалізація. Після відходу з роботи з'являється багато вільного часу, який можна витратити на самовдосконалення і розкриття свого творчого потенціалу.

Негативними сторонами такого "антикар'єрного" рішення будуть:

– пауза в робочому стажі. Якщо після тривалої перерви людина захоче повернутися до своєї роботи, то зробити це буде непросто – технології, закони і методи роботи змінюються досить швидко;

– скорочення доходу. Відмовившись від престижної роботи, вам доведеться залишити деякі звички з "минулого життя", так як ваш дохід буде менший;

– втрата зв'язків. Партнери по бізнесу швидко забувають людей, з якими перестають спілкуватися особисто і тісно співпрацювати. Якщо "поставлену на колеса" справу довірити нікому, то після повернення бізнес доведеться починати "з нуля".

Крім того, побудова нового життєвого простору вимагає високої відповідальності, серйозних вольових зусиль, самоорганізації й інших моральних та матеріальних вкладень. Внутрішні проблеми і конфлікти не покидають людину разом з обридлою роботою, а тим більше – коли втеча походить від людських взаємин. Внутрішній конфлікт найчастіше виступає на перший план і вирішувати його все одно доведеться. Припинивши кар'єру, втрачаються усі зв'язки і можливості, які вона давала. І якщо нове життя не виправдає сподівань, то повернутися до колишнього буде досить складно. Тимчасова ейфорія від здобутої свободи цілком може змінитися відчуттям хаотичності існування, яке раніше було структурованим роботою.

Для різних соціальних груп співвідношення цих цінностей кар'єри і "антикар'єри" різне, або ж цінності однієї групи повністю виключають цінності іншої. Це залежить багато в чому від соціальних, економічних, культурних умов, цінностей найближчого середовища, соціального старту людини чи соціальної групи, специфіки соціальної мобільності в соціальній групі. Соціальна пасивність стає сумнівною альтернативою для молоді. Тому, на нашу думку, в сучасному світі актуалізується коло проблем, пов'язаних з побудовою кар'єри в нових умовах.

Аксіологічними пріоритетами сучасної молоді можна назвати дві протилежні тенденції для розвитку життєвих стратегій молоді. З одного боку, це цінності кар'єри, успіху, освіти як соціального ліфту, саморозвиток, самореалізація в суспільстві та суспільне визнання, з іншого – цінності соціальної пасивності, паразитизму, вимогливості до суспільства щодо забезпечення благами життя без власних зусиль, гедонізм на мінімальному рівні, який забезпечується ззовні (батьками або ж соціальними інституціями). Виявлено проблему формування антитрудової ("рентної") моралі, коли будь-яка форма суспільно корисної діяльності розглядається як "експлуатація" і "пригнічення" "вільної особистості", що породжує ряд етичних установок на "антипрацю", "антикар'єру", "антидіяльність".

Сучасний ринок праці характеризується прекаризацією праці за сучасної доби – переходом від постійних гарантованих трудових відносин до нестійких форм зайнятості, що веде до практично повної втрати працівником соціально-трудових прав, зокрема заниження заробітної плати, відсутність оплачуваної відпустки, лікарняного листа та інших соціальних завоювань. Це ненадійні трудові відносини, у яких працюючий неспроможний забезпечити собі навіть прожитковий мінімум, це неповноцінна гарантія трудових відносин, які можуть бути розірвані роботодавцем у будь-який час і яка стає реальністю для багатьох представників молодого покоління. Прекаріат – це лише складова глобальних трансформацій. Розвиток технологій призводить до постійного технологічного заміщення робочої сили, перманентної видозміни всієї системи зайнятості. Виникнення високопродуктивних платформ, комп'ютеризація, технологічне заміщення живої робочої сили спричинили скорочення масової праці.

Рентне суспільство – це суспільство, в якому переважна частина населення є рантьє, що живуть на ренту з науково-технічного прогресу, який забезпечує саларіат – висококваліфіковані фахівці, які працюють у сфері високих технологій. Причиною переходу від соціальної держави та суспільства масової праці до суспільства рентного типу є насамперед вичерпання ресурсів у світовому масштабі та технологічне заміщення людини, що веде до зростання соціальних груп, що живуть на різні форми ренти (допомоги, доплати тощо), тоді як у виробництві багатств беруть участь дедалі менше людей. Специфіка цієї ситуації у тому, що має місце скорочення доходів у всіх груп населення (крім найвищої еліти). Особливо це стосується двох останніх

поколінь (міленіалів та покоління Z). Через високу нерівність зменшується мобільність. Крім того, низька економічна динаміка останніх півтора десятиліття може спричинити ситуацію, коли нинішня молодь може виявитися першим поколінням, яке житиме гірше за попереднє.

Список використаних джерел

1. Бузгалин А. В. Трансформации социальной структуры позднего капитализма: от пролетариата и буржуазии к прекариату и креативному классу? / А. В. Бузгалин, А. И. Колганов // Социологические исследования. – 2019. – № 1. – С. 18–28.

2. Вебер М. Про внутрішнє покликання до науки / М. Вебер // Соціологія. Загальноісторичні аналізи. Політика. – К.: Основи, 1998. – С. 310–338.

3. Давыдов Д. А. Посткапитализм и классовая трансформация в современном обществе: от класса-освободителя к новому антагонизму? / Д. А. Давыдов // Социологические исследования. – 2021. – № 6. – С. 3–13.

4. Давыдов Д. А. Революция личности, или Восхождение персоналиата / Д. А. Давыдов // Полития, 2020. – № 4. – С. 68–89.

5. Давыдов Д. Грядущее рентное общество. [Электр. рис.] / Д. Давыдов, Л. Фишман. – Режим доступа: //http://svom.info/entry/ 592-gryadushee-rentnoe-obshestvo

6. Жвитиашвили А. Ш. Новые социальные группы на западе: общее и особенное / А. Ш. Жвитиашвили // Власть. – 2016. – № 1. – С. 118–124.

7. Кондрашов Н. П. От общества рынка к обществу ренты / Н. П. Кондрашов // Социологические исследования. – 2021. – № 3. – С. 23–33.

8. Кондрашов П. Н. Посткапитализм как новая общественная inter/trans-формация / П. Н. Кондрашов // Социологические исследования. – 2020. – № 2. – С. 150–162.

9. Льовкіна О. Г. Відчуження людини у соціокультурному просторі: минуле і сучасність: монографія / О. Г. Льовкіна. – К.: Парапан, 2006. – 168 с.

10. Льовкіна О. Г. Історичні трансформації філософії діяльності: від трансценденталізму до праксеології: монографія / О. Г. Льовкіна. – Ірпінь: Національний університет ДПС України, 2011. – 270 с.

11. Льовкіна О. Г. Проблема відчуження у світлі сучасних глобалізаційних трансформацій: соціокультурний та політико-економічний аспекти / О. Г. Льовкіна // Практична філософія. – № 6. – С. 37–41.

12. Льовкіна О. Г. Проблема відчуження в соціальній філософії Франкфуртської школи (спроба осмислення в контексті глобалістики): автореф. дис... канд. філос. наук: 09.00.03 / О. Г. Льовкіна; АПН України ; Інститут вищої освіти. – К., 2003. – 18 с.

13. Льовкіна О. Г. Теорії ефективної діяльності: тектологія О. Богданова та пракселогія Т. Котарбінського: автореф. дис... д-ра філос. наук / О. Г. Льовкіна. – Київ : Б.в., 2012. – 35 с.

14. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с.

15. Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу / Ж. Т. Тощенко. – М.: Наука, 2018. – 350 с.

16. Фрэнк Р. Успех и удача: Фактор везения и миф меритократии / Р. Фрэнк. – М.: ВШЭ, 2019. – 224 с.

РОЗДІЛ 3
ОСНОВНІ ТРАЄКТОРІЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДІ: ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ЧИННИКІВ ТА УМОВ

В умовах соціально-економічних змін та реформування освіти проблема професійного становлення молоді набуває особливої актуальності. Молодь є складовою суспільства та посідає особливе місце у ньому. Молоді люди являють собою групу, що перебуває на етапі становлення (особистісного, соціального, професійного) та незавершеного особистісного і соціального розвитку. Водночас вони є цінним потенціалом, від якого залежить майбутнє держави. Від того, наскільки самостійно та усвідомлено молоддю буде зроблений професійний вибір, своєчасно і повно оволодіють необхідними знаннями, уміннями, навичками, набудуть необхідних компетенцій та ключових компетентностей, оволодіють здатністю адаптуватися до навколишнього світу й творчо його перетворювати – залежить не тільки їх успішна професійна самореалізація, а й розвиток держави.

На сьогодні для сучасних молодих фахівців є важливим здатність швидко реагувати на нестандартні ситуації та володіння навичками взаємодії з іншими учасниками професійного процесу [2].

Недостатня усвідомленість змісту і соціальної значущості майбутньої професії, невизначеність професійної перспективи, недостатня поінформованість про затребуваність фахівців відповідного профілю знижує успішність професійного становлення молоді. Домінування зовнішніх позитивних мотивів у більшості молоді суттєво впливає на рівень задоволення обраною професією, що супроводжується професійними стресами, роздратованістю, виникненням ворожого ставлення до професійної діяльності та в цілому перешкоджає зростанню професіоналізму. Як правило, з перерахованими труднощами професійного становлення стикається переважна більшість молоді.

Відомий факт, що найважливішим періодом у процесі професійного становлення майбутнього фахівця є навчання у закладі вищої освіти, де в процесі професійного навчання відбувається знайомство із основами майбутнього фаху. Тому зрозуміло, що в цей період необхідно створити спеціальні умови для освітнього процесу, які б враховували закономірності особистісного розвитку здобувача вищої освіти й особливості його професійного становлення.

Під час професійного становлення особистість оволодіває не тільки професійними знаннями, вміннями та навичками, професійно-значущими якостями, а й розвиває і вдосконалює ділову комунікацію, набуває комунікативного досвіду, особистісно, духовно і професійно зростає. Комунікативний досвід допомагає розвивати та покращувати різні професійні уміння та компетентності й одночасно стає підґрунтям для подальшого саморозвитку особистості. Знання з психології спілкування та основ ділової комунікації допомагають сучасному фахівцю ефективно себе презентувати, керувати собою та вдало керувати процесом професійної діяльності, адекватно реагувати та брати відповідальність у кризових ситуаціях, успішно встановлювати контакти з людьми, вести ділові переговори, психологічно впливати на колег та партнерів і в цілому створювати власний позитивний імідж. Серед важливих чинників професійного становлення майбутнього фахівця є розвиток їх комунікативної компетентності, яка є ефективним психологічним інструментом комунікації та впливає на успішність здійснення майбутньої професійної діяльності. Водночас майбутні та молоді фахівці у своїй більшості відчувають труднощі під час ділової взаємодії (проявляються невміння побудувати ефективну професійну комунікацію, труднощі в усному та писемному мовленні, недостатньо знань із психології спілкування, страх публічного виступу тощо).

На думку дослідників (Ю. Б. Алешиної, Р. С. Абрамової, Р. Кочюнаса), комунікативна компетентність є ключовою, ядром професіоналізму особистості, тому що сфера спілкування посідає вагоме місце у будь-якій професійній діяльності [30].

Отже, завданням професійного становлення особистості в сучасних умовах є професійна підготовка молоді, для якої характерне: нестандартне мислення, широкий світогляд, психологічна та професійна підготовленість, уміння вступати в контакт та будувати міжособистісні взаємини, поважати думки інших, швидко вирішувати професійні ситуації, вирішувати конфлікти, володіти розвиненою психологічною культурою та стійкою життєвою позицією тощо.

3.1. Поняття про професійне становлення

Як правило, поняття “становлення” розглядається у декількох значеннях:

1) як синонім поняття “розвиток”;

2) як процес становлення особистості, що створює передумови для розвитку чогось “нового”;

3) як характеристика початкового етапу вже створеного чогось нового, де відбувається перехід від старого до нового, зростання цього нового, його зміцнення і перетворення в цілісну розвинену систему [24]. Дослідники [19; 24] звертають увагу на те, що процес становлення – це розгорнутий процес розвитку соціально-значущих якостей особистості, його переконань, поглядів, здібностей, рис характеру тощо.

Професійне становлення особистості є тривалим процесом, що займає значну частину її життя, при цьому, обираючи майбутню професію, опановуючи її, професійно вдосконалюючись, особистість піддається змінам: актуалізується її спрямованість, збагачується досвід і компетентність, розвиваються особистісні та професійно-значущі якості [10; 16]. Цей процес супроводжується кризами, конфліктами і деструктивними змінами, його темп і напрям визначаються біологічними та соціальними чинниками, власною активністю особистості, випадковими обставинами, важливими подіями і професійно обумовленими ситуаціями [11].

Професійне становлення – це розвиток особистості в процесі вибору професії, професійної освіти та підготовки, а також продуктивне виконання професійної діяльності; формування та “створення” особистості відповідно до професійної діяльності та індивідуалізація цієї діяльності [11].

Багато дослідників поняття “професійне становлення” ототожнюють із поняттям “професійний розвиток” [9; 10; 11; 16; 17; 21]. О. М. Кокун дотримується думки, що поняття “професійне становлення” є ширшим, ніж “професійний розвиток”, який є підґрунтям і провідним компонентом професійного становлення фахівця [17].

Професійний розвиток особистості відбувається шляхом якісних змін, що ведуть до нового рівня її цілісності. Він передбачає трансформацію рушійних сил особистості, перетворення сформованих

установок і мотивів поведінки під впливом зміни суспільних відносин. Професійний розвиток людини як суб'єкта діяльності є важливим чинником розвитку дорослої людини, сприйняття і побудови їм свого власного життя [4]. Становлення обов'язково передбачає потребу у розвитку і саморозвитку, можливість і реальність її задоволення, а також потребу в професійному самозбереженні [17].

В. І. Слободчиков процес становлення розглядає як одну складову цілого процесу розвитку. Він стверджує, що категорія "розвиток" одночасно містить у собі три процеси: "формування", "становлення" та "перетворення". Відповідно, процес "формування" – це набуття форми і удосконалення через єдність мети і результату розвитку; процес "становлення" – це коли певний стан переходить в інший, покращений, тобто об'єднання актуального та потенційного; процес "перетворення" – це саморозвиток особистості, кардинальна зміна домінуючого життєвого напряму, зміна переважно на духовному рівні [29].

На думку С. М. Костроміної, процес становлення особистості в професії супроводжується появою психічних новоутворень, що відображають ступінь зближення Я-образу і образу еталона особистості професіонала [29].

Процес становлення особистості у професії супроводжується появою психічних новоутворень, що відображають ступінь зближення Я-образу і образу еталона особистості професіонала [4]. Процес професійного становлення ототожнюють із процесом розвитку особистості, починаючи з перших етапів формування професійних задумів (професійного самовизначення) до повної реалізації себе у професійній діяльності [1].

Професійний розвиток у зв'язку з цим закономірно визначається як зростання, становлення професійно-значущих, особистісних якостей та здібностей, професійних знань і умінь, активне якісне перетворення особистістю свого внутрішнього світу, що приводить до принципово нового устрою і способу життєдіяльності й творчої самореалізації в професії [35].

Зауважимо, що трактування складових професійного становлення у різних дослідників має певні відмінності. Так, Є. Ф. Зеєр [11, с. 152–156] виділив чотири провідні особистісні складові професійного становлення фахівця:

1) особистісно-професійну спрямованість, яка може набувати різного психологічного змісту на різних стадіях становлення особистості. Це система домінуючих потреб, мотивів, відносин, ціннісних орієнтацій та установок. Компонентами професійної спрямованості є: мотиви (наміри, інтереси, схильності, ідеали); ціннісні орієнтації (зміст праці, заробітна плата, добробут, кваліфікація, кар'єра, соціальний стан тощо); професійна позиція (ставлення до професії, установки, очікування і готовність до професійного розвитку); соціально-професійний статус;

2) професійна компетентність (сукупність професійних знань, умінь, способів виконання професійної діяльності), яка включає ряд складових:

– соціально-правова компетентність (знання й уміння в галузі взаємодії із суспільними інститутами і людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування і поведінки);

– спеціальна компетентність (підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння вирішувати типові професійні завдання й оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно здобувати нові знання й уміння за фахом);

– персональна компетентність (здатність до постійного професійного зростання і підвищення кваліфікації, а також реалізації себе в професійній праці);

– аутокомпетентність (адекватне уявлення про свої соціально-професійні характеристики і володіння технологіями подолання професійних деструкцій);

– екстремальна професійна компетентність (здатність діяти в умовах, що раптово ускладнилися, при аваріях, порушеннях технологічних процесів);

3) професійно-значущі якості (психологічні якості особистості, що визначають якість та успішність здійснення професійної діяльності). Вони багатофункціональні і разом з тим кожна професія має свій ансамбль цих якостей;

4) професійно-значущі психофізіологічні властивості (зорово-рухова координація, окомір, нейротизм, екстраверсія, реактивність, енергетизм тощо). Розвиток цих властивостей відбувається вже під час освоєння діяльності. У процесі професіоналізації одні психофізіологічні властивості визначають розвиток професійно важливих якостей, інші, професіоналізуючись, здобувають самостійне значення.

Л. М. Мітіна вважає, що професійне становлення невіддільне від особистісного, так як їх об'єднує саморозвиток, що визначає здатність до здійснення практичних перетворень для творчої самореалізації. У зв'язку з цим професійне становлення, професійний розвиток і розвиток особистості професіонала повинні розглядатися у нерозривній єдності [21].

Професійне становлення є динамічним процесом розвитку особистості, адекватно діяльності, та передбачає формування професійної спрямованості, професійної компетентності та специфічних якостей, розвиток професійно-значущих психофізіологічних властивостей, пошук оптимальних шляхів якісного і творчого виконання професійно-значущих видів діяльності відповідно до індивідуально-психологічних особливостей особистості. Системним фактором цього процесу на різних стадіях становлення є соціально-професійна спрямованість, яка формується під впливом соціальної ситуації комплексу взаємопов'язаних професійно значущих видів діяльності і професійної активності особистості [21].

Перехід від однієї стадії становлення до іншої ініціюється змінами соціальної ситуації, зміною та перебудовою провідної діяльності і є процесом підвищення рівня та вдосконалення структури професійної спрямованості, професійної компетентності, соціально і професійно важливих якостей і професійно-значущих психофізіологічних властивостей через вирішення суперечностей між актуальним рівнем їх розвитку, соціальною ситуацією і розвиваючою рушійною діяльністю [21].

Враховуючи вищевикладене, Л. М. Мітіна визначила основні траєкторії професійного становлення молоді:

1) поступове, безконфліктне та безкризове професійне становлення у межах однієї професії;

2) прискорений розвиток на початкових етапах становлення з подальшим його спадом у межах однієї професії;

3) нерівномірний, ступеневий, стрибкоподібний особистісний та професійний розвиток, результатом якого є великі професійні досягнення, які при цьому можуть супроводжуватися кризами і конфліктами професійного становлення.

Професійне становлення особистості не можна штучно відірвати від життєвого шляху людини в цілому. Більшість людей проходить через певні стадії розвитку в подібні вікові періоди, причому їм відповідають і стадії професійного розвитку. Зміна темпу та напряму розвитку переважно відбувається при зміні стадії становлення. Вирішальне значення при цьому мають зміни соціальної ситуації розвитку особистості, провідна діяльність і власна активність особистості [9].

Процес професійного становлення супроводжується не тільки розвитком особистісних структур, а й специфічною інтеграцією властивостей і якостей особистості, формуванням її як цілісної системи. У забезпеченні інтеграції особистості провідну роль відіграє її спрямованість, яка стає спонукальною системою, що визначає вибіркове ставлення до активності особистості.

Отже, сформульоване вище можна узагальнити в положення професійного становлення:

– професійне становлення особистості обумовлено історично та соціокультурно;

– ядром професійного становлення є розвиток особистості в процесі професійного навчання, опанування професією і виконання професійної діяльності;

– процес професійного становлення особистості індивідуальний, неповторний, проте в ньому можна виділити якісні особливості та закономірності;

– професійне життя дозволяє людині реалізувати себе, надає можливості для самоактуалізації;

– індивідуальність професійного шляху людини визначається різними подіями, випадковими обставинами й ірраціональними діями людини;

– знання психологічних особливостей професійного розвитку дозволяє особистості усвідомлено будувати власну професійну біографію (кар’єру).

Зрозуміло, що професійне становлення охоплює тривалий період життя людини, де протягом цього часу змінюються життєві і професійні плани, відбувається зміна соціальної ситуації, провідної діяльності та загалом здійснюється перебудова структури особистості. Тому під час аналізу професійного становлення особистості більшість дослідників виділяють стадії (етапи, рівні), що відображають рух фахівця у професії.

3.2. Підходи до класифікацій та етапи професійного становлення

Стадіальні періодизації професійного становлення і розвитку особистості запропоновані такими вченими, як В. О. Бодров [3], Д. Бромлей [39], Ш. Бюлер [40], Є. О. Клімов [13; 14; 15], Т. В. Кудрявцева, Д. Сьюпер [38] та ін. Отже, професійний розвиток особистості дослідники розглядають як інтеграцію двох процесів: онтогенетичного розвитку особистості та її професіоналізацію з періоду професійного самовизначення до завершення активної трудової діяльності; становлення особистості – як процес її розвитку через комунікацію і спілкування у діяльності.

Відповідно до цього Д. Сьюпер [38] розробив модель професійного розвитку особистості, яка включає такі стадії:

1) пробудження (від народження до 15 років) – через розвиток "Я-концепції", через фази інтересів (11–12 років), через фази розвитку здібностей (13–14 років);

2) дослідження (15 років – 24 роки). На цій стадії відбувається пошук особистістю різних ролей та їх відігравання з врахуванням власних реальних та професійних можливостей;

3) консолідації (25 років – 44 роки). На цій стадії виникає прагнення забезпечити в знайденій галузі стійку особистісну позицію;

4) збереження (45 років – 64 роки). На цій стадії відбувається подальший розвиток у межах знайденої професійної сфери;

5) спаду (з 65 років). На цій стадії починається вихід із професійної сфери, людина лише частково бере участь у професійному житті, спостерігає за життям інших людей.

Більш детальні класифікації періодів розвитку людини як суб'єкта професійної діяльності та його професійного становлення представлені в роботах багатьох дослідників [3; 14 та ін.], як показує їх аналіз, вони виходять із дещо різних засад і доповнюють одна одну.

Так, В. О. Бодров представив класифікацію професійного розвитку особистості у більш узагальненому вигляді, поділивши її на великі стадії відповідно до вікової періодизації Б. Д. Ельконіна.

І. Допрофесійний розвиток.

1. Стадія предгри – від народження до 3-х років ("епоха раннього дитинства"). У процесі спілкування з дорослими відбувається

розвиток: функцій виборчого сприйняття, координованих маніпулятивних дій, мовлення, засвоєння найпростіших правил поведінки і моральних оцінок; на основі первинного пізнавання навколишнього світу і вихідного формування особистісних структур створення передумов для включення в ігрову діяльність.

2. Стадія гри – з 3 до 6 – 8 років (період дошкільного дитинства). У цей період відбувається оволодіння початковими знаннями про професії, взаємовідносини завдяки відповідним діям під час системи ігор, де відбувається планування дій та поведінки, уявне передбачення, орієнтація в просторі, координація рухів, розвиток когнітивних процесів тощо; закладання елементів емоційно-вольової регуляції поведінки, подальше засвоєння правил поведінки, моральних норм, формування індивідуального стилю поведінки і готовності до шкільної освіти.

3. Стадія оволодіння навчальною діяльністю – з 6–8 до 11–12 років (період молодшого шкільного віку). На цій стадії відбувається початкове ознайомлення зі змістом різних сфер життєдіяльності людини, прояв первинних інтересів до праці, моделювання елементів трудової діяльності в ігровій діяльності, розвиток здібностей самоконтролю і самооцінки, уяви, планування, самоаналізу; засвоєння нових соціальних норм, розвиток почуття особистої та колективної відповідальності за доручену справу, усвідомлення поняття і почуття обов'язку.

Тобто три перших стадії розвитку формують особистість дитини як суб'єкта майбутньої трудової діяльності, закладають у його психічний склад системи регуляції поведінки, зароджують інтерес до різних проявів життєдіяльності людини, розвивають первинні трудові орієнтації, мотиваційно-потребову, когнітивну, емоційно-вольову та інші сфери особистості.

II. Розвиток у період вибору професії.

4. Стадія оптації – з 11–12 до 14–18 років (підготовка до життя і професійної діяльності, вибір професії). На цій стадії відбувається оволодіння системою соціально-значущих уявлень про уклад життя та професійний шлях людини; засвоєння системи взаємовідносин із однолітками і дорослими, активний самоаналіз власного ставлення до світу дорослих, формування основ різної спрямованості, відбувається самооцінка власних професійних можливостей, професійно-значущих якостей і співвіднесення їх із бажаним фахом; відбуваються активні спроби самовдосконалення, самовиховання, самоосвіти та самоорганізації.

ІІІ. Розвиток у період професійної підготовки і подальшого становлення професіонала.

5. Стадія професійного навчання – з 15–18 до 19–23 років. На цій стадії відбувається цілеспрямоване засвоєння системи знань, практичних навичок і умінь в обраній професійній діяльності, формування цілісних уявлень про цю професійну спільноту; розвиток і наповнення предметним змістом мотивів і цілей майбутньої діяльності, формування професійної придатності до професійного навчання і до реальної практичної діяльності на основі розвитку професійно-значущих якостей і професійно орієнтованих психологічних структур особистості (професійного самовизначення, елементів професійного мислення, пам'яті, психомоторики тощо).

6. Стадія професійної адаптації – з 19–21 до 24–27 років. Відбувається пристосування до соціальних і професійних норм, умов, процесів трудової діяльності, подальший розвиток самовизначення в обраній професії, самоусвідомлення правильності професійного вибору, узгодження життєвих і професійних цілей та установок, формування значущих рис особистості професіонала, розвиток професійно-значущих якостей, спеціальних здібностей, емоційно-вольових якостей.

7. Стадія розвитку професіонала – з 21–27 до 45–50 років. На цій стадії відбувається удосконалення особистісної структури професіонала (практичного мислення, сприйняття, пам'яті, психомоторики, рис, здібностей тощо); розвиток операційних якостей, формування методів і способів психологічного забезпечення трудового процесу, розвиток прийомів самооцінки, саморегуляції, самовдосконалення тощо. На цій стадії найчастіше виникає необхідність та можливість періодичної зміни характеру професійної діяльності у зв'язку із розвитком науково-технічного прогресу, організації виробництва, а також зміна видів діяльності (від виконавчої до керівної). Відповідно, все це вимагає перебудови вимог до особистості професіонала і супроводжується такими особливостями його розвитку і становлення, які певною мірою характерні для шостої (стадія професійної адаптації) або п'ятої стадії (стадія професійного навчання).

8. Стадія реалізації професіонала – з 45 – 50 до 60 – 65 років. У цей період відбувається повна або часткова реалізація професійного потенціалу, стабілізація основних операційних структур особистості,

особистісні риси набувають стійкого характеру, достатньо добре розвинена компенсація деяких психічних функцій, проте спостерігаються ознаки зниження активності, піддаються корекції життєві цілі.

9. Стадія спаду – з 61 – 66 і більше років. У цей період починає помітно знижуватися професійна активність або відбувається звуження її сфери, згасає багато професійних інтересів, відбувається перебудова життєвих установок, зміна ціннісних орієнтацій, виникають протиріччя між функціональними можливостями особистості та намірами, бажаннями, найближчими цілями, помітне погіршення функціонального стану (хвороби, розлади, втома), різко міняється життєва спрямованість. Водночас представники деяких професій (особливо творчих, наукових, що пов'язані з активним використанням розумових здібностей) довго зберігають не тільки професійну спрямованість життєдіяльності, але також психологічний та професійний потенціал, особистісну орієнтацію на продуктивну трудову діяльність.

У свою чергу, Є. О. Клімов сьому стадію (розвитку професіонала) та восьму (реалізації професіонала) розділив на кілька професійних періодів, для яких характерні певні риси [13]:

1) період інтернала – досвідчений працівник, любить власний фах, проявляє до нього стійкий інтерес, самостійно й успішно справляється з основними професійними функціями;

2) період майстерності – фахівець вирішує весь діапазон професійних завдань у нормальних умовах та критичних ситуаціях, володіє спеціальними уміннями, проявляє універсальність, набув власного індивідуального стилю діяльності, має якусь категорію, звання тощо;

3) період авторитету – володіючи попередніми якостями, фахівець стає професіоналом, уже широко відомий у професійному колі або галузі, країні; має високу посаду, категорію, звання, вчений ступінь тощо; його професійна думка є авторитетною та усі рахуються із нею; є багато досвіду та умінь, залучення помічників, асистентів компенсує можливу втрату здоров'я, сил та активності;

4) період наставництва, наставника – авторитетний фахівець, майстер власної справи, у якого можна вчитися; має "власну школу" і оточений послідовниками, учнями та передає власні знання і досвід.

Цікавою є класифікація професійного становлення особистості запропонована Є. Ф. Зеєром [11], де виділено чотири стадії.

1. Стадія формування професійних намірів, яка виникає під дією різних чинників (вплив сім'ї, престижність, суспільна затребуваність професії) і проявляється як усвідомлений вибір особистістю професії на основі врахування власних індивідуально-психологічних якостей, професійної спрямованості, проявляється в інтересах і захопленнях.

2. Стадія професійної підготовки або професійного навчання, де відбувається засвоєння системи професійних знань, умінь та навичок з одночасним формуванням особистісних та професійно-значущих якостей майбутнього фахівця, формування професійної спрямованості професійних ціннісних орієнтацій та готовності до майбутньої професії.

3. Стадія професіоналізації або професійної адаптації. На цій стадії особистість входить у професію і засвоює її, у неї формується професійне самовизначення, вона набуває професійного досвіду, відбувається подальший розвиток особистісних властивостей і якостей, необхідних для ефективного здійснення професійної діяльності.

4. Стадія майстерності характеризується інтеграцією сформованих професійно-значущих якостей особистості в індивідуальний стиль професійної діяльності; якісним і творчим підходом до виконання професійної діяльності із частковою або повною реалізацією особистості у професії.

Отже, на етапі формування професійних намірів і вибору майбутньої професії (на початковому етапі професійного самовизначення) у випускників шкіл домінує прагнення знайти власне місце в житті, у професійній діяльності, потреба в професійному самовизначенні. Безсумнівно, що такий вибір майбутнього фаху ґрунтується як на власній мотивації, так і на соціальній затребуваності суспільства.

Так, Є. О. Клімов запропонував власну професійно орієнтовану періодизацію професійного розвитку особистості:

1. "Оптант" – стадія підготовки до життя, до праці, свідомого і відповідального планування і вибору професійного шляху. Оптація – це не стільки вказівка на вік, скільки на ситуацію вибору професії (людина, яка перебуває у ситуації професійного самовизначення, називається "оптантом"; у ситуації "оптанта" цілком може бути і доросла людина, наприклад безробітний).

2. Адепт – стадія професійної підготовки, яку проходить більшість випускників шкіл.

3. Адаптант – стадія входження у професію після завершення професійного навчання (продовжується від декількох місяців до 2 – 3 років).

4. Інтернал – стадія входження у професію як повноцінного колеги, здатного стабільно працювати на нормальному рівні.

5. Майстер – стадія, коли працівник помітно виділяється на загальному тлі (про нього говорять: "кращий серед кращих").

6. Авторитет – стадія, яка означає, що працівник став "кращим серед майстрів".

7. Наставник – стадія, яка характеризує вищий рівень роботи будь-якого фахівця; працівник не просто чудовий фахівець у своїй галузі, але і "Вчитель", здатний передати кращий свій досвід учням і віддати їм частину власної душі [13; 17].

А. К. Маркова запропонувала класифікацію професійного становлення, в якій було враховано рівні розвитку професіоналізму особистості. Вона виділила п'ять рівнів і дев'ять етапів [20]:

1) допрофесіоналізм включає етап первинного ознайомлення з професією;

2) професіоналізм складається з трьох етапів: адаптації до професії, самоактуалізації в ній і майстерного володіння професією;

3) суперпрофесіоналізм складається з трьох етапів: творчого володіння професією, оволодіння низкою суміжних професій, творчого самопроєктування себе як особистості;

4) непрофесіоналізм – виконання праці за професійно спотвореними нормами на фоні деформації особистості;

5) післяпрофесіоналізм – завершення професійної діяльності, людина експрофесіонал або наставник для інших фахівців.

Так, В. Є. Орел [22] виділив чотири етапи у процесі оволодіння професією:

1. Входження в діяльність – учень освоює діяльність за інструкцією, не маючи власного досвіду; система професійних здібностей ще не сформована, провідною професійно-значущою якістю є довгострокова пам'ять і низка спеціальних професійно-значущих якостей, кількість яких досить обмежена.

2. Первинна професіоналізація – у міру надбання індивідуального досвіду відбувається розвиток провідних професійно-значущих якостей першого етапу; при цьому зростає роль тих професійних якостей, які відповідають за прийом інформації (їхній розвиток відбувається на базі професійно-значущих якостей першого етапу).

3. Стабілізація – професійні здібності, що відповідають за прийом і переробку інформації, виступають на перший план, тоді як частина професійних здібностей випадає зі структур професійно-значущих якостей; при цьому ці якості в кількісному плані можуть залишатися на високому рівні; на цьому рівні діяльність починає реалізовуватися в індивідуальному способі її виконання; суб'єкт звертає більше уваги на прогнозування і планування діяльності щодо її виконавчої частини.

4. Вторинна професіоналізація – відбувається зміна професійно-значущих якостей, суб'єкт переходить від системи професійних здібностей, що реалізовують діяльність, до нагромадження професійного досвіду, до системи професійно-значущих якостей, заснованій на особистому досвіді.

Узагальнену модель професійного становлення особистості розробив Ю. П. Поваренков [26]. Професійне становлення особистості автор визначає як процес поетапного вирішення комплексу протиріч, узгодження різних тенденцій і вимог, які задаються базовим протиріччям між соціально-професійними вимогами, що пред'являються до людини, і його бажаннями та можливостями їх реалізації. Він виділив групи основних функцій професіонала як параметри професійного становлення:

– функції, пов'язані з виробництвом продукту, визначаються через продуктивність, надійність і якість роботи професіонала;

– функції, пов'язані з реалізацією потреб самої людини, визначаються через задоволеність працею, самореалізованість тощо;

– функції, пов'язані із забезпеченням саморозвитку і "запуску" механізму самодетермінації професійного розвитку індивідуальності за даних можливостей і об'єктивних умов.

Отже, узагальнюючи вищесказане, необхідно зазначити, що професійне становлення молоді передбачає проходження трьох ключових етапів: етап виникнення професійних намірів і подальшого професійного визначення; етап професійної підготовки, формування необхідних професійних якостей під час професійного навчання здобувача вищої освіти у закладі вищої освіти; етап практичного засвоєння фаху.

На етапі професійного визначення молодь проявляє інтерес до тієї чи іншої професії, у неї формуються певні уявлення про сенс, престиж різних видів професійної діяльності. Чим повнішу інформацію вона отримує про різні професії, їх особливості та видатних представників у тій чи іншій професійній галузі, тим вищий ступінь усвідомлення професійного вибору.

На етапі професійної підготовки здобувача вищої освіти відбувається професійне самовизначення молоді, самоствердження і зростання, формуються життєва і світоглядна позиції, розвиток інтелектуального потенціалу відповідно до умов професійної діяльності, оволодіння індивідуальними способами і прийомами діяльності, комунікативної поведінки та спілкування, духовне збагачення, моральне, фізичне самовдосконалення за допомогою спеціально організованої освітньої програми та практичної підготовки до виконання важливих соціально-професійних функцій. Саме розвиток комунікативної поведінки молоді є надзвичайно важливим, так як пов'язаний із проблемами спілкування, міжособистісної взаємодії і професійних взаємин та в подальшому визначає перспективні шляхи особистісного і професійного розвитку молодих фахівців.

Етап первинного практичного засвоєння фаху починається на ринку праці фахівців і закінчується у сфері праці (це нібито сфера професійного становлення після закінчення закладу вищої освіти). На цьому етапі відбувається певна зміна професійних і особистісних якостей людини під дією зовнішніх та внутрішніх чинників.

Професійне становлення особистості нерозривно пов'язане з її професійним самовизначенням. Аналізуючи поняття "професійне самовизначення", Є. О. Клімов звертає увагу на те, що це не одноразовий акт прийняття рішення, а постійні вибори, які змінюються [14].

Найбільш актуальним вибір професії стає в підлітковому віці і ранній юності, проте й в наступні роки виникає проблема перегляду та корекції професійного життя людини. Воно розглядається як цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця, який починається з моменту вибору і прийняття майбутньої професії та закінчується, коли людина припиняє активну трудову діяльність. Професіоналізація особистості є процесом динамічним, кожна стадія, фаза якого своєрідно детермінує розвиток особистості. Водночас реалізація людиною свого професійного потенціалу в діяльності проходить на

фоні психологічної організації особистості та на основі вже пройдених особистістю стадій розвитку. "Особистісно-психологічні новоутворення кожної стадії розвитку людини, послідовно сформовані типи активного ставлення індивіда до світу – предметні дії, спілкування, гра, навчання, суспільно-політична діяльність, праця закріплюються у перетвореному вигляді у системній організації особистості, виступаючи у вигляді основних її рівнів і функціональних підсистем. Вони утворюють вертикальну і горизонтальну структуру особистості" [3, с. 57–58].

Розглядаючи різні періодизації професійного становлення, запропоновані дослідниками, можна виділити такі.

– багато уваги приділяється питанню періодизації професійного становлення і професійного розвитку не як окремих процесів, а як загального розвитку людини, але водночас відсутня єдність поглядів на роль і місце професійного становлення в повному циклі професійного розвитку;

– проявляються великі розбіжності у поглядах дослідників щодо внутрішнього розподілу власне професійного становлення, тобто кількість і зміст етапів, на які поділяється професійне становлення, досить різноманітні;

– можна простежити дві протилежні і одночасно взаємодоповнюючі стратегії стадіального розгляду професійного становлення особистості: 1) дослідники переважно приділяють увагу вивченню або окремим стадіям професійного чи особистісного становлення; 2) дослідники вивчають повністю або професійне становлення, або особистісне становлення.

Отже, провівши аналіз різних класифікацій професійного становлення особистості, можна говорити про те, що їх стадіальне представлення зводиться до визначення цього процесу як однієї зі стадій професійного розвитку особистості, яка у подальшому поділяється на низку етапів, а етапи діляться на періоди (де відбувається перехід особистості з одного соціального і професійного середовища в інше).

3.3. Міждисциплінарні підходи до вивчення змісту та чинників професійного становлення

Вивчення психологічної літератури дозволило визначити професійне становлення як формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей і їх інтеграцію, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного і творчого виконання діяльності відповідно до індивідуально-психологічних особливостей людини [3; 14; 21]. Професійне становлення, крім необхідності відповідати вимогам конкретної професійної діяльності, має розглядатися у контексті вирішення професійно важливих завдань, що поступово ускладнюються та сприяють оволодінню фахівцем необхідним комплексом професійно значущих ділових, особистісних, комунікативних, моральних якостей тощо [27].

Професійне становлення передбачає використання сукупності розгорнутих у часі прийомів соціального впливу на особистість, включення їх в різноманітні види діяльності (пізнавальну, освітню, професійну тощо) з метою формування у людини системи професійно-значущих знань, умінь, якостей, форм поведінки та індивідуальних способів виконання професійної діяльності.

Зі свого боку вивчення особливостей професійного становлення у психології призвело до визначення детермінації цього процесу, об’єктивних та суб’єктивних чинників.

Отже, у процесі професійного становлення виникають двоякі суперечності щодо визначення його чинників:

1) між особистістю і зовнішніми умовами життєдіяльності;

2) внутрішньоособистісні.

Основним протиріччям, що детермінує розвиток особистості, є протиріччя між сформованими властивостями, якостями особистості та об’єктивними вимогами професійної діяльності [11].

У процесі становлення особистості посилюється вплив зовнішніх (соціальних) факторів, у професійному становленні також вони набувають значення, зокрема: соціально-економічні умови, соціально-професійні групи (оточення), активність особистості, яка визначається системою стійких домінуючих потреб, мотивів, інтересів, орієнтацій тощо. При цьому зовнішні фактори діють опосередковано через внутрішні умови. Тобто людина може свідомо змінювати свою

професійну біографію, займатися саморозвитком, самовдосконаленням й водночас цей процес мотивується соціальним оточенням, економічними умовами життєдіяльності тощо.

У психологічній літературі існує велика кількість умов та чинників, що впливають на перебіг процесу професійного становлення, прискорюючи або гальмуючи його, які можна об'єднати у такі:

– загальні (макрочинники) – різні чинники макросередовища (соціально-економічні умови життя суспільства, загальнодержавні організації, духовна культура суспільства, засоби масової інформації, ідеологія тощо);

– особливі (мезочинники) – це чинники, які представлені специфічними особливостями економічного і демографічного розвитку держави, діяльність місцевих органів самоврядування, місцевих органів управління, культурно-просвітницьких установ, соціально-професійних структур міста, розвиток сфери побуту, рівень задоволення матеріальних і духовних потреб жителів, мережа навчальних закладів та наявність різних спеціальностей тощо;

– поодинокі (мікрочинники) – чинники суб'єктивно-особистісні: схильності, загальні і спеціальні здібності та якості, інтереси, мотиви, потреби, ціннісні орієнтації, біологічна організація людини, психофізіологічні якості, освітні та професійні знання, уміння, навички та чинники професійно-особистісні: емпатія, рефлексивність, ініціативність, організаторські та комунікативні здібності, товариськість, толерантність тощо [10; 11].

Крім цього, у науковій психологічній літературі існує низка міждисциплінарних підходів до вивчення змісту та чинників професійного становлення особистості. З позицій діяльнісного підходу професійне становлення є однією з форм діяльності та одночасно в процесі професійної діяльності здійснюється формування особистості та відбувається становлення професіонала [35].

На сьогодні компетентнісний напрям є найбільш актуальним та перспективним під час вивчення особливостей професійного становлення молоді в процесі професійного навчання у закладі вищої освіти. Саме під час навчання у закладі вищої освіти відбувається первинне опанування майбутньої професії, визначаються життєва та світоглядна позиції молодої людини, вивчаються способи взаємодії, форми поведінки і спілкування.

З позицій компетентнісного підходу процес розвитку компетентностей розглядають [23] як основний чинник та механізм професійного становлення, в межах якого відбувається формування ключових компетентностей молоді, професійно-значущих якостей, знань, умінь, навичок під дією зовнішніх (освітнього процесу та соціалізації) та внутрішніх впливів. Тобто невід'ємною складовою та одночасно чинником професійного становлення молоді є формування їх професійної компетентності та її складових.

Варто зазначити, що ключові компетентності визначено як готовність молоді використовувати засвоєні знання, уміння та навички, а також способи діяльності в житті для вирішення практичних і теоретичних завдань [12].

До переліку ключових компетентностей відносять такі:

– соціальну компетентність (здатність брати відповідальність у прийнятті професійних рішень, прояв толерантності);

– когнітивну компетентність (готовність і здатність самостійно здобувати нові знання та уміння, реалізовувати свій особистий потенціал);

– соціально-інформаційну компетентність (володіння інформаційними технологіями);

– спеціальну компетентність (підготовленість до виконання професійних функцій);

– комунікативну компетентність (володіння технологіями спілкування) [12].

Особливий інтерес має погляд Є. Ф. Зеєра [10] на зміст ключових компетентностей, які визначаються через такі характеристики:

1) ключові компетентності багатофункціональні. Компетентності належать до основних, якщо опанування ними дозволяє вирішувати різні проблеми в повсякденному та професійному житті. Вони необхідні для досягнення важливих цілей і вирішення складних завдань у різних ситуаціях;

2) ключові компетентності міждисциплінарні, вони можуть бути застосовані в різних ситуаціях, не тільки під час навчання, а й на роботі, в сім'ї, у соціально-політичній сфері тощо;

3) передумовою опанування ключовими компетентностями є інтелектуальний розвиток (абстрактне мислення, саморефлексія, визначення власної позиції, самооцінка, критичне мислення тощо);

4) ключові компетентності багатовимірні, тобто вони включають різні розумові процеси та інтелектуальні уміння (аналітичні, критичні, комунікативні, здоровий глузд, ініціативу, новаторство тощо).

Враховуючи вищезазначене, можна розглядати комунікативну компетентність як одну з ключових компетентностей, необхідних молодому фахівцю, який працює у різних соціально-економічних умовах з представниками різних професійних спільнот.

Питання компетентності активно розглядалися у багатьох вітчизняних, радянських дослідженнях (І. М. Бевзюк, І. О. Зимня [12], Е. Ф. Зеєр [9; 10; 11], А. К. Маркова [20], В. Д. Шадріков [34] та ін.), а також і зарубіжних (Дж. Равен, І. Борд, М. Міллер [40] та ін.) протягом останніх десятиліть, вчені дійшли єдиної думки про те, що оцінити можливості фахівця виконувати певні професійні функції дозволить результат освіти у компетентнісному форматі. Проте на сьогодні підходи до поняття "компетентність" та його трактування досить різні. Відбувається уточнення, доповнення і розширення поняття, досліджуються шляхи формування у фахівців різного профілю.

Необхідно зауважити, що існують різні підходи щодо розгляду змісту цього терміна:

1) як інтегративний показник загального рівня психічного розвитку особистості; узагальнення до понять "навченість" та "вихованість";

2) як досконале володіння методами впливу на оточення та середовище;

3) це складна психологічна сукупність функцій і властивостей особистості людини, до складу якої входить низка знань, умінь з елементами експресивного, когнітивного та інтерактивного характеру.

Компетентність взаємопов'язана із психічними властивостями особистості, такими як потреба у спілкуванні, впевненість у собі та адекватна самооцінка [32].

С. Л. Рубінштейн вважає компетентність важливим інтегративним поняттям теорії діяльності, що займається вивченням, як в процесі діяльності здійснюється суб'єктивне відображення дійсності і який механізм психічної регуляції діяльності.

Бути компетентним – це вміти активізувати та використати отримані знання і досвід у конкретній ситуації. Поняття "компетентність" походить від латинського слова competens і означає "знаючий",

“обізнаний в певній галузі”, “що відповідає”, “здатний” – це обізнаний, досвідчений у певній галузі фахівець, який має право, використовуючи свої знання, робити чи вирішувати що-небудь, судити про що-небудь. Компетентність являє собою характеристику володіння знаннями, що дозволяють судити про що-небудь, висловлювати власну вагому думку, демонструвати поінформованість, авторитетність у певній галузі.

На думку Є. Ф. Зеєра та О. В. Сидоренко, компетентність – система знань, умінь та здібностей в дії, набуття перетворення й використання знань передбачає активну пізнавальну діяльність [11; 31].

У багатьох дослідженнях (А. О. Деркач, Н. В. Кузьміна, Ю. М. Кулюткін та ін.) звертається увага на зв’язок понять “компетентність” і “знання”.

Достатньо часто категорію “знання” розглядають у контексті компетентнісного підходу. Підкреслюється, що для формування компетентності знання мають цінність як знання проблемні та незавершені, які необхідні для саморозвитку людини. Компетентна людина характеризується наявністю особистісних знань, які закріплені власним досвідом, знань як надійного підґрунтя для повноцінного продукування та прийняття рішень. Саме особистісні знання, які формуються у результаті власної пізнавальної діяльності людини, стають провідною основою для розвитку її компетентності.

В. Д. Шадріков, враховуючи провідну роль знань у структурі компетентності, вважає, що компетентність являє собою якісно інше новоутворення особистості, більш пов’язане із здібностями [34]. Деякі автори (Н. О. Безсмертна, І. О. Зимня [12]) здібності розглядають як корелят компетентності.

Дослідники для визначення “компетентності” часто використовують поняття “компетенція”, замінюючи одне іншим. У вітчизняній науковій літературі обидва поняття у більшості випадків вживаються для позначення достатнього рівня кваліфікації та професіоналізму фахівця, проте мають різне змістовне наповнення. Компетенція характеризує вимоги середовища, а компетентність – відповідність людини цьому середовищу. Тобто поняття “компетенція” в основному використовується для характеристики зовнішніх стосовно людини функціональних обов’язків, а “компетентність” – для позначення “внутрішніх, особистісних проявів”. У широкому сенсі слово “компетенція” розкривається у великому тлумачному словнику української мови як “коло

питань, в яких хто-небудь добре обізнаний", а компетентна людина – "знаюча, обізнана, авторитетна у будь-якій галузі людина" [12].

Переважна більшість дослідників "компетенції" розуміють як характеристики і вимоги (знання і навички, вміння їх застосовувати, відповідальність, якості особистості), що висуваються до рівня підготовки фахівця і є сукупністю потенційних якостей випускника вищого навчального закладу, направлені на виконання майбутньої професійної діяльності; тоді як "компетентність" – це актуальна якість особистості, яка характеризує ступінь оволодіння людиною відповідними компетенціями; сукупність компетенцій, актуалізованих у певних видах діяльності. "Компетенція", як концептуальне поняття компетентнісного підходу в освіті, ширше терміна "знання, уміння" і включає в себе когнітивну, операційно-технологічну, мотиваційну, етичну, соціальну та поведінкову складові, і є зовнішньою оцінкою професійної та соціальної підготовленості людини.

У свою чергу, І. О. Зимня під поняттям "компетенція" розуміє внутрішні, потенційні психологічні утворення (знання, уявлення, програми дій), які потім проявляються у компетентності людини [12].

На думку Є. Ф. Зеєра, компетенції являють собою узагальнені способи дій людини, які забезпечують ефективне виконання професійної діяльності. Завдяки їх сукупності людина може реалізувати компетентність на практиці [9].

Поняття "компетентність" іноді використовуються як синонім таких понять: "професійно-значущі якості", "майстерність" та "готовність" до професійної діяльності.

Узагальнюючи вищезазначене, вдалося виявити, що "компетенція" є похідним поняттям від "компетентності" і, на нашу думку, позначає сферу застосування знань, вміння і навички людини, водночас як "компетентність" – семантично первинна категорія і представляє їх інтеріоризацію (в особистісний досвід) людини. Необхідно зазначити, що поняття "компетентність" і "компетенція" є взаємодоповнюючими і взаємообумовленими.

А. К. Маркова вважає, що компетентність межує з професіоналізмом та включає в себе індивідуальну характеристику ступеня відповідності вимогам професії, поєднання психічних якостей, психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, володіння здатністю й уміннями виконувати певні трудові функції [20].

3.4. Комунікативна компетентність як чинник професійного становлення молоді

Потрібно зазначити, що в процесі навчання молоді у закладі вищої освіти першочергове значення має формування їх комунікативної компетентності, яка є складно-організованим особистісно-професійним утворенням, що детермінує професійне становлення та відповідає за готовність й здатність ефективно вступати у будь-які види спілкування та вирішувати комунікативні завдання, які виникають у процесі виконання різних видів професійної діяльності. Різні форми спілкування включені у специфічні форми спільної діяльності, де людьми виконуються різні функції. Діяльність однієї людини завжди перетинається з діяльністю інших і це створює певні взаємовідносини між людьми. Спілкування не просто опосередковує спільну діяльність, воно дозволяє проявити кожному з її учасників деякі елементи, починаючи з мети, завдань, об'єктів діяльності, узагальнені відомості про досвід учасників діяльності і завершуючи особистісними якостями, необхідними для прийняття рішень. Специфіка спілкування, на відміну від інших видів взаємодії людей, полягає у тому, що в ньому проявляються і формуються психічні якості особистості.

Розуміючи спілкування як одну зі сторін діяльності, зауважимо, що зміст спілкування розкривається лише у тому випадку, коли констатується не просто факт, а й спосіб спілкування та його зміст. За допомогою комунікації людина удосконалює свої професійні уміння, розвивається, розвиває свою професійну діяльність та навколишнє середовище.

Значення спілкування, комунікації і пов'язаного з ними поняття "комунікативна компетентність" на сьогодні набуває особливого значення, оскільки в сучасному суспільстві затребувана висока мовленнєва культура у професійній діяльності. Для успішного протікання процесу комунікації його учасникам необхідно орієнтуватися в комунікативній ситуації, адаптуватися до умов, що постійно змінюються, при цьому використовувати систему внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови продуктивної комунікативної взаємодії, тобто необхідно володіти високим рівнем розвитку комунікативної компетентності.

Комунікативна компетентність зовнішньо проявляється у володінні стратегіями, тактиками і техніками вирішення комунікативних завдань, а внутрішньо – у вигляді потреби, комунікативної інтенції, готовності та здатності до співробітництва, в умінні проявляти емпатію, здійснювати творчу, інтелектуальну діяльність.

Комунікативна компетентність – це інтегральна особистісна якість, що забезпечує ситуаційну адаптивність і свободу володіння вербальними і невербальними засобами спілкування, можливість адекватного відображення власних психічних станів та станів іншої людини, адекватної оцінки дій, прогнозування на цьому підґрунті особливостей поведінки інших [25].

Крім цього, комунікативна компетентність – це значною мірою усвідомлений досвід спілкування між людьми, який постійно збагачується в умовах безпосередньої взаємодії, а отже, процес удосконалення комунікативної компетентності пов'язаний з розвитком особистості.

Л. А. Петровська [6; 25], С. В. Петрушин комунікативну компетентність ототожнюють із компетентністю у спілкуванні, яка взаємопов'язана із різними видами спілкування (службово-діловим, інтимно-особистісним, діалогічним та ін.); Ю. М.Ємельянов комунікативну компетентність ототожнює із людською здатністю виконувати різні соціальні ролі, умінням створювати особливу ситуацію, в якій відбувалося б розуміння комунікативних дій оточуючими людьми [6].

Ю. М.Ємельянов вважає [6], що комунікативна компетентність являє собою сукупність таких якостей:

– здатність людини брати на себе і виконувати різні соціальні ролі;

– здатність адаптуватися у соціальних групах і ситуаціях;

– уміння вільно володіти вербальними і невербальними засобами спілкування;

– здатність організовувати й управляти "міжособистісним простором" у процесі активного спілкування;

– усвідомлення власних ціннісних орієнтацій, потреб;

– техніки роботи з людьми;

– перцептивні можливості.

У психологічній літературі комунікативну компетентність розглядають як:

– володіння комплексом різноманітних знань, вмінь, навичок, норм і правил етикету, вербальними і невербальними засобами спілкування, обмеженнями в діловому спілкуванні, моделями, стилями і формами взаємодії; прийомами впливу на людей;

– успішність спілкування, оволодіння складними комунікативними навичками і вміннями, знання культурних норм у спілкуванні, звичаїв, традицій, етикету в сфері спілкування, вихованість, орієнтація в комунікативних засобах, притаманних національному характеру;

– комплекс комунікативно-особистісних якостей і умінь, які забезпечують успішну взаємодію у спілкуванні, що передбачає знання етико-психологічних норм і законів міжособистісного спілкування, орієнтацію на співрозмовника, розуміння і прийняття людини, вміння знайти контакт у міжособистісній взаємодії;

– досвід спілкування між людьми, що формується в умовах безпосередньої взаємодії;

– використання ролей у межах професії [7; 8; 25].

Л. А. Петровська розкриває зміст комунікативної компетентності через три сторони спілкування. Вона зазначає, що компетентність у всіх видах спілкування полягає в досягненні трьох рівнів адекватного розуміння співрозмовників – комунікативної, інтерактивної та перцептивної. Отже, йдеться про різні види компетентності у спілкуванні [25]. Дослідниця зазначає, що комунікативна компетентність або компетентність у спілкуванні передбачає готовність та уміння будувати контакт на різній психологічній дистанції. Труднощі, які виникають під час спілкування, можуть бути пов’язані з тим, що людина володіє однією з трьох сторін спілкування і реалізує її у всіх ситуаціях та з усіма співрозмовниками, проте розвинена гнучкість до зміни психологічних позицій є одним з істотних показників компетентного спілкування [25].

За А. К. Марковою комунікативна компетентність є “здатністю до спільної професійної діяльності з прийнятими у цій професії прийомами професійного спілкування” [20, с. 34–36]. На думку автора, до складу комунікативної компетентності включено:

– співвіднесення себе з професійною спільнотою;

– володіння нормами професійного спілкування, етичними нормами професії;

– спрямованість професійних результатів на благо інших людей, духовне збагачення інших людей засобами своєї професії;

– соціальну відповідальність за наслідки своїх вчинків;

– вміння співпрацювати, вступати в контакти, легку сумісність;

– вміння змінювати соціальні ролі у професії;

– готовність до змін, вміння впливати на процеси зміни в міжособистісних відносинах;

– конкурентоспроможність, вміння викликати в суспільстві інтерес до результатів своєї професійної діяльності;

– відповідність професійного посадового статусу індивідуально-особистісним якостям.

Комунікативна компетентність є одним із провідних показників професійної підготовленості фахівців та професійної компетентності. Комунікативна компетентність також розглядається як система внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації в певних ситуаціях міжособистісної взаємодії [6].

Поняття "комунікативна компетентність" характеризується такими ознаками:

– здатністю установлювати й підтримувати міжособистісні контакти; системою внутрішніх засобів регуляції комунікативних дій; усвідомленим ціннісно-моральним досвідом;

– орієнтованістю у ситуаціях спілкування; індивідуальними якостями особистості; ситуативною адаптованістю до різноманітних ситуацій спілкування; внутрішньособистісними психологічними чинниками;

– готовністю і здатністю здійснювати процес спілкування і володіння вербальними й невербальними засобами спілкування [7].

Л. А. Петровська [25], Ю. М. Жуков, Ю. М. Ємельянов [6] разом із поняттям "комунікативна компетентність" використовують поняття "комунікативний потенціал", під яким розуміють можливості людини, що визначають якість спілкування. Комунікативний потенціал включає в себе компетентність у спілкуванні, комунікативні властивості особистості (розвиток потреби у спілкуванні, ставлення до способу спілкування) та комунікативні здібності (здатність володіти ініціативою у спілкуванні, здатність проявити активність, емоційно реагувати на стан співрозмовника у спілкуванні тощо).

Комунікативна компетентність передбачає вміння змінювати глибину і коло спілкування, розуміти і бути зрозумілим партнерами у спілкуванні. Комунікативна компетентність – це значною мірою усвідомлений досвід спілкування між людьми, який постійно підвищується під

час взаємин людей. Процес удосконалення комунікативної компетентності нерозривно пов'язаний із особистісним розвитком [18].

Комунікативну компетентність можна охарактеризувати як:

– психологічний феномен, у структурі якого є певні професійно-значущі особистісні якості: впевненість у собі, психологічна зрілість, здатність проявляти в комунікації дружелюбність і емоційну виразність, активність, розвинений самоконтроль, здатність займати позицію лідера під час спілкування, здатність до рефлексії, емпатії, критичність тощо;

– певний рівень сформованості міжособистісного і професійного досвіду взаємодії з оточуючими, який необхідний особистості для успішного функціонування у професійній сфері та суспільстві, відповідно її розвиток залежить не тільки від наявних у людини якостей та властивостей, але й від змін, що відбуваються у суспільстві, гнучкості та мобільності самої людини.

Комунікативна компетентність формується в умовах безпосередньої взаємодії людей, тому є результатом досвіду спілкування між ними та за допомогою цілеспрямованої роботи і під впливом соціально-психологічних умов. Досвід спілкування людина набуває не тільки в процесі безпосередньої взаємодії, а також опосередковано, через літературу, театр, кіно, з яких вона отримує інформацію про характер комунікативних ситуацій, особливості міжособистісної взаємодії та способи їх вирішення. У процесі розвитку комунікативної сфери людина отримує з культурного середовища засоби аналізу комунікативних ситуацій у вигляді словесних і візуальних форм [6].

Тобто комунікативна компетентність не формується стихійно, підвищення її рівня розвитку є динамічним, багатоскладовим процесом, для якого необхідна спеціальна організація освітньої діяльності з урахуванням різноманіття і багатогранності професійної діяльності фахівців у сучасному суспільстві.

Також варто зазначити, що підґрунтям "комунікативної компетентності є не тільки володіння мовленням та різноманітними засобами спілкування, а й особливості особистості в цілому, у поєднанні із її почуттями, думками і діями, які відбуваються у конкретній соціальній ситуації, а основними джерелами набуття особистістю комунікативної компетентності є життєвий досвід та спеціальні наукові методи навчання" [6, с. 10], зокрема активне соціально-психологічне навчання.

Відтак, узагальнюючи вищеописані результати, можна зробити такі висновки: професійний розвиток особистості та особистісний взаємопов'язані між собою та створюють підґрунтя для безлічі траєкторій професійної біографії. Професійні досягнення особистості відбуваються на різних стадіях її професійного становлення. При цьому професійне становлення визначено як продуктивний процес розвитку, саморозвитку особистості, опанування та самопланування професійно-орієнтованих видів діяльності, визначення власного місця у світі професій, реалізація себе в професії, самоактуалізація свого потенціалу для досягнення професіоналізму.

Здійснений аналіз психологічної літератури щодо вивчення змісту, умов та чинників професійного становлення молоді з позицій різних наукових підходів. З позиції діяльнісного підходу професійне становлення молоді є однією з форм діяльності та одночасно у процесі професійної діяльності здійснюється формування особистості і відбувається становлення професіонала. З позицій компетентнісного підходу на професійне становлення молоді впливає процес розвитку ключових компетентностей (професійно-значущих якостей, знань, умінь, навичок).

Аналіз різних підходів дав можливість говорити про те, що на процес професійного становлення впливають: зовнішні (соціальні) та внутрішні (біологічні) чинники, при цьому зовнішні чинники діють опосередковано через внутрішні, обумовлюючи їх розвиток. На основі аналізу внутрішніх чинників професійного становлення було відмічено, що серед важливих чинників професійного становлення молоді посідає важливе місце розвиток їх комунікативної компетентності, яка є ефективним психологічним інструментом комунікації та впливає на успішність здійснення їх майбутньої професійної діяльності. Крім цього, комунікативна компетентність пов'язана не просто зі знанням певної технології спілкування чи комунікативної позиції, яку займає особистість, а можливістю адекватно обирати та застосовувати цей різноманітний спектр у конкретних комунікативних ситуаціях, уміння організовувати спілкування з урахуванням соціокультурних норм поведінки і комунікативної доцільності.

Як показало дослідження, професійне становлення є процесом підвищення рівня та удосконалення структури професійної спрямованості, ключових компетентностей, особистісних та професійно-значущих якостей, необхідних психофізіологічних якостей тощо. Молодь у власному професійному становленні проходить декілька

важливих етапів: етап виникнення професійних намірів і подальшого професійного визначення; етап професійної підготовки, формування необхідних професійних якостей під час професійного навчання здобувача вищої освіти у закладі вищої освіти; етап практичного засвоєння фаху. Серед яких ключовим є етап професійної підготовки майбутнього фахівця, де відбувається остаточне професійне самовизначення молоді, особистісне та професійне зростання, формується життєвий шлях, розкривається інтелектуальний та творчий потенціал, відбувається опанування індивідуальними способами і прийомами діяльності, комунікативної поведінки та спілкування і є достатньо умов для розвитку їх комунікативної компетентності. Саме розвиток комунікативної компетентності молоді є надзвичайно важливим, так як пов'язаний із особистісним розвитком та їх професійним становленням.

Дійсно, розвиток комунікативної компетентності молоді є одним із важливих чинників становлення їх як професіоналів. Відповідно, під час професійного навчання у закладі вищої освіти необхідно створити спеціальні умови для освітнього процесу, які б враховували закономірності особистісного розвитку здобувача вищої освіти й особливості його професійного становлення.

Список використаних джерел

1. Антонова Н. О. Кризові явища у професійному становленні студентів-психологів та психологів-практиків. Актуальні проблеми психології / Н. О. Антонова. Т. V: Вип. 6. Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. – Київ: ІВЦ Держкомстату України, 2007. – С. 3–9.

2. Бацилєва О. В. Проблема формування готовності до професійної діяльності у майбутніх психологів / О. В. Бацилєва, І. В. Пузь. [Психологічна освіта в Україні: традиції, сучасність та перспективи]: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з нагоди святкування 50-річчя від початку фахової підготовки психологів у КНУ імені Тараса Шевченка та Дня психолога (м. Київ, 21–22 квітня 2017 р.). – Київ: Логос, 2017. – С. 21–23.

3. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – Москва : ПЕР СЭ, 2001. – 512 с.

4. Головей Л. А. Психология профессионального развития : учебное пособие / Л. А. Головей. – Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУ, 2009. – 234 с.

5. Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития / С. А. Дружилов. – Новокузнецк : Изд-во Института повышения квалификации, 2002. – 242 с. (Серия “Гуманитарные исследования в образовании”: СО РАО).

6. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. – Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1985. 168 с.

7. Ємяшева М. Ю. Психологічний підхід до вивчення комунікативної компетентності / М. Ю. Ємяшева // Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання: тематичний випуск: Гуманітарний вісник ДВНЗ / Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди. – Київ : Гнозис, 2015. – Додаток 2 до вип. 35, том I (13). – С. 157–162.

8. Заушнікова М. Ю. Комунікативна компетентність майбутнього логопеда: поняття, зміст та структура / М. Ю. Заушнікова // Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання: тематичний випуск: Гуманітарний вісник ДВНЗ / Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Г. Сковороди. – Київ : Гнозис, 2016. – Додаток 3 до вип. 36, том II (18). – С. 33–40.

9. Зеер Э. Ф. Личностно-развиваюшие технологии начального профессионального образования : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Э. Ф. Зеер. – Москва : Издательский центр “Академия”, 2010. – 176 с.

10. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академический Проєкт; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.

11. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер. – Москва: Издательский центр “Академия”, 2007. – 240 с.

12. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования [Электронный ресурс] / И. А. Зимняя // Эйдос: интернет-журнал. – 2006. – Режим доступа: http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm

13. Климов Е. А. Введение в психологию труда / Е. А. Климов. – Москва : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1988. – 359 с.

14. Климов Е. А. Психология профессионала. Москва : Изд-во “Институт практической психологии”, Воронеж : НПО “МО-ДЭК”, 1996. – 400 с.

15. Климов Е. А. Как выбирать профессию / Е. А. Климов. – Москва : Просвещение, 1990. – 159 с.

16. Кокун О. М. Психологічні особливості професійного становлення менеджерів банківської сфери / О. М. Кокун // Наук. записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Київ : Ніка–Центр, 2010. – Вип. 38. – С. 129–141.

17. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія / О. М. Кокун. – Київ : ДП "Інформ.-аналіт. Агентство", 2012. – 200 с.

18. Ломов Б. Ф. Общение как проблема общей психологи : методологические проблемы социальной психологии / Б. Ф. Ломов. – Москва : Наука, 1975. – 217 с.

19. Максименко С. Д. Професійне становлення молодого вчителя: навч. посіб. для студ. пед. вузів / С. Д. Максименко, Т. Д. Щербан. – Ужгород: Закарпаття, 1998. – 105 с.

20. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996. – 308 с.

21. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л. М. Митина. – Москва : Академия, 2004. – 320 с.

22. Орел В. Е. К проблеме формирования профессиональных деструкций [Электронный ресурс] / В. Е. Орел. – Режим доступа: http://www.yspu.yar.ru/images/1/1c/05_Орел_В.Е..pdf

23. Осипова С. И. Формирование общекультурных компетентностей студентов в процессе профессиональной подготовки / С. И. Осипова, И. В. Янченко, И. С. Окунева. – Москва, 2012. – С. 196–200.

24. Панок В. Г. Основні напрямки професійного становлення особистості практичного психолога у вищій школі / В. Г. Панок // Практична психологія та соціальна робота. – Київ, 2003. – № 4. – С. 14–17.

25. Петровская Л. А. Общение – компетентность – тренінг : избранные труды / Л. А. Петровская. – Москва : Смысл, 2007. – 686 с.

26. Поваренков Ю. П. Психология профессионализации личности: основные этапы становления и современное состояние. Современные тенденции в сфере экономической психологии / Ю. П. Поваренков. – Саратов, 2010. – С. 188−214.

27. Психологічні аспекти професійної підготовки конкурентоздатних фахівців: монографія / Дегтярьова Г. С., Козяр М. М., Матійків І. М., Руденко Л. А., Шиделко А. В.; за ред. Руденко Л. А. – Київ, 2012. – 170 с.

28. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова. – 2-ге изд. Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 464 с.

29. Слободчиков В. И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека: Развитие субъективной реальности в онтогенезе : учебное пособие для вузов / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – Москва : Школьная пресса, 2000. – 421 с.

30. Соловьева О. В. Комуникативная компетентность психолога: подходы и концепции / О. В. Соловьева, Ю. В. Аникеева // Вектор науки ТГУ. – 2012. – № 1(8). – С. 267–270.

31. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. – Санкт-Петербург : ООО "Речь", 2007. – 208 с.

32. Терещенкова Е. В. Коммуникативная компетентность педагога: профессиональный аспект [Элект. рес.] / Е. В. Терещенкова // Концепт: научно-методический научный журнал. – 2014. – № 2 (февраль). – Режим доступа: http://e-koncept.ru/2014/14038.htm

33. Толочек В. А. Современная психология труда : учебн. пособие / В. А. Толочек. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 479 с.

34. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека : учеб. пособие для вузов / В. Д. Шадриков. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Логос, 1996. – 320 с.

35. Щербан Т. Д. Професійне становлення молодого вчителя як психологічна проблема : автореф. дис. на здобобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 19.00.07 / Т. Д. Щербан. – Київ, 1995. – 24 с.

36. Kirkwood M., Christie D. The role of teacher research in continuing professional development. British Journal of Educational Studies. – 2006. – Vol. 54. – № 4. – P. 429–448.

37. Seifert K. H., Eckhardt H. H., Jaide W. Theorien der Berufswahle und der beroflichenEntwicklung. Handbuch der Berufspsychologie. Gottingen. – 1977. – P. 173–279.

38. Super D. E. et al. Vocational Development: A Framework of Research. N.Y., 1957.

39. Bromley D. B. The Psychology of Human Ageing. London, – 1966. – Pp. 366.

40. Bord I., Muller M. Staufenbiel T. Ein empirischer Vergeich von mnf Standart Verfahren zur eindimensionalen Skalierung. Arch Psychol. – 1990. – №. 1. – P. 25–33.

РОЗДІЛ 4
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ МОЛОДІ

Сучасний стан розвитку технологій та економіки країни нерозривно пов'язаний із існуючими світовими тенденціями на ринку праці. За таких умов вагома роль відводиться професійному відбору та комплектуванню вакантних посад у різних сферах діяльності, особливо коли йдеться про професії екстремального профілю. Світові тенденції та вимоги часу орієнтують HR-менеджерів, кадрові служби та підрозділи на використання наукових підходів до процесу відбору персоналу та проведення відповідної профорієнтаційної роботи. Науково доведено, що якість спеціалістів насамперед забезпечується ефективністю професійної орієнтації молоді, професійним відбором, а потім інтенсифікацією підготовки, побудовою та впровадженням стійкої системи навчання, підвищення кваліфікації, вдосконалення професійних знань та професійної майстерності.

Метою нашого дослідження є науковий аналіз теорії та практики професійного відбору, обґрунтування основних критеріїв професійної придатності кандидата та дослідження соціально-психологічних умов діяльності фахівців важливої для країни та популярної серед молоді професії – працівників податкової служби.

Для досягнення цієї мети були поставлені та вирішувалися такі завдання:

– здійснити теоретичний аналіз сучасних підходів до проблеми професійного відбору та визначення професійної придатності фахівців;

– розкрити та систематизувати існуючі у науково-методологічній практиці види та принципи професійного відбору;

– систематизувати критерії та принципи професійної придатності кандидатів до відповідних професій та видів робіт;

– дослідити соціально-психологічні умови діяльності працівників податкової служби;

– визначити фактори, які характеризують умови та психологічні особливості професійної діяльності працівників податкової служби.

4.1. Теорія і практика професійного відбору

У останні роки на ринку праці спостерігається низка негативних тенденцій: скорочення загального приросту населення, відплив робочої сили за кордон, тенденція до зниження рівня здоров'я працездатної молоді, зростання нервово-психічних розладів. За таких умов формальний підхід до організації та проведення професійної орієнтації, профвідбору – неприпустимий. Вирішення цих складних проблем можливе за умови синергії усіх державотворчих сил, на загальнодержавному рівні, на базі наукових знань, підходів та наукового аналізу, з обов'язковим урахуванням факторів як суспільного, так і особистісного, соціально-психологічного аспектів.

Теорія і практика професійного відбору, методи та форми організації його проведення засновані на передових досягненнях сучасних наук. Зокрема, загальної та соціальної психології, психофізіології, ергономіки, інженерної психології, психодіагностики, нейропсихології, психіатрії, фізіології вищої нервової діяльності (ВНД), психокорекції та психотерапії – у цілому на усіх досягненнях нинішньої науки про людину та її взаємовідносини з технічними системами та навколишнім середовищем у процесі трудової діяльності [11; 20].

Професійний психологічний відбір ґрунтується на оцінці індивідуальних психологічних особливостей майбутніх фахівців з метою встановлення рівня професійної придатності особистості, прогнозу її відповідності вимогам конкретної спеціальності або групи схожих професій [8; 20].

Протягом останнього десятиліття з особливою гостротою постає проблема психологічного забезпечення різноманітних аспектів трудової діяльності, що пов'язані з урахуванням фізичних та психічних особливостей і можливостей людини у різноманітних професіях. Розв'язання питання професійного відбору працівників до професій екстремального профілю спрямоване на вирішення певних аспектів цієї проблеми.

Наразі науковцями напрацьовані відповідні методи та створена науково обґрунтована методологія прогнозування професійної придатності, яка побудована на теорії індивідуальних психологічних та психофізіологічних відмінностей між людьми і відповідає потребам сучасного суспільства у різноманітних сферах, зокрема: профорієнтації;

відбору персоналу; раціональної розстановки кадрів; підвищення продуктивності праці тощо. У кінцевому рахунку це сприяє всебічному розвитку особистості та збереженню її здоров'я. Тут доречно навести слова вченого К. Гуревича, визнаного фахівця у галузі профпридатності та профвідбору: "Кожна людина, в принципі, може оволодіти будь-якою (чи майже будь-якою) професією, але вся справа у тому, скільки на це потрібно сил та часу. Період трудового життя людини обмежений, а непродуктивна, безрадісна діяльність не лише особисте нещастя – вона відображається, у кінцевому рахунку, на всьому суспільстві. А тому прогнозування професійної придатності та шляхів її формування ніколи не втратить свого актуального значення" [14, с. 5].

Вітчизняний та зарубіжний досвід уже давно продемонстрував високу виробничу та економічну доцільність професійного відбору. Нині його використання дає змогу зменшити відсів кандидатів з навчальних закладів у зв'язку з їх професійною непридатністю, скоротити фінансові витрати на підготовку спеціалістів, підвищити надійність роботи систем управління, знизити аварійність.

Виникнення проблеми та необхідність запровадження системи професійного відбору припадає на кінець дев'ятнадцятого – початок двадцятого сторіччя. Пов'язана ця об'єктивна необхідність з особливостями розвитку соціально-економічних процесів та наукових знань у суспільстві. Зокрема, з одного боку, з появою основних галузей фундаментальної психології – експериментальної психології пізнавальних процесів (Г. Фехнер, В. Вундт, Г. Гельмгольц та ін.), диференціальної психології (Д. Кеттелл, Ф. Гальтон), психології здібностей та психодіагностики (Ф. Гальтон), а також з досягненнями у вивченні фізіології людини та її прикладних напрямів завдяки працям І. М. Сєченова, І. П. Павлова, В. М. Бехтерєва. З іншого боку, економічний та науково-технічний розвиток давав поштовх виникненню нових професій та спеціальностей, діяльність яких протікала у складних умовах і це вимагало від осіб, які намагалися освоїти ці професії, певних знань, умінь і психофізіологічних задатків. Тобто новими професіями міг оволодіти не кожен кандидат, виникла потреба здійснити певний відбір. Досягнення науки тоді уже стояли на порозі відкриття наукових методик з визначення професійної придатності.

Початком наукового етапу професійного відбору вважається кінець XIX ст., коли англійський вчений Ф. Гальтон провів масове обстеження 10 тисяч відвідувачів Лондонської міжнародної виставки за

сімнадцятьма антропометричними, медичними та психологічними показниками. Отримані дані продемонстрували, наскільки значні відмінності між людьми навіть одного віку. Це дало поштовх не лише до вивчення показників, за якими люди відрізняються одне від одного, але й для встановлення тих особливостей людини, маючи які особа зможе краще оволодіти певною професією чи спеціальністю [11; 30; 43].

Ще в 1908 році американський вчений Ф. Парсонс здійснив спробу наукового обґрунтування проблеми професійного відбору. Ним було висунуто певні принципи, які і на сьогодні не втратили свого значення:

1) людина за своїми індивідуальними якостями, насамперед за професійно значимими здібностями, оптимально підходить до певної групи професій;

2) професійна успішність та задоволення професією обумовлені ступенем відповідності індивідуальних якостей та вимог професії;

3) професійний вибір є свідомим процесом, в якому сама людина або профконсультант визначає комплекс психологічних або фізіологічних якостей і співвідносить їх з вимогами професій.

Серед характеристик професійного вибору науковці виділяють насамперед усвідомленість та раціональність, яку розуміють як компроміс між здібностями, інтересами та цінностями індивіда та можливістю їх реалізації в різних професіях [17–19; 43].

На початку XX сторіччя значно зріс інтерес до наукових розробок з раціоналізації праці на виробництві та транспорті. Цьому значною мірою сприяло зародження психотехніки. Цей науковий напрям, що пов'язують з ім'ям німецького психолога В. Штерна, обумовлював та стимулював проведення робіт, спрямованих на вивчення окремих професій, розробку тестових методик, за допомогою яких прагнули визначати професійну придатність. На теренах сучасної України психотехніка як засіб практичного застосування психологічних знань з'являється у 20-х роках XX століття як модна складова наукової організації праці. Після цього у різних відомствах почали з'являтися відповідні підрозділи з наукової організації праці (НОП), підбору персоналу, вивчення профзахворюваності тощо [11; 26].

Потужним стимулом для розробки та впровадження професійного психологічного відбору слугували Перша та Друга світові війни. Для багатьох видів військових професій було складено професіограми

та психограми – опис професійно важливих якостей, якими повинні володіти суб'єкти діяльності. Поряд з оцінкою загального інтелекту як показника загальних здібностей вивчались та оцінювались спеціальні здібності або професійно важливі якості, для чого використовувались тести, що моделюють ту чи іншу професійну діяльність [3; 10; 39].

Приблизно з середини 80-х років минулого століття почалась активна розробка та впровадження в практику автоматизованих систем професійного відбору обладнаних дисплеями для пред'явлення тестової інформації; ЕОМ для перетворення, обробки інформації, формування бази даних; засобами цифродруку.

Нині в нашій країні використовується загальноприйнята методологія професійного відбору, яка побудована на теорії індивідуальних психологічних та психофізіологічних відмінностей між людьми. Наявність відмінностей за станом здоров'я, інтелектом, рівнем знань, вмінь та навичок, психологічних та фізіологічних властивостей вищої нервової діяльності (сприймання, пам'ять, увага, властивість основних нервових процесів, аналізаторів, рухові здібності) є підставою для вирішення завдань професійного відбору.

Необхідність у професійному відборі викликана також обмеженістю педагогічних можливостей розвитку ряду вищеназваних якостей та властивостей людини, а також наявністю певного кола спеціальностей, які пред'являють працюючому неадекватні для його організму вимоги. Недостатній розвиток відповідних для тієї чи іншої спеціальності психологічних характеристик та здібностей вважається професійною непридатністю. Це має відношення насамперед до тих ознак, які вважаються найбільш стійкими через свою природну, генетичну обумовленість. Звичайно, вивчення властивостей індивідуума має бути спрямоване на виявлення їх структурного взаємозв'язку, тобто вивчення не повинно зводитись до ізольованої оцінки будь-якої окремої професійно важливої властивості, а повинно передбачати виявлення відповідного стану кожної професійно важливої властивості в тісному зв'язку з іншими властивостями особистості [4; 7; 8; 11; 14; 17; 18; 22; 33].

Професійний відбір – це комплексна оцінка фізичних та психічних якостей кандидата, а також його освітнього та інтелектуального рівня за допомогою системи соціальних, освітніх, медичних та психологічних заходів. Професійний відбір має на меті забезпечення взаємної відповідності людини та професії в тих випадках діяльності, які ведуться в нормативно заданих небезпечних умовах та вимагають

підвищеної відповідальності, доброго здоров'я, високої працездатності та точності виконання завдань.

Виділяють такі основні види професійного відбору: медичний, освітній, соціально-психологічний та психофізіологічний.

Медичний відбір полягає у виявленні тих осіб, стан здоров'я та рівень фізичного розвитку яких дозволяє успішно та у встановлені терміни оволодіти спеціальністю, для якої проводиться відбір, та ефективно в ній працювати досить довгий час без шкоди для здоров'я. Стан здоров'я лімітує прийом кандидатів для певних груп спеціальностей, зокрема, в силових відомствах, при вступі до навчальних закладів, при розподілі робітників на місцях, де робота пов'язана із впливом професійно шкідливих та небезпечних умов праці. Зазначимо, що особи, які не пройшли медичний відбір, відсіваються та іншим видам профвідбору не піддаються.

Освітній відбір призначений для виявлення у кандидата знань та навичок, що необхідні для подальшого навчання обраній спеціальності. Він дозволяє забезпечити необхідний початковий рівень підготовки фахівців. Нерідко при встановлених і досить жорстких термінах підготовки фахівців, при безперервному вдосконалюванні технічних засобів діяльності та виробничих процесів, що вимагають ґрунтовної професійної підготовки фахівців, визначення обсягу та стійкості придбаних навичок і вмінь, становить найважливішу частину оцінки та прогнозування професійної придатності.

Соціально-психологічний відбір виконує ряд функцій соціально-психологічного характеру, а також сприяє виявленню професійної мотивації. Соціально-психологічний відбір має на меті визначення соціально зумовлених психологічних та моральних якостей особистості, які відображають її готовність і бажання виконувати свої професійні обов'язки в будь-яких умовах, у тому числі й екстремальних. У процесі соціально-психологічного відбору також визначаються якості, які необхідні для успішної роботи особистості в колективі та сприяють появі почуття задоволеності своєю працею. При відборі кандидатів особлива увага приділяється: мотивації до оволодіння професією; світогляду, морально-вольовим якостям (патріотизму, колективізму, дбайливому ставленню до матеріально-технічних ресурсів та засобів, любові до обраної професії, дисциплінованості, чесності і правдивості, почуттю обов'язку, відповідальності, честі); наявності достатнього рівня освітньої підготовки і здатності до професійного навчання.

У процесі проведення професійного відбору за соціально-психологічними критеріями аналізуються документи, які характеризують людину в період, що передує відбору (характеристики, дипломи, атестати), а також проводиться анкетування, бесіди, спостереження. Поряд з цим використовуються деякі особистісні опитувальники, методи соціометричного дослідження, а також оцінки нервово-психічної стійкості. Методами спостережень, вивчення кандидата збирається необхідна психолого-діагностична інформація про дисциплінованість, мотивації інтересу до професії, про організаторські та психологічні якості особистості.

Психологічний (психофізіологічний) професійний відбір призначений для виявлення у кандидатів тих професійно важливих психологічних та фізіологічних якостей, що необхідні для успішного оволодіння професійними знаннями, навичками та уміннями, визначають успішність навчання у встановлений термін та ефективність наступної професійної діяльності за конкретною спеціальністю.

Психологічний професійний відбір, як зазначалося вище, є складовою частиною професійного відбору, сутність якого полягає у забезпеченні максимально можливої відповідності індивідуальних характеристик, особливостей та можливостей людини тим загальним і спеціальним вимогам, які пред'являє до нього певний вид професійної діяльності. Тому й сама теорія цього виду відбору має міждисциплінарний характер і базується на теоретичних основах психології, фізіології, анатомії, математичної статистики.

Серед видів професійного відбору психологічний (психофізіологічний) відбір займає особливе місце. Це пов'язано з тим, що у своєму загалі психологічні та психофізіологічні дослідження дозволяють досить швидко та об'єктивно вимірювати стан окремих функцій організму, виявляти глибоку і тонку структуру індивідуальних особливостей особистості, детермінованих фізіологічними системами організму, насамперед центральною нервовою системою (ЦНС). Важливо, що психологічні та психофізіологічні властивості (характеристики) людини можуть кількісно виражати рівень розвитку професійно важливих якостей і для багатьох професій мають досить високу прогностичність.

Отже, сенс такого обстеження полягає у тому, щоб перед початком навчання або призначення на посаду, що характеризується певними професійними вимогами, у короткий термін прогнозувати можливості кандидата і у кінцевому підсумку – його ефективність як фахівця у процесі наступної професійної діяльності.

На сьогодні у науковій літературі накопичено велику кількість праць, що присвячені різноманітним психологічним аспектам проблеми професійного відбору. Серед достатньо відомих фундаментальних досліджень у цій галузі слід перелічити роботи В. І. Барко, В. О. Бодрова, К. М. Гуревича, Ю. Б. Ірхіна, О. М. Кокуна, М. С. Корольчука, С. І. Корсуна, В. О. Криволапчука, Ю. Л. Майдікова, М. В. Макаренка, В. Л. Марищука, Є. А. Мілеряна, О. О. Навакатикяна, В. Д. Небиліцина, Н. С. Полудьонної, І. І. Приходька, Б. М. Теплова.

Ми не можемо не рахуватись із думкою вищезгаданих вчених, які стверджують, що при розробці системи професійного психологічного відбору необхідно керуватися певними науковими принципами. Серед них необхідно виокремити найважливіші та дати їм наукову характеристику. Зокрема, це принципи наукової обґрунтованості, комплексності, динамічності, практичності та групування спеціальностей.

Обґрунтованість – принцип, що вимагає обґрунтування необхідності проведення професійного психофізіологічного відбору, що безпосередньо пов'язано з ретельним вивченням умов і характеру праці тих груп фахівців, для яких передбачається створення цієї системи. Необхідна для цього інформація може бути отримана як у натуральних умовах, так і за допомогою моделювання професійної діяльності в лабораторних умовах. Обґрунтування цього виду відбору починається з отримання доказів його доцільності. При цьому використовується ряд методичних прийомів, що дозволяють скласти докладну професіограму спеціальності.

Комплексність відбору означає всебічне вивчення та оцінку професійно значимих властивостей і можливостей кожного кандидата для найбільш доцільного вирішення питання щодо його придатності до навчання та наступної професійної діяльності за обраною спеціальністю. Такі обстеження передбачають дослідження та оцінку сукупності професійно важливих психологічних і психофізіологічних властивостей кандидата. Для оцінки професійної придатності недостатньо оцінити якусь одну властивість, навіть якщо вона і є досить важливою. Зазвичай застосовується комплекс (батарея) методик, що дозволяють охарактеризувати певну сукупність рівня розвитку психологічних та психофізіологічних властивостей особистості.

При комплексній оцінці особистості людини необхідно враховувати те, що важливими її особливостями є здатність до взаємозамінності та компенсації окремих професійно важливих якостей і властивостей, їх взаємозв'язок, взаємовплив, пластичність і динамізм. Здатність елементів особистості до взаємної компенсації обумовлює певні можливості індивідуального пристосування до професії, у ході якого виробляється індивідуальний стиль діяльності. Разом з тим недостатній розвиток деяких професійно значимих, але таких властивостей, що мало піддаються тренуванню, може жорстко лімітувати професійну придатність кандидатів на певні спеціальності. Це належить насамперед до тих якостей, які є досить стійкими через свою природну (генетичну) обумовленість – сила, рухливість, лабільність, динамічність, урівноваженість нервових процесів.

Зазначаючи про принцип *динамічності* психологічного професійного відбору, іноді вживають поняття етапності або лонгітюдності відбору. Використання цього методологічного принципу передбачає раціональну послідовність та повторність обстежень кандидатів протягом тривалого періоду, що забезпечує зростаюче нагромадження інформації або одержання нових відомостей про властивості, здатності та можливості людини. Цим імовірність надійного прогнозування професійної придатності може бути істотно підвищена.

Принцип *практичності* професійного психологічного відбору означає обґрунтування, розробку і проведення таких заходів щодо прогнозування професійної придатності, які були б виправдані у відношенні матеріальних і фінансових витрат на їх здійснення з одного боку, і супроводжувалися б позитивним соціальним результатом – з іншого. Практичність відбору визначається також оптимальними строками обстеження та часом, що вимагається для винесення відповідних рекомендацій.

Принцип *групування спеціальностей* полягає у розробці комплексів методик психологічного та психофізіологічного обстеження не для кожної з існуючих тисяч спеціальностей, а для певних груп. Такі групи спеціальностей повинні бути досить однорідними як за своєю сутністю, так і за вимогами, що висуваються ними до фахівців.

Розглянуті загальні методологічні принципи значною мірою визначають ефективність усієї системи психологічного професійного відбору.

Варто акцентувати увагу, що професійний психологічний відбір проводиться не для всіх спеціальностей. Він поширюється тільки на ту категорію фахівців, діяльність яких пов'язана з високою нервово-емоційною напруженістю, порушенням природного режиму "сон-неспання", характеризується підвищеними вимогами до аналізаторних систем, пам'яті, уваги, нервово-психічної стійкості, до правильного виконання складних і відповідальних завдань при дефіциті часу і протікає в умовах екстремальних обставин. Оскільки діяльність працівників професій екстремального профілю діяльності належить саме до такої категорії спеціальностей, то проведення професійного психологічного відбору кандидатів до зазначених професій є не лише важливою, але й необхідною умовою подальшої успішної професійної діяльності спеціаліста.

Водночас професійна діяльність працівників податкової служби, соціально-психологічні умови цієї діяльності потребують подальших досліджень. Незважаючи на це, можемо стверджувати, що для потреб професійного відбору кандидатів до цієї професії необхідно використовувати такі види професійного відбору: медичний, освітній, соціально-психологічний та психофізіологічний. При цьому важливою складовою наукового підходу до відбору є використання найважливіших наукових принципів професійного відбору, а саме: принципу наукової обґрунтованості; принципу комплексності; принципу динамічності; принципів практичності та групування спеціальностей.

4.2. Критерії професійної придатності кандидата

За даними наукової літератури [7; 8; 9; 14; 20; 22; 33; 34], валідність у прогнозуванні професійної успішності найпоширеніших методів відбору така.

Психологічні методи для виміру когнітивних здатностей (інтелект та пов'язані з ними конструкти) дають досить високу валідність оцінок (r = 0,45), як і психофізіологічні методи оцінки стану функцій, що характеризуються генетичною детермінованістю.

Цікаво, що високу прогнозну здатність для визначення готовності до професійного навчання мають шкільні або академічні оцінки. Однак їх користь для прогнозування професійної успішності є досить низькою, що, очевидно, обумовлено недостатньою профорієнтацією на етапі вступу до навчальних закладів.

Особистісні тести, порівняно з тестами когнітивних здатностей, мають меншу валідність при прогнозуванні професійної успішності (r = 0,15), і це значною мірою, очевидно, пов'язане з поганим знанням вимог професії.

Рекомендації або службові характеристики при прийомі на роботу характеризуються валідністю на рівні (r = 0,18), професійні проби (r = 0,30), біографічні опитувальники (r = 0,37), стажування (r = 0,44).

На нашу думку, це ще раз підтверджує тезу про те, що при відборі кандидатів на посади професій екстремального профілю слід використовувати напрацьований ефективний практичний та науковий досвід, а відбір здійснювати серед тих працівників, які уже проявили себе у подібних умовах практичної діяльності або мають досвід та розвинені професійно важливі якості. Це дасть змогу використати і результати професійних проб, і результати стажування.

Аналізуючи наукові дані з цієї проблеми, ми спостерігаємо, що за результатами психологічного обстеження розробляються рекомендації щодо професійної придатності кожного кандидата до навчання конкретному блоку спеціальностей або для роботи в тій чи іншій професії. Весь обстежений контингент, як правило, поділяється на чотири групи: абсолютно придатні, придатні, умовно придатні та професійно непридатні [4; 22; 26; 32; 33].

Перша група (абсолютно придатні) охоплює кандидатів, які можуть успішно опанувати конкретною спеціальністю у встановлений термін і надалі успішно працювати в обраній професії. У цих осіб спостерігається повна відповідність психологічних характеристик та психофізіологічних властивостей і можливостей вимогам, які висуваються до них конкретною спеціальністю.

Друга група – професійно придатні особи, які в процесі роботи за спеціальністю можуть допускати незначні помилки, що істотно не впливають на ефективність професійної діяльності. Ці помилки можуть бути пов'язані зі змінами умов діяльності, ускладненням обстановки, появою нових функцій тощо. Для таких фахівців характерне деяке зниження резервних психофізіологічних та психологічних можливостей організму.

Третя група – особи з невизначеним прогнозом професійної придатності (умовно придатні до професійної діяльності). Для них необхідне збільшення термінів підготовки та коректування програм навчання, а також спеціальні тренування. Призначення таких осіб на

відповідні посади пов'язане з підвищеною небезпекою здійснення ними помилок у процесі роботи, і вони допускаються до роботи лише при гострому дефіциті кадрів. У цьому випадку необхідно проводити комплекс спеціальних заходів щодо додаткового навчання, тренування, здійснення періодичного психофізіологічного спостереження та контролю за працюючими. Для деякої компенсації недостатньої професійної придатності певний сенс можуть мати психологічна підготовка та тренування працюючих, а також комплекс реабілітаційних заходів щодо підтримки та підвищення загальної працездатності.

Четверта група – професійно непридатні особи. До них належать кандидати, які мають повну невідповідність психологічних та фізіологічних характеристик і не можуть опанувати цю спеціальність навіть у пільгово встановлені терміни. У цьому випадку якість і надійність засобів діяльності є нижчою від заданих з вини "людського фактора". Навчання представників цієї професійної групи малопродуктивне навіть за умови змін режимів підготовки і тренування.

Сучасна психологічна практика використовує п'ять основних принципів комплектування оцінок для підсумкового висновку щодо професійної придатності кандидата на службу до оперативного підрозділу чи на навчання за обраною спеціальністю. Ці принципи залежать від вимог, які професія чи спеціальність висуває до фахівця. Вирізняють такі принципи: монофакторний, критеріальний, компенсаторний, компенсаторно-критеріальний і поліфакторний [18; 20; 22; 32].

Монофакторний принцип застосовується в тому випадку, коли використовується підсумкова оцінка одного з досліджуваних компонентів діяльності (сенсомоторних якостей, нервово-психічної стійкості, інтелекту). Цей принцип використовується під час відбору на навчання тим професіям, що ставлять підвищені вимоги до кандидата, особливо у сфері психічної структури людини.

Критеріальний принцип враховує одну мінімальну оцінку з чотирьох досліджуваних компонентів діяльності. Цей принцип застосовується при відборі на навчання тим професіям, що ставлять менш жорсткі вимоги до всіх функціональних систем організму людини.

Компенсаторний принцип враховує сумарну оцінку всіх чотирьох компонентів діяльності з виставленням інтегральної оцінки. Цей принцип використовується під час відбору на навчання тим професіям, діяльність яких відбувається в екстремальних умовах.

Компенсаторно-критеріальний принцип враховує сумарну оцінку всіх компонентів діяльності та застосовується для винесення рішення щодо професійної непридатності до спеціальностей, що ставлять підвищені вимоги до певних професійно важливих якостей, які неможливо протягом визначеного строку розвинути до рівня, необхідного для ефективної діяльності.

Поліфакторний принцип є універсальним і найбільш перспективним для прогнозування професійної придатності на тривалий час, але через відсутність уніфікованих методів, обстежень і математичної обробки результатів підрахунок інтегрального бала є процесом надзвичайно трудомістким.

Отже, системний підхід до організації та проведення професійного психологічного відбору є одним із найважливіших етапів під час відбору кандидатів на посади професій екстремального профілю, на службу до правоохоронних, військових, спеціальних та інших підрозділів сил безпеки та оборони. Організаційна структура професійно-психологічного відбору, на нашу думку, являє собою комплекс взаємозв'язаних заходів, спрямованих на встановлення відповідності психологічних якостей особистості кандидата вимогам професійної діяльності (спеціальності), визначення професійної придатності та схильності до навчання і прогнозування подальшої ефективної професійної діяльності.

Вітчизняний та світовий досвід використання професійного відбору свідчить про його високу виробничу, економічну ефективність. Зокрема, він дозволяє зменшити відсів кандидатів з навчальних закладів у зв'язку з їх професійною непридатністю на 30 – 50 %, підвищити надійність роботи систем управління на 10 – 25 %, знизити аварійність на 40 – 70 %, скоротити фінансові затрати на підготовку спеціалістів на 30 – 40 % [20–22; 34].

Використовуючи наукові дані з проблеми професійного відбору та екстраполюючи їх на професію працівників податкової служби України, можемо наполягати на необхідності належного психологічного обстеження кандидатів, за результатами якого розробляються рекомендації щодо професійної придатності кожного кандидата для роботи в цій професії. Весь обстежений контингент поділяється на чотири групи: абсолютно придатні, придатні, умовно придатні та професійно непридатні.

Сучасна психологічна практика використовує п’ять основних принципів комплектування оцінок для підсумкового висновку щодо професійної придатності кандидата на посаду чи на навчання за обраною спеціальністю. Вирізняють такі принципи професійного відбору: монофакторний, критеріальний, компенсаторний, компенсаторно--критеріальний і поліфакторний. Ці принципи залежать від вимог, які професія чи спеціальність висуває до фахівця. Усі згадані принципи можуть бути використані у процесі професійного відбору кандидатів на посади працівників Державної податкової служби України.

4.3. Соціально-психологічні умови діяльності працівників Державної податкової служби України

Податкова система України, перебуваючи на етапі становлення, піддається постійним спробам реформації. Реформування пов’язано із перехідними процесами розвитку економічних відносин і має недосконалий характер через низку суб’єктивних та об’єктивних причин.

Серед об’єктивних причин дослідники виділяють не завжди обґрунтоване переміщення податкового тягаря на все більш вузький сектор та коло платників податків. Тобто існуюча база оподаткування не охоплює всі можливі об’єкти оподаткування і у результаті спостерігається нерівномірне податкове навантаження. Нерівномірність фіскального навантаження на різні суб’єкти господарювання призводить до суттєвого податкового тиску саме в сфері малого та середнього бізнесу, а в суспільстві формується думка про надмірність рівня оподаткування з подальшими неадекватними вимогами щодо його зниження. Усе це, а також недосконалість, непрозорість та заплутаність податкового законодавства формує масове небажання суб’єктів господарювання сплачувати податки та намагання підприємців працювати за межами податкового поля [22; 31; 41; 42; 55].

У дослідженнях, що проводились у зарубіжних країнах, також вивчалось ставлення громадян, суспільства до сплати податків. Зокрема, було встановлено, що ставлення до сплати податків формується у результаті складного поєднання когнітивного, емоційного та вольового компонентів. У 60-ті роки XX століття у Великобританії було проведено масштабне дослідження з виявлення факторів, які впливають на

правову слухняність платника податків. Результати дослідження продемонстрували, що зазначені проблеми пов'язані із так званим "податковим менталітетом" населення. У випадку, коли податковий менталітет населення, по суті, є ворожим оподаткуванню, то жорсткий примус зі сторони держави стає непродуктивним і навіть шкідливим, оскільки створює ще більший опір, ніж той, який треба було перебороювати. В кінцевому підсумку основна мета збільшення дохідної частини бюджету залишається недосягнутою [22; 40; 56; 57].

У 80-ті роки у провідних країнах світу відбулась переоцінка методів та засобів державного регулювання у податковій сфері через їх недостатню ефективність. Поширилась та отримала визнання бюджетна концепція, яка виходила з того, що податкові надходження є продуктом двох основних факторів: податкової ставки і податкової бази. Зростання податкового навантаження веде до зростання державних доходів тільки до певної межі, поки не починає скорочуватися оподатковувана податком частина національного виробництва. Коли ця межа буде перевищена, зростання національної ставки викличе не збільшення, а скорочення доходів бюджету.

Значна кількість наукових досліджень спрямовувалась на виявлення та встановлення тих чинників, які формують позитивне ставлення людей до податків. Зокрема, дослідники Спайсер (Spicer) та Ландстеут (Lundstend), Сонг (Song) та Ярбрау (Yarbrough) намагалися з'ясувати вплив отриманої людиною освіти на ставлення до сплати податків. У результаті ними було встановлено, що громадяни із вищим рівнем освіти, рівнем податкових знань характеризуються більш позитивними показниками податкової етики. Чим вищий рівень освіти, тим більш відповідально та свідомо людина ставиться до сплати податків [35; 42; 56; 57].

На цьому фоні податковий менталітет пересічного громадянина України має свої особливості. Характерними рисами суспільної правосвідомості українців є правовий нігілізм та правовий ідеалізм. Це проявляється, з одного боку, у вигляді неповаги та недовіри до чинних норм права та до закону, а з іншого – спостерігається ідеалізація та виняткова надія на силу закону та права. Певні викривлення у суспільній правосвідомості формують відповідне ставлення громадян до дотримання свого конституційного обов'язку – сплати податків. Тому частка добровільної сплати усіх податків суб'єктами господарювання та фізичними особами ще досить незначна. Причиною цього є як низька культура платників, так і нестабільність податкового законодавства.

Введення значної кількості змін та доповнень до вже існуючих законів з оподаткування призвело до того, що платники податків часто-густо не розуміють, за яким механізмом необхідно сплачувати той чи інший платіж. Крім загальновідомих причин, таких як недосконаліть податкового законодавства, "непрозорість" податкової політики розподілу та витрачання бюджетних коштів, слід виділити і суто психологічні.

Особливо відчутні прояви психологічні аспекти набули після введення в дію Закону України "Про державний реєстр фізичних осіб-платників податків та інших обов'язкових платежів", Закону України "Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус" та інших нормативно-правових актів щодо паспорта у вигляді ID-картки, біометричного паспорта для виїзду за кордон тощо.

Деякі громадяни почали відмовлятися від присвоєння ідентифікаційних номерів із певних особистих причин чи релігійних переконань, з'явилися групи в соціальних мережах, які агітували проти отримання ID-паспортів та біометричних паспортів. Враховуючи ці обставини, держава дозволила у виняткових випадках не присвоювати окремим громадянам ідентифікаційний номер, а використовувати серію і номер паспорта. Ці дії дали змогу зняти психологічну напруженість деякої частини суспільства. Щодо ID-паспортів та біометричних паспортів, то активна частина населення і особливо молодь швидко оцінили їх переваги.

Крім того, введення загального обліку платників податків є важливим кроком до цивілізованої добровільної сплати податків усіма громадянами країни, а ID-паспорт відкриває набагато більше можливостей його власнику порівняно зі звичайним. Відомо, що метод присвоєння ідентифікаційних номерів давно існує в багатьох розвинених країнах світу і зустрів підтримку та розуміння у більшості населення. Маючи такий номер, громадянин завжди (і при виході на пенсію) може одержати відомості про доходи, що виплачені йому протягом усієї трудової діяльності [22; 40–42].

Деякі дослідники та фахівці у сфері фінансів зазначають, що сьогодні значна частина економіки взагалі функціонує поза сферою податкового законодавства. Тому важливою характеристикою української податкової системи є не стільки високий рівень податків та податкових стягнень, скільки їх асиметричність, вузьке податкове поле та наявність позаподаткових механізмів стягнення.

Основний тягар податкового тиску щодо утримання податків з заробітної плати працівників несуть великі підприємства (в основному промислові), яким значно важче уникнути контролю з боку податкової служби, ніж невеличким підприємствам, товариствам, фізичним особам-підприємцям.

Серед фізичних осіб повністю сплачують податки громадяни з низьким та середнім рівнем доходів, які отримують заробітну плату. Водночас як особи з високими доходами (зокрема від здачі власності в оренду, продажу, переуступки тощо) мають багато способів (нерідко таких, які формально не суперечать податковому законодавству) уникати від сплати податків або сплачувати їх на мінімальному рівні [37; 50].

Минуло не так багато часу з тих пір, коли проблема податків мало турбувала пересічних громадян. Про податки, необхідність їх сплати не велись розмови ні в суспільстві, ні в мікросоціальних групах. Тоді взагалі проблема податків не була проблемою, пов'язаною з можливими порушеннями законодавства, злочинами та правовою відповідальністю. На сьогодні за ухилення від сплати податків передбачена кримінальна відповідальність, суспільство поінформоване про необхідність сплати податків та про відповідальність за їх несплату. Фактично ми спостерігаємо злам системи цінностей, соціальних установок та звичок, що були сформовані у попередній період.

У жовтні 2011 року Державною податковою службою України (ДПС) спільно зі Всеукраїнською громадською організацією "Асоціація платників податків України" проведено опитування платників податків з метою визначення оцінки діяльності державної податкової служби та діючої системи оподаткування в Україні.

В опитуванні взяли участь 43 050 осіб з усіх регіонів України. Найбільший відсоток опитаних склали громадяни віком від 40 до 49 років – 34 % та від 30 до 39 років – 31 %. Менш активними виявилися громадяни таких вікових категорій: від 50 до 59 років – 18 %, від 18 до 29 років – 14 %, понад 60 років – 3 %.

Підсумки проведеного опитування свідчать, що більше половини опитаних оцінюють діяльність податкової служби України як "добру" (57 %) та "відмінну" (13 %). Значна кількість громадян (26 %) оцінила роботу органів ДПС "задовільно". Решта (4 %) вважають роботу податкових органів негативною.

При оцінюванні взаємовідносин органів ДПС із платниками податків 75 % опитаних вказали на незначне їх покращення. Частина населення (16 %) зазначила про позитивні зміни у взаємодії з податковою

службою. Не обійшлося і без незадовільних оцінок – майже 10 % вказали на погіршення цих взаємовідносин.

Діюча система оподаткування в Україні отримала в цілому позитивну оцінку. Майже 93 % респондентів оцінили її на "добре" та "відмінно". Лише незначна частка (7 %) учасників опитування дали негативну оцінку.

За збереження діючої "спрощеної" системи висловилися 67 % респондентів. Ще 11 % заперечили необхідність її існування. Значна кількість опитаних (22 %) взагалі не змогла визначитися з цього питання.

Ті ж опитування платників податків, проведені ДПА України та Всеукраїнською громадською організацією "Асоціація платників податків України" в 2007 році, в якому взяли участь 35559 осіб, більшість респондентів (56 %) оцінюють діяльність податкової служби як добру. Оцінку "відмінно" поставили 16 % платників податків, "задовільно" – 25 %, "незадовільно" – 2 %.

Діючу систему оподаткування в Україні оцінено так: 40 % респондентів вважають її задовільною, 40 % – доброю, 9 % – відмінною, 9 % – незадовільною, 1 % – дуже незадовільною.

Щодо взаємовідносин органів податкової служби з платниками податків, то 44 % опитаних переконані, що вони дещо змінилися на краще, 31 % респондентів вважають, що все залишилося без змін, а на думку 18 % взаємовідносини істотно змінилися на краще. Але 2 % учасників опутування вважають, що взаємовідносини "істотно змінилися на гірше" та 5 % – "дещо змінилися на гірше".

Порівнюючи ці показники з аналогічними, що були отримані під час опитування в 2006 та у 2011 роках, можемо виявити деякі тенденції. Так, у 2007 році у громадян в цілому покращилось ставлення до діяльності податкових органів. Якщо в 2006 році оцінку "добре" поставили 55 % опитаних і "відмінно" – 14 %, то у 2007 році відповідно – 56 % та 16 %. У 2011 році кількість платників, які оцінюють діяльність податкової на "відмінно", зменшилась до 13 %, водночас оцінку "добре" поставили 57 % опитаних.

А от взаємовідносини працівників органів державної податкової служби з платниками податків у 2007 році, на думку опитаних, порівняно з 2006 роком суттєво не покращились. І хоча на запитання щодо

змін у взаємовідносинах органів ДПС України з платниками податків зросла частка відповідей "істотно змінилися на краще" (17 % респондентів у 2006 р. та 18 % – у 2007 р.), зменшилась кількість відповідей "дещо змінилися на краще" (з 46 % до 44 %) та зросла частка відповідей "дещо змінилися на гірше" (з 4 % до 5 %). Показовим є той факт, що у 2011 році за збереження діючої "спрощеної" системи висловилися 67 % респондентів [22; 38]. На жаль, після 2011 року подібні опитування серед платників податків більше не проводилися.

Власні дослідження та дані наукової літератури дають змогу виокремити причини та фактори, які штовхають або сприяють здійсненню підприємцями податкових правопорушень. Серед факторів виокремлюють суб'єктивні та об'єктивні.

Основними суб'єктивними факторами, що сприяють здійсненню правопорушень у сфері оподаткування, є:

1. Корислива або інша зацікавленість, жадоба до збагачення.
2. Відсутність традицій вітчизняного платника податків щодо своєчасної і повної сплати податків, зборів, обов'язкових платежів.
3. Відсутність у правосвідомості українських громадян стереотипу щодо необхідності сплати податків як громадянського обов'язку.
4. Негативне ставлення платників податків до існуючої системи, яка реалізується неадекватними методами сучасного етапу розвитку суспільства.

До об'єктивних факторів відносять:

1. Недосконалість та нестабільність податкового законодавства.
2. Корупційну систему розподілу та доступу до коштів, робіт, об'єктів.
3. Значні податкові та неподаткові навантаження на платників податків.
4. Необґрунтовану кількість пільг, що ставить в нерівні умови платників податків тощо [31; 35; 37; 40].

Професійні взаємовідносини працівника податкової служби та платника податків динамічно розвиваються з розвитком та вдосконаленням податкової та економічної системи держави. Слід зазначити, що цей розвиток має свою динаміку і особливості.

У ході здійснення податкової реформи загострювалися суперечності між податківцями та платниками податків, між необхідністю підвищення економічної активності господарюючих суб'єктів та збільшенням бюджетних надходжень. Для стимулювання економічного

розвитку необхідно знизити податковий тягар, що неминуче спричинило б значне скорочення податкових надходжень і, в кінцевому результаті, бюджетних видатків.

Способом розв'язання цього протиріччя може стати розширення бази оподаткування за рахунок рішучої боротьби з корупцією та наступу на "тіньову" економіку, залучення до оподаткування додаткових прибутків і на цій основі зниження податкового тягаря на реального виробника робіт та послуг [35; 50].

Зазначимо, що Державна податкова служба України активно запроваджує в свою діяльність принципи відкритості та прозорості. При ДПС України та головних управліннях створені та діють громадські ради, які складаються з представників бізнесу та громадськості і покликані допомагати у вирішенні спірних питань між податківцями та підприємцями. Податкова служба опікується створенням навчальних програм для учнів, випускає відповідні рекламні ролики по телебаченню, радіо, в пресі тощо. Це безумовно сприяє позитивному іміджу податкової служби та формуванню позитивного ставлення громадян до сплати податків.

Зарубіжні дослідження, присвячені проблемі ухилення від сплати податків, значну увагу приділяють з'ясуванню психологічних механізмів цього явища [Fielding N. G. Joining Forces, Kitzman B. C., Stanard S. J.]. Найбільш вагомими факторами ставлення людини до сплати податків, на думку вітчизняних та зарубіжних авторів [35; 42; 50; 56; 57], є:

– демографічні змінні величини (вік, стать, доходи, соціальний клас, економічне становище, освіта, політичні вподобання тощо);

– відношення до мети (відношення до фіскальної влади, уряду, податкових інспекторів);

– особистісні риси людини (несхильність до ризику, догматизм).

Чільне місце при цьому займає так звана "суб'єктивна норма", що формується у людини залежно від передбачуваного кінцевого результату сплати податків. Якщо він передбачається фінансово вигрішним, то і відношення до сплати податків буде позитивним, якщо ж ні, то навпаки.

Формування негативного або критичного ставлення до податкової політики не є проблемою лише психоемоційного характеру. У певному соціальному середовищі формуються відповідні когнітивні установки та культивується поведінка стосовно працівників державної

податкової служби. Як свідчить статистика, у кризових ситуаціях спостерігається тенденція щодо зростання кількості протиправних дій стосовно податківців.

Об'єктом взаємодії у відносинах між податківцем та платником податків виступає дохід (прибуток), майно (матеріальні ресурси), ціна товарів чи послуг, додана вартість, на які нараховується податок. Тобто фактичним об'єктом взаємодії є грошові кошти – доходи та надходження підприємств, суб'єктів господарювання, бюджету та бюджетних організацій, загальнообов'язкових фондів, кредитних та фінансових установ, профсоюзних та громадських організацій, кошти населення. З економічної точки зору гроші виступають засобом платежів, обігу та накопичення. Не слід забувати і той вплив, що чинять гроші на формування психіки людей, формуючи та задовольняючи потреби людини у виживанні, існуванні, задоволенні власних потреб, досягненні певного статусу у суспільстві [6; 22; 40; 53; 55].

Як зазначав Е. Фромм у праці "Людина для себе", в умовах ринкових відносин це часто породжує тенденцію переважання пластичного, гнучкого і поверхневого мислення, у світі ідей – поверхневого, багатогранного, але неглибокого знання, у сфері формування особистості – пластичного, гнучкого, "ринкового" характеру [54].

Гроші не лише виступають об'єктом взаємодії, нерідко вони є джерелом конфліктів у сфері бізнесу (розподіл доходів, контроль над грошовими потоками, шляхи капіталізації та інвестування) та у побутовій сфері (непогоджені сімейні витрати, пріоритети у покупках, матеріальна та психологічна залежність одного члена сім'ї від іншого). Ці конфлікти є захисним бар'єром від глибинних тривог, страхів, почуття одинокості і разом з тим можуть бути підставою для розвитку комплексів неповноцінності або ж вседозволеності.

Спілкування працівників податкової служби із таким (грошовим) типом людей має напружений, а інколи і ризикований характер, що вимагає від них чіткої психологічної налаштованості та готовності на виконання своїх посадових функцій, певним чином абстрагуючись від об'єкта своєї праці.

Суб'єктом взаємодії у професійній діяльності податківця є платник податку – юридична особа (в особі акціонера, керівника суб'єкта господарювання), фізична особа-підприємець, самозайнята чи просто фізична особа. І ті, й інші підпадають під загальне визначення – підприємець.

У психологічному плані зазначений суб'єкт відрізняється від інших соціальних категорій громадян низкою характерологічних ознак. Однією із найбільш вагомих і суттєвих ознак поведінки підприємця є здатність до ризику заради поставленої мети, а також заради задоволення "прагнення насолодитися переживанням небезпеки". Таке прагнення А. П. Альгін пояснює тим, що ризик має ефект допінгу. При цьому підприємець відчуває прагнення отримати щось, досягти чогось більшого, бажання експериментувати і досягати мети, залишаючись незалежним [2; 15–17].

Проаналізувавши психологічну літературу з цього питання, ми маємо змогу розглянути основні складові психологічного портрету підприємця як головного суб'єкта взаємодії в діяльності працівника податкової служби [5; 15; 25; 27–29; 45]. До основних складових психологічного портрету підприємця належать:

– *когнітивна складова*: компетентність, високий рівень понятійного мислення, розвинені аналітичні та комбінаторні здібності, розвинена уява та інтуїція, перспективне мислення;

– *комунікативна складова:* організаторські та лідерські здібності, здібності з координації зусиль співробітників, ораторські здібності, вміння пристосовуватись до змінних умов оточуючого світу, здатність до лояльного спілкування з іншими людьми, входження в контакт і водночас вміння протистояти зовнішньому впливу та йти на певний ризик;

– *мотиваційно-вольова складова*: здатність до саморегуляції почуттів, внутрішній локус контролю, прагнення до боротьби і перемоги, готовність до автономної діяльності (вміння покладатися на себе та власні здібності), потреба в самоактуалізації, самореалізації і суспільному визнанні, переважання мотиву досягнення над мотивом уникнення невдач.

Крім того, підприємець асоціюється із хорошим здоров'ям, енергією та оптимізмом.

Діяльність підприємця підпорядкована основній меті – отриманню результату у вигляді прибутку. Цьому підпорядковані його потреби, мотиви, шляхи і способи досягнення мети.

Поведінка суб'єктів підприємницької діяльності, які порушують чинне законодавство у сфері оподаткування, полягає у тому, що вони діють таким чином не від незнання, навпаки, їх правопорушення детально сплановані, продумані та вивірені. Порушення в податковій

сфері пов'язані з ухиленням від сплати податків, плануються заздалегідь, продумуються схеми, які дають змогу не лише вчинити правопорушення, але й "замести сліди".

Діяльність органів податкової служби за своїми функціями відносять до правоохоронної діяльності. Правоохоронна діяльність – це державна правомірна діяльність, що полягає у впливі на поведінку людини або групи людей з боку вповноваженої державою посадової особи шляхом охорони права, відновлення порушеного права, припинення або розгляду порушення права, його виявлення або розслідування з обов'язковим додержанням установлених у законі процедур для цієї діяльності [52].

Можемо стверджувати, що діяльність працівників податкової служби має свої специфічні психологічні особливості [13; 17; 40–42; 46–49; 53; 55], які проявляються:

– різноманітністю завдань, що потребують свого вирішення (програма їх вирішення задана у загальній правовій формі, тому кожна ситуація вимагає нешаблонних підходів та способів її вирішення);

– правовим регулюванням діяльності, що, в свою чергу, впливає на особистість працівника податкової служби. Плануючи ті чи інші дії, він порівнює свій план із нормами законодавства, що регулюють ці дії;

– особливістю перебігу комунікативних процесів, які здійснюються між суб'єктами правової взаємодії. Це, в свою чергу, зумовлює специфічність вибору стратегій та тактик спілкування і вимагає спеціальної психологічної підготовленості;

– високою мірою емоційної напружності, особливість якої полягає у необхідності емоційної розрядки та вмінні контролювати свій психоемоційний стан у момент появи негативних емоцій;

– розвитком професійного почуття підвищеної відповідальності за наслідки застосованих дій та необхідність здійснювати особливі владні повноваження від імені закону;

– особливістю організаційної сторони діяльності, що проявляється у досить жорсткій регламентації умов діяльності та необхідності організації спільної діяльності з іншими посадовими особами, правоохоронними органами, іншими сторонами у правовому полі;

– необхідністю долати опір окремих осіб, а у деяких випадках і мікрогруп, який проявляється не лише у активній, але і у пасивній протидії з боку осіб, зацікавлених у вирішенні справи певним чином.

У сфері оподаткування така поведінка пов'язана із використанням різних схем ухилення суб'єктів оподаткування від сплати податків або мінімізації податкових зобов'язань.

Психологічний аналіз діяльності працівника податкової служби вказує на те, що їй притаманні свої специфічні особливості, відмінні від інших правоохоронних спеціальностей. Насамперед ця діяльність безпосередньо пов'язана з особливостями соціально-психологічного середовища, у якому вона здійснюється. Відомо, що громадяни будь-якої держави сприймають податкову політику і податки зокрема, якщо не негативно, то вкрай песимістично.

Діяльність – найзагальніша форма цілісного вияву активності особистості як суб'єкта. На думку К. О. Абульханової–Славської, саме суб'єкт визначає потрібну кількість активності для різних форм діяльності (на виробництві, в побуті, в сім'ї), а також якість цієї активності, тобто міру активності щодо розв'язуваних завдань [1, с. 123]. Діяльність складається із дій або ж ланцюга вчинків – особливих одиниць довільної активності, "кроків", "сходинок" у напрямку усвідомленої мети. Більшість вчинків людини мають цільовий характер. Людина вдається до них тому, що поставила перед собою якусь конкретну мету: змінити свій спосіб життя, досягти успіху в якій-небудь галузі, подолати власні недоліки, забезпечити собі добрий заробіток тощо [12; 17; 24; 30; 44].

У професійній діяльності працівника податкової служби такими діями є перевірка декларацій, звітів, балансів, підготовка наказів, направлень, повідомлень, проведення камеральних, виїзних та невиїзних перевірок, складання актів, довідок, висновків, запитів, повідомлень-рішень тощо. Особливість професійної діяльності працівника податкової служби проявляється у певній специфіці здійснення контрольно-перевірочних заходів, коли доводиться у стислі, нормативно обумовлені проміжки часу, відведеного на перевірку, виявити, встановити, викрити та задокументувати приховані та замасковані способи ухилення від сплати податків.

Враховуючи, що психічні явища проявляються в діяльності, поведінці людей – і це є їхньою особливістю, працівнику податкової служби необхідно володіти та психологічно грамотно користуватись

знаннями під час проведення планових та позапланових перевірок та виявлення фактів податкових порушень у фінансово-господарській діяльності суб'єктів господарювання, перевірок офіційної інформації та зустрічних звірок, під час опитування підприємців. Звертаючи увагу на різні неточності, невідповідності, підробки в документах, їх фальсифікацію, неналежне їх оформлення або оформлення для прикриття безтоварних операцій, працівник податкової служби повинен вміти відтворити цілісну картину складного, неочевидного, прихованого злочину, зуміти передбачити, змоделювати схему та викрити осіб, які стоять за цими схемами [22; 31; 46; 47; 53].

Під час проведення перевірок та документування податкових правопорушень працівникам податкової служби доводиться на собі відчувати застосування з боку підприємців різноманітних тактик психологічного впливу. Вплив спрямовується на емоційну сферу податківця, мотиви та цілі діяльності, сприйняття відповідної ситуації. Всі ці заходи проводяться з метою відвернути увагу працівника податкової служби від фактів ухилення від сплати податків, дезорієнтувавши чи залякавши його.

Досліджуючи проблеми психологічного впливу, науковці зауважують, що вплив на стан, думки, почуття та дії іншої людини відбувається виключно за допомогою психологічних засобів і, відповідно, протистояння чужому впливу – як опір впливу іншої людини теж має відбуватись за допомогою психологічних засобів. Діалог двох сторін як рівноправних партнерів можливий у випадку використання ними таких методів і засобів психологічного впливу, як переконання, прохання, імітація, навіювання, наслідування, стимулювання. І зовсім протилежний вплив, а точніше тиск на партнера справляють примус, маніпулювання, деструктивна критика [22; 53; 55].

Засоби психологічного впливу умовно можна поділити на декілька категорій:

– дії, які відносять до сфери мислення (переконання, інформація-дезінформація, поради, критика);

– вплив, який має відношення до емоційно-вольової сфери особистості (погрози, залякування, шантаж, похвала, несподівані й нешаблонні дії);

– вплив, спрямований на підсвідомість.

У навчально-методичному посібнику "Дії працівників Державної податкової служби в екстремальних ситуаціях" В.В. Шейбут виділяє найбільш вживані форми впливу, що можуть застосовуватися

платниками податків стосовно податківців під час виконання останніми професійних обов'язків [55, с. 121]. Дослідник виділяє такі форми впливу:

– образа;

– погроза та її різновиди (погроза вбивством, погроза насильством, погроза знищенням майна);

– втручання в діяльність працівника;

– домовленості;

– шантажування;

– дача хабара;

– заподіяння тілесних ушкоджень та фізичного болю;

– удар, побої, інші насильницькі дії.

У професійній діяльності працівника податкової служби палітра емоційних станів надзвичайно велика, але домінуючим є стан емоційної напруженості (від помірної до надмірної), який залежить від характеру виконуваних дій, професійного досвіду та індивідуальних психологічних особливостей працівника [17; 33; 35; 36; 40]. Розглянемо причини підвищеної емоційної напруженості:

– велика персональна відповідальність за прийняті рішення;

– наявність компетентних органів, що контролюють службову діяльність і можливість ідентифікації фахівця, який допустив порушення чинного законодавства;

– необхідність постійної готовності до несподіваних ситуацій;

– вплив швидкозмінних об'єктів спостереження, зовнішніх факторів;

– достатньо високий рівень конфліктних ситуацій, що виникають при виконанні професійних функцій;

– постійний вплив кримінального середовища (у тому числі через засоби масової інформації), здійснення психологічного тиску, шантажу, підкупу податківців, створення можливості для порушення чинного антикорупційного законодавства;

– протидія та несприйняття з боку певної частини колективу.

Перелічені особливості професійної діяльності, що притаманні працівникам податкової служби, зумовлюють цілий ряд вимог до їх психічних функцій, психологічних якостей та вмінь.

Опрацювавши наукові дані щодо переліку вимог до аналогічних видів діяльності, запропонованого А. М. Столяренком [51], та спираючись на практичні дані, можемо навести перелік професійних якостей працівника податкової служби:

1) здатність до вирішення професійних завдань в ситуаціях, які супроводжуються високою мірою особистої відповідальності, а іноді і небезпеки для життя;

2) готовність до ситуацій жорсткого протистояння порушникам;

3) підвищена відповідальності за свої вчинки;

4) здатність до інтенсивної міжособистісної комунікації;

5) висока психофізіологічна витривалість, пов'язана зі стресовими ситуаціями професійної діяльності;

6) здатність витримувати тривалу емоційну напруженість, тривожні стани, почуття страху, невизначеності, неможливості поділитися своїми сумнівами із близькими тощо;

7) постійна інтелектуальна активність (аналіз змінної інформації, утримання в пам'яті великої кількості цифр, фактів, прийняття рішень в умовах дефіциту часу та інформаційної невизначеності);

8) мовної компетентності, вміння швидко і логічно пояснювати у критичній ситуації.

Подальше дослідження психологічних особливостей професійної діяльності працівників податкової служби проводилося на підставі розробленого опитувального листа, що включає в себе перелік основних умов та особливостей діяльності, які можуть безпосередньо впливати на професійну діяльність працівників цієї професійної сфери [9; 22; 33; 40; 53]. Експертами виступили працівники податкової служби, які мають стаж роботи не менше п'яти років та представляють різні регіони України. Кількість залучених експертів – 63 особи.

Обробка отриманих результатів експертної оцінки щодо характеристики умов та психологічних особливостей праці працівників податкової служби дозволила виявити різний ступінь значимості факторів, що їх обумовлюють. Оцінка середніх значень факторів проводилася відповідно до п'ятибальної оціночної шкали у нижченаведених діапазонах:

M = 1,0 – 1,9 бала, такі фактори слід рахувати як незначимі;

M = 2,0 – 2,9 бала – малозначимі;

M = 3,0 – 3,9 бала – значимі;

M = 4,0 – 5,0 балів – високозначимі.

На підставі експертної оцінки до переліку *високозначимих факторів* нами віднесені такі:

– "Робота здійснюється у приміщенні з нормальним мікрокліматом" – M = 4,7 ± 0,07 бала.

– "Розвинена воля, сміливість, рішучість та наполегливість" – M = 4,3 ± 0,09 бала.

– "Темп роботи регламентований, нав'язаний" – M = 4,9 ± 0,07 бала.

– "Вміння володіти собою, протистояти стресовим ситуаціям" – M = 4,8 ± 0,05 бала.

– "Робота супроводжується розумовим навантаженням" – M = 4,9 ± 0,08 бала.

– "Впевненість у власних силах, емоційна та нервово-психічна стійкість" – M = 4,5 ± 0,04 бала.

– "Існує можливість психічного травматизму" – M = 4,2 ± 0,12 бала.

– "Діяльність в основному характеризується як групова" M = 4,3 ± 0,10 бала.

– "Стійка увага, швидке її переключення, широкий розподіл і великий обсяг" – M = 4,7 ± 0,10 бала.

– "Достатній обсяг, швидкість і точність запам'ятовування" – M = 4,9 ± 0,05 бала.

– "Робота з комп'ютерною технікою, технічними засобами" – M = 4,5 ± 0,10 бала.

– "Рівень персональної відповідальності" – M = 4,2 ± 0,12 бала.

– "Інтенсивність стосунків з колегами по роботі" – M = 4,6 ± 0,07 бала.

– "Здатність до ефективного спілкування" – M = 4,7 ± 0,10 бала.

– "Емоційна зрілість, стійкість, стриманість" – M = 4,8 ± 0,05 бала.

До переліку *значимих факторів* експертами віднесено такі:

– "Роботі притаманна монотонія" – M = 3,7 ± 0,09 бала.

– "Стійкість функцій аналізаторів та властивостей сприйняття" – M = 3,2 ± 0,10 бала.

– "Діяльність в основному характеризується як індивідуальна" – M = 3,2 ± 0,09 бала.

– "Прийняття рішень в умовах дефіциту часу та інформаційної невизначеності" – M = 3,1 ± 0,06 бала.

– "Можливість виникнення психосоматичних розладів, що зумовлені професійною діяльністю" – M = 3,3 ± 0,11 бала.

До переліку *незначимих* та *малозначимих факторів* експерти віднесли:

– "Робота здійснюється на повітрі" – M = 2,1 ± 0,10 бала.

– "Робота здійснюється у незвичайних умовах" – M = 2,7 ± 0,07 бала.

– "На організм працюючого впливають несприятливі умови природного середовища" – M = 1,9 ± 0,08 бала.

– "Можливе виникнення захворювань, що зумовлені несприятливими санітарно-гігієнічними умовами, умовами природного середовища" – M = 1,9 ± 0,09 бала.

– "Режим праці та відпочинку не регламентований" – M = 1,5 ± 0,06 бала.

– "Робота супроводжується фізичним навантаженням" – M = 1,1 ± 0,06 бала.

– "Існує можливість фізичного травматизму" – M = 1,2 ± 0,08 бала.

– "Вміти оцінювати розташування предметів у просторі" – M = 1,4 ± 0,09 бала.

– "Виконання професійних завдань у ситуаціях, що супроводжуються високим ступенем особистого ризику" – M = 1,7 ± 0,07 бала.

– "Здатність до різкої зміни видів діяльності" – M = 1,9 ± 0,07 бала.

Отже, отримані нами дані дають змогу більш чітко підійти до формулювання розгорнутого переліку умов та характеристик трудової діяльності щодо професії працівника податкової служби. Зрозуміло, що наявність виявлених високозначимих факторів професійної діяльності з іншого боку може бути оцінена як вимоги, що професія пред'являє до працівника чи кандидата на посаду. Кандидат на посаду повинен за своїми професійними та індивідуально-психологічними якостями відповідати вимогам професії.

Крім того, знання про фактори та характеристики професійної діяльності дають змогу більш об'єктивної оцінки можливостей кандидатів або осіб, які мріють працювати у цьому напрямі, тобто можуть бути використані для більш об'єктивної професійної орієнтації.

За результатами дослідження актуальних питань професійного відбору та професійної орієнтації молоді у податковій сфері можемо зробити такі висновки та пропозиції:

1. Проведений теоретичний аналіз сучасних підходів до проблеми професійного відбору та визначення професійної придатності

фахівців дозволив нам з'ясувати, що необхідність у професійному відборі викликана обмеженістю педагогічних можливостей розвитку ряду професійно важливих якостей, а також наявністю певного кола спеціальностей, які пред'являють працюючому неадекватні для його організму вимоги.

2. Розкриваючи та систематизуючи наявні у науково-методологічній практиці види професійного відбору, пропонується як прийняті для використання у сфері добору працівників податкової служби використовувати такі види: медичний, освітній, соціально-психологічний та психофізіологічний. При цьому необхідно користуватися найважливішими науковими принципами професійного відбору: наукової обґрунтованості, комплексності, динамічності, практичності та групування спеціальностей.

3. Систематизовано критерії та підходи до професійної придатності кожного кандидата на посаду в органах податкової служби, вказано на необхідність належного психологічного обстеження кандидатів, за результатами якого розробляються рекомендації щодо професійної придатності кожного кандидата для роботи в цій професії. Весь обстежений контингент поділяється на чотири групи: абсолютно придатні, придатні, умовно придатні та професійно непридатні. З метою оцінки для підсумкового висновку щодо професійної придатності кандидата на посаду працівника податкової служби пропонується використовувати такі принципи професійного відбору: монофакторний, критеріальний, компенсаторний, компенсаторно-критеріальний і поліфакторний.

4. Досліджено соціально-психологічні умови діяльності працівників податкової служби та визначено перелік професійно важливих якостей працівника податкової служби, до яких відносять: здатність до вирішення професійних завдань у ситуаціях, які супроводжуються високою мірою особистої відповідальності, а іноді і небезпеки для життя; готовність до ситуацій жорсткого протистояння порушникам; підвищена відповідальність за свої вчинки; здатність до інтенсивної міжособистісної комунікації; висока психофізіологічна витривалість, пов'язана зі стресовими ситуаціями професійної діяльності; здатність витримувати тривалу емоційну напруженість, тривожні стани, почуття страху, невизначеності, неможливості поділитися своїми сумнівами із близькими тощо; постійна інтелектуальна активність (аналіз

змінної інформації, утримання в пам'яті великої кількості цифр, фактів, прийняття рішень в умовах дефіциту часу та інформаційної невизначеності); мовної компетентності, вміння швидко і логічно пояснювати у критичній ситуації.

5. Визначено фактори, які характеризують умови та психологічні особливості професійної діяльності працівників податкової служби. Встановлено, що до переліку високозначимих факторів цієї професії відносять такі: "Темп роботи регламентований, нав'язаний" – M = 4,9 ± 0,07 бала; "Робота супроводжується розумовим навантаженням" – M = 4,9 ± 0,08 бала; "Достатній обсяг, швидкість і точність запам'ятовування" – M = 4,9 ± 0,05 бала; "Вміння володіти собою, протистояти стресовим ситуаціям" – M = 4,8 ± 0,05 бала; "Емоційна зрілість, стійкість, стриманість" – M = 4,8 ± 0,05 бала; "Робота здійснюється у приміщенні з нормальним мікрокліматом" – M = 4,7 ± 0,07 бала; "Стійка увага, швидке її переключення, широкий розподіл і великий обсяг" – M = 4,7 ± 0,10 бала; "Здатність до ефективного спілкування" – M = 4,7 ± 0,10 бала; "Інтенсивність стосунків з колегами по роботі" – M = 4,6 ± 0,07 бала; "Робота з комп'ютерною технікою, технічними засобами" – M = 4,5 ± 0,10 бала; "Впевненість у власних силах, емоційна та нервово-психічна стійкість" – M = 4,5 ± 0,04 бала; "Розвинена воля, сміливість, рішучість та наполегливість" – M = 4,3 ± 0,09 бала; "Діяльність, головним чином, характеризується як групова" M = 4,3 ± 0,10 бала; "Існує можливість психічного травматизму" – M = 4,2 ± 0,12 бала; "Рівень персональної відповідальності" – M = 4,2 ± 0,12 бала.

Список використаних джерел

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – Москва, 1980. – 335 с.

2. Альгин А. П. Риск и его роль в общественной жизни / А. П. Альгин. – Москва, 1989. – 188 с.

3. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – Санкт-Петербург, 2001. – 288 с.

4. Ануфрієв М. І. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України: довідковий посібник / М. І. Ануфрієв, Ю. Б. Ірхін. – Київ, 2003. – 80 с.

5. Бабаева Л. В. Труд бизнесмена, что это такое / Л. В. Бабаева, А. Е. Чирикова // Человек и труд. – 1995. – № 3. – Ст. 21–25.

6. Банковская энциклопедия / под ред. С. И. Лукаш, Л. А. Милютиной. – Днепропетровск, 1994. – 249 с.

7. Барко В. І. Використання методу портретних виборів для професійного відбору кадрів в органах внутрішніх справ / В. І. Барко, В. Г. Панок, Т. Ю. Ваврик // Практична психологія та соціальна робота. – Київ, 2000. – № 6. – С. 32–39.

8. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) / В. І. Барко. – Київ, 2002. – 296 с.

9. Бовин Б. Г. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел: справочное пособие / Б. Г. Бовин, Н. И. Мягких, А. Д. Сафронов. – Москва, 1997. – 344 с.

10. Бодров В. А. Психологический отбор летчиков и космонавтов / В. А. Бодров, В. Б. Малкин, Б. Л. Покровский, Д. И. Шпаченко // Проблемы космической биологии. – Москва, 1984. – Т. 48. – 264 с.

11. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – Москва, 2006. – 511 с.

12. Блум Ф. Мозг, разум и поведение / Ф. Блум, А. Лейзерсон, Л. Хофстедтер. – Москва, 1988. – 248 с.

13. Васильев В. Л. Юридическая психология / В. Л. Васильев. – Санкт-Петербург, 2000. – 656 с.

14. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К. М. Гуревич. – Москва, 1970. – 272 с.

15. Завьялова Е. К. Психология предпринимательства / Е. К. Завьялова, С. Т. Посохова. – Санкт-Петербург, 2004. – 294 с.

16. Загальна психологія: підручник для студентів вищих навчальних закладів / С. Д. Максименко, В. О. Зайчук, В. В. Клименко та ін. – Київ, 2000. – 543 с.

17. Іванова О. В. Психологія: вступ до спеціальності / О. В. Іванова, Л. М. Москалюк, С. І. Корсун. – Київ, 2013. – 184 с.

18. Кальниш В. В. Принципи професійного психофізіологічного відбору / В. В. Кальниш, А. І. Єна // Гигиена труда. – 2001. – № 32. – Ст. 131–143.

19. Климов Е. А. Введение в психологию труда / Е. А. Климов. – Москва, 1998. – 223 с.

20. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – Київ, 2006. – 536 с.

21. Корольчук М. С. Психодіагностика / М. С. Корольчук, В. І. Осьодло. – Київ, 2004. – 400 с.

22. Корсун С. І. Професійний відбір працівників оперативних підрозділів податкової міліції: психологічні засади / С. І. Корсун, Ю. Л. Майдіков. – Київ, 2010. – 151 с.

23. Корсун С. І. Податкові органи України: формування і розвиток за часів незалежності / Корсун С. І. // Право і держава: проблеми розвитку та взаємодії у 21 ст. – 2016. – Ст. 93–97.

24. Костицкий М. В. Введение в юридическую психологию: методологические и теоретические проблемы / М. В. Костицкий. – Київ, 1990. – 259 с.

25. Кретов С. И. Предпринимательство: сущность, директивы и перспективы / С. И. Кретов. – Москва, 1992. – 155 с.

26. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці / Я. В. Крушельницька. – Київ, 2003. – 367 с.

27. Курило В. І. Охоронний бізнес в Україні. Загальна характеристика, стан та шляхи вдосконалення правового регулювання: монографія / В. І. Курило. – Київ, 2003. – 231 с.

28. Курило В. І. Правові засади охоронної діяльності / В. І. Курило. – Київ, 2005. – 182 с.

29. Курило В. І. Правове регулювання психологічного супроводу діяльності працівників екстремального профілю [Елект. рес.] / В. І. Курило, С. І. Корсун, Г. В. Шушковський // International scientific journal "Internauka". – 2020. – № 1. – Режим доступу: https://www.internauka.com/issues/law2020/1/ (дата звернення 11.10.2021).

30. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – Москва, 1975. – 121 с.

31. Лисенко В. В. Виявлення податковою міліцією ухилень від сплати податків / В. В. Лисенко. – Київ, 2002. – 168 с.

32. Ломов Б. Ф. Инженерная психология в военном деле / Б. Ф. Ломов. – Москва, 1983. – 224 с.

33. Майдіков Ю. Л. Нервова система і психічна діяльність людини / Ю. Л. Майдіков, С. І. Корсун. – Київ, 2007. – 280 с.

34. Макаренко М. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми / М. В. Макаренко. – Київ, 2006. – 395 с.

35. Мельник П. В. Розвиток податкової системи в перехідній економіці / П. В. Мельник. – Ірпінь, 2001. – 267 с.

36. Методические рекомендации по психологическому отбору лиц, имеющих высшее образование и поступающих в ОВД / Б. Г. Бовин, Л. Я. Зыбковец, С. М. Давыдов и др. – Москва, 1993. – 234 с.

37. Основи організації діяльності органів податкової міліції ДПА України: навчально-методичний посібник / за заг. ред. В. Р. Жвалюка. – Ірпінь, 2002. – 237 с.

38. Оцінка діяльності органів ДПС та системи оподаткування. Підсумки опитування, проведеного органами ДПС України та АППУ у 2011 році [Електр. рес.] / Сайт ДПС. – Режим доступу: http://km.sfs.gov.ua/diialnist/vzaem-z-gromadskist/vivchennya-gromadskoi-dumki/print-64901.html (дата звернення 21.10.2021).

39. Платонов К. К. К теории отечественной авиационной психологии: документы и материалы / К. К. Платонов. – Москва, 1981. – 312 с.

40. Плотко О. В. Формування у працівників податкової міліції здатності до саморегуляції в емоціогенних умовах: дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 “Педагогіка та вікова психологія” / О. В. Плотко. – Київ, 2004. – 177 с.

41. Податкова міліція: коментарі та роз’яснення чинного законодавства / О. М. Бандурка, М. К. Вишневська, В. Р. Жвалюк та ін. – Харків, 1999. – 268 с.

42. Про податки і збори населенню України / М. Я. Азаров, Г. І. Бондаренко, П. В. Мельник та ін. – Ірпінь, 2000. – 182 с.

43. Психологическая диагностика: проблемы и исследования / под ред. К. М. Гуревича. – Москва, 1981. – 232 с.

44. Психологія: підручник / Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук та ін. – Київ, 2001. – 560 с.

45. Рибалка В. В. Психологія праці особистості: навчально-методичний посібник / В. В. Рибалка. – Київ, 2006. – 60 с.

46. Романова Е. С. 99 популярных профессий: психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова. – Санкт-Петербург, 2006. 464 с.

47. Салтаганов В. Ф. Налоговая полиция: вчера, сегодня, завтра / В. Ф. Салтаганов. – Москва, 2000. – 174 с.

48. Синявская Т. В. Факторы риска нарушений психической адаптации у сотрудников налоговой полиции (медико-социально-психологическое исследование): автореф. дис. на соискание уч. степени докт. психол. наук: спец. 19.00.04 “Медицинская психология” / Т. В. Синявская. – Санкт-Петрбург, 1999. – 29 с.

49. Славнов С. В. Структурно-динамические характеристики образа успешного профессинала налоговой полиции / С. В. Славнов // Психологический журнал. – 2003. – №1. – Ст. 82–90.

50. Соціально-економічні процеси: методологія дослідження та управління їхнім розвитком / П. В. Мельник, І. А. Максименко, Г. Г. Старостенко та ін. – Ірпінь, 2000. – 451 с.

51. Столяренко А. М. Прикладная юридическая психология / А. М. Столяренко. – Москва, 2001. – 636 с.

52. Суд, правоохоронні та правозахисні органи України: підручник / В. Т. Білоус, О. С. Захарова, В. С. Ковальський та ін.; відп. ред. В. Т. Маляренко. – Київ, 2007. – 234 с.

53. Ткачук Т. А. Психологія діяльності працівників податкової міліції / Т. А. Ткачук, С. І. Корсун. – Київ, 2012. – 194 с.

54. Фромм Э. Человек для себя / Э. Фромм. – Минск, 1992. – 253 с.

55. Шейбут В. В. Дії працівників державної податкової служби в екстремальних ситуаціях: навчально-методичний посібник / В. В. Шейбут. – Київ, 2001. – 156 с.

56. Fielding N. G. Joining Forces: Police Training, Socialization, & Occupational Competence. NY, 1988. – 246 p.

57. Kitzman B. C., Stanard S. J. The Job of Police Chief in the State of Illinois. Public Personnel Management. – 1999. – Vol. 28, № 3. – P. 473–499.

РОЗДІЛ 5
ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З УРАХУВАННЯМ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ТА УМОВ ПАНДЕМІЇ

5.1. Врахування сучасних тенденцій педагогічної освіти в соціально-психологічному супроводі професійного становлення майбутніх фахівців

Пандемія змінює світ і змінює формати роботи психологічної спільноти. Введення (як і відміна) карантинних обмежень, самоізоляція самотніх і родин породжують нові психологічні феномени і тенденції. Розгортаються дистанційні психологічні дослідження, змінюється система освіти, запроваджуються медіаопосередковані форми праці – все це нові контексти, які потребують рефлексії, осмислення й пошуку обґрунтованих відповідей [1].

Водночас соціально-економічні перетворення, які постійно відбуваються у суспільстві, ставлять нові вимоги до особистості сучасного фахівця. Все більшого значення для фахівця набуває здатність бути суб'єктом свого професійного розвитку та самостійно знаходити вирішення соціально та професійно значущих проблем в умовах мінливої дійсності [2].

Освітня реформа актуалізувала нові вимоги до професійної підготовки фахівців, пов'язані з необхідністю переосмислення цілей освіти в напрямі від парадигми засвоєння знань, умінь і навичок до створення психолого-педагогічних умов для професійного становлення студентів, які забезпечували б їх готовність до саморозвитку, особистісної та професійної самореалізації в мінливих умовах сьогодення. Викладач нині повинен врахувати в процесі навчально-професійної діяльності не тільки психологічні особливості студентів, рівень розвитку їх пізнавальних здібностей, інтересів, якостей, а й зміни системи освіти, пов'язані з карантинними обмеженнями.

Сучасне суспільство потребує якісно іншої освіти, а тому зумовлює перебудову освітніх систем, їх модернізацію відповідно до глобалізаційних викликів часу. Зокрема, нагальною потребою сьогодення для більшості країн світу постає необхідність переходу від усталеної адаптаційної освітньої моделі, притаманної індустріальному і постіндустріальному суспільствам, до моделі інноваційної, мета якої, на думку Е. Тоффлера, полягає в розвитку здібностей людини швидко й раціонально адаптуватися до мінливих умов. За його баченням, в умовах подальшого безперервного зростання факторів швидкоплинності, новизни та різноманіття людям, які житимуть у суперіндустріальному суспільстві, знадобляться нові вміння і навички: уміння вчитися, уміння спілкуватись і вміння вибирати [3].

На необхідність забезпечення високої функціональності людини в умовах, коли зміна ідей, знань і технологій відбувається набагато швидше, ніж зміна покоління людей, вказує і В. Кремень. Вчений наголошує на тому, що в умовах глобалізованого світу актуалізується потреба у віднайденні раціональних схем співвідношення між розвитком знань, високих технологій і людською здатністю їх творчо засвоювати. Він вказує також на потребу формування в людини здатності до свідомого й ефективного функціонування в умовах небувалого ускладнення відносин у глобалізованому, інформаційному суспільстві, зростання комунікативності життя та інформаційної насиченості середовища життєдіяльності [4].

Реалії українського сьогодення та їх узагальнення й аналіз у роботах В. Андрущенка, В. Кременя, М. Михальченка [4; 5; 6], інших учених свідчать, що у вітчизняній освітній галузі вже відбулися зміни, детермінантою яких виступили саме глобалізаційні чинники. Так, здійснено перегляд основної мети і завдань освітянської діяльності, триває перехід від виховання громадянина певної країни до формування громадянина світу; відбувається піднесення ролі морального і патріотичного виховання; активізується орієнтація на особистісно-орієнтоване навчання; очевидною стає зміна пріоритетів у вивченні дисциплін і предметів, поглиблюється опанування “людинознавчих” курсів; актуалізується трансформація форм і методів передачі знань, зокрема, упровадження в навчальний процес інноваційних освітніх технологій; характерним явищем сьогодні є зростання ролі “неформальної” частини світової освіти, зокрема, засобів масової інформації.

Процес глобалізації спричинив також низку модернізаційних зрушень і в системі вищої освіти, зокрема, характерним явищем сьогодення стали: зміна сучасної філософсько-освітньої парадигми, в основу якої покладена ідея гуманізації і гуманітаризації вищої освіти та пріоритетності якості освіти; ступеневість освіти та продовження її тривалості.

Зростання кількості студентів є наслідком збільшення кількості закладів вищої освіти та спеціальностей. Нині в Україні склалася парадоксальна ситуація, коли ліцензований обсяг набору студентів до закладів вищої освіти значно перевищує кількість випускників загальноосвітніх шкіл у поточному навчальному році. Це зумовлює прийом до закладів вищої освіти, зокрема і державної форми власності, посередніх, а то й слабких випускників загальноосвітніх закладів. Це унеможливлює засвоєння такими студентами повного обсягу програми закладів вищої освіти і відображається на якості підготовки фахівців.

У зв'язку з вищевикладеним постає логічне запитання: чи вистачить сьогодні більшості українських студентів теоретичних знань і практичних навичок для позиціонування себе на нинішньому ринку праці, на який впливають сучасні цивілізаційні виклики і загрози? Зрозуміло, що пошуки українськими студентами "кращої освіти" і кращої долі не стануть масовими через ряд об'єктивних і суб'єктивних причин. Проте поставлене риторичне питання набуває ще більшої гостроти й актуальності з огляду на динамічний розвиток соціально-економічних процесів у власній державі та всезростаючі вимоги до випускників закладів вищої освіти на глобалізованому ринку праці.

Перевиробництво фахівців окремих спеціальностей і неконкурентоспроможність випускників з низьким рівнем професіональної підготовки ускладнюють їх працевлаштування на ринку праці і роблять уразливою, соціально незахищеною категорією. Подібна ситуація має не стільки локальний соціальний вимір, скільки є стратегічною загальнонаціональною проблемою. Адже праця таких спеціалістів унеможливлює конкурентоспроможність національної економіки і суспільний прогрес, адекватне реагування держави на глобалізаційні виклики часу, зрештою, ставить під загрозу національну безпеку. Інакше кажучи, кількісні показники сучасної української вищої освіти не відповідають якісним потребам суспільства, рівень наданих освітніх послуг у вищій школі не відповідає потребам і вимогам глобалізованого сьогодення.

З огляду на виклики глобалізаційних процесів особливої актуальності набуває питання створення в країні сучасної ефективної системи професійно орієнтаційної роботи, яка мала б на меті реалізацію стратегічних і тактичних завдань. Стратегія проведення такої роботи полягає в забезпеченні національної економіки висококваліфікованим і мотивованим потенціалом трудових ресурсів.

Тактичні кроки полягають у створенні умов для професійного самовизначення, обґрунтованого вибору професії, спеціальності з урахуванням здібностей та інтересів особистості.

Як зазначають Р. А. Калениченко та О. Ф. Деменко, розв'язання вищезазначених проблем можливе за умов докорінної організаційної перебудови навчального процесу у закладах вищої освіти на засадах особистісно орієнтованої освіти, впровадження інноваційних освітніх технологій (зокрема, технології саморегульованого навчання та розвивальних технологій професійної освіти), диверсифікації навчальних планів, використання багаторівневих індивідуалізованих навчальних планів, активізації самостійної роботи студентів, упровадження накопичувальної кредитно-модульної системи та розширеної шкали оцінювання знань [7].

Тиск глобалізації спричинив появу нових підходів до організації процесу навчання та наукових досліджень, а саме: застосування міждисциплінарного підходу, гнучкості та індивідуалізації навчання, пристосованості до нових, глобальних потреб; відповідність потребам, які стають дедалі більше стандартизованими: обов'язкова можливість порівняння рівня знань, отриманих в одному навчальному закладі, із рівнем знань, здобутих в іншому.

Особливого значення в організації навчально-виховного процесу в умовах глобалізованого світового простору, викликів і загроз, які існують, набувають упровадження новітніх підходів до організації практичної підготовки майбутніх фахівців, посилення ролі викладання соціогуманітарних дисциплін студентам і фахова допомога у підвищенні ефективності їхнього соціального функціонування завдяки практичному використанню знань психологічної науки.

Посприяти у виконанні цих завдань може використання можливостей, які надає соціально-психологічний супровід формування особистості в сучасному закладі вищої освіти. Також поміркуємо про те, що маємо враховувати при викладанні соціогуманітарних дисциплін

студентам з метою допомогти їм підвищити ефективність їхнього соціального функціонування завдяки практичному використанню знань психологічної науки.

Коли ми говоримо про формування особистості сучасного студента, то, на думку Р. А. Калениченко та О. Ф. Деменко, передбачаємо, що сучасне суспільство все більше потребує творчої особистості, здатної до високого рівня адаптації та самореалізації, яка проєктує власне майбутнє, власний шлях, ставить перед собою чіткі завдання самовиховання, самовдосконалення та самоосвіти [7].

За висловленням академіка І. П. Павлова, людина − це система, яка сама себе регулює, виправляє й навіть удосконалює. Психічна саморегуляція здійснюється у поєднанні її енергетичних, динамічних і соціально-змістових аспектів. Людина не автоматично переключається з однієї діяльності на іншу, а свідомо, з урахуванням соціальної ситуації, важливості виконуваних операцій, можливих результатів своїх вчинків тощо. Вона має вибір, і в цьому полягає її свобода волі. Як свідомий індивід, особистість несе відповідальність за наслідки здійснених виборів і дій [7].

Звертаємо увагу і на те, що саме креативність є характерною ознакою творчої людини, здатної за власною ініціативою реалізувати свій потенціал, з вибором відповідних способів. Це потребує зміни соціально-психологічного супроводу навчально-виховного процесу, спрямування його на розвиток креативного середовища в освітній установі. І тут особливим є місце соціогуманітарних дисциплін.

Повинен змінюватися вектор такого супроводу, спрямованого на створення креативного середовища освітньої установи. Саме середовище має вибудовуватися навколо інтересів учня та виконувати функцію адаптації закладу вищої освіти до індивідуальних особливостей і суб’єктивних потреб студентів.

Тому важливим є дослідження і висвітлення особливостей соціально-психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців у сучасному закладі вищої освіти. Спробуємо це зробити, використавши набір теоретичних методів: аналіз літератури; систематизацію, структурування, узагальнення отриманих результатів. Звичайно, врахувавши досвід нашої роботи в умовах пандемії.

Нагадаємо, що як базовий принцип при формуванні теоретичних основ психологічного супроводу вченими, зазвичай, обирається

суб'єктно-орієнтаційний підхід, який насамперед враховує активність і внутрішній потенціал суб'єкта, а отже, його іманентне право самостійно здійснювати вибір і нести за нього відповідальність [8; 9; 10].

Тому головну мету соціально-психологічного супроводу навчально-виховного процесу у закладі вищої освіти ми можемо визначити як допомогу суб'єкту (клієнту) повноцінно реалізувати себе у професійній (навчальній) сфері.

На сьогодні дослідженням різних аспектів проблеми соціально-психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців займалися багато вчених: виокремлення необхідних професійно значущих якостей працівника (І. Гриншпун, Т. Гура, Є. Климов, О. Лідерс, О. Сухарьов); дослідження професійного розвитку спеціаліста (Г. Абрамова, І. Вачков, М. Обозов); визначення сутності професійного розвитку особистості (Б. Ананьєв, Г. Балл, Е. Зеєр, Л. Мітіна, М. Пряжников, Н. Чепелєва, Т. Яценко); визначення концептуальних положень психологічного супроводу як системи професійної діяльності психолога (Р. Бітянова, Н. Глуханюк, Р. Овчарова); виявлення детермінант професіогенезу майбутніх спеціалістів на етапі фахової підготовки (В. Бочелюк, Л. Шнейдер), соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах (М. Корольчук, В. Крайнюк); психологічне супроводження військовослужбовців в діяльності за екстремальних умов (Г. Ложкін) [4].

Все частіше дослідники піднімають питання про формування особистості сучасного полівалентного фахівця. Зокрема, сучасне суспільство все більше потребує творчої особистості, здатної до високого рівня адаптації та самореалізації, яка проєктує своє майбутнє, свій шлях, ставить перед собою чіткі завдання самовиховання, самовдосконалення й самоосвіти. Вказана теза проходить майже через усі сучасні тенденції в педагогічній освіті.

Тенденціями змін у сфері освіти за І. А. Зязюном є: світова тенденція зміни основної парадигми освіти; світова тенденція гуманізації освіти; світова тенденція інтеграції; тенденція повернення до традицій вітчизняної освіти й культури, в яких спостерігається потужна "методологія і методика", добре організована гуманітарна освіта на єдності вітчизняної і світової культур [11].

Наступною тенденцією в педагогічній освіті є перехід від традиційної до концептуальної педагогіки, при якій мислення майбутніх учителів відрізняється від раціонально-прагматичного тим, що спрямоване на глибинне розуміння смислу закладених у них ідей, проникнення у сутність пропонованих принципів реалізації наукових задумок.

Ще одна тенденція: випереджувальний розвиток сучасної педагогічної освіти, орієнтований на нові умови інформаційного суспільства, зростаючий динамізм освітніх реформ з одночасним розширенням варіативності національних, міждержавних, міжвузівських підходів, рішень, позицій, моделей у руслі єдиних, проте не уніфікованих, суспільних перетворень вищої школи.

Наступна тенденція: широке впровадження методів інноваційного і розвиваючого навчання, орієнтованих на розвиток творчого потенціалу особистості, зокрема побудова та реалізація індивідуальних моделей навчання студентів на основі поступового розширення можливостей самостійного вибору дисциплін протягом періоду навчання, врахування індивідуальних особливостей студентів та потреб ринку праці [12].

Акредитація вищих навчальних закладів та покращення якості освіти на сьогодні все більше залежить від міжнародної діяльності університетів: модернізація навчальних програм з метою підвищення рівня підготовки фахівців та забезпечення мобільності; обмін викладачами та студентами; корегування змісту освіти, впровадження новітніх технологій навчання, використання сучасних методик оцінювання знань студентів, наприклад, тестових форм контролю; здійснення сертифікації для взаємного визнання дипломів.

Однак на сьогодні недостатньо досліджено саме таке середовище, яке, у свою чергу, має вибудовуватися навколо інтересів учня та виконувати функцію адаптації закладу вищої освіти до індивідуальних особливостей і суб'єктивних потреб студентів. А реалії часу заставляють враховувати в сучасному закладі вищої освіти особливості соціально-психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців ще й в умовах пандемії.

Аналіз теоретичних та емпіричних даних з цього питання дозволяє визначити поняття "психологічний супровід" як комплексний метод, який забезпечує зовнішні умови для прийняття оптимальних рішень суб'єктом діяльності в різних ситуаціях життєвого вибору.

Таким чином, сенс соціально-психологічного супроводу полягає в тому, щоб навчити людину вирішувати свої проблеми самостійно. Важливим положенням цього процесу є активізація саморозвитку суб'єкта діяльності, яка є необхідною умовою його професіоналізації (навчання). Отже, основними завданнями соціально-психологічного супроводу у сучасному закладі вищої освіти є максимальне розкриття потенційних можливостей викладача й здобувача освіти, створення умов для повноцінного та максимального прояву позитивних сторін його індивідуальності й ефективної ампліфікації (збагачення) професійного (навчального) досвіду.

Методи психологічного впливу передбачають чималий спектр способів взаємодії з людиною, зокрема юридичні, економічні, ідеологічні, педагогічні та психологічні. Ми розглядаємо лише психологічні аспекти цього процесу. Встановлено, що дієвим засобом супроводу є психологічний вишкіл, однією з найважливіших функцій якого є зменшення ступеня невизначеності та ентропії (кількості енергії, яка стала недоступною для здійснення соціальних змін і соціального прогресу). Сукупність теоретичних знань, практичних вмінь і навичок, які становлять зміст психологічного вишколу, є суттєвим ресурсом життєвого середовища суб'єкта, залученого до професійної (навчальної) діяльності.

Підґрунтя соціально-психологічного супроводу становить єдність чотирьох функцій: діагностики суті проблеми, яка виникла; інформації щодо природи проблеми та шляхів її розв'язання; консультації на етапі прийняття рішення й розробки стратегії вирішення проблеми; первинної допомоги на етапі реалізації розробленого плану [12].

Слід зазначити, що інформація, отримана в результаті проведення моніторингу, використовується лише як підґрунтя для прийняття певного рішення клієнтом. Проте накопичені та систематизовані у процесі моніторингу дані є унікальним матеріалом з онтогенетичної історії розвитку клієнта, що завжди збагачує його уявлення про власні психологічні ресурси й стратегію професіоналізації з метою подальшого використання в професійному консультуванні та стимулюванні професійного розвитку.

Наступний етап здійснення системи психологічного супроводу здобувача освіти передбачає використання техніки самофутурування в професію, яка належить до прийомів конструювання майбутнього. Використання цієї техніки дозволяє актуалізувати активність суб'єкта в побудові та реалізації можливих професійних ситуацій, подій, оскільки саме образ бажаного майбутнього виступає стимулом саморозвитку та самореалізації людини.

Інтегрованим елементом техніки самофутурування є побудова життєвої програми суб'єкта. Як модель наміченого ним життєвого шляху, ідеальний і бажаний образи майбутнього результату, життєва програма відображають магістральні цілі, життєві плани та способи їхньої реалізації в певних видах професійної діяльності. Проєктування, планування власної стратегії розвитку – процес індивідуально-особистісний, який не виносить примушення й формального ставлення, тобто не може здійснюватися без бажання та інтересу. Суб'єкт співвідносить себе із різноманіттям соціальних умов, форм, структур життя, визначаючи власну траєкторію руху. Для того, щоб проєкт власного професійного становлення не перетворився в схему, необхідно насамперед чітко уявляти не лише кінцевий результат, але й способи його досягнення, шлях, яким прагне йти людина, і ті об'єктивні та суб'єктивні ресурси, які для цього знадобляться [13]. Важливим компонентом суб'єктивної картини професійного шляху є уявлення суб'єкта про характер детермінаційних зв'язків між подіями, які відбулися, відбуваються і будуть відбуватися в житті.

Проєктування майбутнього здійснюється за допомогою таких процедур: інтерпретації емоційного стану, перегляду минулих рішень, самофутурування, планування часової організації майбутньої діяльності, репетиції майбутнього, наприклад, з використанням рольової гри.

Професійна соціалізація випускників закладів вищої освіти стає можливою завдяки успішному подоланню кризи переходу від навчальної до професійної діяльності. Умова подолання кризи – високий розвиток особистісної та предметної (фахової) рефлексії, прояв якої здійснюється засобами комунікації. Саме розвиток комунікативної компетентності визначає конструктивний або деструктивний вплив рефлексії на перебіг професійної соціалізації. Висока рефлективність як така ще не забезпечує успішності професійної соціалізації. Комунікативна компетентність виступає ланкою, що опосередковує прояв-лення рефлексії у трудовому процесі. Висока рефлективність у поєднанні з високою комунікативною компетентністю сприяє успішній професійній соціалізації; висока рефлективність у поєднанні з низькою комунікативною компетентністю ускладнює цей процес.

Отже, успішний перебіг професійної соціалізації вимагає наявності двох необхідних умов (жодна з яких не є достатньою):

1) розвитку особистісної та соціальної рефлексії,

2) комунікативної компетентності [14].

Супровід студента може здійснюватись у двох варіантах:

1) загальногруповому;

2) індивідуально-особистістому.

У першому варіанті створення креативного середовища забезпечується системою "викладач-студент", де на основі засвоєних знань переважають діалогічні форми роботи.

Ми вже зазначали, що саме креативність є характерною ознакою творчої людини, здатної за власною ініціативою реалізувати свій потенціал, з вибором відповідних способів. Це потребує зміни соціально-психологічного супроводу навчально-виховного процесу, спрямування його на розвиток креативного середовища в освітній установі. І соціогуманітарні дисципліни посідають тут особливе місце.

Компоненти креативної особистості: мотиваційний, інтелектуальний, емоційний і комунікативний. Для їх розвитку потрібно розширяти рольовий простір кожного студента й включати його в різноманітні види діяльності, які забезпечують йому творчу самореалізацію та створюють досвід соціальних відносин.

Використовуючи педагогічні технології при викладанні соціогуманітарних дисциплін, насамперед слід формувати інноваційну особистість, якій притаманні:

– внутрішня свобода (ситуації вибору, яка стимулює пізнавальний інтерес "Хочу все знати", почуття відповідальності та власної значимості);

– стабільність і стресостійкість – це керування емоціями (відчувати настрій інших, протистояти стресам, уміти переборювати відчуття страху, сорому);

– адекватна самооцінка (саме вона формується та змінюється протягом усього шкільного життя. Найстабільнішим є підлітковий вік).

У практиці розвитку креативної особистості в процесі здобуття освіти педагоги рекомендують:

– свідомо експериментувати з новими формами організації занять, здійснюючи пошук методів максималізації підтримки, яку члени колективу надають один одному в творчому плані;

– намагатися створити в колективі атмосферу взаємодії та взаємного стимулювання до висунення ідей;

– розширювати участь і підвищувати зацікавленість кожного члена колективу у творчому процесі;

– постійно підкреслювати важливість оригінальних рішень у будь-яких предметних галузях;

– використовувати повноцінні проєкти й завдання для тренувальних завдань;

– створити атмосферу постійного пошуку та припливу проблем (завдань). Один із проявів креативності – не лише здатність оригінально розв'язувати проблеми, але й здатність знаходити нові;

– знаходити можливість заохочення нових думок та ідей, конструктивної критики;

– позбавлятися стереотипів і позбавляти від них інших, позитивно реагувати на запропоновані ідеї, заохочувати ідеї;

– накопичувати ідеї, неприйняті для виконання конкретного завдання (вони можуть знадобитися), пошук сфери застосування цих ідей;

– надавати максимальну свободу в процесі творчості;

– розробити разом з колективом рейтингову систему оцінювання творчого (та/або креативного) внеску, заслуг і кінцевих результатів;

– заохочувати аналіз успішного або неуспішного досвіду розв'язання проблем;

– розвивати й заохочувати взаємодію між групами, які паралельно виконують власні завдання та розробляють власні проєкти;

– підтримувати та допомагати в розширенні інформаційно-комунікативних каналів для отримання необхідних даних і знань.

Ефективними методами роботи є методи креативного навчання. До них належать методи, що в традиційному розумінні є інтуїтивними: "мозкового штурму", емпатії, педагогічні методи, під час застосування яких студент виконує роль викладача. Такі методи спираються на нелогічні дії студентів, що мають інтуїтивний характер.

Інший вид креативних методів навчання базується на використанні алгоритмічних приписів та інструкцій (метод синектики, "морфологічного аналізу"). Їхня мета – побудова логічної опори для створення учнями освітньої продукції.

Наступний вид креативних методів – метод евристики. Це прийоми, які дозволяють учням з'ясовувати питання завдяки "наведенню" на можливі правильні рішення та скорочення варіантів таких рішень.

До креативних методів належать також:

– метод вигадування – спосіб створення невідомого студентам раніше продукту за результатами певних розумових дій;

– метод "якби…" – студентам пропонується скласти опис і намалювати малюнок того, що відбудеться, якщо у світі щось зміниться. Виконання подібних завдань не тільки розвине здатність уявляти, а й дозволить краще зрозуміти будову реального світу, взаємозв'язок його складників, фундаментальні основи різних наук;

– образної картини – відтворює такий стан студента, коли сприйняття і розуміння об'єкта, що вивчається, ніби зливаються; відбувається його цілісне, нерозчленоване бачення. Студент під час такої роботи не тільки думає різними масштабами, співвідносить свої знання з різних галузей знань, а й відчуває значення зображеної реальності;

– гіперболізації – збільшується чи зменшується об'єкт пізнання, його окремі частини або якості;

– аглюцінації – студентам пропонується поєднати непоєднувані реальності якості, властивості, частини об'єкта й зобразити, наприклад, гарячий сніг, солодку сіль тощо.

У процесі навчання зв'язок методу з іншими компонентами є зворотним: метод є похідним від цілей, завдань, змісту, форм навчання; водночас він суттєво впливає на можливості їхньої практичної реалізації. Навчання прогресує настільки, наскільки "дозволяють" йому рухатись уперед застосовані методи.

Зважаючи на характер взаємодії рефлективності та комунікативної компетентності, слушно стверджувати, що для формування особистості саме сучасного полівалентного фахівця соціально-психологічний супровід академічних груп у закладі вищої освіти неодмінно має містити заходи, спрямовані на розвиток цих психологічних якостей. Актуалізація когнітивного дисонансу між цінностями навчання у закладі вищої освіти та майбутньої професійної діяльності, у контрольованих умовах соціально-психологічного супроводу навчального процесу, а саме при викладанні соціогуманітарних дисциплін, виступатиме підґрунтям процесу становлення індивідуально-психологічної адаптованості студентів до професійних криз. Елементи кризи можуть актуалізуватись завдяки одночасному впровадженню альтернативних вимог щодо мотивів, умов і способів діяльності; амбівалентних обґрунтувань її сенсу; варіювання статусу учасників тренінгу; уведення елементів змагальності та діяльності в умовах дефіциту часу, інформації та ресурсів [14].

Важливим тут є усвідомлення того, що зусилля у роботі психологічної служби освітнього закладу розподіляються на усіх суб'єктів освітнього середовища. Саме цілісна й врівноважена система стосунків і взаємодій освітнього закладу, його екологічність є підґрунтям ефективного становлення особистості, формування її життєстійкості й соціальної компетентності.

5.2. Соціально-психологічний супровід професійного становлення майбутніх фахівців в умовах пандемії COVID-19

А тепер розглянемо, які є особливості соціально-психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців саме в умовах нинішньої пандемії COVID-19.

Найвідомішими психологічними ознаками карантину як форми ізоляції є смислорна депривація, монотонія, одноманітність інтер'єру приміщення, дозвільний характер, гіподинамія, нудьга, похідними від яких може стати певний душевний дискомфорт і навіть депресія. Стрес, страх, панічні настрої, прояви агресії, які охопили вже мільйони мешканців різних країн світу і України в ситуації пандемії, свідчать про гостру потребу в наданні професійної психологічної допомоги дітям і дорослим. Тому основними завданнями роботи в цих умовах, на думку В. Г. Панка, І. В. Марухіної, Д. Д. Романовської, є: зменшення психоемоційного напруження; підвищення стресостійкості (резильєнтності); профілактика дискримінації і стигматизації інфікованих; формування позитивної життєвої перспективи [15].

Цікаві поради, які можна надати досліджуваній категорії, ми знаходимо у інтернет-посібнику "Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID-19" за науковою редакцією В. Г. Кременя (координатор інтернет-посібника В. В. Рибалка). Там радять таке: "Коли трапляється щось погане, ви відчуваєте слабкість і втрачаєте спокій. Прийміть це, не реагуючи, і спостерігайте, що відбувається. Раптово ви відчуєте потік енергії, який ніколи раніше не відчували" [16].

Щоб знайти спокій, потрібно виробити звичку щодня давати собі відпочинок, споглядати красу, гармонію навколо й у собі. Душевний спокій – це стан гармонії зі світом та із собою. Але насамперед

спокій – це баланс внутрішнього світу. Ви можете цілий день бродити (онлайн) в лісі й відчувати приплив сил. Або провести ранок у віртуальному торговому центрі й відчути себе стомленим. Від усього навколо виходить вібрація: від трави, бетону, пластика. Вібрація бетонних торгових центрів й прокурених барів висмоктує з людини енергію, позбавляє її життєвої сили. У садів і лісів вібрація цілюща – вони відновлюють нашу життєву енергію. Вібрація церков і кафедральних соборів з'єднує людину з духовним світом, насичує духовною силою.

Отже, спокій, молитва, споглядання краси природи, переосмислення цінностей мають стати нашими основними психічними станами під час перебування у психічно напруженому середовищі.

Ще один аспект, пов'язаний з пандемією. Йдеться про інформаційний стрес, який буває двох типів: інформаційна недостатність та інформаційна надмірність.

Обидва типи інформаційного стресу суттєво негативно впливають на психологічне здоров'я людини. У разі інформаційної недостатності особистість нервує, відчуває тривогу, занепокоєння. А при інформаційній надмірності (особливо при надлишковий інформації про жахливі події, впливи, наслідки) людиною оволодіває страх, розум починає сприймати увесь інформаційний потік некритично, увага концентрується навколо "болючої" проблеми, що, безумовно, виснажує психічно, сприяє розвитку хворобливої ригідності (фіксації на проблемі), знижує імунітет.

Отже, під час пандемії слід оптимально користуватися інформаційними ресурсами: черпати інформацію з авторитетних й достовірних джерел і в жодному разі не "накручувати" себе зайвою емоційно-руйнівною інформацією з випусків теленовин або соціальних мереж. Варто не концентрувати увагу саме на коронавірусі, блокуючи свої особистісні ресурси, а слід розширювати свідомість, довільно силою волі перемикаючи негативні думки на інші не менш важливі життєві явища.

У зв'язку з цим варто згадати про розвиток позитивного мислення й саногенних почуттів (здивування, прощення, любові).

Пандемія COVID-19 має істотні негативні соціально-психологічні наслідки. Заходи з протидії пандемії – масковий режим, соціальне дистанціювання, особливості перебування учнів і вчителів у закладі освіти, необхідність самоізоляції інфікованих тощо – можуть негативно впливати на організацію освітнього процесу.

Тому головною метою соціально-психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців в умовах пандемії є допомога суб'єкту (клієнту) повноцінно реалізувати себе у професійній (навчальній) сфері.

Соціально-психологічний супровід професійного становлення майбутніх фахівців в умовах пандемії має здійснюватися відповідно до умов карантину в конкретному закладі освіти. За умови дотримання карантинних заходів зменшується кількість групових занять, а деякі здійснюються онлайн. Індивідуальне консультування та інші індивідуальні форми роботи можуть відбуватися як онлайн, так і у безпосередній взаємодії.

Основними формами та технологіями роботи практичного психолога та соціального педагога з учасниками освітнього процесу можуть бути:

– консультування онлайн (з використанням програм Zoom, Skype, WhatsApp) з метою зниження можливих негативних ефектів (паніка, чутки, агресивні прояви);

– консультування за принципом "телефон довіри" через електронну пошту та оперативна допомога через соціальні мережі;

– діагностика через Інтернет з можливістю збору даних на єдиному ресурсі, наприклад тестування через Google-форми;

– психологічна просвіта та психопрофілактика шляхом створення цікавого відеоконтенту, прямих ефірів, вебінарів тощо;

– психологічна корекція з використанням мобільних онлайн-тренажерів, онлайн-ігор (наприклад, для корекції та розвитку пізнавальних процесів);

– організація у дистанційній формі груп взаємопідтримки для батьків, учнів, педагогів, підвищення стресостійкості в домашніх умовах, підвищення рівня комунікацій у сім'ї [17].

За результатами дослідження особливостей соціально-психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців з урахуванням сучасних тенденцій педагогічної освіти та умов пандемії можна зробити такі висновки і пропозиції:

1. Нові вимоги до професійної підготовки фахівців пов'язані з необхідністю переосмислення цілей освіти в напрямі від парадигми засвоєння знань, умінь і навичок до створення психолого-педагогічних умов для професійного становлення студентів, які забезпечували

б їх готовність до саморозвитку, особистісної й професійної самореалізації в мінливих умовах сьогодення. Викладач зараз повинен враховувати в процесі навчально-професійної діяльності психологічні особливості студентів, рівень розвитку їх пізнавальних здібностей, інтересів, якостей.

2. Нинішнє українське суспільство потребує розвиненої, творчої особистості, яка має високий рівень адаптації і самореалізації, Проєктує своє майбутнє, свій шлях, ставить перед собою чіткі завдання самовиховання, самовдосконалення й самоосвіти. Не треба забувати, що саме креативність є характерною ознакою творчої людини, здатної за власною ініціативою реалізувати свій потенціал, з вибором відповідних способів. Це вимагає враховувати сучасні тенденції педагогічної освіти, зміни соціально-психологічного супроводу навчально-виховного процесу, спрямування його на розвиток креативного середовища в освітній установі. Що, в свою чергу, потребує вивчення методів впровадження гуманістичних підходів виховання у навчальні заклади, виявлення педагогічних умов, які забезпечували б залучення студентів до гуманістичної освіти та виховання, сприяючи формуванню та розвитку його особистості як суб'єкта цих процесів.

3. Особливе місце у соціально-психологічному супроводі професійного становлення майбутніх фахівців повинні займати соціогуманітарні дисципліни. Потрібно досліджувати, як мусить змінюватися вектор такого супроводу, спрямованого на створення креативного середовища освітньої установи. Вченим треба показувати, яке середовище повинне вибудовуватися навколо інтересів учня та виконувати функцію адаптації закладу вищої освіти до індивідуальних особливостей і суб'єктивних потреб студентів. Використовуючи сучасні педагогічні технології при викладанні соціогуманітарних дисциплін, насамперед слід формувати компоненти креативної особистості студента: мотиваційний, інтелектуальний, емоційний та комунікативний. Для їх розвитку потрібно розширяти рольовий простір кожного студента й включати його в різноманітні види діяльності, які забезпечують йому творчу самореалізацію та створюють досвід соціальних відносин.

Підсумовуючи викладене вище, можна стверджувати: в сучасних умовах соціально-економічної кризи і карантинних заходів, пов'язаних з пандемією, істотно зростає роль соціально-психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців, надання соціально-педагогічної і психологічної допомоги всім учасникам освітнього

процесу, збереження їхнього соціального благополуччя і психічного здоров'я та забезпечення реалізації завдань закладів освіти.

4. Основними завданнями соціально-психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців у період пандемії COVID-19 повинні бути: формування конструктивних способів вирішення складних життєвих ситуацій та адаптивних копінг-стратегій у всіх учасників освітнього процесу; стабілізація емоційної сфери особистості, формування позитивної життєвої перспективи; активізація процесів самопізнання, самосприйняття, саморегуляції і самоконтролю, побудова позитивного образу майбутнього; формування психосоціальної стійкості до стресу; профілактика дискримінації і стигматизації людей, які хворіють або перехворіли; надання своєчасної психологічної допомоги жертвам булінгу і цькувань; запобігання емоційному вигоранню у батьків і педагогів; підвищення адаптаційних можливостей учителя до нових умов організації освітнього процесу; здійснення посередництва між закладом освіти, сім'ями та територіальними місцевими громадами щодо вирішення та попередження міжособистісних конфліктів, домашнього насильства.

Список використаних джерел

1. Дистанційна психологічна допомога і підтримка під час пандемії COVID19: матеріали семінару від 05.05.2020 / Інститут соціальної та політичної психології НАПУ України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ispp.org.ua/2020/05/05/distancijna-psixologichna-dopomoga-i-pidtrimka-pid-chas-pandemi%D1%97-covid19-seminar-2/

2. Калениченко Р. А. Вдосконалення технологій соціально-психологічного супроводу навчально-виховного процесу у ВНЗ / Калениченко Р. А. // Соціалізація студентської молоді в процесі професійної підготовки: зб. наук. праць / [Ківенко Н. В., Богдановський І. В., Пилипенко О. І., Стасюк В. В., Тарапатова Н. М., Калениченко Р. А., Пєтухова І. О. та інші]; за заг. ред. Н. В. Ківенко. – Ірпінь: Вид-во Національного університету ДПС України, 2015. – С. 55–65.

3. Тоффлер Е. Шок будущого / Е. Тоффлер. – М.: ООО "Издательство АСТ", 2002. – 557 с.

4. Кремень В. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Кремень. – К.: Грамота, 2005. – 448 с.

5. Андрущенко В. П. Роздуми про освіту: статті, нариси, інтерв'ю / В. П. Андрущенко. – К.: Знання України, 2004. – 804 с.

6. Михальченко М. Україна як нова історична реальність: запасний гравець Європи / М. Михальченко. – Дрогобич: ВФ "Відродження", 2004. – 488 с.

7. Р. А. Калениченко. Місце соціально-психологічного супроводу життєдіяльності студентської молоді в умовах глобальнихих цивілізаційних викликів і загроз. Науковий дискурс підготовки студентської молоді до життя в умовах цивілізаційних викликів і загроз: колективна монографія / Р. А. Калениченко, О. Ф. Деменко; під наук. ред. О. І. Пилипенка. – К.: КиМУ, 2016. –С. 206–221.

8. Психологічне супроводження військовослужбовців в діяльності за екстремальних умов / під науковою редакцією доктора психологічних наук, професора Г. В. Ложкіна. – К.: В/ч А 0515, 2003. – 140 с.

9. Ложкін Г. В. Військова психологія: терміни, поняття, визначення: словник-довідник: навч. посібник / Г. В. Ложкін, С. В. Сьомін, С. В. Пеньковський. – К.: ІЗМН, 1996. – 144 с.

10. Ложкин Г. В. Автоматизация процедуры обследования при использовании 16-PF [Електр. рес.] / Г. В. Ложкин // Психолог. журн. – 1984.– Т. 5. – № 6. – С. 106–110.

11. Зязюн І. А. Освітні парадигми та педагогічні технології у вимірах філософії освіти / І. А. Зязюн // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. (Серія: «Педагогічні науки»). – 2011. – Вип. 1.33. – С. 22–27. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmdup_2011_1.33_

12. Калениченко Р. А. Врахування сучасних тенденцій педагогічної освіти в соціально-психологічному супроводі професійного становлення майбутніх фахівців / Р. А. Калениченко, О. Г. Льовкіна, Г. Ю. Мустафаєв // Вісник НУОУ: збірник наук. праць. – К.: НУОУ, 2019. – Вип. 1 (51). – С. 36–43.

13. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.

14. Власенко Л. В. Соціально-психологічний супровід академічної групи як засіб розвитку культури спілкування студентів: дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Л. В. Власенко; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2005.

15. Сковира О. Соціально-психологічний супровід професійного становлення майбутніх фахівців в умовах пандемії / О. Сковира, Р. Калениченко, М. Берташ // Вісник НУОУ: збірник наук. праць. – К.: НУОУ, 2021. – Вип. 2 (60). – С. 136–142.

16. Панок В. Г. Психологічний супровід освіти в умовах пандемії / В. Г. Панок, І. В. Марухіна, Д. Д. Романовська // Учені НАПН України – українським вчителям: вебконференція, 27 серпня 2020 р. – К.: Вісник НАПН України, 2020. – 2(2). – С. 1–7.

17. Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID-19: інтернет-посібник / за наук. ред. В. Г. Кременя; [координатор інтернет-посібника В. В. Рибалка; колектив авторів]. – Київ: ТОВ "Юрка Любченка", 2020. – 243 с.

18. Калениченко Р. А. Психолого-педагогічний супровід професійного розвитку особистості майбутніх фахівців / Р. А. Калениченко, Г. Ю. Мустафаєв // Підготовка педагогів професійного навчання та психологів у закладах вищої освіти: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. до 25-річчя каф. педагогіки та психології (м. Київ, 6–7 груд. 2018 р.). – Київ : КНЕУ, 2018. – С. 73–79.

19. Калениченко Р. А. Психологічний супровід професійного розвитку майбутніх фахівців / Р. А. Калениченко, Г. Ю. Мустафаєв, Н. П. Пророченко // Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України: зб. матеріалів всеукраїнського круглого столу (Київ, 17 квітня 2018 р.). – К.: КНУБА, 2018. – С. 111–118.

20. Калениченко Р. А. Місце соціально-психологічного супроводу професійного становлення майбутніх спеціалістів серед інноваційних методів та технологій підготовки фахівців / Р. А. Калениченко, О. Г. Льовкіна, Г. Ю. Мустафаєв: збірник тез доповідей ІІ Міжнародної науково-практичної конференції "Інноваційні методи та технології підготовки фахівців соціальної сфери" (16 листопада 2017 року) / МОН України; НАУ. – К., 2017. – С. 45–49.

21. Калениченко Р. А. Особливості соціально-психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців / Р. А. Калениченко, Г. Ю. Мустафаєв// Вісник НУОУ: збірник наук. праць. – К.: НУОУ, 2016. – Вип. 1 (47). – С. 46–51.

22. Калениченко Р. А. Особливості психолого-педагогічного супроводу навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах / Р. А. Калениченко, М. В. Руденко // Актуальні проблеми психологічної допомоги, соціальної та медико-психологічної реабілітації учасників антитерористичної операції: матеріали Міжвідомчої науково-практичної конференції (3 червня 2015 року, Київ). – К.: НУОУ ім. Івана Черняховського, 2015. – С. 123–126.

23. Калениченко Р. А. Особливості соціально-психологічного супроводу ресоціалізації неповнолітніх засуджених дівчат засобами естетичного впливу / Р. А. Калениченко, М. В. Руденко // Юридична психологія в Україні: здобутки та перспективи: матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 24 квіт. 2015 р.). – К.: Нац. акад. внутр. справ, 2015. – С. 115–117.

РОЗДІЛ 6
ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Сучасна особистість перебуває у стані перманентної адаптації до трансформаційних змін суспільства, інформаційного навантаження, дистанційних умов роботи та навчання. Все це впливає на якість особистого і професійного життя людини, її психоемоційне здоров'я. Особливо вразливими верствами в контексті збереження та відновлення емоційного благополуччя є особистість, що формується, а саме: підлітки, юнаки, молодь. Саме вони одними з перших відчули на собі спонтанний перехід на нову, дистанційну форму провідної діяльності – навчання – у той період, коли суспільство ще не було готовим до цього [14]. Тривога батьків, карантинні обмеження, ізоляція від значущих однолітків однозначно вплинули на психоемоційну сферу молоді [13]. У зв'язку з цим набуває актуальності психологічна просвіта населення задля збереження та відновлення психічного здоров'я, розвитку необхідних копінг-стратегій, резільєнтності та емоційного інтелекту.

У цьому розділі розкриємо теоретичні засади феномену "емоційний інтелект", його структурні компоненти, проаналізуємо особливості формування емоційної компетентності на різних вікових етапах, визначимо чинники, що впливають на формування емоційного інтелекту. Представимо діагностичні методики, спрямовані на діагностику емоційного інтелекту, технології його розвитку.

6.1. Феномен "емоційного інтелекту"

Емоційний інтелект входить у топ-10 компетенцій, які варто опанувати людині задля того, щоб бути успішною у особистісному та професійному житті. Вплив емоцій на якість життя людини неможливо переоцінити. Ще у 1974 році було зроблено важливе відкриття, яким психолог Р. Адер експериментально довів наявність взаємозв'язку між нервовою та імунною системами, які пов'язують розум, тіло, емоції через біологічні провідні шляхи. До того часу медики, біологи були переконані,

що головний мозок та імунна система являють собою окремі системи і не впливають на якість роботи одна одної. У ході дослідження було також встановлено, що найдієвішими у головному мозку та імунній системі є хімічні меседжери, що керують емоціями, які, у свою чергу, мають надзвичайно потужний вплив на автономну нервову систему, яка регулює все: від кількості виробленого інсуліну до рівня кров'яного тиску.

Наприкінці XX століття представники організацій і бізнес-структур також звернули увагу на те, що для успішної кар'єри недостатньо мати диплом про закінчення закладу вищої освіти, володіти високим інтелектом і бути фахівцем у обраній галузі: необхідна певна здатність, пов'язана з почуттями та емоціями людини, яка отримала назву емоційний інтелект (emotional intelligence) як сукупність ментальних здібностей особистості, які забезпечують усвідомлення та розуміння власних емоцій і емоцій оточуючих. У сфері бізнесу, зокрема в галузі управління та розвитку персоналу, емоційний інтелект відзначається як "новаторська ідея, що руйнує стереотипи".

На сьогодні провідні бізнес-компанії світу розглядають прийом на роботу, підвищення кваліфікації та розвиток співробітників крізь призму емоційного інтелекту. Так, фахівці компанії Джонсон і Джонсон з'ясували, що співробітники, які мають високий лідерський потенціал мають вищу компетенцію в контексті емоційного інтелекту.

Коли йдеться про те, щоб обрати серед претендентів на заміщення вакантної посади, що мають однаковий рівень інтелектуального розвитку, потенційно сильнішого лідера, перевага надається EI: проте подібних досліджень недостатньо, на наш погляд, їх варто віднести до перспектив майбутніх наукових досліджень.

Вивчаючи проблему формування емоційного інтелекту, вченими було встановлено, що вперше досвід емоційного навчання відбувається у сім'ї, де формується первинне ставлення до себе, відбуваються спостереження за тим, як дорослі реагують на переживання, відшліфовуються навички сприйняття власних почуттів, обираються відповідні способи реагування. Емоційне навчання передусім здійснюється на основі того, що говорять своїй дитині батьки, проте значний вплив здійснюють на формування емоційного інтелекту також моделі, які застосовують батьки для того, щоб упоратися з власними почуттями. Дослідження підтверджують той факт, що ставлення батьків до дітей суттєво впливає на їх емоційне життя: подружжя, чия емоційна компетентність є сформованою, успішно допомагають дітям навчитися регулювати власні емоційні коливання.

До поширених емоційно деструктивних форм батьківської поведінки, які ускладнюють формування емоційного інтелекту у дітей, належить:

– повне ігнорування почуттів (коли батьки вважають дитячі почуття не вартими уваги);

– пасивна позиція (батьки помічають, що відчуває дитина, проте вважають, що впоратися із власними емоціями – справа самої дитини);

– принизлива байдужість, яка демонструє неповагу до почуттів дитини (батьки не схвалюють поведінки власних дітей, суворі у критиці чи покараннях).

Емоційно обізнані батьки, помітивши, що їхня дитина засмучена, роз'яснюють їй, що таке емоція смутку, вчать, як із нею можна впоратися; доволі уважні до переживань дітей, допомагають у пошуку відповідних ситуації способів емоційного реагування.

У емоційно компетентних батьків діти краще ладнають із ними, уміють управляти власними емоціями, менш напружені, адже рівень викиду гормонів стресу у такому випадку значно нижчий. Щодо соціальної сфери, варто зазначити, що діти емоційно компетентних батьків популярніші серед однолітків, мають менше проблем із поведінкою, краще зосереджуються на виконанні завдань, тому, як наслідок, більш успішні у навчанні.

6.2. Компоненти емоційного інтелекту

На думку Д. Гоулмана, поняття емоційний інтелект (EI) включає в себе п'ять основних компонентів: самоусвідомлення, саморегуляцію, мотивацію, емпатію, соціальні навички. Розглянемо і проаналізуємо кожен компонент окремо.

Самоусвідомлення – здатність людини правильно розуміти власні емоції, почуття, мотивацію, оцінювати сильні та слабкі сторони, визначати цілі і життєві цінності. У науковій літературі можна зустріти терміни "метапізнання" для визначення усвідомлення людиною власних когнітивних процесів і "метанастрій" – позначення усвідомлення власних емоцій.

Здатність орієнтуватися у власних емоціях – основна емоційна здатність, на базі якої формуються такі компоненти: саморегуляція,

мотивація, емпатія, соціальні навички. Дослідник Д. Маєр виділив типологію людей відповідно до поведінкових реакцій. Так, *самосвідомі* – чітко розуміють емоційну складову, особливості характеру, межі власного особистого простору; самоусвідомлення їм допомагає керувати емоціями. *Поглинені емоціями* зазвичай відчувають, що емоції переповнюють їх, проте не можуть цьому опиратися: їх неможливо назвати емоційно стійкими. *Смиренні* мають чітке уявлення про те, що відчувають, сприймають власний настрій як дещо неминуче, що неможна змінити: така модель емоційної поведінки повсякчас призводить до тривожних чи депресивних станів.

Нездатність особистості визначити емоції позначають терміном "алекситимія" (П. Сіфнеос, 1972). Серед клінічних ознак алекситимії виділяють труднощі в описі почуттів та обмеження словникового запасу для позначення чи маркування емоцій. Таким людям складно також проводити межу між емоційними і тілесними відчуттями, зрозуміти і особливо висловити, що саме відчувають у певний момент. Їм бракує основної здатності емоційного інтелекту – самоусвідомлення. Коли хтось або щось викликає у них сильні почуття, цей досвід настільки пригнічує алекситиміків, що вони уникають подібного досвіду. Таке базове нерозуміння власних емоцій змушує скаржитися на певні незрозумілі проблеми зі здоров'ям, коли справжніми причинами симптомів стає емоційне збудження. Причиною алекситимії, на думку дослідника П. Сіфнеоса, є збій роботи системи нервових зв'язків між лімбічною системою і неокортексом, зокрема центром, що відповідає за мову.

Недостатнє усвідомлення почуттів може стати руйнівним, коли доводиться приймати рішення, від яких залежить подальше життя: вибір партнера, професії, адже є низка сфер, у яких логіка не може допомогти прийняти рішення правильно.

За версією П. Екмана, американського фахівця в галузі емоцій, людина має 7 базових емоцій: гнів (злість), печаль (сум), презирство, відразу, страх, подив, радість. Вони змішуються у коктейлі і утворюють базис автоматичних реакцій. При цьому декілька емоцій є домінуючими і важливо відслідкувати, які саме.

Для діагностики емоційного інтелекту через категорію "емоційне самоусвідомлення" у психологічній практиці застосовують методику, розроблену О. І. Власовою "Емоційне самоусвідомлення" [2]: за основу методики взято англомовні матеріали авторів-засновників

теорії ЕІ (Р. Бар-Она, П. Саловейя та Дж. Д. Мейера) і тест емоційної компетентності І. М. Юсупова, Г.В. Юсупової [21].

Загальновідомо, що існують два рівні емоцій: свідомий і несвідомий. Емоція стає усвідомленою, коли фронтальна кора головного мозку фіксує її як таку. Щойно реакція стає зафіксованою в корі головного мозку, людина здатна сприймати світ по-іншому: більш спокійно, виважено, об'єктивно.

Щоб розпочати процес рефлексії емоційного самоусвідомлення, варто відповісти на 3 питання: "Яку емоцію я відчуваю наразі?", "Дана емоція корисна для мене?", "Як часто упродовж дня я відчуваю її?".

Щоденні систематичні вправи сприятимуть запуску процесу емоційного самоусвідомлення, самоаналізу. Таким чином, емоційно самоусвідомлення є необхідною умовою наступного рівня емоційного інтелекту – саморегуляції.

Саморегуляція – здатність контролювати власні емоції і стримувати імпульси. Досить часто ми не можемо впоратися з емоціями, які асоціативно можна порівняти з тигром, який вирвався на волю: він некерований і може завдати шкоди оточуючим. Самовладання або прагнення, щоб емоції відповідали обставинам, вважалося найвищою чеснотою людини іще з античних часів.

Коли емоції занадто приглушені, виникає відчуття пригніченості і відстороненості, коли вони виходять з-під контролю, є занадто сильними – виникає депресія, тривога, гнів або крайнє збудження. Насправді контроль над емоціями є запорукою емоційного благополуччя, гарного самопочуття людини. Для того щоб цього досягти, не варто уникати неприємних емоцій: необхідно слідкувати, щоб негативні емоції не залишалися без контролю, не псували загального настрою. За результатами досліджень, у більшості людей спалахи сильних емоцій трапляються зрідка. Управління емоціями – повсякденна робота, життєво важлива навичка, яку варто опанувати для того, щоб покращити якість власного життя. Емоційно здорові діти навчаються заспокоювати себе, повторюючи дії авторитетних дорослих, це дозволяє їм бути менш вразливими і протистояти емоційним сплескам.

Головний мозок побудований так, що найчастіше людина нездатна контролювати: *час*, *знак* (якими будуть ці емоції) та *інтенсивність* емоцій. Коли емоції занадто сильні, перетинаючи певну часову межу, вони переходять у крайні форми: неконтрольований гнів (лють), хронічну тривогу, депресію.

З усіх почуттів найскладніше приборкати лють і гнів: саме вони найскладніше піддаються контролю. В основі гніву лежить інстинкт самозбереження, за яким криється відповідна фізіологічна реакція: “бий або тікай”, тож запускає механізм гніву відчуття небезпеки, причому сигналом може стати не тільки пряма фізична загроза, але і ймовірна, символічна, яка вражає самооцінку особистості, почуття її гідності тощо. Такі переживання активують лімбічну систему, відбувається викид катехоламіну (гормону, що забезпечує швидкий приплив енергії), тіло готується до боротьби або відступу: залежно від того, як мозок співвідносить власні сили з силами опонента.

Варто наголосити, що люди стають більш чутливими до гніву, якщо до цього вже були незадоволені або роздратовані. Усім нам відомий факт швидкого роздратування вдома у родинному колі наприкінці напруженого робочого дня. Коли ми знервовані і щось запускає механізм емоційного “піратства” (Д. Гоулман, 2018), наступна емоція стає надзвичайно сильною і кожна нова думка чи відчуття, що провокують гнів, стають причиною викиду катехоламіну, причому наступна хвиля гніву накладається на попередню: внаслідок цього швидко підвищується рівень фізіологічного збудження. У такому стані люди не чують аргументів, не аналізують і не передбачають можливих наслідків, їхні думки сконцентровані навколо помсти, удару у відповідь.

Потік гнівних думок, які підживлюють лють, може стати одним із потужних засобів боротьби з гнівом за умови руйнації непохитної впевненості, яка його підсилює. Іншими словами, чим довше людина обмірковує те, що її обурило, тим більшу кількість виправдань на користь гніву вона знайде, проте погляд на ситуацію під іншим кутом знижує інтенсивність цієї деструктивної емоції. Також позитивне трактування ситуації визначають як дієвий спосіб зниження інтенсивності гніву.

Проаналізувавши психофізіологію люті, усвідомлюємо технології її подолання. Перша технологія полягає у тому, щоб усвідомити, визнати думки, які викликають спалах гніву, і проаналізувати їх критично, з позиції об’єктивності, істинності: це важливий і дієвий метод, оскільки саме ці первісні автоматичні судження сигналізують про небезпеку, заохочують перші спалахи гніву, стають підґрунтям для наступних думок і поведінкових реакцій. Отже, чим раніше зупинити цикл розвитку гніву, тим краще. Одним із прикладів роботи психолога із клієнтами у

розгніваному стані є техніка, коли людей просять занотовувати цинічні або неприязні думки, як тільки вони починають усвідомлюватися, і зупиняти їх (техніка "Стоп"). Надалі пропонується усвідомлено змінювати автоматичні думки більш об'єктивними (техніка "АВС-модель").

Крім представлених вище технологій опанування гніву, доцільно розглянути й інші, не менш дієві: подоланню гніву сприяє співчуття, емпатія, альтруїзм, допомога тим, хто її потребує. Людині, що розлючена, важливо змінити оточення і побути в такому, яке не провокує спалахів гніву. Дієвим способом зміни настрою також є: розваги, активний відпочинок, глибоке дихання, м'язова релаксація. Вони змінюють фізіологічний стан організму, чергують стани збудження (активності) і гальмування (спокою).

Розглянемо дієві техніки, зокрема управління емоціями через тіло. До них традиційно відносять дихальні і тілесні практики.

"Дихання за квадратом" передбачає повільний видих, рахуючи про себе до чотирьох, паузу на чотири рахунки, вдих на чотири рахунки, наступну паузу також на чотири рахунки. Дихання за цією схемою буде ефективним за умови тривалості 2–3 хвилини.

"Дихання із когнітивним навантаженням" містить протяжний вдих – видих і певне розумове навантаження, наприклад, зворотний рахунок, або ж числа кратні трьом, або слова на певний звук тощо.

"Дихання за системою О. Стрельнікової" складається із нескладних динамічних вправ, регулярне виконання яких забезпечує покращення нервово-психічного стану особистості [4].

Оскільки емоційний стан тісно корелюється із тілом, для розслаблення м'язового "панциру" пропонуємо застосовувати: практики саморегуляції Пітера Левіна та методику "Ключ" Хасая Алієва [8].

Техніку "М'язова розрядка" доцільно застосовувати у моменти злості. Один зі способів – стиснути кулак з усієї сили і тримати його так до тих пір, поки пальці не почнуть розслаблятися самі. Техніка приваблива тим, що її можна застосовувати у будь-якому місці.

Крім тілесних практик, можна керувати емоціями на ріні свідомості: у момент великої емоційної напруженості доречно взяти *паузу* у прямому сенсі. Тут можуть допомогти фрази: "поговоримо про це пізніше", "я подумаю", "давайте перенесемо розмову". Таким чином вдається зануритися у стан усвідомленості, заспокоїтися, пропрацювати емоції і прийняти виважене рішення.

Ефективною стратегією взаємодії з розгніваною людиною є така: відвернути увагу розлюченої людини → по-справжньому перейнятися її почуттями → прийняти її точку зору → запропонувати зосередитися на альтернативній можливості, яка зможе налаштувати її на прийнятний діапазон почуттів.

Проте жоден спосіб не спрацює, якщо людина раз у раз повертатиметься до думок, що провокують гнів.

Тривога – емоційний стан, що виникає в ситуаціях невизначеної небезпеки, в очікуванні несприятливого розвитку подій. На відміну від страху як реакції на конкретну загрозу, тривога являє собою генералізований, дифузний або неопредмечений страх. В основі тривоги лежить настороженість через потенційну небезпеку, яка, без сумніву, відіграла важливу роль із точки зору виживання в ході еволюції. Тривога, що виникає, фіксує увагу на безпосередній загрозі, змушує мозок обумовлювати способи її подолання. Проблеми зазвичай виникають у зв'язку з хронічним хвилюванням, яке систематично повторюється і не наближає людину до позитивного розв'язання проблеми.

З метою зниження тривоги, на наш погляд, варто якісно розпланувати той час, який раніше відводився на навчання, роботу тощо. Розуміння того, чим буде наповнений наступний день, значно знижує рівень особистісної тривоги.

Також суттєво сприяють зниженню тривоги арттерапевтичні техніки, зокрема: "Малювання по-мокрому", "Дефрагментація травми" (А. Старовойтов), "Образ-Я", "Автопортрет", "Рольова карта у вигляді лоскутної ковдри", "Картина світу", "Моя тривога і життя без неї", "Що допомагає мені у складних ситуаціях", "Акватіпія", "Пейзажі емоційного стану" [12].

Оскільки будь-які невідредаговані емоції залишаються у тілі, практика терапевтичної допомоги фокусується на роботі з ним. До спеціальних прийомів, які підсилюють терапевтичний ефект, відносимо техніку "Ву" (П. Левін), візуалізації, біосугестивну терапію (О. Стражний). Остання доволі позитивно зарекомендувала себе для корекції психосоматичних розладів, залежностей, подолання психологічних наслідків коронавірусної інфекції. Метод біосугестивної терапії включає в себе поєднання прийомів вербального і невербального навіювань у стані легкого трансу. Префікс "біо" означає, що застосовується не лише сугестія, але й інші фактори (контакт долоні, відповідна постава голосу, індукція тощо).

Поряд із вищеназваними техніками доцільно застосовувати модель BASIC Ph (М. Лахад), яка дозволяє клієнту екологічно нагадати про особистісні ресурси (віра, емоції, спілкування, творчість, когніції, фізична активність) і, як наслідок, знизити рівень особистісної тривоги і стресу. Проте найкраще себе зарекомендували у роботі з тривогою, депресією техніки когнітивно-поведінкової терапії, зокрема: "Сократівський діалог", "Декатастрофізація", "Когнітивна реатрибуція", "Перевірка гіпотези" [12].

Самостійно зменшити рівень тривоги можна на основі застосування таких прийомів, як: вживання у стресовій ситуації води, їжі; переключення внутрішньої уваги на зовнішні предмети (рахування у зворотному порядку тощо); дихальні практики; йога тощо [6].

Депресія – афективний стан, що характеризується негативним емоційним фоном, зміною мотиваційної сфери, когнітивних уявлень і загальної пасивності поведінки. Суб'єктивно людина у стані депресії відчуває важкі, болючі емоції і переживання – пригніченість, розпач. Потяги, мотиви, вольова активність суттєво знижені. Характерними є думки про власну відповідальність за різноманітні неприємні, важкі події, що відбулися у житті людини або її близьких. Самооцінка знижується, викривленим виявляється сприйняття часу, об'єктивної дійсності [6]. У людини у стані депресії змінюється перебіг інтелектуальної діяльності: спостерігається втрата орієнтації, неуважність, провали в пам'яті, на більш пізніх стадіях – сплутаність свідомості. Депресія виявляється також на фізичному рівні і проявляється через: безсоння, апатію, зникнення відчуття задоволеності їжею і всім тим, що раніше належало до сфери чуттєвого досвіду людини. Коли людина перебуває у стані депресії, її життя ніби паралізоване: жодних починань. Украй неефективним методом подолання депресії є усамітнення, яке в кінцевому випадку лише додає до смутку відчуття самотності та ізольованості.

Експериментально доведено, що депресія погіршує перебіг будь-якої хвороби, ускладнює процес одужання, є одним із найточніших прогностичних факторів летального результату хвороби.

Якщо говорити про подолання легкої депресії, то ефективною є когнітивна терапія (зокрема, техніка "Когнітивного реконструювання"), яка включає дві стратегії: одна полягає у тому, що ми вчимося ставити під сумнів думки, навколо яких обертаються роздуми особистості у стані депресії; друга передбачає цілеспрямоване планування

приємних подій, які можуть відволікти. Однією з причин того, чому відволікання працює насправді, є те, що депресивні думки носять автоматичний характер: щойно хвиля негативних автоматичних думок з'являється, починає надалі як магніт притягувати наступні думки. Також до методів саморегуляції депресивного стану відносять створення ситуацій маленького тріумфу.

Сукупність доказів негативного впливу гніву, тривоги, депресії на здоров'я людини є досить переконливим: ставши хронічними, вони підсилюють сприйнятливість людини до різних хвороб. Однак якщо негативні емоції шкодять здоров'ю, позитивний емоційний спектр його змінює на краще і тонізує. Переваги позитивних емоцій експериментально не доведені, проте вони точно позитивно впливають на перебіг захворювання.

Навчання людей кращому керуванню власними негативними емоціями є однією з форм профілактики хвороб. Засвоєння основних навичок емоційного інтелекту має розпочатися у дошкільному віці, щоб закласти підвалини до формування навичок, якими людина буде керуватися упродовж життя; також важливо навчити керувати емоціями людей, які досягли пенсійного віку, перебувають у ситуаціях професійної подальшої невизначеності та вразливі категорії населення (наприклад, матері, що наодинці виховують дітей), щоб їхня емоційна обізнаність дозволила надалі жити повноцінним життям.

Отже, саморегуляція – здатність контролювати власні емоції і стримувати імпульси.

Наступною складовою емоційного інтелекту є *мотивація* як система спонукань, які зумовлюють активність людини і визначають її спрямованість, здатність прагнути до мети заради її досягнення. Хоча мотивація є відносно стійкою системою домінуючих мотивів діяльності і поведінки, вона не є сталою впродовж життя. На різних вікових етапах мотивація має певні особливості, пов'язані зі зміною провідних видів діяльності, соціальної ситуації, умов життя, планів людини.

Залежно від джерела спонукання до дії виділяють внутрішню та зовнішню мотивації. У випадку *внутрішньої мотивації* відсутні зв'язки між активною діяльністю людини і будь-якими зовнішніми обставинами: мотивом виступають цінності, переконання, думки, емоції і почуття. *Зовнішня мотивація* виникає тоді, коли до певних дій людину підштовхують обставини, і якщо їх виключити, то активність може знизитися або припинитися.

Внутрішня мотивація завжди пов'язана із задоволенням. У такому випадку для людини сам результат виступає як винагорода. За наявності такого різновиду мотивації людина легко підтримує високий рівень концентрації під час виконання поставленого завдання, що виключає ризики випадкових помилок; виконує поставлені завдання максимально чітко і якісно, без зайвої виснажливої напруженості. Зовнішня мотивація зазвичай асоціюється із матеріальною або моральною винагородою. Оптимально, коли внутрішні і зовнішні чинники мотивації перебувають у рівновазі: у такому випадку ймовірність стати успішною людиною збільшується в рази.

У науковій літературі визначають мотивацію досягнення та уникнення невдач. *Мотивація досягнення* – різновид мотивації діяльності, яка зумовлена стійким прагненням людини до досягнення успіху. Ситуації, у яких виникає прагнення людини до успіху, доволі розповсюджені у ігровій, навчальній, спортивній, професійній та інших різновидах діяльності. Вони створюють потребу, що виражена двома протилежними тенденціями: прагненням досягти успіху і уникнути невдачі під час виконання професійного завдання. Прагнення успіху активізує ініціативу людини і спонукає до зваженого ризику. Спроба уникнути невдачі породжує тактику запобігання ймовірному неуспіху і виявляється через: відсутність ініціативи, ризику при виконанні діяльності, вибору таких форм поведінки, які б завдавали мінімальної шкоди у випадку неуспіху. Дослідник Д. К. Мак-Клелланд дійшов висновку, що передумови поведінки, спрямовані на досягнення успіху чи уникнення невдачі, формуються в період від 3 до 13 років під впливом батьків, навколишнього середовища. На формування високої мотивації досягнення впливає поєднання ненав'язливої емоційної включеності батьків у життя дитини у поєднанні з високим спонукальним впливом середовища [15].

Мотивація досягнення виконує низку істотних функцій:

– пізнавальну (прагнення до набуття необхідних знань із метою подальшого їх застосування в життєдіяльності);

– емоційну (відображення впливу емоцій на діяльність людини);

– інтегративну (відображення системи самооцінок діяльності і досягнутого результату). Прогнозувати успіхи діяльності можна за загальною формулою:

УСПІХ = Здібності +Мотивація досягнення + Ситуація [10]

На думку Д. Гоулмана, досягнення залежать не тільки від здібностей, а і від уміння переживати поразки. Уміння ввічливо приймати відмову відіграє надзвичайно важливу роль у різних сферах життя. Отримане "ні" можна трактувати як безумовний особистий програш або ж як необхідність змінити свій підхід, щоб у подальшому отримати омріяне "так", вбачаючи причину відмови не в собі, а в конкретній ситуації [3].

Людина досягає успіху виключно тоді, коли чітко бачить, куди треба йти і розуміє, що відбувається довкола. Той, хто не знає власного емоційного світу, йде по життю ніби із заплющеними очима. Серцем емоційного інтелекту є мотивація. Правило просте: якщо не знаєш сам, чого прагнеш, не переконаєш, не вмотивуєш іншого.

Мотивація – це внутрішній мотор, який змушує рухатися вперед, повсякчас залишати зону комфорту. Людину не можна мотивувати ззовні: можна лише створити умови, в яких мотиваційні мотори запрацюють.

Визначити істинність власних мотивів можна за допомогою нині популярної техніки С. Тойоди "П'ять чому": у всіх незрозумілих для себе ситуаціях цей метод дозволяє отримати глибинну відповідь щодо справжньої мотивації особистості. Наприклад: "Хочу придбати шубу". "Чому?" – перше питання. Відповідь: "Тому що хочу всіх здивувати". "Чому ти хочеш усіх здивувати?" – друге питання. Відповідь: "Тому що хочу, щоб на мене звернули всі увагу". "Чому ти хочеш, щоб на тебе всі звернули увагу?" – третє питання. Відповідь: "Тому що почуваю себе невпевнено". "Чому ти почуваєш себе невпевнено?" – четверте питання. Відповідь: "Тому що не можу реалізуватися". "Чому ти не можеш реалізуватися?" – п'яте питання. Відповідь: "Тому що займаюся тим, що мені не подобається". "До чого ж тоді тут шуба?", коли справжня актуальна мотивація особистості на цей момент – зміна справи життя на користь того, що приносить задоволення і є дійсно важливим для самоповаги, саморозвитку.

Наступним елементом емоційного інтелекту є *емпатія* як розуміння іншої людини через емоційне проникнення в її внутрішній світ, її почуття і думки; це – співпереживання, співчуття. Термін емпатія було введено у наукову літературу Е. Тітченером. Розрізняють два різновиди емпатії: співпереживання як переживання суб'єктом саме таких емоцій і почуттів, які має партнер по взаємодії; співчуття як переживання інших почуттів. Співчуття спонукає до надання допомоги іншим [15].

Виділяють 3 рівні емпатії: розуміння точки зору інших; визначення емоції, яку відчуває співрозмовник; добір доречної емоційної реакції. Нормальна емпатійність допомагає визначити, наскільки співрозмовник спокійний чи напружений, м'який чи суворий, впевнений чи невпевнений, відвертий чи закритий для ефективного спілкування. Це уміння помічати і правильно оцінювати емоції оточуючих.

Яскравим прикладом емпатії можна вважати забіг на 100-метрову дистанцію на параолімпійських іграх. На старті бігової доріжки стояло 9 учасників із обмеженими можливостями. Пролунав вистріл, почався забіг, проте коли учасники подолали третину дистанції, один із них упав і боляче забився. Від болю і розпачу він заплакав. Почувши це, решта 8 учасників зупинилися і повернулися назад, дівчина із синдромом Дауна присіла, обняла і запитала: "Тепер тобі краще?" Потім усі разом пішли до фінішу пліч-о-пліч. Трибуна аплодувала стоячи.

В основі емпатії лежить зв'язок мигдалеподібного тіла з асоціативною ділянкою зорової кори головного мозку. Підтвердженням цього є дослідження, в якому мавпам, що живуть у природних умовах, перерізали нервові зв'язки, що передають сигнали від мигдалеподібного тіла до кори головного мозку. Коли цих мавп випустили у зграю, вони були здатні впоратися зі звичними для них завданнями, проте не могли емоційно реагувати на родичів. Навіть коли інша мавпа наближалася до них, маючи дружні наміри, вони тікали і, врешті-решт, починали жити усамітнено. Також емпатія ґрунтується на самосвідомості: чим глибше людина усвідомлює власні почуття, емоційний фон, тим краще вона розрізняє емоції інших. Уміння визначити, що відчувають інші, близькі нам люди, виявляється в багатьох сферах життя: від бізнесу та менеджменту до особистісних стосунків.

Ключем інтуїтивного розпізнавання емоцій є здатність невербального розшифровування інформації (інтонація, тембр, жести, міміка, пантоміміка тощо). Р. Розельталь розробив тест на визначення емпатії, що складається із серії відеозаписів, на яких представлено різні почуття: від огиди до материнської любові. Здатність зчитувати почуття на основі невербальних сигналів має багато переваг, зокрема покращується емоційна та соціальна адаптація: людина навчається знаходити спільну мову з оточуючими, зростає її популярність та затребуваність. Варто відмітити також гендерний аспект емпатії: жінки її

проявляють значно частіше, ніж чоловіки. Щодо кореляції з рівнем IQ, то вона відсутня: емпатія не залежить від рівня розвитку інтелекту.

Фахівці з вікової психології встановили, що новонароджені здатні відчувати занепокоєння. Уже через декілька місяців після народження немовлята реагують на хвилювання людей навколо так, ніби щось порушує їх спокій: плачуть, коли інша дитина плаче поруч. У віці одного року дитина починає усвідомлювати, що страждає не вона, проте ще не розуміє, як ставитися до страждань інших людей.

За теорією Е. Тітченера, емпатія бере свій початок від фізичної імітації страждань іншої людини і згодом породжує подібний емоційний стан у того, хто його імітує. Така здатність формується приблизно у два з половиною роки і має назву *моторна мімікрія*.

Рівень прояву емпатії пов'язаний з тим, як саме батьки виховують дітей: більшу емпатію проявляють діти із сімей, де батьки наголошують на емоційних реакціях, які викликає у них поведінка інших. Емпатія формується також через спостереження за тим, як люди довкола реагують на страждання інших: наслідуючи те, що бачать, діти виробляють власний набір емпатійних реакцій, особливо таких, які дозволяють розрадити засмучену людину. Ознаки емпатії проявляються у дітей приблизно у віці двох років.

Перші три-чотири роки життя визначаються у віковій психології як період, упродовж якого мозок дитини росте і досягає двох третин дорослого розміру. У ході розвитку мозок ускладнюєтья, тому саме в цей період засвоєння основних знань емоційного навчання відбувається набагато легше порівняно зі старшим віком.

Найважливішим аспектом формування емпатії у сім'ї є взаємодія з батьками: коли дитині демонструють, що її емоції помітили, їх приймають і поділяють, у неї з'являється відчуття "розділеності" емоцій. Цей процес має назву "налаштування". Повторюваність налаштування формує емоційні очікування, закладені в дитинстві, емоційні очікування впливають на подальші стосунки. У випадку відсутності налаштування, якщо батьки не проявляють емпатію щодо певних емоцій дитини, наприклад радості, дитина згодом почне уникати виявів цих емоцій, і з часом їх діапазон може взагалі зникнути з емоційної палітри. Крім того, може розвинутися схильність демонструвати виключно негативні емоції. Також відсутність налаштованості в дитинстві може вплинути на емоційне здоров'я. Дослідження, які проводилися над злочинцями, виявили той факт, що більшість з них

зростали в сирітських притулках або їхнє життя минало в атмосфері емоційної байдужості. Крім емоційної відчуженості, існує інша крайність: інтенсивне тривале емоційне насилля. Діти, які йому піддаються, можуть стати занадто чутливими до емоцій інших. Така патологічна зосередженість на почуттях інших людей формує схильність до неконтрольованих і різких емоційних коливань.

Негативний вплив на мозкові центри, які контролюють процес навчання, може мати сильний стрес, завдаючи шкоди розумовим здібностям дитини. У випадку коли дитина пережила сильне емоційне потрясіння, їй необхідно багато разів програти травмуючу ситуацію, здійснюючи той самий одноманітний ритуал. Оскільки одним зі способів спонтанного емоційного зцілення у дітей є ігри, таке дещо стереотипне програвання події дозволяє заново пережити і прожити її. З одного боку, спогад повторюється в ситуації, яка уже не викликає такої тривоги; дитина позбавляється від інтенсивних почуттів, відпрацьовує набір емоційних реакцій, які уже не асоціюються з травмою. З іншого – вона подумки вчиться скеровувати трагедію в інше, оптимістичне русло і, відповідно, розширює спектр емоційного відреагування.

Іншим способом впоратися з травматичною подією є мистецтво (метафори, казки, міфи, малюнки), адже воно само по собі є засобом вираження підсвідомої психічної реальності.

Надалі емоційний досвід, отриманий у сім'ї, розширюється завдяки входженню до різноманітних соціальних груп: більшість дітей віком від 5 років відвідують дошкільні заклади, розвивальні центри, гуртки й одразу зустрічаються з оцінкою власної поведінки з боку авторитетних дорослих, однолітків. "Нова" оцінка може відрізнятися від звичної, тому викликає появу різноманітних емоційних реакцій. Причини незадовільної поведінки дітей зазвичай криються у тому, що дошкільнята ще не навчилася контролювати або у екологічним способом демонструвати негативні емоції (злість, образу, страх) і не здатні відчути ті емоції, на які від них чекають (сором, гордість, співчуття) авторитетні дорослі. Це не означає, що в ранньому віці дитина не відчувала і не переживала такі емоції. Навпаки, теплий емоційний контакт із значущим дорослим є обов'язковою умовою нормального психофізичного розвитку. Під час переходу від предметної діяльності до ігрової, яка потребує оцінки не лише предметного оточення, а й поведінки дорослого як взірця для наслідування, уявлення себе в певній ролі обов'язково включає емоційну оцінку. Без неї неможливо

проявити уподобання, розвинути інтерес та обрати серед можливих моделей поведінки найбільш ефективну.

Передумовами розвитку емоційного інтелекту у дітей дошкільного віку є розвиток емоційної експресії – одного із базових аспектів людської природи, що забезпечує вербальну і невербальну комунікації як засіб, що дозволяє у безпечний спосіб демонструвати актуальний емоційний стан. Розвитку емоційної експресії доцільно приділяти увагу, починаючи з дошкільного віку, коли відбувається формування моделей соціальної поведінки у сім'ї та у дошкільному закладі освіти. У зв'язку з цим у закладах дошкільної освіти набувають поширення програми спеціальних розвивальних занять, зокрема театротерапії, яка є зручним засобом емоційного розвитку дітей через створення організованих умов для формування адекватної емоційної поведінки, демонстрації та усвідомлення спектру емоцій, вирішення особистісних емоційних проблем дитини.

Усвідомлюючи актуальність розвитку емоційної експресії у дітей дошкільного віку, проаналізуємо чинники, що створюють передумови прояву емоційної експресії. По-перше, як уже зазначалося, це приклад значущих дорослих і вміння проговорювати ними власні емоції у формі "Я-повідомлення". По-друге, цілеспрямоване навчання дошкільнят навичкам прояву емоцій. Для формування експресії в дитячому навчальному закладі доцільно використовувати елементи театротерапії, включати їх до програми психологічної корекції та розвитку емоційного інтелекту.

Метод театральної терапії ефективний для роботи з дітьми з огляду на те, що дія театрального мистецтва обумовлена особливостями людської психіки, здатної виражати усі форми емоційного стану (втілені в рухах, жестах, міміці, інтонаціях, мові самої людини або ж у звуках, фарбах, лініях, композиціях). Дитина отримує можливість бути головною дійовою особою, усвідомити власну значущість, відчути, що дорослий тут не для того, щоб контролювати, а щоб діяти поруч [17].

Театралізована діяльність як засіб корекції і розвитку емоційної експресії дітей пробуджує здатність до співчуття, співпереживання, активізує мислення, уяву, сприяє психологічній адаптації дитини до соціуму, допомагає впоратися з тривогою, пов'язаною із труднощами у спілкуванні, невпевненістю у собі. Під час таких театралізованих вправ особлива увага приділяється вербальному означенню емоцій

(“Ой, мені страшно!”), їх мімічним і пантомімічним проявам (відомим виявляється факт природного і вродженого взаємозв’язку між мімічним вираженням і переживанням: будь-яке мімічне вираження супроводжується відповідним переживанням) [7]. Переживання, що природно виникло разом з мімічним вираженням, набуває мотиваційного значення, тому саме цей факт використовуємо для того, щоб викликати в дитини почуття, адекватні ситуації. Надалі у шкільному віці емоційна компетентність формується через спостереження і взаємодію з однолітками й авторитетними іншими.

З браком емпатії стикається кожний, адже добре відоме відчуття, коли спілкуємося з іншою людиною різними мовами або ж відчуваємо себе самотньо, тоді як іншим поряд весело. Повна ж відсутність емпатії спостерігається у злочинців, психопатів, ґвалтівників, педофілів.

Основним у мистецтві стосунків є здатність управляти емоціями інших людей. Для того щоб ефективно вибудувати міжособистісні стосунки, спочатку потрібно опанувати ази самоконтролю, зокрема здатність знижувати власний гнів, страждання, збудження тощо, оскільки налаштованість на інших вимагає внутрішнього спокою. Тож управління емоціями інших людей вимагає зрілості таких емоційних навичок, як уміння володіти собою та емпатії. Без них людина буде неспроможною жити в суспільстві та страждатиме від міжособистісних непорозумінь. Саме відсутність цих навичок стає причиною того, що високоінтелектуальні люди не здатні налагодити ефективні взаємини з іншими. Володіючи соціальними навичками, людина зможе надати потрібного характеру випадковій зустрічі, зуміє мобілізувати і надихнути себе, інших, досягти успіху в особистій та професійній сферах.

Співпраця розглядається як спільна діяльність, спрямована на досягнення поставленої мети. Для відображення негативного сенсу цього слова (співпраця з ворогом) використовується термін “колабораціонізм”, або одностороння співпраця, коли одна зі сторін співпрацює виключно з позицій власного зиску та пріоритетів [18]. Співпраця залишається досить важливою навичкою перебування у команді, яку можна прослідкувати навіть на прикладі найпростіших тварин: “Крихітні творіння (гриби, кульбаби, таргани) й далі успішно існують завдяки колективному способу життя, тоді як королі джунглів (леви, тигри, ведмеді) поступово вмирають”.

Елементами стратегії подальшого соціального виживання і процвітання є: *фрактальність*, яка свідчить про те, що велике є відображенням малого і, навпаки, мале є відображенням більшого (щоб змінити світ довкола, варто почати із себе); *децентралізована взаємозалежність*: для подолання труднощів потрібні спільні і взаємозалежні зусилля (якщо довіряти людям, вони починають виправдовувати довіру); *свідома пристосовуваність*: зміни постійні, тому головне – намір, з яким їх сприймаємо, щоб ситуацію тримати під контролем, важливо уподібнитися до потоку, який змінюється і завжди досягає мети; *непрямолінійна циклічність*: демонструє, що життя – це непояснена низка повторень (у такому аспекті кожна невдача має сприйматися як досвід); *життєстійкість і перетворювальна справедливість*: здатність долати труднощі визначає, чи зможемо змінити ситуацію на власну користь (будь-який конфлікт можна перетворити на рішення); *здатність створювати можливості*: унікальність кожного не повинна заважати працювати у співдружності з іншими (іноді одного кроку досить, щоб перейти від намірів до практик).

Більш докладно розглянемо формування навичок взаємодії як таких, що спряють ефективному розв'язанню професійних завдань у роботі з різними категоріями клієнтів. Управління змінами визначається як збалансована система управління людськими і технічними ресурсами, які полягають у визначенні і впровадженні нових цінностей, стосунків, норм, стилю поведінки в межах навчальної групи, які підтримують нові способи виконання роботи та переборюють протистояння змінам; досягнення консенсусу між сторонами щодо певних змін, реалізованих для більшого задоволення їхніх потреб; планування, тестування і впровадження усіх аспектів переходу від однієї організаційної структури до іншої [18].

Системне самовдосконалення сприяє ефективній трансформації особистості. Модель поведінки базується на знанні і в подальшому дозволяє впливати на поведінку, знання інших. Наразі представимо тактики впливу та їх прикладне застосування:

1. Особиста мотивація (долучайтеся до самовідчуття людини, розділяйте її цінності, дозвольте їй висловитися, щоб отримати довіру).

2. Соціальна мотивація (оберіть лідерів і впливайте на них: соціальна мотивація виявляється актуальною у роботі з групою).

3. Структурна мотивація (заохочуйте як результати, так і маленькі досягнення, якщо спрацьовують інші тактики, уникайте заохочень, мінімально застосовуйте покарання: краще продемонструйте наслідки).

4. Особиста здатність (будьте цілком уважні, розділяйте процес на етапи, не фокусуючись на результатах, особливу увагу варто приділяти аналізу невдач).

5. Соціальна здатність (складне завдання доцільно перетворити на спільну проблему).

6. Структурна здатність (особливу увагу варто приділити психологічному клімату у колективі: зробити непомітне помітним, а колег, які не співпрацюють, залучити до справи).

Адаптивність у контексті соціального середовища визначається як здатність враховувати вимоги суспільства, власні потреби, інтереси, можливості. Важливим критерієм виступає взаємодія з оточуючими й активна цілеспрямована діяльність [15]. Адаптивність доцільно визначати як характеристику соціальної системи, необхідної для визначення характеру та ступеня структурних змін [21]. Усвідомлюючи, що зміни викликають первинний супротив особистості, зауважимо, що для виконання масштабних завдань доречно розбити його на критично маленькі кроки, які не виснажують, є посильними і допомагають вибудувати траєкторію руху (стратегія міні звичок). Сутність цієї стратегії полягає у тому, щоб змусити себе розпочати (для цього треба залишити зону комфорту, адже успіх можливий лише за її межами) рух; оскільки основним критерієм стратегії є те, що мінізвички не вимагають великих зусиль, є посильними для особистості, а їх систематичність, регулярність, багаторазовість у виконанні стає запорукою реалізації раніше запланованого.

Комунікація визначається як змістовна сутність соціальної взаємодії і характеризує структуру міжособистісних і ділових зв’язків, особливості обміну інформацією у спілкуванні.

Основним завданням процесу комунікації є досягнення соціальної спільності під час збереження індивідуальності кожного з його учасників. Комунікативна взаємодія майбутнього психолога передбачає надання та отримання зворотного зв’язку. Люди, відкриті до зворотного зв’язку, більш ефективні, отримують більше задоволення від роботи. Водночас невміння сприймати критику призводить до конфліктів та відчуження у колективі.

Зворотному зв'язку можуть завадити тригери: істини, стосунків, ідентичності. Коли заважає *тригер істини* ("Це неправда"), доречно зосередитися на змісті повідомлення, виділити у ньому раціональне зерно, з'ясувати природу висновків, обговорити наміри зі співрозмовником. *Тригер стосунків* спрацьовує тоді, коли відсутня довіра до джерела зворотного зв'язку ("Хто він такий, щоб говорити про це?"). У такому разі варто пам'ятати про сторонню об'єктивність, тож зазвичай новачок у справі може адекватно оцінити ситуацію і віднайти у ній корінь проблеми. Також не варто чекати любові оточуючих і усвідомити, що від тих, хто нас не любить, швидше почуємо правду: важливо навчитися відділяти форму критики від її змісту і зосередитися виключно на останньому. *Тригер ідентичності* запускається тоді, коли зворотний зв'язок загрожує уявленням про самого себе: у такому випадку стануть у нагоді розділення фактів, оцінка реальних наслідків, погляд на ситуацію з іншого ракурсу, визнання того, що кожен може припуститися помилки, сприйняття критики з позиції коучингу (як стимулу до змін).

Зазвичай сприйняття зворотного зв'язку відбувається у три етапи: перед, під час, після. Перед розмовою доречним є продумування мети майбутньої розмови. Безпосередньо під час розмови варто слухати співрозмовника, бачити проблему його очима, чути власний внутрішній голос і усвідомлювати, які тригери заважають, спокійно пояснювати власну думку, не доводячи до суперечки. Наприкінці розмови важливо висловитися, з чим не дійшли згоди, незважаючи на це, діяти, експериментувати.

Соціальні навички – здатність вибудовувати відносини з людьми і спрямовувати їх поведінку у бажаному напрямі. У цьому допомагає комунікація як спеціально організоване поширення інформації серед великої кількості просторово роззосереджених людей з метою задоволення інформаційних потреб, впливу на погляди, поведінку і переконання. Комунікація як складова соціальних навичок передбачає не тільки безпосереднє повідомлення, але й бажану реакцію на нього від суб'єктів взаємодії.

Безумовно, під час соціальної взаємодії люди обмінюються емоціями, якими можна "заразитися". Емоційне зараження є частиною невербального спілкування. Під час взаємодії настрій передається від людини, яка активно виявляє емоції до того, хто є більш пасивним.

Ступінь емоційного взаєморозуміння, яке відчувають люди під час зустрічі, відбивається у тому, наскільки злагоджені їх рухи у розмові. Саме це є показником близькості, які партнери зі спілкування можуть навіть не усвідомлювати. Цікавим є дослідження, що проводилося під час навчальних занять зі студентами, яке продемонструвало таку закономірність: чим більш точна координація між рухами викладача і студента, тим кращим є ставлення один до одного, тим більше обопільної зацікавленості відчувають вони у ході соціальної взаємодії.

Одним із вирішальних чинників побудови плідних міжособистих відносин є те, наскільки влучно учасники взаємодії підтримують емоційну синхронію: якщо вони оволоділи навичкою пристосовуватися до настрою інших, навчилися передавати власний настрій, то на емоційному рівні взаємодія з оточуючими буде відбуватися невимушено і спокійно.

До складових міжособистісного інтелекту відносять:

1) організацію груп як уміння координувати зусилля певного колективу. Цей талант виявляється у директорів, продюсерів, військових, успішних керівників організацій;

2) обговорення рішень як здатність запобігати виникненню конфліктів та урегулювати ті, що вже спалахнули. Ті, хто володіє цією здатністю, можуть зробити кар'єру в дипломатії, арбітражному суді, стати юристом, менеджером, медіатором;

3) особистий зв'язок як уміння співпереживати і налагоджувати зв'язки, які допомагають взаємодіяти з іншими, розпізнавати і відповідно відреагувати на почуття та емоції оточуючих. Такі люди є "командними гравцями", які високо цінуються на ринку праці;

4) соціальний аналіз як здатність виявляти і розуміти почуття, мотиви, цінності та інтереси оточуючих. Люди, наділені цією здатністю, можуть ефективно працювати як психіатри, вихователі, наділені літературним талантом – драматургами чи письменниками.

Вищеперераховані позиції становлять сутність ефективного міжособистісного спілкування, є необхідними складовими успіху, адже ті, хто володіють соціальним інтелектом, уміють підтримувати стосунки, інтерпретувати емоційні реакції, мотивувати, урегульовувати конфлікти.

У випадку неналежної сформованості з певних об'єктивних чи суб'єктивних причин комунікаційно-емоційних навичок якість життя особистості значно знижується. Коли йдеться про нездатність до сприймання та обробки невербальної інформації, має місце "дисемія" (від грец. дис – "перешкода" та семес – "сигнал"). Приблизно в одного з десяти дітей спостерігаються труднощі щодо правильного тлумачення невербальних сигналів. Проблема може приховуватися у поганому відчутті особистого простору, невмінні інтерпретувати мову тіла, неправильному тлумаченні міміки, неправильному розставлянні акцентів й урегульовуванні емоційного забарвлення у власному мовленні. Нормотипові діти переважно уникають тих, у кого відсутні елементарні навички спілкування, кому невідомі ці неписані правила, які формують хід взаємодії.

Якщо діти погано володіють мовою, інші сприймають їх як нездібних або таких, що погано навчаються. Проте коли вони не розуміються на невербальній комунікації, їх вважають "дивними" і зазвичай уникають контакту з ними. Такі діти не знають, як приєднатися до гри, тому часто залишаються "поза грою", відчувають при цьому постійну тривогу, фрустрацію, оскільки, по суті, не розуміють, що відбувається, адже невербальна комунікація – це підтекст усього, що робить людина. Стаючи соціально ізольованими, вони погано вчаться у школі або іншому закладі освіти, оскільки клас чи навчальна аудиторія – це простір соціальної взаємодії.

Перший прийом, якому варто навчати дітей для входження в групу, – спостереження, далі – наслідування того, що роблять інші і, нарешті, комунікація як засіб долучитися до спільної діяльності.

Високий рівень розвитку усіх складових ЕІ допомагає нам більш ефективно вибудовувати особисті стосунки, кар'єру і відчувати задоволення від власного життя.

6.3. Емоційний інтелект у професійному житті

Логічним продовженням життєвого періоду здобувачів вищої освіти є професійне життя. Саме тому знання, сформовані навички з емоційного інтелекту сприятимуть подальшій професійній ефективності. Сьогодні в умовах конкурентного світу емоційний інтелект – важлива складова робочого процесу та ринкових відносин. Час, коли

у пошані був бос, опинився позаду, ієрархічні моделі ведення бізнесу, організацій зазнали трансформаційних змін під впливом глобалізації та інформаційних технологій. Майбутнє уособлює керівник, який досяг майстерності в міжособистісному спілкуванні і проявляє такі компетентності, як: уміння сприймати невдоволення як конструктивну критику; здатність створити робочу атмосферу в колективі, де різноманіття точок зору стає джерелом розв'язання професійних завдань.

На якість конструктивної критики впливає здатність надавати зворотній зв'язок, оскільки саме він забезпечує життєдіяльність організації через обмін інформацією, що дозволяє учасникам організації розуміти, як просувається робота, якою є її якість, які виробничі аспекти потребують удосконалення чи змін. Без зворотного зв'язку люди не розуміють ставлення і вимог до себе. За відсутності зворотного зв'язку проблеми будуть накопичуватися та загострюватися.

У випадку відсутності зворотного зв'язку в організації та групах для маркування рівня результативності виконаних підлеглими завдань керівники застосовують критику (яку варто розмежувати з поняттям "конструктивна критика") як різновид зворотного зв'язку.

Критика висловлюється у вигляді особистих невдоволень, а не скарг щодо чогось, що можна змінити, доклавши певних зусиль чи вживши відповідних заходів. Помилковою формою критики є звинувачення загального характеру, наприклад: "Це все через тебе". Крім того, що подібне звинувачення не має жодного інформаційного повідомлення про те, що саме підлягає критиці, як можна усунути виробничий недолік, людина, яка почула до себе особисто таке звинувачення, відчуває провину, безпорадність і розгніваність. У такому стані співробітник не готовий до критичного мислення, не здатний до активності, розв'язання завдання, займає оборонну або позицію виправдовування, ухиляння від відповідальності чи мовчання. Зазвичай подібні реакції співробітників не сприймаються керівниками як демонстрація помилкового менеджменту, вони керівників дратують і, як наслідок, завершуються змінами у посадовій ієрархії, переведенням чи звільненням. Отже, необґрунтована неконструктивна критика стає відправним пунктом у переліку причин виникнення виробничих конфліктів.

Також завдає шкоди ефективному управлінню та взаємодії "відтермінована критика". Якщо керівнику не вдається одразу висловитися

щодо певного непорозуміння, це призводить до поступового наростання фрустрації. Якби критичне зауваження було висловлено одразу, працівник зумів би зрозуміти її та усунути. Зазвичай критичні зауваження озвучуються уже тоді, коли ситуація виходить з-під контролю, керівник надто емоційний, щоб добирати слова і концентруватися на об'єкті, який потребує трансформації, у цей момент критика набирає найгіршої форми.

На противагу відтермінованій критиці майстерна, конструктивна критика може стати дієвим способом інформування співробітників: замість того, щоб викликати у працівника почуття провини чи безпорадності, вона залишає надію, що можна все виправити, і демонструє, яких заходів для цього треба вжити. Конструктивна критика зосереджується на тому, що: 1) вже зроблено; 2) ще можна зробити, і не розглядає погано виконану роботу як недолік, що вплітається у характеристику особистості.

Для того щоб навчитися критикувати конструктивно, потрібно доречно дотримуватися таких правил:

1. Конкретизувати. Для цього варто проілюструвати основну проблему, яку треба розв'язати, або виявити певний недолік у роботі. Далі доречно зосередитися на тих деталях, які працівник виконав добре, зауважити на тому, що погано, і запропонувати варіанти того, як це можна виправити. У цьому випадку доречно застосувати технологію XYZ: коли ти зробив X, це змусило мене відчувати Y, а мені хотілося б, щоб ти зробив Z. До слова, ця технологія досить гарно застосовується для урегулювання сімейних конфліктів.

2. Запропонувати рішення. Критичне зауваження як різновид ефективного зворотного зв'язку має вказувати на спосіб розв'язання проблеми, в іншому випадку воно викликає фрустрацію, деморалізує і позбавляє людину мотивації. Критика має показати наявні можливості, альтернативи, яких людина досі не усвідомлювала.

3. Критикувати безпосередньо й особисто: висловлювати критичні зауваження доцільно під час особистої зустрічі, віч-на-віч; безконтактне спілкування, наприклад засобами зв'язку, позбавляє людину, яка отримує повідомлення, можливості оперативно відреагувати, прояснити ситуацію чи власну позицію.

4. Бути чуйними: застосовуючи емпатію, керівник отримує картбланш довіри від підлеглого, оскільки критика з позиції цінної інформації, яка допоможе співробітнику впоратися із завданням без нанесення

йому моральної шкоди сприятиме подальшій плідній співпраці людини у колективі.

Починаючи з кінця XX століття третину робочої сили склали "інформаційні працівники" або люди, чия професійна діяльність пов'язана з опрацюванням різної інформації. Як правило, досвід цієї категорії працівників обмежується сферою їхньої спеціалізації, а продуктивність залежить від того, наскільки ефективно скоординовані їх зусилля з роботою інших членів організації, колективу, команди. Під час розумової праці, робочою одиницею стає команда, а не окрема людина: ще один аргумент на користь того, чому командні гравці високо цінуються на сучасному ринку праці.

Наради – яскравий приклад застарілої колективної роботи, на зміну яким прийшли електронні мережі, електронна пошта, телеконференції, робочі групи тощо. Щоразу коли люди об'єднуються заради спільної роботи, у них з'являється груповий IQ як сукупність талантів усіх членів команди. Ключовим елементом високого рівня групового IQ стає соціальне порозуміння як здатність до гармонізації стосунків, що дозволяє групі стати більш толерантною, продуктивною, успішною. Апологети групового інтелекту Р. Стрнберт та В. Вільямс дійшли висновку, що причиною того, чому одні групи дають вищі результати, ніж інші, є відсутність "тягарів", які знижують ефективність роботи усієї групи. До групових деструкторів дослідники віднесли тих працівників, які намагалися контролювати процес та управляти іншими, а також певний "баласт" – членів групи, які не беруть участі у груповій роботі.

Найважливіший фактор, який дозволяє команді досконало виконати роботу, – це вміння створити атмосферу гармонії, яка дозволяє отримати зиск із сукупності талантів її членів. Звичайно, продуктивність гармонійних груп зростає у випадку присутності обдарованого працівника, тоді як ефективність групи не врятує його присутність без наявності там гармонійних відносин, оскільки саме вони є запорукою отримання зиску від творчих здібностей усіх її членів.

Чому ж наявність у гармонійній групі обдарованої особистості або "зірки" дозволяє їй бути більш ефективною порівняно з групами, де її нема? Справа у тому, що "зірки" працюють над створенням надійних мереж міжособистісних зв'язків ще до того, як вони знадобляться для розв'язання професійних завдань: коли вони звертаються

за допомогою, у багатьох випадках отримують її. Мережі неофіційних зв'язків мають велике значення для розв'язання несподіваних проблем, вони формуються під час спілкування між колегами, з плином часу лише зміцнюються. Неофіційні мережі зазначаються високою адаптаційною здатністю, яка дозволяє повсякчас оминати офіційні інстанції для виконання поставлених завдань, заощаджуючи час та зусилля на дотримання формальностей, регламенту. Зрозуміло, що "зірками" в організаціях повсякчас стають ті, хто мають міцні зв'язки з усіма мережами – комунікативною, експертною, мережею довіри, опанували вміння координувати зусилля під час спільної роботи групи, беруть ініціативу і несуть персональну відповідальність.

Розглянувши емоційний інтелект крізь призму його складових, доцільно дослідити рівень його сформованості у здобувачів вищої освіти як представників сучасної молоді, яка відрефлексувала власну емоційну компетентність, досвід емоційного сімейного виховання, арсенал емоційного відреагування, набутий у взаємодії зі значущими ровесниками і перебуває на етапі входження у доросле професійне життя. З цією метою нами було організовано дослідження емоційного інтелекту здобувачів вищої освіти другого–четвертого курсу першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної форми навчання за спеціальністю 053 "Психологія" [1]. Комплексне дослідження включало: "Методику Н. Холла на визначення рівня емоційного інтелекту", "Методику діагностики емоційного інтелекту – МЕІ М. А. Манойлової", "Методику діагностики мотивації успіху та уникнення невдач Т. Елєрса" [16].

Методика Н. Холла дала змогу визначити рівень розвитку емоційного інтелекту здобувачів вищої освіти за шкалами: емоційна обізнаність, управління власними емоціями, самомотивація, емпатія, розпізнавання емоцій інших людей.

Результати діагностики продемонстрували, що у здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня вищої освіти денної форми спеціальності 053 "Психологія" емоційна обізнаність сформована на високому рівні у 30 % респондентів, на середньому – у 28 %, низькому – 42 у %.

Високу і середню здатність управління власними емоціями мають по 14 % досліджуваних, низьку – 72 %.

Високий рівень самомотивації зафіксований у 14 %, середній – у 72 %, низький – у 28 % респондентів.

Високий рівень емпатії мають 42 % студентів, середній – 16 %, низький – 42 %.

Розпізнавання емоцій інших людей на високому рівні сформовано у 14 % досліджуваних, на середньому – у 57 %, на низькому – у 29 %.

Отже, такі складові емоційного інтелекту, як емоційна обізнаність, управління власними емоціями, однозначно потребують розвивально-корекційної роботи.

"Методика діагностики емоційного інтелекту – MEI М. А. Манойлової" [11] визначила інтегральний показник емоційного інтелекту, а саме: високий рівень у 10 % здобувачів вищої освіти, середній – у 70 %, низький – у 20 %.

"Методика діагностики мотивації успіху та уникнення невдач Т. Елєрса" демонструє мотиваційну спрямованість майбутніх психологів. За її результатами було визначено, що 53 % мають високу мотивацію успіху, 40 % – середню, 7 % – низьку.

Щодо мотивації уникнення невдач, то 26 % студентів зазначається високим рівнем уникнення невдач, 60 % – середнім, 14 % – низьким.

Як видно з результатів дослідження, емоційний інтелект і мотиваційна складова майбутніх психологів потребує подальшого розвитку та корекції. З цією метою нами було підготовлено робочу програму навчальної дисципліни за вибором "Емоційний інтелект у бізнесі" для підготовки здобувачів на подальшому другому (магістерському) рівні вищої освіти за освітньо-професійною програмою "Психологія. Психологія бізнесу".

Метою навчальної дисципліни є розвиток уявлення здобувачів вищої освіти про емоційний інтелект, його компоненти (емоційний, когнітивний, комунікативний та поведінковий), необхідні особистісно-професійні якості, що впливають на розвиток і формування емоційного інтелекту, розвиток навичок управління власними емоціями та станами, мотивації до успіху.

Завданням навчальної дисципліни є:

1. Вивчення розвитку психологічної думки щодо ролі емоцій у житті людини.

2. Ознайомлення з класичними теоріями емоційного інтелекту.

3. Формування навичок розпізнання емоцій та регуляції емоціями як власними, так і інших людей.

Тематичний план навчальної дисципліни “Емоційний інтелект у бізнесі”

Тема 1. Загальні уявлення про емоційний інтелект

Сутність поняття “емоційний інтелект”, різноманіття підходів до його визначення. Біологічні та соціальні передумови розвитку емоційного інтелекту. Уявлення про основні моделі емоційного інтелекту. Особливості емоційного інтелекту в системі професійно важливих якостей. Визначення власного рівня емоційного інтелекту за методиками Д. В. Люсіна, Н. Холла, Дж. Мейєра, П. Селовея, Д. Карузо. Підходи до розвитку емоційного інтелекту.

Тема 2. Емоційний компонент як складова емоційного інтелекту

Емоційна чутливість. Емоційна чуйність. Сутність поняття “емпатія”. Рівні розвитку емпатії. Характеристика емоційно-чутливої особистості. Дефектне застосування емпатії. Емпатійне розуміння. Емпатійна стійкість. Особистісна та ситуативна тривожність. Мотивація досягнення та її взаємозв’язок з емоційним інтелектом.

Тема 3. Когнітивний компонент як складова емоційного інтелекту

Поняття про емоції. Види емоцій за Б. І. Додоновим, К. Ізардом. Прості та складні емоції. Поняття амбівалентності. Почуття. Класифікація типів людей за Дж. Мейером. Способи досягнення емоційного балансу. Сутність поняття “рефлексія”. Основні форми рефлексії. Самооцінка та її роль у структурі емоційного інтелекту.

Тема 4. Поведінковий компонент як складова емоційного інтелекту

Способи викликання бажаних емоцій. Контроль емоційних станів. Усунення небажаних емоційних станів. Сутність прийомів “відключення”, “переключення”, “зниження значимості майбутньої діяльності”. Способи зняття емоційної напруги. Керування інтенсивністю емоцій. Психологічна гнучкість у побудові стосунків.

Тема 5. Емоційний інтелект бізнес-лідера

Емоційний інтелект особистості у бізнесі. Емоційний інтелект у бізнес-діяльності. Моделі емоційного інтелекту лідера.

Тема 6. Діагностика емоційного інтелекту бізнес-лідера

Причини необхідності діагностики емоційного інтелекту лідера. Існуючі методики дослідження емоційного інтелекту. Дослідження емоційного інтелекту за допомогою методики peer-assessment.

Тема 7. Технології розвитку емоційного інтелекту, резільєнтності бізнес-лідера

Резільєнтність: сутність, різновиди, форми прояву. Технології розвитку резільєнтності. Тренінг з розвитку емоційного інтелекту.

Отже, представлена програма навчальної дисципліни спрямована на формування емоційної компетентності здобувачів вищої освіти за спеціальністю 053 "Психологія" через розвиток усіх складових емоційного інтелекту (самоусвідомлення, саморегуляція, мотивація, емпатія, соціальні навички), розвиток здатності оптимально реагувати на виклики сучасного світу, здатність обирати оптимальні технології відновлення власного психічного здоров'я, є запорукою успішного функціонування молодої людини у професійній та особистісній сферах.

Список використаних джерел

1. Белецька М. Емоційний інтелект у формуванні професійних компетенцій здобувачів вищої освіти сфери "людина-людина". Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (21 квітня 2020 року) / М. Белецька, І. Пєтухова; за заг. ред. Р. А. Калениченка, О. Г. Льовкіної. – Ірпінь: Університет державної фіскальної служби України, 2020. – С. 257–260.

2. Власова О. Теоретико-методичні засади дослідження емоційного інтелекту як інтраіндивідної властивості особистості: Соціально-психологічні проблеми трансформації сучасного суспільства: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції / О. Власова, М. Березюк. – Луганськ. 2004. – С. 177–185.

3. Гоулман Д. Емоційний інтелект / Д. Гоулман. – Х.: Віват, 2018. – 512 с.

4. Дихальна гімнастика О. М. Стрельнікової [Елект. ресурс]. – Режим доступу: http://krasnokutsk.irc.org.ua/news/09-56-28-15-05-2020/#:~:text

5. Дніпрова О. Динаміка мотивації досягнення у студентів-психологів / О. Дніпрова // Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. – 2014. – № 1 (7). – С. 17–21. (Серія "Педагогіка і психологія").

6. Загальна психологія: навчальний посібник / за заг. ред. Р. А. Калениченка, О. Г. Льовкіної, І. О. Пєтухової. – Ірпінь: Університет державної фіскальної служби України, 2019. – 446 с.

7. Изард К. Психология эмоций / К. Изард; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2012. – 464 с.: ил. (Серия “Мастера психологии”).

8. Ключ Хасая Алієва [Елект. ресурс]. – Режим доступу: https://www.youtube.com/watch?v=YoxVdS8Z-Rc

9. Люсин Д. Современные представления об эмоциональном интеллекте / Д. Люсин; под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. М. : Институт психологии РАН, 2004. – С. 29–36.

10. Макаренко С. Формування мотивації досягнень в структурі мотиваційної сфери особистості вчителя / С. Макаренко // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2013. – №1. – С. 314–323.

11. Манойлова М. Аворская методика диагностики эмоционального интелекта МЭИ [Елект. ресурс]. – Режим дуступа: https://www.akademiki.biz/biblioteka-jivoi-informacii/tests/104-mei

12. Осипова А. А. Общая психокорекция: учебное пособие для студентов вузов / А. А. Осипова. – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 512 с.

13. Пєтухова І. Психологічні наслідки карантину [Елект. ресурс] / І. Пєтухова – Режим доступу: http://www.newlearning.org.ua/system/files/sites/default/files/zagruzheni/petuhova_irina_2020.pdf

14. Пєтухова І. О. Тестування навчальних досягнень здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання / І. О. Пєтухова // Інноваційна педагогіка. – 2020. – № 30. – С. 159–163.

15. Психологічна енциклопедія / автор-упорядник О. М. Степанов. – К.: Академвидав, 2006. – 424 с.

16. Райгородский Д. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Д. Райгородский. – Самара: Издательский Дом “БАХРАХ-М”, 2001. – 664 с.

17. Сосновська М. Технології розвитку емоційної експресії як складника емоційного інтелекту / М. Сосновська, І. Пєтухова. – Гібітус, 2021. – № 22 – С. 101–106.

18. Співпраця [Елект. ресурс]. – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/

19. Що таке програма соціально-емоційного та етичного навчання і як вона працює [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://nus.org.ua/articles/shho-take-programa-sotsialno-emotsijnogo-ta-etychnogo-navchannya-i-yak-vona-pratsyuye/

20. Юсупов И. Тест эмоциональной компетентности / И. Юсупов // Социальный психолог. – 2009. – № 1 (17). – С. 141–148.

21. Ячменьова В. Сутність понять “адаптація” та “адаптивність” [Елект. ресурс] / В. Ячменьова, З. Османова. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/18798/1/72-346-353.pdf

РОЗДІЛ 7
РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ

У сучасному суспільстві компетентність у сфері спілкування стала одним із показників високого професіоналізму. Для будь-якої професії комунікативна компетентність є провідною професійною характеристикою, від якої залежить персональний успіх, конкурентоспроможність і особиста задоволеність. Комунікативні здібності й уміння мають особливе значення у соціономічних професіях (типу "людина-людина"), які передбачають безпосереднє спілкування в процесі професійної діяльності та постійну роботу з людьми. Кожен представник такої професії повинен мати високий рівень комунікативної компетентності, оскільки більша частина його робочого часу витрачається на різні види спілкування: під час вирішення управлінських завдань, проведення ділових переговорів, розв'язання конфліктних ситуацій тощо. Знання про особливості комунікативного процесу дозволяють краще орієнтуватися в ситуаціях спілкування, прогнозувати поведінку їх учасників.

Враховуючи актуальність проблеми розвитку комунікативних здібностей, у межах цього дослідження було поставлено такі завдання:

1. Систематизувати сучасні уявлення про комунікативні здібності особистості в контексті її професійного успіху.
2. Визначити зміст поняття комунікативна компетентність та критерії її сформованості.
3. З'ясувати зміст та методи практичної роботи психолога з розвитку комунікативних здібностей особистості

7.1. Поняття про комунікативні здібності

Сучасний випускник повинен володіти не тільки певними знаннями про різні сторони й аспекти спілкування, а й способами використання цих знань у реальних ситуаціях, втілення їх у конкретні вміння і кроки з метою досягнення взаєморозуміння і високих результатів у професійній діяльності. У тому наскільки швидко особистість засвоює знання та вміння, виявляються здібності.

Питання розвитку здібностей особистості здавна викликали активний інтерес дослідників. Б. М. Тєплов визначає здібності як індивідуально-психологічні властивості людини, що визначають успіх у виконуваній діяльності [25]. Здібності розглядаються як умова швидкого засвоєння знань, вмінь, навичок, а розвиток їх зі свого боку залежить від умов навколишньої дійсності. Зазначають, що здібності виявляються та розвиваються у процесі діяльності, вони не існують поза конкретною діяльністю людини.

У більшості класифікацій різних здібностей людини передусім виділяють загальні здібності, які певною мірою виявляються у всіх видах діяльності, та спеціальні здібності, які виявляються тільки в окремих видах людської діяльності [19]. До спеціальних здібностей можна також віднести комунікативні здібності як соціально обумовлені, що формуються в процесі життєдіяльності людини і виявляються у спілкуванні, взаємодії з людьми. Ці здібності передбачають оволодіння мовою як засобом спілкування, уміння адаптуватися в суспільстві людей, тобто правильно сприймати та оцінювати вчинки людей, взаємодіяти в різних соціальних ситуаціях, та визначають психічний розвиток особистості.

Різниця між загальними та спеціальними здібностями стосовно комунікативних здібностей особистості полягає в такому. У ході розвитку процесів комунікативної діяльності загальні здібності розвиваються на основі уроджених задатків, вони формуються і в ході розвитку, зокрема процесу соціалізації, що дає, крім утворення зв'язків, комунікативних умінь, знань і навичок, також певний "формальний" результат, а саме зміну тих внутрішніх передумов або умов, від яких залежать подальші можливості здійснення комунікативної діяльності. Як спеціальні, комунікативні здібності розвиваються в процесі професійної діяльності, яка передбачає ефективну комунікацію [12].

Комунікативні здібності як індивідуально-психологічні властивості особистості забезпечують успішне здійснення комунікативної діяльності [10].

У сучасній психології поняття комунікативних здібностей розглядається з різних точок зору. В. М. М'ясищев приділяє особливу увагу саме мовним здібностям людини, використовуючи, які вона встановлює комунікативні зв'язки з оточуючими [16]. О. А. Бистрова, Л. А. Дубініна, А. Г. Самохвалова, Є. А. Смирнова схильні розглядати комунікативні

здібності у психологічному аспекті, визначити не інструментарій, а загальну здатність, готовність людини вступити в акт комунікації і з успіхом досягти поставлених цілей у спілкуванні з огляду на будь-які індивідуальні особливості особистості [3; 8; 22; 23].

Наявність комунікативних здібностей має на увазі здатність особистості стратегічно і тактично мислити, визначаючи майбутній характер спілкування і конкретні методи, якими варто керуватися для досягнення максимально позитивного результату. У зв'язку з цим О. А. Бистрова виділяє стратегічні і тактичні здібності, що входять у комплекс комунікативних здібностей особистості [3]. Стратегічна здатність має на увазі, що особистість може розпізнати характер і специфіку ситуації спілкування, а також зорієнтуватися в ній так, щоб обрана поведінкова стратегія дозволяла досягти максимально позитивного результату у спілкуванні. За своєю сутністю стратегічні здібності – це попереднє планування комунікативної тактики, яку особистість застосовуватиме в процесі спілкування. Тактичні здібності являють собою більш конкретні підходи і методи, які особистість робить у процесі спілкування. Правильно відібрані тактичні комунікативні здібності дозволяють включити особистість у процес спілкування й утриматися в комунікації. Зі свого боку вони включають у себе дві групи методів: особистісно-орієнтовані та технічні. Особистісно-орієнтовані методи у спілкуванні враховують особистісні й індивідуальні особливості співрозмовника, власні інтелектуальні, емоційні та інші риси, які дозволять досягти необхідного результату в комунікації. Технічні методи спілкування здебільшого є практико-орієнтованими. Особистість також використовує їх у процесі комунікації: це – здатність до саморегуляції, перцепції, емпатії, підтримки і регулювання процесу комунікації, володіння власним мовним апаратом для виробництва розгорнутих і зрозумілих пропозицій [3].

Дослідники намагаються виділити різні складові і компоненти комунікативних здібностей, на їх думку, комунікативні здібності можна розглядати як комплексне новоутворення у психіці [1; 5; 10; 15]. О. Б. Асріян та співавтори розглядають комунікативні здібності в рамках комунікативної професійної компетентності, представленої когнітивними, емоційними і поведінковими особливостями особистості [1]. Є. А. Голубєва виділяє когнітивний, емоційний, самооцінковий, комунікативно-діяльнісний компоненти комунікативних здібностей.

Ці компоненти тісно пов'язані між собою і взаємодіючи утворюють комунікативні здібності [5]. Когнітивний компонент представлений психічними процесами, а саме пізнавальними функціями. Він забезпечує участь індивіда у всіх соціальних подіях, що відбуваються навколо нього, щоб у подальшому інтерпретувати і зберігати в своїй пам'яті ці події. Цей компонент представлений сприйняттям, увагою і пам'яттю. Самооцінковий компонент відповідає за вміння людини адекватно оцінювати свої якості та якості особистості партнера в процесі комунікації. Діяльнісний компонент пов'язаний з набутими раніше знаннями і вміннями в комунікативній сфері. До таких умінь можна віднести самостійність у конструюванні соціально схвалюваних форм спілкування, прагнення регулювати свої емоційні прояви, вміння виявляти ініціативу у спілкуванні з дорослими й однолітками і конструктивно діяти в конфліктних ситуаціях. Цей компонент представлений вербальними і невербальними засобами комунікації. Емоційний компонент представлений умінням створювати і підтримувати емоційний контакт зі своїм співрозмовником, навичками саморегуляції, умінням не тільки контролювати себе, а й реагувати на емоційний стан співрозмовника. Цей компонент дозволяє створювати емоційний фон, який сприятливо або несприятливо впливає на відчуття комфортного або дискомфортного спілкування.

О. О. Леонтьєв зі свого боку виділяє три компоненти комунікативних здібностей. Перший компонент є інформаційно-комунікативним. Він містить у собі основні вміння початку, підтримки і завершення бесіди, обмін висловлюваннями, певний досвід і знання співрозмовника про навколишній світ і про самого себе, на основі яких буде будуватися висловлювання з використанням основних засобів вербального і невербального спілкування. Другий компонент представлений афективно-комунікативною складовою. Автор відносить сюди вміння особистості розпізнати емоційний стан партнера зі спілкування і застосувати ті зразки поведінки, які підкорятимуть заданим умовам спілкування. Він виділяє такі риси, як чуйність, уважність, шанобливе ставлення до особистості співрозмовника, схильність до емпатії. І третій компонент – регулятивно-комунікативний. Ця складова характеризує уміння особистості встановлювати відносини співпраці під час спілкування, приймати і просити допомогу, застосовувати адекватні методи врегулювання конфлікту шляхом компромісу [15].

Л. А. Дубініна характеризує комунікативні здібності з точки зору динаміки спілкування, яка проявляється у вигляді легкості і швидкості входження особистості в нове коло спілкування, успішності у формуванні нових якостей у процесі спілкування, вміння керувати вербальними і невербальними засобами спілкування, ступенем емоційної виразності [8].

Враховуючи, що будь-які здібності формуються лише в діяльності, можна стверджувати, що гармонійне й успішне спілкування є основною умовою для розвитку і вдосконалення комунікативних здібностей особистості в будь-якому віці. Процес спілкування є складним, він включає в себе безліч умов і факторів. Є. А. Смирнова зазначає, що від умов, необхідних для розвитку мовної комунікації, безпосередньо залежить успішність або неуспішність спілкування [23].

Дослідник А. Г. Самохвалова пише про те, що певний тип темпераменту закладає основну базу для розвитку комунікативних здібностей. Але варто зазначити, що на кінцевий результат їх формування, на її думку, впливають стиль виховання батьків, якість встановлених зв'язків з близькими і друзями дитини ще в період дошкільного віку [22]. Я. М. Колкер і Є. С. Устінова виділяють такі показники високорозвинених комунікативних здібностей: висока інтенсивність спілкування особистості, активність особистості пі час встановлення, підтримки, завершення акту комунікації; характер тривалості і включеності особистості в процес комунікації, загальний розмір кола спілкування, успішність особистості під час вирішення конфліктних ситуацій у спілкуванні [12].

Отже, комунікативні здібності належать до спеціальних здібностей і утворюють систему якостей особистості, які сприяють досягненню високих результатів у комунікативній діяльності.

7.2. Комунікативна компетентність та критерії її сформованості

Комунікативні здібності є складовою комунікативної компетентності. У психолого-педагогічній літературі існує ряд визначень комунікативної компетентності. Аналіз наявних публікацій показує, що поняття комунікативної компетенції однозначно й досить точно не визначено. Водночас існує проблема, що для позначення розглянутого поняття використовуються різні терміни: комунікативна компетенція,

комунікативна компетентність, успішність у спілкуванні, соціально-перцептивна компетентність, комунікативні вміння й навички, комунікативні здібності тощо.

Під компетенцією (від лат. competens – відповідний) здебільшого розуміють досконале володіння певними знаннями і навичками, необхідними у будь-якій діяльності [19]. Компетенція – це також коло питань, в яких будь-хто добре обізнаний, коло будь-чиїх повноважень, прав. Поняття "компетентність" більшість дослідників у науковій літературі представляють як узагальнену здатність особистості до вирішення професійних завдань [1; 4; 10].

Однією з ключових компетенцій молодих фахівців сьогодні є комунікативна компетентність. Поняття "комунікативна компетентність" трактується як здатність встановлювати і підтримувати ефективні контакти з іншими людьми за наявності внутрішніх ресурсів (знань і умінь). Це поняття визначає уміння змінювати глибину і коло спілкування, здатність до взаєморозуміння з партнером зі спілкування.

Рядом дослідників комунікативна компетентність визнається як сформованість відповідних навичок і вмінь, а також здатність людини кваліфіковано здійснювати акти спілкування у ситуаціях, обумовлених соціальними потребами та метою успішного функціонування у суспільстві. Згідно з визначенням Є. А. Смирнової [23] комунікативна компетентність – сукупність навичок і умінь, необхідних для ефективного спілкування, яка формується не тільки в результаті взаємодії, але і в процесі навчання. Комунікативна компетенція, на думку Є. В. Сидоренко [24], – це система внутрішніх ресурсів, від яких залежить ефективність комунікації. В. І. Розов визначає комунікативну компетентність як наявність складних комунікативних навичок і вмінь, розвиток адекватних умінь у нових соціальних умовах, знання етичних норм і обмежень у спілкуванні, знання звичаїв, традицій, етикету у сфері спілкування, дотримання правил пристойності, вихованість, здатність орієнтуватись у комунікативних засобах, властивих національному менталітету і таких, що застосовуються в межах певної професії [21].

Багато науковців досліджували комунікативну компетенцію у межах аналізу і деталізації структури мовної та мовленнєвої компетенцій. Так, О. А. Грибенко розглядає комунікативну компетентність як функціональну основу використання мови в процесі спілкування [6].

М. О. Коць характеризує комунікативну компетентність не тільки як вміння функціонально володіти мовою, а й як здатність свідомого врахування соціолінгвістичної ситуації, врахування доречності вживання певних мовних одиниць тощо [13]. Т. А. Ганніченко вважає, що комунікативна компетентність – це здатність особистості застосувати у конкретних ситуаціях спілкування мовні знання, різноманітні способи взаємодії з оточуючими людьми, навички роботи у групі, володіння різними соціальними ролями [4].

Комунікативна компетентність також визнається рядом дослідників як сукупність особистісних комунікативних якостей. За визначенням В. І. Жукова та співавторів, комунікативна компетентність – це психологічна характеристика людини як особистості, яка проявляється в її спілкуванні з людьми, або здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з людьми [10]. У книзі В. Леві “Мистецтво бути собою” запропонована характеристика так званого “генія комунікабельності”, яка містить такі риси, як інтерес до інших людей, відсутність тривожності; передбачає адекватний зворотний зв’язок, гнучкість поведінки, певний артистизм, деяку агресивність, яка створює підтекст сили; оптимізм. Цей портрет відрізняється також відсутністю упередженості, здатністю передбачати поведінку інших людей, яка формується в результаті спостережливості; симпатією до людей, баченням позитивного в людях і здатністю до прийняття їх такими, якими вони є насправді [14].

Психологи сперечаються про те, що важливіше для ефективності комунікації – володіння технікою спілкування чи здатність налагоджувати стосунки на стратегічному рівні. На думку Є. І. Рогова, якби ефективність спілкування насамперед визначалася технікою, тобто володінням певними комунікативними уміннями і навичками, то більшість людей суттєво не розрізнялася б за ступенем ефективності їх спілкування. Точніше кажучи, ця різниця залежала б передусім від віку. Дійсно, оскільки техніку ділового спілкування до цього часу окремо спеціально не вивчали, то вміння і навички набувалися стихійно, з досвідом. Той, хто більше прожив, повинен спілкуватися з більшою ефективністю, тобто мати вищі комунікативні вміння. Але на практиці так не трапляється. Люди здобувають комунікативний досвід по-різному і розрізняються компетентністю за різними комунікативними установками або відмінностями в емоційній особистісній сфері [20].

На нашу думку, найбільш правильним є твердження, що важливо володіти і технікою, і стратегією спілкування. Адже найкращі орієнтації й установки не можуть реалізуватися, якщо відсутнє володіння відповідними засобами. Треба мати й адекватні стратегічні орієнтації (загальні комунікативні установки), і володіти достатнім арсеналом комунікативних умінь та навичок.

Для організації ефективних комунікацій необхідно не тільки знати техніку спілкування, не лише володіти комунікативними уміннями та навичками, але й дотримуватися певних правил спілкування. Вирізняють три групи правил [10; 15; 20]: 1) правила комунікативного етикету; 2) правила узгодження комунікативної взаємодії: визначають тип комунікації – ділова, світська, ритуальна, інтимно-особистісна. Ділове партнерське спілкування здійснюється в рамках правил, які конкретизують принцип кооперативності, який складається із чотирьох правил: правила необхідності й повноти інформації; правила якості інформації; правила відповідності; правила стилю; 3) правила самопрезентації – призначені не тільки для створення певного враження в оточуючих, але вони є ефективним засобом організації власної поведінки в критичних ситуаціях. Остання роль за цих обставин найважливіша.

Сформованість комунікативної компетентності можна оцінити на основі таких критеріїв [23]:

– продуктивна участь у спілкуванні у процесі вирішення професійних і соціальних завдань (уміння організовувати вербальний і невербальний обмін інформацією);

– активне застосування знань, умінь і навичок у сфері комунікації в рішенні професійно-контекстних ситуацій (уміння виробляти стратегію і тактику взаємодії);

– вміння працювати в команді в різних соціальних ролях і статусах (здатність організовувати спільну діяльність, орієнтовану на досягнення спільних цілей);

– рефлексія як адекватна самооцінка себе як фахівця і суб’єкта професійної діяльності та міжособистісного спілкування (вміння діагностувати особисті властивості, ідентифікувати себе і якості співрозмовника, а також розуміти, як ти сприймаєшся партнером).

На основі проведеного аналізу можна виділити такі показники комунікативної компетентності:

1. Готовність (бажання) до прояву компетентності (мотиваційний аспект). Мотивами спілкування можуть стати різні причини. Це і прагнення до досягнення будь-якої мети, бажання поділитися інформацією або дізнатися, чи поділяють думку оточуючі люди. Як правило, мотивація до спілкування виникає за бажання вплинути на співрозмовника, позбутися невизначеності в конкретній ситуації або налагодити зворотний зв'язок.

2. Володіння знанням змісту комунікації (когнітивний аспект). Когнітивний компонент комунікативної компетентності включає в себе уявлення про процес комунікації в цілому, про цілі, правила та принципи ефективного спілкування.

Когнітивний компонент взаємодії ґрунтується на знаннях про структуру, функції, типи та види спілкування, про моделі комунікативного процесу, ведення переговорів і поведінку під час конфліктних ситуацій.

3. Демонстрація мовленнєвої компетентності в різних ситуаціях (поведінковий аспект). Поведінковий аспект розглядає комунікацію як діяльність, що включає в себе цілі, стратегію і способи спілкування, тобто застосовується виключно до реального спілкування, мовлення, а не до мовних одиниць і правил їх побудови і вживання.

4. Ставлення до змісту компетентності й об'єкта її застосування (ціннісно-смисловий аспект). Тут необхідно розуміти, що будь-яка розмова може стати плідною, якщо заздалегідь домовитися про предмет спілкування. У процесі спілкування як мінімум беруть участь двоє співрозмовників, і кожен із них здатний впливати на свого партнера. Звідси випливає поняття "стиль спілкування", яке допомагає інтерпретувати поведінку людини під час взаємодії з іншими людьми. Стилів спілкування виділяють декілька [19]: ритуальне, маніпулятивне і гуманістичне.

Ритуальне спілкування підтверджує уявлення про людину як про члена суспільства, і суб'єкт мовлення в цьому випадку повинен володіти знаннями про необхідні атрибути спілкування і не порушувати правила "гри". Ритуальне спілкування передбачає проходження соціальної, міжособистісної або професійної ролі. Маніпулятивне спілкування веде суб'єкта мовлення до мети і найчастіше відбувається під час спільної діяльності. Кращим маніпулятором стає той, хто

виявиться більш майстерним оратором і краще володіє технікою спілкування, той, хто правильно інтерпретує поведінку партнера, хто чітко усвідомлює його мету. Гуманістичне спілкування ілюструє потребу людини у співчутті, розумінні, співпереживанні. Цей стиль спілкування зручний тим, що дозволяє приймати співрозмовника цілісно, таким, яким він є в житті, з усіма його достоїнствами і недоліками.

5. Емоційно-вольова регуляція процесу і результату прояву компетентності (емоційно-вольовий аспект). Мова використовується не тільки для закріплення і передачі різних ідей, фактів, теорій, але і для осмислення своєї поведінки, переживань, взаємин з людьми [6]. Основними механізмами пізнання співрозмовника під час спілкування є емпатія, рефлексія та ідентифікація. Ідентифікація передбачає пізнання іншої людини за допомогою уподібнення себе йому. Емпатія дозволяє викликати співпереживання до співрозмовника. Рефлексія здатна дати усвідомлення того, як сприймає вас опонент.

Отже, комунікативна компетентність – це узагальнююча комунікативна властивість особистості, що включає в себе комунікативні здібності, знання, уміння і навички, чуттєвий і соціальний досвід у сфері ділового спілкування. Комунікативна компетентність у професійній діяльності виконує три функції: обмін інформацією, організація взаємодії та сприйняття і формування образу іншої людини для встановлення взаємодії. Професійна успішність випускника вишу безпосередньо пов’язана з його комунікативною компетентністю. Відсутність або невисока сформованість комунікативної компетентності може призвести до накопичення невдалих професійних ситуацій, зі свого боку може спричинити незадоволення своєю роботою і зниження мотивації.

7.3. Зміст та методи практичної роботи психолога з розвитку комунікативних здібностей особистості

Аналіз наукової літератури дозволяє свідчити про те, що комунікативна компетентність і комунікативні здібності є однією з базових, ключових компетенцій, якими повинен володіти будь-який фахівець у сфері “людина-людина”. Фахівець комунікативної сфери виступає у своїй професійній діяльності як активний суб’єкт спілкування. Він повинен взаємодіяти з різними людьми, переконувати їх у своїй позиції, відстоювати свої професійні погляди. Для цього йому необхідні

вміння слухати іншу людину і адекватно реагувати, здатність впливати на інших людей, вміння вирішувати конфлікти. Всі ці якості і вміння складають ту частину професійної компетенції і майстерності фахівця, яка може бути названа його комунікативною компетентністю.

Тому з метою розвитку комунікативних здібностей майбутніх фахівців комунікативних професій, на нашу думку, необхідно орієнтуватись на деякі положення щодо розвитку комунікативної компетентності взагалі.

Можна позначити кілька шляхів формування комунікативної компетентності: традиційне навчання (засвоєння знань під час вивчення дисциплін або в процесі знайомства з різними професійними сферами) й активне навчання (формування професійно важливих якостей, практичних умінь і навичок ділового спілкування).

На думку Т. А. Денищич, розвиток комунікативної компетентності – це поетапний процес, який включає в себе організацію комунікації, розвиток комунікативних здібностей та формування комунікативних умінь [7]. Виділяють комунікативно-діагностичний етап, на якому відбувається визначення рівня розвитку певних умінь, формування внутрішньої мотивації для самовдосконалення, планування подальшого розвитку, і комунікативно-діяльнісний етап, що являє собою контрольовані зміни у розвитку комунікативних здібностей.

Л. А. Петровська зауважує, що першочерговим і базовим теоретичним положенням під час вивчення соціально-психологічних передумов і розробки практичних прийомів розвитку та вдосконалення комунікативних здібностей є положення про те, що в основі комунікативних здібностей лежить не просто досконале володіння мовленням та іншими засобами спілкування, а особливості особистості в цілому [18].

Розвиток комунікативних здібностей можливо здійснювати як у формі групової роботи, так і індивідуально. У груповій роботі виділяють три напрями [24]: 1) теоретичні проблеми спілкування (структура спілкування, бар'єри спілкування); 2) різні способи поведінки у складних ситуаціях взаємодії (конфлікти, критичні зауваження, публічні виступи, встановлення контакту, подолання ворожості партнера зі спілкування тощо); 3) самопізнання у процесі спілкування. Завершальний етап роботи передбачає контроль досягнутих результатів.

Згідно із запропонованою структурною моделлю процес розвитку комунікативної компетентності формування комунікативних здібностей відбувається на свідомому і несвідомому рівнях особистості.

Свідомий рівень передбачає контрольований процес зміни комунікативних здібностей на основі наукових знань про спілкування; на несвідомому рівні зміни досягаються за допомогою несвідомих механізмів психіки, таких як емпатія, ідентифікація та ін. [24].

Комунікативні здібності формуються в процесі комунікативної діяльності. Однак відмічають і наявність зворотного зв'язку – вплив комунікативних здібностей на характер і ефективність відповідної діяльності суб'єкта. Така взаємна детермінація багато в чому й обумовлює функціональну структуру комунікативних здібностей особистості [1; 4; 7].

Є. О. Грибенко під розвитком комунікативних здібностей розуміє динамічний процес цілеспрямованої, поступальної і якісної зміни цього феномену в процесі спеціально організованої навчальної діяльності. Цей розвиток складається з таких структурних компонентів: когнітивного (комунікативні знання, вміння, навички); мотиваційного (наявність соціально-схвалюваних мотивів комунікативної діяльності), самооцінного (оцінка себе як суб'єкта комунікативної діяльності); емоційного (тривожність учня в комунікативній діяльності як складова його емоційного стану); комунікативно-діяльнісного (особистісні особливості учня як суб'єкта комунікативної діяльності) [6].

Найбільш ефективним методом розвитку комунікативних здібностей є соціально-психологічний тренінг (далі – СПТ) як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи й організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини [18]. На сьогодні не існує загальноприйнятого визначення поняття "тренінг", що приводить до широкого тлумачення методу і позначення цим терміном різних прийомів, форм, способів, що використовують для покращення певного явища.

О. В. Сидоренко у самому широкому сенсі під соціально-психологічним тренінгом розуміє своєрідність форми навчання знанням і окремим умінням у сфері спілкування, а також форми відповідної їх корекції [24].

На думку О. В. Євтіхова, тренінгова робота дозволяє працювати з глибинними внутрішніми структурами особистості, які складно коригувати іншими методами. Психологічний тренінг як метод корекційно-розвивальної роботи дає можливість не стільки розвивати особистість, скільки "пробуджувати" й активізувати її [9]. Автор

стверджує, що психологічний тренінг дозволяє не тільки напрацювати і проаналізувати свій досвід, але й орієнтує учасників на "відчування себе, свого "Я", дає можливість "доторкнутися" і частково усвідомити в собі те, що зазвичай заховано, та нишком нав'язує свої рішення" [9, с. 18]. Тренінг надає учасникам можливість змінити власне ставлення до себе, відкрити нове, що часто не усвідомлюється в повсякденному житті або просто приховано за зовнішніми масками і ролями. Психологічний тренінг активізує прагнення учасників до самопізнання і самовдосконалення, дозволяє кожному з них усвідомити та прийняти особисту відповідальність за самих себе [9].

Тренінгова група є і засобом, і середовищем для навмисних змін учасників тренінгу. Різними авторами виділяються такі чинники, що забезпечують зміни учасників у групі [2; 9; 17; 18]: членство в групі, можливість емоційної підтримки групи, допомога іншим її учасникам, можливість емоційного реагування, зворотний зв'язок, спостереження й осмислення – все це дозволяє людині поглянути на себе з боку, зрозуміти, що її проблеми не унікальні, відчути підтримку, зняти напругу, підвищити впевненість, ступінь самоповаги, почуття власної потреби. З огляду на це соціально-психологічний тренінг є ефективним засобом вирішення багатьох проблем.

Як основна мета соціально-психологічного тренінгу, багатьма авторами виділяється саме підвищення компетентності у спілкуванні [17; 18; 24].

Завданнями СПТ є сприяння осмисленню учасниками перешкод, ускладнень, характерних для ситуації міжособистісного спілкування, а також з'ясування умов, що допомагають оптимізувати спілкування та створюють довірливі взаємовідносини. У процесі тренінгу аналізуються не стільки ситуації з життя учасників, скільки ситуації, що виникають у ході розвитку самої групи тренінгу [18].

О. В. Євтіхов виділяє декілька напрямів роботи у СПТ та відповідні завдання. Проте для розвитку комунікативних здібностей найбільш доцільним, на нашу думку, є напрям роботи, пов'язаний з розвитком комунікативної компетентності. Прикладом є групи "Тренінгу спілкування", основні завдання яких: 1) розвиток здатності у встановленні і підтримці психологічного контакту в спілкуванні; 2) пізнання своїх можливостей і обмежень у взаємодії з іншими людьми; 3) усвідомлення і зняття внутрішніх бар'єрів, що заважають ефективній комунікації; 4) розвиток здатності прогнозувати поведінку іншої людини [9].

Одночасно і засобом, і результатом впливу в межах соціально-психологічного тренінгу є оволодіння суб'єкт-суб'єктним, продуктивним, глибинним спілкуванням. Принципово важливою умовою ефективності тренінгу є активна позиція учасників, що відображає специфіку розглянутого методу: тільки на основі активної самосвідомості можна досягати дійсно серйозних результатів психологічного впливу, особливо в тому випадку, якщо воно спрямоване на сформовану дорослу людину і зачіпає досить глибокі психологічні утворення [2].

Л. А. Петровська вважає соціально-психологічний тренінг одним з основних методів формування комунікативної компетентності, оскільки тільки за допомогою цієї форми роботи можна: сформувати вміння керувати своєю поведінкою; розвивати сприйнятливість до психічних станів оточуючих людей, їх установок і прагнень; акцентувати увагу на самореалізації в спілкуванні [18].

Л. І. Мороз стверджує, що основне в соціально-психологічному тренінгу – це перебудова установок особистості, що визначають подальше ставлення до себе і до інших людей [17]. Щоб розвинути бажані якості, варто спочатку показати неефективність наявних стереотипів взаємодії з іншими, потім змінити і закріпити нові форми поведінки. Відповідно до цього у процесі тренінгу виділяють три основні етапи: "відтавання", зміна і "заморожування". На першому етапі створюється ситуація спілкування, яка зменшує силу, стабільність і цінність колишніх установок. Люди починають розуміти неефективність старих підходів і критично їх оцінювати. Це визначає перехід до другого етапу, де відбувається вдосконалення стилю поведінки в умовах керованої зміни ціннісних орієнтацій і установок. На третьому етапі стабілізуються ті форми поведінки, які виявляються корисними. Для цього проводяться рольові ігри та дискусії, пов'язані із завданнями професійної діяльності.

Види соціально-психологічного тренінгу поділяються на групи [19]: 1) орієнтовані на розвиток спеціальних умінь (наприклад, ведення дискусії, розв'язання конфліктів); 2) націлені на поглиблення досвіду аналізу ситуацій спілкування. Відповідно, методи соціально-психологічного тренінгу поділяються на традиційні (лекції, семінари) й активні (групові дискусії та ділові ігри).

У процесі групового психологічного тренінгу ведучий має змогу використовувати різні методи групової роботи, методичні засоби і прийоми, що сприяють розвитку комунікативних здібностей.

Найбільш часто використовуваними методами в соціально-психологічному тренінгу є групові дискусії, рольові та ділові ігри, опрацювання й обговорення окремих комунікативних ситуацій, а також почуттів та емоцій, пов'язаних з ними.

Часто використовуваним для розвитку навичок спілкування є такий метод, як групова дискусія.

О. В. Євтіхов визначає групову дискусію як вільний вербальний обмін знаннями та думками між учасниками групи. Вона дозволяє учасникам тренінгу навчитись аналізувати життєві ситуації, активно слухати, зіставляти протилежні позиції, розглядати проблему з різних сторін, налагоджувати взаємодію [9].

В. Ю. Большаков вказує на те, що дискусія як метод корекційної роботи вчить людину сприймати точку зору іншого. Групова дискусія мотивує і сприяє залученості учасників в обговорення поставлених питань, стимулює пошукову активність учасників, що зі свого боку реалізується в їх конкретних діях. Об'єктом дискусії можуть бути не тільки спеціально сформульовані проблеми, але й ситуації з професійної практики, міжособистісні відносини самих учасників. Групове обговорення сприяє формулюванню учасниками своєї власної позиції, розвитку ініціативи, а також розвиває комунікативні якості і вміння [2].

В. Ю. Большаков зазначає, що групові дискусії стимулюють і активізують в учасників глибинні асоціації, змушують висловити те, що вони не можуть сформулювати в інших умовах. Основним стимулом у процесі застосування таких методів є емоційно-заразлива атмосфера інтелектуального суперництва [2].

Отже, групова дискусія допомагає навчити людей навичкам діалогу, ефективного слухання, відкритої комунікації та співпраці. Кожен член групи отримує можливість з'ясувати свою позицію, усвідомити різноманіття підходів, забезпечити всебічне бачення предмета. Крім того, групова дискусія активізує творчість, інтерес до предмета обговорення, є засобом згуртування та розвитку групи. Саме ці переваги групової дискусії, на нашу думку, роблять її ефективним методом для розвитку і вдосконалення комунікативних здібностей.

Одним з методів, похідних від групової дискусії, але з більш структурованою процедурою, як зазначає О. В. Євтіхов, є мозковий штурм [9]. Основна його функція – забезпечення генерації ідей. В основі методу лежить спостереження, що у разі спільної роботи група

може породжувати більшу кількість ідей (і більш широкого спектра), ніж під час індивідуальної роботи цих самих людей. Це відбувається тому, що значна ступінь взаємодії призводить до перехресного стимулювання і доповнення ідей. Отже, ідея, яка сама по собі могла б бути відкинута внаслідок удаваної непрактичності, допрацьовується і покращується, стаючи більш придатною. При цьому варто дотримуватися основного правила: не можна зупиняти процес генерації ідей їх передчасною суб'єктивною оцінкою. Якщо висунуті ідеї відразу стикаються з оцінним судженням у свою адресу, настає "аналітичний параліч", який призводить до різкого зниження потоку пропозицій. Саме тому оцінки дозволяється висловлювати тільки на етапі обговорення після того, як запропоновані всі можливі варіанти вирішення.

Похідним від дискусії також є аналіз ситуацій. На думку О. В. Євтіхова, він вимагає більш уважного контролю над процедурою з боку ведучого і більш обережного аналізу, особливо якщо ситуації, представлені для аналізу, беруться з досвіду учасників та є для них особистісно значущими [9]. Ситуації для обговорення можуть бути вдома попередньо описані учасниками і представлені групі для обговорення. Сам процес опису проблемної ситуації дозволяє людині більш чітко сформулювати своє ускладнення, позначити свою роль у цій ситуації, оцінити свої дії. При цьому використовуються ситуації двох типів: ситуації "тут і зараз" – що і чому відбулося в групі або випадки з її окремими учасниками; "там і тоді" – ситуації з особистої практики, що відбулися раніше і мають значимість для учасників групи. Цей метод дозволяє сформувати досвід розв'язання складних ситуацій.

Одним з найбільш відомих методів СПТ є гра. Ігрові методи навчання доцільно розділити на операційні та рольові. Операційні ігри відбуваються за сценарієм, в який закладено певний алгоритм "правильності" і "неправильності" прийнятого рішення, тобто учасники гри бачать той вплив, який справили їх рішення на майбутні події. Операційні ігри є значно корисними для формування у фахівців певних особистісних і ділових якостей, зокрема для підвищення рівня їх комунікативної компетентності [11].

Корисним методом для вдосконалення комунікативних здібностей особистості є рольові ігри. Рольова гра надає учасникам можливість зіткнутись із ситуаціями, що відповідають випадкам з реальної діяльності, і ставлять перед необхідністю змінити певні установки.

Вони створюють умови для формування нових, більш адаптивних форм поведінки. На перший план у рольовій грі висуваються активні дії як основні детермінанти успішності соціально-психологічного тренінгу. Взаємодія та зміна різних боків інтра- й інтерпсихічних проявів учасників рольової гри сприяє психічній активності її учасників.

О. В. Євтіхов зазначає, що рольова гра – це метод, який являє собою виконання учасниками певних ролей. Рольові ігри можуть мати як складну організацію із сюжетом та багатьма ролями, так і виконуватися одним учасником. Виконання ролі дозволяє розширити межі своєї свідомості, виразити почуття, отримати емоційну розрядку, навчитись керувати своїми почуттями [9].

Рольові та ділові ігри об’єднуються загальним принципом імітації дій. Їх предметним змістом є моделювання двох реальностей: процесу професійної діяльності в цілому та існування окремої особистості всередині цього процесу [11].

Ділові ігри за своїми психолого-педагогічними параметрами аналогічні методу вирішення проблемних ситуацій, однак тут більш підкреслений аспект інструментального навчання і водночас формалізований і мінімізований порівняно з реальним міжособистісним аспектом. Найбільший інтерес у системі формування професійної компетентності представляють рольові ігри з елементами драматизації, виступаючі імітаційними моделями проблемних ситуацій міжособистісного спілкування [11].

В умовах рольових ігор їх учасники стикаються із ситуаціями, релевантними тим випадкам, які характеризують їх професійну діяльність. Тому гра створює її учасникам умови для визначення індивідуальних норм поведінки і спілкування в різних ситуаціях, власних соціальних установок, виховує почуття і думки, пов’язані з певною роллю.

Гра дозволяє вирішити такі завдання [11]: 1) показати можливу розбіжність між внутрішнім станом особистості та зовнішнім проявом у вчинках, намітити шляхи саморозвитку; 2) довести значимість дотримання правил і норм поведінки під час спілкування та діяльності; 3) навчити розуміти інших людей і аналізувати соціальні очікування партнерів щодо спільної діяльності; 4) навчити знаходити оптимальні рішення в конфліктних ситуаціях, свідомо керувати емоційними станами; 5) виробити постійну необхідність внутрішнього контролю своєї поведінки; 6) навчитися вести себе впевнено, невимушено, тактовно.

З метою розвитку комунікативних здібностей О. В. Сидоренко пропонує використовувати соціально-перцептивні ігри – це емоційно насичена форма діяльності в умовах комуникативної ситуації, спрямована на засвоєння соціально прийнятного комунікативного досвіду, фіксованого в соціально закріплених способах комунікативної діяльності. Ці ігри емоційно насичені, дають можливість контролювати процес розвитку комунікатівних здібностей [24].

У зміст СПТ з удосконалення комунікативних здібностей та вмінь, на нашу думку, можуть бути також включені психодраматичні прийоми. Як вважає О. В. Євтіхов, сутність психодрами як методу групової роботи полягає у виконанні учасниками певних ролей у спеціально змодельованих ситуаціях, що мають для них важливе особистісне значення. Робота у психодраматичній групі відбувається як певний експеримент з різними життєвими ситуаціями, способами поведінки та виконуваними ролями [9].

Одним із напрямів роботи у СПТ з формування комунікативних здібностей може бути тренінг міжособистісної сенситивності. О. В. Євтіхов виділяє такі його основні завдання: формування рефлексивної здатності і здатності до розуміння інших; розвиток здатності до прогнозування поведінки партнера щодо спілкування, усвідомлення емоційних станів людини в певних ситуаціях; розвиток сенситивності учасників до змін у групі, пов’язаної з повнотою сприйняття комунікативних стимулів, отриманих від оточуючих [9].

Зазначають, що у процесі професійного навчання фахівців системи “людина-людина” формування комунікативної компетентності ефективно здійснюється через моделювання комунікативних ситуацій [4; 13]. Моделювання визначається як метод дослідження об’єктів на моделях – аналогах певного фрагмента природної чи соціальної реальності. Під міжособистісною ситуацією розуміється набір усіх середовищних умов у їх взаємодії з особистісними проявами учасників і всіх соціально-психологічних подій, що відбуваються в контактній групі від моменту сприйняття дійовими особами один одного і встановлення групових цілей до остаточної реалізації цих цілей або відмови від спільної діяльності, тобто до відходу передостанньої особи.

Аналізуючи наявний матеріал з моделювання комунікативних ситуацій, можна робити висновок, що більшість робіт на цю тему концентрує свою увагу на мовній складовій, на лінгвістичному аналізі

“комунікативного акту” або на процесі оволодіння людиною досвідом “знаходження” в будь-якій комунікативній ситуації, як правило, обумовленій професійним або особистісним контекстом [4; 13; 23].

Прикладом може слугувати погляд ряду розробників ігрових та тренінгових методів у психології, який свідчить про моделювання етапів “проживання” людиною комунікативної ситуації. Серед цих етапів на перше місце ставиться етап екстеріоризації, що передбачає моделювання стереотипних взаємодій у запропонованому контексті. Другий етап – етап проблематизації, на якому інтерпретуються ігрові позиції, стратегії взаємодії і сама ситуація. Далі йде етап перетворення, де відтворюються структури взаємин, а потім вони змінюються за допомогою діалектичних дій. І заключний етап – самовизначення, що включає вибір і самовизначення учасників комунікативної ситуації щодо своєї позиції, стратегії і структури комунікативної взаємодії [2; 9; 24]. Отже, забезпечення ефективності формування комунікативної компетентності у фахівців можливо і під час моделювання комунікативних ситуацій, що сприяє вільному входженню фахівців у процес професійного спілкування.

Опис загальних закономірностей, моделей комунікативних ситуацій у професійному середовищі, безумовно, важливий, однак він зазвичай ігнорує важливий факт – індивідуальний внесок кожного учасника групи, залежно від тієї ролі, яку він у ній виконує, і його придбання від цього вкладу – новий міжособистісний, комунікативний досвід. Такий аналіз можливий тільки за умови орієнтації на конкретну професійну сферу з різними категоріями фахівців.

О. В. Сидоренко вказує на те, що для управління емоційною атмосферою, що створюється в групі, і самопочуттям окремих учасників необхідні вправи “розігріву” (розминки, психогімнастики) [24]. Вони покликані вирішити такі завдання: знайомство раніше незнайомих учасників між собою; подання невідомих сторін, фактів біографії, особистісних особливостей один одного для групи вже знайомих між собою учасників; зняття напруги, викликаної ситуацією невизначеності; емоційна розрядка від втоми; відволікання уваги від зовнішніх турбот, занурення в робочу атмосферу тренінгової групи; залучення і зосередження уваги учасників на майбутній темі; підвищення енергії групи (лабілізація); перехід з формального на особистісний рівень спілкування між учасниками (допомогти “зняти мундир з погонами” – звичні соціальні ролі і маски); тренерська діагностика поведінки

учасників (виявлення активних і пасивних учасників, різних видів їх реагування на нову ситуацію, здатність вступити в контакт або залучити інших до контакту, схильність до лідерства тощо). Ці вправи можуть бути руховими й інтелектуальними, вербальними і невербальними, усними та письмовими, з використанням підручних засобів (м'ячик, мотузка, картка з описом та ін.) і без них. Комбінуючи ці характеристики, можна отримати значну кількість вправ, доречних для певної ситуації. Важливо лише використовувати вправи "розігріву" з урахуванням специфіки групи [24].

О. В. Євтіхов зазначає, що психогімнастика може використовуватися як допоміжний метод роботи в групі, при якому учасники проявляють себе і спілкуються без допомоги слів. Вона може забезпечувати такі цілі: діагностичну – в пантомімі проявляються слабкості, "внутрішні утиски", приховані імпульси і позиції учасника; корекційну – може використовуватися для формування певних навичок і типів поведінки, допомагає відреагувати емоції і дає матеріал для інтерпретації і встановлення зворотного зв'язку; соціометричну – дає інформацію про взаємини в групі і положення в ній окремих учасників. До допоміжних цілей О. В. Євтіхов відносить зменшення емоційної напруженості в групі; активізацію групової динаміки [9].

Психогімнастичні вправи, використовувані в тренінгу, різноманітні і включають у себе сукупність різних завдань, представлених ведучим. Вони можуть бути спрямовані на відпрацювання бажаної поведінки, розвиток пізнавальних процесів, розширення меж розуміння, фокусування на почуттях, розвиток самосвідомості, корекцію самопрезентації, регуляцію емоційного стану учасників і багато іншого.

Під час тренінгу як методичний прийом може використовуватися дебрифінг. О. В. Євтіхов вказує на те, що дебрифинг як дія є спеціально організованим обговоренням, рефлексією того, що відбувається і має на увазі процес. Дебрифінг доцільно проводити після закінчення виконання вправи або рольової гри, після закінчення тренінгу. Під час дебрифінгу уточнюється зміст зробленого, підбиваються підсумки, встановлюється зв'язок між тим, що вже відомо, і тим, що знадобиться в майбутньому [9].

Крім того, у процесі тренінгу ведучий може здійснювати як заплановане, так і ситуативно необхідне інформування учасників з метою їх розвитку, змістовного просування групи і її підготовки до виконання вправ і процедур. Інформування проводиться через розкриття в

доступній формі психологічних понять, опис випадків з власної практики й аналіз матеріалу, що виникає "тут і тепер". Воно може здійснюватися у вигляді монологу ведучого з подальшим обговоренням або без нього. У процесі інформування ведучий може допомагати окремим учасникам, які відчувають труднощі, надаючи їм зворотний зв'язок і підтримуючи в процесі дії. О. В. Євтіхов вказує на те, що інформування на актуалізованому в групі матеріалі найбільш ефективно, оскільки воно більш наочно, актуально і значимо для учасників [9].

Отже, соціально-психологічний тренінг є одним з основних методів формування комунікативної компетентності, оскільки тільки за допомогою цієї форми роботи можна сформувати вміння керувати своєю поведінкою; розвивати сприйнятливість до психічних станів оточуючих людей, їх установок і прагнень; акцентувати увагу на самореалізації у спілкуванні через цілеспрямоване моделювання комунікативних ситуацій і включення ігор різних типів і широкого діапазону тренувальних вправ.

За результатами проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. На основі теоретичного аналізу визначено, що комунікативні здібності належать до спеціальних здібностей і утворюють систему якостей особистості, які сприяють досягненню високих результатів у комунікативній діяльності. Узагальнення існуючих у науковій літературі даних дозволило виділити такі показники високорозвинених комунікативних здібностей: висока інтенсивність спілкування особистості, активність особистості під час встановлення, підтримки, завершення акту комунікації; характер тривалості і включеності особистості в процес комунікації, загальний розмір кола спілкування, успішність особистості з вирішення конфліктних ситуацій у спілкуванні.

2. Визначено, що комунікативна компетентність – це узагальнююча комунікативна властивість особистості, що включає в себе комунікативні здібності, знання, уміння і навички, чуттєвий і соціальний досвід у сфері ділового спілкування. Комунікативна компетентність у професійній діяльності виконує три функції: обмін інформацією, організація взаємодії та сприйняття і формування образу іншої людини для встановлення взаємодії. Професійна успішність випускника вишу безпосередньо пов'язана з його комунікативною компетентністю. Відсутність або невисока сформованість комунікативної компетентності може призвести до накопичення невдалих професійних ситуацій, що зі свого боку може спричинити незадоволення своєю роботою і зниження мотивації.

3. З'ясовано, що одним з основних методів формування комунікативної компетентності є соціально-психологічний тренінг, оскільки тільки за допомогою цієї форми роботи можна сформувати вміння керувати своєю поведінкою; розвивати сприйнятливість до психічних станів оточуючих людей, їх установок і прагнень; акцентувати увагу на самореалізації в спілкуванні через цілеспрямоване моделювання комунікативних ситуацій та включення ігор різних типів і широкого діапазону тренувальних вправ.

Список використаних джерел

1. Асриян О. Б. Коммуникативная компетентность студентов на разных курсах обучения в медицинском вузе / О. Б. Асриян, Т. В. Капустина, В. М. Ларина // Молодой ученый. – 2016. – № 20. – С. 631–635.

2. Большаков В. Ю. Психотренинг: социодинамика, упражнения, игры / В. Ю. Большаков. – СПб.: Социально-психологический центр, 1996. – 380 с.

3. Быстрова Е. А. Коммуникативная методика в формировании коммуникативных навыков / Е. А. Быстрова // Воспитание в детском саду. – 1996. – № 1. – С. 3–8.

4. Ганніченко Т. А. Формування комунікативної компетенції майбутніх економістів засобами дидактичної гри у процесі мовної освіти : дис. … канд. пед. наук : спец. 13.00.02 / Т. А. Ганніченко. – Херсонський державний університет. – Херсон, 2009. – 182 с.

5. Голубева Э. А. Дифференциальный подход к способностям и склонностям / Э. А. Голубева// Психологический журнал. – 1989. – Т. 10, № 4. – С. 75.

6. Грибенко Е. А. Развитие коммуникативных способностей учащихся в процессе изучения иностранного языка: дисс. … канд. псих. наук. / Е. А. Грибенко. – Омск, 2006. – 189 с.

7. Денищич Т. А. Комунікативні вміння як компонент професійно-комунікативної компетентності майбутніх фахівців / Т. А. Денищич // Педагогічні науки: збірник наукових праць / М-во освіти і науки України, Херсонський держ. ун-т. – Херсон, 2010. – Вип. 55. – С. 252–255.

8. Дубинина Л. А. Развитие у детей коммуникативных способностей / Л. А. Дубинина // Обучение и воспитание. – 2005. – № 10. – С. 3–11.

9. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга / О. В. Евтихов. – СПб.: Издательство “Речь”, 2005. – 256 с.

10. Жуков Ю. М. Диагностика и развитие компетентности в общении / Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растянников. – М.: Академия, 1991. – 96 с.

11. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия / под ред. Е. А. Левановой. – СПб.: Питер, 2006. – 208 с.

12. Колкер Я. М. Речевые способности: как их формировать? / Я. М. Колкер, Е. С. Устинова // Воспитание в школе. – 2010. – № 4. – С. 30–33.

13. Коць М. О. Комунікативна підготовка майбутнього вчителя інтерактивними методиками: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психолог, наук: 19.00.07 / НПУ імені М. П. Драгоманова / М. О. Коць. – К., 1997. – 18 с.

14. Леви В. Л. Искусство быть собой / В. Л. Леви. – М.: Знание, 2007. – 200 с.

15. Леонтьев А. А. Педагогическое общение / А. А. Леонтьев. – М.: Знание, 1979. – 94 с.

16. Мясищев В. Н. О взаимосвязи общения, отношения и общения как проблеме общей и социальной психологии / В. Н. Мясищев. – СПб.: Речь, 2010. – С. 34–45.

17. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Л. І. Мороз, С. І. Яковенко; нац. акад. внутр. справ. – К.: Паливода А. В. [вид.], 2011. – 252 с.

18. Петровская Л. А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.

19. Психологический словарь / [под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова] – 2-е изд., перераб и доп. – М.: Астрель: АСТ: Транзиткнига, 2006. – 479 с.

20. Рогов Е. И. Психология общения / Е. И. Рогов. – М. : Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2005. – 335 с.

21. Розов В. І. Комунікативна підготовка співробітників правоохоронних органів: навчальний посібник / В. І. Розов. – К.: Центр учбової літератури, 2015. – 160 с.

22. Самохвалова А. Г. Коммуникативные трудности ребенка. Проблемы, диагностика, коррекция / А. Г. Самохвалова. – СПб.: Речь, 2011. – 432 с.

23. Смирнова Е. А. Формирование коммуникативной компетентности: Теория и практика проблемы: монография / Е. А. Смирнова. – Шуя: Издательство “Весть”, 2006. – 132 с.

24. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2000. – 208 с.

25. Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий / Б. М. Теплов. – М.: Наука, 1961. – 312 с.

РОЗДІЛ 8
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Сучасні політичні, соціально-економічні та культурні зміни, що відбуваються в світі, висувають до особистості нові, більш складні вимоги, що, безсумнівно, впливає на її психологічне благополуччя, провокує виникнення емоційної напруги і формування внутрішньоособистісних конфліктів.

Конфлікт – це завжди складний і багатоплановий соціальний феномен. У ньому беруть участь різні сторони: індивіди, соціальні групи, національно-етнічні спільноти, держави і країни, об'єднані певними цілями й інтересами. Конфлікти виникають з різних причин і мотивів: психологічних, економічних, політичних, ціннісних, релігійних тощо. Але кожен з нас знає, що сама особистість є внутрішньосуперечливою та схильною до постійних протиріч і стресів. Існує боротьба на рівні окремого індивіда, протиборство між елементами внутрішньої структури людини, яке і знаходить своє вираження у внутрішньоособистісному конфлікті.

Ці конфлікти можуть бути обумовлені різними формами дисонансу внутрішніх очікувань людини й зовнішніх можливостей їх здійснювати. Від діяльності особистості залежить спектр її почуттів, що переживає сама людина, але саме в цьому спектрі й виникають багато розбіжностей.

Страхи, хвилювання й навіть неврози можуть виникнути внаслідок неусвідомлених внутрішніх розбіжностей особистості. Конфлікти, які існують всередині особистості, відбирають у людини багато сил, викликаючи у неї тривогу, роздратування, злість, агресію, яка буде спрямована не тільки на інших людей, але і на себе. Надалі це загрожує утворенням гострих переживань, які вражатимуть людину, створюючи сильний дискомфорт, що може призвести до душевних негараздів (у вигляді панічних атак, неврозів, навіть спроб суїциду). З такими конфліктами необхідно боротися, шукати способи "полагодити" особистість, змінювати її старі установки, створювати нові цілі, мрії, перетворювати ставлення до себе тощо.

8.1. Вплив чинників та особливості психологічних механізмів внутрішньоособистісних конфліктів

Кожна людина – це складний біологічний, психологічний та соціальний "механізм", якому притаманні суперечливі та взаємозаперечні мотиви, потреби та інтереси, ціннісні орієнтири, з якими вона в цей момент не має змоги самостійно впоратися, виділити для себе пріоритет поведінки.

У повсякденному житті слово "конфлікт" застосовуємо до широкого кола явищ – від збройних сутичок і протистояння різних соціальних груп до службових або подружніх розходжень у думках. Називаємо конфліктом сімейну суперечку, військові дії, дискусії у парламенті, зіткнення внутрішніх мотивів, боротьбу власних бажань із почуттям обов'язку та ін.

Ставлення людини до світу, до інших людей і до самої себе завжди мають суперечливий характер, що обумовлено насамперед суперечливістю внутрішньої структури самої особистості. Людина як частина суспільства не може існувати поза цінностями суспільних відносин, що детермінують її свідомість, психіку, весь її внутрішній світ. З огляду на це внутрішньоособистістні конфлікти можна поділити на такі види:

– конфлікт потреб. Сутність: наші потреби можуть протистояти одна одній і спонукати нас до різних дій. Конфлікт тут існує між наявністю одних бажань і необхідністю поводитися по-іншому;

– конфлікт між потребами особистості і соціальними нормами. Сутність: сильна потреба засуджується суспільством;

– конфлікт соціальних норм. Сутність: тиск на людину двох протилежних соціальних норм;

– мотиваційний конфлікт. Сутність: вибір між двома позитивними прагненнями у досягненні мети;

– моральний конфлікт. Сутність: розбіжність між бажанням і обов'язком, моральними принципами й особистою прихильністю та ін.;

– конфлікт нереалізованого бажання або комплекс неповноцінності. Сутність: розрив між бажаннями особистості і дійсністю, що може блокувати реалізацію мети;

– рольовий конфлікт. Сутність: неможливість для особистості реалізуватися у декількох ролях (жінці неможливо водночас добре

виконувати виробничі обов'язки і бути взірцевою дружиною та матір'ю), а також за різним розумінням вимог до цієї ролі (уявлення молодого лікаря, вчителя, військового, молодого подружжя тощо про обрану професію, шлюб зазвичай, не відповідає дійсності і призводить до розчарування);

– адаптаційний конфлікт. Сутність: порушення рівноваги між суб'єктом і навколишнім середовищем;

– конфлікт неадекватної самооцінки. Сутність: переоцінка своїх претензій і недооцінка своїх можливостей, або навпаки;

– невротичний конфлікт. Сутність: тривале перебування особистості в стані внутрішньоособистісного конфлікту, високий ступінь напруженості, роздвоєність, невпевненість у собі, намагання людини у всьому шукати змову проти себе.

Згідно з принципом психологічної єдності особистості та навколишнього світу Курта Левіна [31] внутрішньоособистісні конфлікти виникають за певних особистісних та ситуативних чинників. Особистісними є: складний внутрішній світ та актуалізація цієї складності; складна і розвинена ієрархія потреб і мотивів; високий рівень розвитку почуттів і цінностей; складноорганізована і розвинена когнітивна структура, здатність індивіда до самоаналізу та саморефлексії.

Що ж до ситуативних чинників, то вони є внутрішніми і зовнішніми. Що ж до зовнішніх, то вони зводяться до того, що задоволення будь-яких глибоких та активних мотивів і стосунків особистості стає зовсім неможливим або перебуває під загрозою. Навіть у боротьбі з природою виникають труднощі та перешкоди на шляху до задоволення мотивів і ставлень особистості; задоволення одних мотивів неминуче породжує виникнення інших, досі ще незадоволених мотивів; суспільне життя вимагає обмеження різних мотивів, іноді надто глибоких, тоді як внутрішніми чинниками конфлікту є суперечності між різноманітними сферами особистості. При цьому ці сторони повинні бути значущими, приблизно рівно значущими для особистості; особистість усвідомлює суб'єктивну нерозв'язаність ситуації. Тільки в ситуації, коли зовнішні обставини породжують певні внутрішні умови, з'являється внутрішньоособистісний конфлікт.

Основоположником теорії внутрішньоособистісного конфлікту, можна вважати З. Фрейда. Згідно з його теорією "поява і розвиток внутрішньоособистісних конфліктів визначаються зіткненням всередині

особистості несвідомих психічних сил, основною з яких є лібідо (сексуальний потяг) та необхідністю вистояти у ворожому для індивіда соціальному середовищі.

У психоаналізі приділена увага ролі глибинних, неусвідомлюваних мотивів у поведінці людини. Проблеми внутрішньоособистісних конфліктів тісно пов'язані з аналізом несвідомого та його впливом на свідомість, з наявністю суперечностей і боротьби між ними. Несвідоме проявляється в різних помилкових діях індивіда, образах, обмовках, забуванні імен та ін. Усе це є результатом дії прихованих мотивів. У психоаналізі зроблено спроби дати аналіз несвідомим ірраціональним спонуканням і таким шляхом оволодіти ними" [53].

Положення, які сформульовані й обґрунтовані в класичному психоаналізі З. Фрейда, отримали подальший розвиток та інтерпретацію або ж критику в роботах його послідовників і опонентів, зокрема в теоріях А. Адлера, К. Юнга, К. Хорні, Е. Фромма тощо.

Так, А. Адлер розглядав "принцип єдності особистості як головний принцип аналізу, а соціальні чинники вважає визначальними в процесі її формування. З його точки зору основним чинником під час формування особистості є прагнення до влади і потреба компенсації і надкомпенсації комплексу неповноцінності" [32].

А. Адлер надавав велике значення механізмам компенсації і надкомпенсації як мотивам діяльності і поведінки людини. У ході роботи над проблемою комплексу неповноцінності, принципу компенсацій (адекватної і неадекватної або вигаданої) і надкомпенсації, він досліджує несвідоме, у його змісті структурні елементи, особливе значення надаючи внутрішньоособистісним конфліктам у прагненні особистості до переваги над іншими.

У теорії К. Юнга внутрішньоособистісний конфлікт – це регрес на більш низький рівень психіки, тобто він відбувається у сфері несвідомого.

К. Юнг вивчав "проблему внутрішньоособистісних конфліктів" шляхом розгляду комплексів, розробив і ввів у психологічну практику поняття "комплекс Електри", що стосується потягів і переживань дівчинки щодо батька, звідси неусвідомлена неприязнь до матері. Розвиток культури і цивілізації К. Юнг взяв за першоджерело активності психічних процесів особистості, внутрішньоособистісних конфліктів, особливу увагу надаючи проблемі несвідомого на індивідуальному і

колективному рівнях. Під час розгляду проблем конфлікту він виходив з твердження про незмінність в історичному процесі змісту і форм розвитку особистості [70].

У розгляді конфлікту важливим є розроблена К. Юнгом типологія особистості, що дозволяє ефективно оцінювати психологічне пристосовування індивіда, його домінуючий психологічний зміст.

К. Юнг розробив і дослідив поняття "архетипу", яке є історичною та універсальною формою мислення. Архетипи містять у собі програми поведінки особистості, з'являються у міфах, мистецтві, релігії, фольклорі, науці, а також у сновидіннях людини. Прикладами архетипів є символи і образи: мати, батько, дитина, старець та ін.

Особливу увагу в дослідженнях К. Юнг звернув на аналіз "душі сучасної людини". Він зазначає, що сучасна людина завжди самотня, її душа перенесла великі (історичні) потрясіння і тому вона стала надто невпевненою. Душа сучасної людини перебуває в безперервній боротьбі суперечностей внутрішнього і зовнішнього світу, що визначає існування постійного внутрішньоособистісного конфлікту [70].

У К. Хорні внутрішньоособистісний конфлікт аналізується з двох позицій: зіткнення прагнень до задоволення бажань і до безпеки та протиріччя невротичних потреб, задоволення яких спричиняє фрустрацію інших.

К. Хорні, визначаючи психологічні причини виникнення внутрішніх конфліктів, вважав, що поведінка особистості визначається несвідомим. Саме несвідомі спонукання, на думку автора, мають афективний, емоційний характер, при цьому відчуття тривоги розглядається К. Хорні як базисне у дослідженні і моделюванні поведінки.

Внутрішньоособистісний конфлікт, за К. Хорні, виявляється у:

– стосунках любові, прихильності і ставлень людини (як до інших людей, так і з їх боку);

– ставленнях, пов'язаних з оцінкою "Я";

– ставленнях, пов'язаних із самоствердженням;

– ставленнях, пов'язаних з агресією;

– ставленнях, що пов'язані із сексуальністю [65].

К. Хорні визначає три основні моделі поведінки як "результат вирішення внутрішньоособистісних конфліктів:

– прагнення до людей – прагнення до єднання з іншими людьми, причетність до групи, до суспільства, отже, особистість намагається забезпечити себе (модель сумісної діяльності, взаємодії, інтенсивного спілкування);

– прагнення від людей – прагнення бігти від людей, від спілкування з ними, відходити від суспільства, при цьому бажання створювати свій власний (можливо, ілюзорний) світ (модель відходу від спілкування та взаємодії);

– прагнення проти людей – прагнення руйнувати світ, боротися проти нього (модель боротьби та руйнування)" [59].

Моделям поведінки, що виділені К. Хорні, відповідають і типи конфліктних особистостей: стійкий, запобігаючий, деструктивний.

Вивчаючи проблематику внутрішньоособистісних конфліктів, дослідник багато уваги приділяє питанням взаємозв'язку потреб і ступеня їх задоволення, перетворення, що відбуваються у суспільстві, яке змінюється, зумовили не тільки зміни у процесі пошуку та отриманні індивідом ідентичності, але і сам зміст цієї ідентичності як однієї з першорядних і життєвих людських потреб.

Один із провідних представників неофрейдівського напряму Е. Фромм звертається до проблем внутрішньоособистісного конфлікту, розглядаючи його в аспекті екзистенціальної дихотомії. Автор робить висновок про наявність таких суперечностей, які містяться в самій сутності людини. Тому вони не можуть бути подоланими: проблеми життя і смерті, обмеженість життя, великі потенційні можливості людини й обмежені умови їх реалізації.

Е. Фромм детально аналізує причини, форми, зміст деструктивності як основи внутрішньоособистісного конфлікту. Зростання й зміцнення особистості можливе лише у випадках, якщо людині вдається звернутися до нових способів осмислення життя. Незважаючи на те, що життєздатні пристрасті ведуть до самоствердження людини, посилюють його відчуття радощів, набагато більше сприяють вияву його цілісності, ніж жорстокість і деструктивність, проте усе перелічене однаково бере участь у реальному людському існуванні.

Внутрішньоособистісний конфлікт, за Е. Фроммом, набуває значного соціального значення. "Деструктивність характеру конфлікту вбачається автором у бажанні зруйнувати світ, щоб позбутися відчуття власного безсилля, як остання спроба не дати світу зруйнувати себе. Деструктивності протистоїть конформістський тип орієнтації людини, завдяки чому вона долає відчуття власної неспроможності. Людина повинна брати на себе відповідальність за самого себе і визнати, що тільки власними зусиллями вона може знайти сенс власного життя" [35].

У межах гуманістичної психології пропонується інша теорія внутрішньоособистісного конфлікту. В основі конфлікту, на думку К. Роджерса, лежить протиріччя, що виникає в особистості між усвідомленими, але помилковими самооцінками, які людина накопичує упродовж життя, і самооцінкою на неусвідомлюваному рівні. Інший представник цього напряму – А. Маслоу – сутність внутрішньоособистісного конфлікту розглядає як нереалізовану потребу людини у самоактуалізації.

Отже, у більшості теорій внутрішньоособистісного конфлікту, розроблюваних закордонними психологами кінця XIX початку XX століття, основу становлять категорія протиріччя, внутрішньої боротьби й поняття психологічного захисту (подолання конфлікту). Протікання внутрішньоособистісного конфлікту пов'язується з негативними переживаннями. Упродовж XX ст. у психології був накопичений значний теоретичний та емпіричний матеріал з проблеми внутрішньоособистісних конфліктів. Він вважається гострим негативним переживанням, що викликане довготривалим протиріччям і зіткненням структур внутрішнього світу особистості, та відображає її суперечливі зв'язки із соціальним середовищем, ускладнення в прийнятті рішень та розв'язанні проблем. Переживання особистістю своєї неоднозначності складності внутрішнього світу, усвідомлення мінливості власних бажань та неможливості їх реалізації, коливання самооцінки, боротьба мотивів – все це є простором внутрішньособистісних конфліктів, які можуть призводити як до конструктивних, так і до деструктивних наслідків. Внутрішні конфлікти конструктивного характеру є необхідними моментами розвитку особистості. Внутрішні конфлікти деструктивного характеру несуть серйозну загрозу і відповідні наслідки для особистості від розвитку особистісної конфліктності, невротичних конфліктів, до адиктивної та суїцидальної поведінки.

Дослідники вважають, що виникнення внутрішньоособистісних конфліктів пов'язано зі структурами, що належать до ціннісно-мотиваційної сфери особистості, ними виступають мотиви, цінності та самооцінка. Мотиви відображають прагнення особистості різноманітного рівня (потреби, інтереси, бажання, потяги). Вони визначаються поняттям "Я хочу". Цінностями є соціальні норми як еталони обов'язку. Визначаються поняттям "Треба", "Я повинен". Самооцінка визначається як самоцінність себе для себе, оцінка особистістю своїх можливостей, якостей та місця серед інших людей. Виражається як "Можу" або "Не можу", "Я є".

На думку В.С. М'ясищева, "часто внутрішньоособистісні конфлікти виникають у результаті зіткнення бажань особистості і реальності, яка їх не задовольняє. І чим вищими є претензії особистості, значущими та недосяжними цінності, тим імовірнішою є поява внутрішньоособистісного конфлікту" [43].

Безперечно, навколишня реальність непасивно впливає на людину. Соціальне середовище ставить свої вимоги до особистості. У ситуації зіткнення вимог реальності та можливостей людини, що проявляється у різному співвідношенні значущості цінності та її доступності можуть виникати внутрішньоособистісні конфлікти. Вимоги, які індивідуум ставить до життя, стикаються і суперечать з вимогами життя до індивідууму. У цьому випадку людина не справляється з покладеними на неї функціями, відчуває напруження, хвилювання, тривогу. Цей стан призводить до соціальної декомпенсації.

Особистість та середовище взаємодіють у складному, єдиному, взаємозалежному процесі. Тобто чинниками внутрішньоособистісного конфлікту є визначене поєднання особистісних особливостей індивіда та стимулів навколишнього середовища, які впливають на особистість: ставлення до людини інших людей, присвоєння цього ставлення, усвідомлення її іншими, ставлення самої особистості до своїх особливостей, рис, властивостей під впливом соціуму.

У разі загострення значущих суперечностей між "хочу" і "можу", "треба" і "можу", "нові факти" та "попередні уявлення", "я – реальне" і "я – ідеальне", між рівними за силою та протилежними інтересами, мотивами, прагненнями, між бажанням та соціальними заборонами, між існуючим та оптимальним, актуальним та бажаним, між реальністю та ідеалом, що є соціальними та психологічними складовими, виникає внутрішньоособистісний конфлікт.

На думку В. С. Мерліна, Е. Фромма [69] та інших, чинниками внутрішньоособистісного конфлікту можуть виступати невідповідність високих вимог, які пред'являє собі людина, її можливостям; невідповідність обов'язку та особистих мотивів.

"Внутрішньоособистісними утвореннями, які здатні вступати в суперечливі, конфліктні утворення, є: особиста свідомість як зорієнтована на зовні структура мислення; самосвідомість як орієнтована сама на себе структура мислення; раціональна (логічна) структура мислення; совість як –контролюючий комплекс свідомості, який критично опонує;

психоемоційний комплекс; фізіологічний комплекс; підсвідомість; надсвідомість; "Я" як база самовизначення особистості" [69].

На думку О. М. Леонтьєва, природа конфліктів корініться в особливостях мотиваційної сфери особистості. "Внутрішньоособистісні конфлікти полягають у тому, що різні, пов'язані всередині себе групи мотивів, можуть являти собою незалежні, роз'єднані сфери, що створює "психологічний образ людини, що живе частково то в одному "полі", то в "іншому". Інші виникають у людини з внутрішньо ієрархізованою мотиваційною сферою, об'єднаною єдиним мотивом-ціллю, співвідносячи свої дії з мотивом, вона може виявити невідповідність або суперечність своїх дій власному мотиву-цілі. Внутрішньоособистісний конфлікт є результатом відкриття людині всієї глибини змісту (або відсутності змісту) того мотиву, який вона зробила метою свого життя. Ці всі конфлікти породжуються реальним життям людини, локалізуючись у мотиваційній сфері" [42].

Особливості структури особистості, риси характеру, темперамент, нерівномірність розвитку окремих сторін особистості можуть виступати чинниками внутрішньоособистісних конфліктів. Безперечно, особливості характеру особистості впливають на виникнення внутрішньоособистісних конфліктів. У рисах характеру відображається ставлення особистості до оточуючих, темперамент, якості інтелекту, цінності, мотиви.

На думку С. Л. Рубінштейна, будь-який мотив – це потенційна риса характеру; реалізуючись у діях та вчинках і таким способом закріплюючись, мотиви поведінки, за мірою того, як вони починають визначити більш або менш стійкий образ дій, переходять у характерологічні властивості. Продовжуючи думку С. Л. Рубінштейна, А. А. Файзулаєв вважає, що багаторазове формування у свідомості людини і реалізації в поведінці і діяльності певного мотиваційного утворення приводять до того, що діюче утворення стає рисою характеру людини. Але характером є витікаючий із усієї історії особистості спосіб її відношення до дійсності, тому він являє собою не особливу якість особистості, а особистість у цілому [61].

У процесі конфлікту риси характеру загострюються, можуть сприяти виникненню та розгортанню його. Як показують психологічні спостереження, характерними особливостями особистості з внутрішньоособистісними конфліктами є нерішучість, слабкість, схильність до рефлексії, залежність від оточення, пошуки схвалення, прагнення до

нормативності. Отже, особливості характеру як психологічного фактора, що сформувався під впливом соціального середовища, є одним із чинників, які детермінізують внутрішньоособистісний конфлікт.

Самооцінка, яка складається під впливом соціуму, може бути або надто високою, або надто низькою, що може спричинити внутрішньоособистісний конфлікт, тобто стати одним із його чинників. Ззовні ця конфліктність може проявлятися по-різному. Наприклад, людина з високою самооцінкою стикається із скептичним ставленням до себе референтної групи. У результаті може виникнути внутрішньоособистісний конфлікт, який призводить до важких переживань, озлобленості, замкнутості, агресії, зверхності. Отже, психологічний чинник – самооцінка взаємодіє із соціальним (оцінка оточуючих) і у разі усвідомлення невідповідності між ними в особистості виникає внутрішній конфлікт.

Г. М. Дубчак вважає, що причинами усіх внутрішньоособистісних конфліктів є: переживання подій, ситуацій (зовнішній фактор), характерологічні, особистісні особливості особистості людини (підвищена тривожність, емоційна нестійкість, несформованість мотиваційної сфери особистості, неадекватність самооцінки та інше). Однак причини поведінки особистості в основному зумовлені взаємодією цих факторів, а їх вплив визначається значущістю для конкретної людини. Власне, суб'єктивне ставлення, а не самі впливи визначають появу внутрішньоособистісного конфлікту.

С. А. Чистяков під час дослідження виявив, що чинниками виникнення внутрішньоособистісних конфліктів курсантів є соціальне оточення, яке також впливає на характер їхнього перебігу, а саме особливості їх життєдіяльності під час навчання у закладах вищої освіти. Цільове призначення курсантів, одночасність проходження ними військової служби і навчання, вікова однорідність, а також однорідність курсантських колективів за статевою ознакою виступають загальними чинниками, об'єктивними передумовами, які впливають на виникнення і перебіг конфліктів. А також відсутність у навчальній групі спільності поглядів, інтересів, відмінності в оцінках конкретних ситуацій. Загальні чинники зі свого боку визначають більш особистісні (суб'єктивні), а саме: емоційну нестійкість, завищені домагання, зовнішній локус контролю та низьку самокритичність. Вплив у цілому цих чинників має своє вираження у специфіці прояву внутрішньоособистісних конфліктів у курсантів.

Також внутрішньоособистісний конфлікт можуть зумовлювати чинники, які виникають безпосередньо в організації, де працює людина, через помилкові управлінські дії керівника. Спостерігаються два основні вияви таких конфліктів. По-перше, коли тому самому працівнику дають суперечливі завдання і вимагають від нього результатів, що виключають один одного. По-друге, коли різні керівники, порушуючи принцип єдиноначальності, дають суперечливі накази або один керівник скасовує наказ іншого.

Чинниками конфлікту бажань за внутрішньоособистісного конфлікту можуть бути ті самі бажання, які стикаються між собою. Причому ці бажання можуть бути або тільки особистими, або і особистими, і пов'язаними з виконаннями професійної діяльності.

Цікавість до вивчення внутрішньоособистісних конфліктів зумовлена не тільки потребою теоретичної розробки поставленої проблеми, але й вимогами практики, яка потребує адекватних методик, психотерапевтичних і психокорекційних програм, спрямованих на їх виявлення та психологічне вирішення. У зв'язку з цим виникає потреба теоретичного узагальнення нового матеріалу, накопиченого в численних працях вітчизняних та зарубіжних авторів насамперед з'ясування психологічних механізмів внутрішньоособистісних конфліктів.

Характерним для внутрішньоособистісного конфлікту є переживання людиною на усвідомленому або неусвідомленому рівні повної несумісності і протилежності актуалізованих суперечливих тенденцій. Однак сама наявність різних потреб, мотивів у внутрішньому світі особистості ще не означає внутрішньоособистісного конфлікту. Для його виникнення потрібно, щоб вони перебували у зв'язку, тобто були різноспрямованими, з тим, щоб реалізація одного з них унеможливлювала реалізацію іншого. На думку В. С. Мерліна, психологічний конфлікт виникає тільки у разі недостатнього незадоволення системи мотивів. Якщо ж не задовольняється будь-який окремий, ізольований, хоча і надто активний мотив, то його незадоволення може викликати емоційний шок, але не психологічний конфлікт [9, с 54]. Як зазначає О. Г. Асмолов, суперечність, або конфлікт між мотивами, ієрархічно пов'язаними один з одним, виступає як механізм особливого руху в індивідуальній свідомості, який проявляється у співвіднесенні мотивів один з одним: деякі займають місце підпорядковуючих собі інших, а деякі, навпаки, опускаються до становища підпорядкованих або навіть втрачають свою змістоутворювальну функцію. Становлення цього руху і являє собою становлення пов'язної системи особистісних смислів – становлення особистості" [2, 66].

Аналізуючи чинники зіткнення двох мотивів, які утворюють різні та суперечливі сенси тієї самої дії, В. В. Столін вважає, що "…не тільки мотиви в чіткому сенсі терміна надають спрямованість людській діяльності. Ідеали, соціальні норми, власні особистісні риси так чи інакше детермінують спрямованість особистості" [13, с. 24].

У процесі свого життя людина переживає різноманітні внутрішньоособистісні конфлікти. Але внутрішня цілісність є основною життєвою потребою свідомості, і єдиний принцип, здатний узгоджувати різноспрямовані життєві відносини, – це принцип цінності [6, с. 62]. Цінність за своєю психічною функцією є те, що збирає, інтегрує, дає особистості цільність. У цінності особистість набуває і зберігає свою самототожність.

Конфлікт перебігає не тільки в полі співвідношень мотивів і цінностей, а й у діалозі із зовнішнім світом. Тому він порушує реальність повсякденного світу як упорядковану реальність, вимагає нової систематизації дійсності, яка має враховувати зміни, що відбулися.

8.2. Дослідження внутрішньоособистісних конфліктів студентів у період навчання

Критичним фактором у розвитку всіх невротичних хвороб є внутрішньоособистісний конфлікт. Показано, що рівень конфлікту може бути пов'язаний з депресією, у здорових людей високий рівень внутрішньоособистісних конфліктів є фактором ризику для розвитку клінічних симптомів. Було проведено дослідження, в якому брали участь здобувачі вищої освіти. Випробовувані нашого дослідження перебували в юнацькому віці і були відносно здорові. Також розділили їх за рівнем конфлікту на три групи: група з внутрішньоособистісним конфліктом, внутрішнім вакуумом і нейтральною зоною.

Проаналізувавши всі теорії внутрішньоособистісних конфліктів, можемо зазначити, що основними причинами внутрішньоособистісних конфліктів є:

– індивідуально-психологічні особливості людини щодо її очікувань від навколишнього світу. Екстраверт зосереджує свої інтереси на зовнішньому світі, інколи за рахунок своїх власних потреб. Інтроверт зосереджує увагу на своїх власних інтересах, на власному внутрішньому світові;

– внутрішні причини, що кореняться в суперечностях самої особистості;

– система потреб, мотивів, інтересів особистості не відповідає її життю, суспільному статусу;

– внутрішнє уявлення про себе або завищене, або принижене;

– неможливість усунути перешкоду в досягненні необхідної потреби;

– зовнішні причини, обумовлені становищем особистості в конкретній соціальній групі;

– зовнішні причини, обумовлені становищем особистості в суспільстві.

Внутрішній конфлікт виникає внаслідок взаємодії різноманітних елементів внутрішньої структури особистості і супроводжується негативними емоціями. Підґрунтям внутрішньоособистого конфлікту є ситуація, яка характеризується протилежністю мотивів, цілей, інтересів, а часом і взаємовиключенням засобів досягнення мети.

Для досягнення поставленої мети була проведена оцінка показників таких методів:

1. Внутрішньоособистісних конфліктів за допомогою методики Фанталової (2001) “Рівень співвідношення цінності та доступності в різних життєвих сферах” (РСЦД).

2. Збудження, гальмування, рухливість визначалися за допомогою опитувальника для вивчення темпераменту Я. Стреляу в російськомовній адаптації Н. Р. Данилової і Ф. Г. Шмельова. В основу теорії темпераменту Я. Стреляу була покладена павлівська ідея про те, що темперамент грає важливу роль в адаптації індивіда до навколишнього середовища, а також на основі поняття оптимального рівня збудження, розробленого Д. Хеббом. Згідно з Регулятивною Теорією Темпераменту в структурі темпераменту виділяються реактивність (чутливість індивіда і його витривалість, або здатність до роботи) й активність.

3. Екстраверсія, інтроверсія і нейротизм підраховувалися за допомогою особистісного опитувальника EPI (Eysenck Personality Inventory), опублікованого 1963 р. Г. Айзенком.

4. Особистісна тривожність (як стійка характеристика людини) і ситуаційна тривожність як стан визначалися за шкалою реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності Ч. Д. Спілбергера (State-Trait Anxiety Inventory-STAI) в адаптації Ю. Л. Ханіна.

Результати методики Є. Б. Фанталової показали, що 69 % досліджуваних мають внутрішньоособистісний конфлікт, тобто більша частина студентів перебувають у стані конфліктності, боротьби рівних за значимістю мотивів, а також внутрішніх переживань. 26 % досліджуваних перебувають у стані внутрішнього вакууму, тобто не проявляють інтерес до будь-яких значимих об'єктів. І 5 % досліджуваних, що брали участь у дослідженні, опинились у нейтральній зоні. Для них характерними є гармонійний, спокійний стан, де бажане збігається з реальним. Такі особистості не переживають внутрішньоособистісний конфлікт і перебувають у стані гармонії.

Відповідно до отриманих результатів проведено кореляційний аналіз особистості і темпераментних показників у студентів з внутрішньоособистісним конфліктом (табл. 8.1).

Таблиця 8.1

Результати кореляційного аналізу особистості і темпераментних показників у студентів з внутрішньоособистісним конфліктом

	З	Г	Р	СТ	ОТ	Е	Н
З	1.00	.32*	.51*	-.25*	-.26*	.26*	-1.12
Г	.32*	1.00	-.04	-1.1	-.12	-.47*	-.15
Р	.51*	-.04	1.00	-.0.6	-.08	.55*	.22
СТ	-.25*	-.11	-.06	1.00	.59*	-.22	.48*
ОТ	-.28*	-.12	-.08	.59*	1.00	-.24	.49*
Е	.26*	-.47*	.55*	-.22	-.24	1.00	.05
Н	-.12	-.15	.22	.48*	.49*	.051	1.00

Примітка: З – збудження, Г – гальмування, Р – рухливість (за опитувальником Я. Стреляу); СТ – ситуаційна тривожність, ОТ – особистісна тривожність, Е – екстраверсія-інтроверсія, Н – нейротизм; цифри* –коефіцієнти кореляції Спірмена при $p<.05$.

Згідно з отриманими даними у студентів з внутрішньоособистісним конфліктом виявлений позитивний взаємозв'язок збудження з гальмуванням і екстраверсією ($r =.32$; $r =.26$ відповідно при $p <.05$) і негативний взаємозв'язок з ситуативною тривожністю і особистісною тривожністю ($r = -.25$ і $r = -.28$ відповідно при $p <.05$). Звідси випливає, що у разі підвищення показника збудження ситуаційна та особистісна тривожність знижуються, і навпаки.

Особистісна і ситуативна тривожність прямо взаємопов'язані, що вказує на особистісну нестабільність самооцінки. Гальмування позитивно взаємопов'язане зі збудженням і негативно з екстраверсія/інтроверсія (r =.-47 при p <.05). Отже, у випробовуваних з внутрішньоособистісним конфліктом гальмування пов'язане з типом особистості. Якщо рівень гальмування випробовуваних високий, то буде переважати інтровертивний тип особистості, для якого характерна стриманість, зближення з небагатьма друзями, планування заздалегідь. Якщо рівень гальмування низький, то переважатиме екстравертний тип, який має схильність до розмовних контактів, прагнення до яскравих вражень і ризику, що діє під враженням моменту. Варто зазначити, що рівень нейротизму прямо залежить від особистісної та ситуативної тривожності. Чим вищий рівень нейротизму, тим більша емоційна лабільність, гіперреактивність і повільне повернення до вихідного стану після емоційних переживань. Хоча високого рівня нейротизму, що є передумовою невротичних розладів, тут не спостерігаємо.

Розглянемо результати кореляційного аналізу групи студентів з внутрішнім вакуумом (табл. 8.2).

Таблиця 8.2

Результати кореляційного аналізу особистості і темпераментних показників у студентів з внутрішнім вакуумом

	З	Г	Р	СТ	ОТ	Е	Н
З	1.00	.25	.43*	-.58*	-.47*	.24	-.38
Г	.25	.16	1.00	-.31	.01	.26	-.01
Р	.43*	.43*	1.00	-.31	.01	.26	-.01
СТ	-0.58*	-.47*	.01	1.00	.54*	-.09	.50*
ОТ	-0.46*	-.12	-.08	.54*	1.00	-.09	75*
Е	.24	.26	.26	-.10	-.08	1.00	.15
Н	-.38	-.43*	-.01	.51*	.75*	-.15	1.00

Примітка: З – збудження, Г – гальмування, Р – рухливість (за опитувальником Я. Стреляу); СТ – ситуаційна тривожність, ОТ – особистісна тривожність, Е – екстраверсія-інтроверсія, Н – нейротизм; цифри* – коефіцієнти кореляції Спірмена при p<.05.

Згідно з методикою Є. Б. Фанталової внутрішній вакуум це – стан, коли доступний об'єкт не становить інтересу, може супроводжуватися відчуттям "внутрішнього баласту", "надмірності присутності", непотрібності, нікчемності, а саме: є певний вибір у людини між будь-якими цінностями, але ці цінності не становлять для особистості будь-якого інтересу.

Показник збудження у студентів з внутрішнім вакуумом має менше зв'язку з іншими показниками, порівняно зі студентами з внутрішньоособистісним конфліктом, немає зв'язку з екстраверсією і рухливістю, водночас спостерігається зворотний зв'язок з показником ситуативної тривожності ($r = -.58$ при $p < .05$) і особистісної тривожності ($r = -.47$ при $p < .05$) та позитивний зв'язок з показником рухливості ($r = .43$ при $p < .05$). Чим вище збудження психічних процесів випробовуваних, тим вища їх лабільність і нижче ситуативна й особистісна тривожність.

У студентів з внутрішнім вакуумом виявлений зворотний зв'язок рівня гальмування з показниками ситуативної ($r = –.54$ при $p < .05$) і особистісної тривожності ($r = –.48$ при $p < .05$), а також з показником нейротизму ($r = .43$ при $p < .05$). Важливо зауважити, що цього останнього зв'язку не спостерігається у групи студентів з внутрішньоособистісним конфліктом. Якщо у випробовуваних показник гальмування високий, то одночасно буде спостерігатися зниження ситуативної та особистісної тривожності, що свідчить про уповільнення роботи психічних процесів, стану тривожності. Показник рухливості пов'язаний тільки зі збудженням.

Виявлено позитивний зв'язок між рівнями ситуативної та особистісної тривожності ($r = .54$ при $p < 0.05$), нейротизм ($r = .43$ при $p < .05$) і негативний взаємозв'язок з показниками збудження і гальмування ($r = –0,58$ і $r = –0,54$ відповідно при $p < 0,05$). Це вказує на те, що чим вищий показник ситуативної тривожності у цієї вибірки, тим вище буде особистісна тривожність і нейротизм (емоційна нестабільність). Чим нижча ситуативна тривожність у обстежуваної вибірки, тим нижчий буде показник рухливості.

Особистісна тривожність у студентів з внутрішнім вакуумом позитивно взаємопов'язана з нейротизмом ($r = .75$ при $p < .05$). Підвищення рівня особистісної тривожності супроводжується підвищенням нейротизму, тобто зростанням емоційної лабільності і гіперреактивності у випробовуваних і навпаки.

Стан нейтральної зони описується як спокійний, гармонійний, безконфліктний стан внутрішнього світу особистості. У студентів, що перебувають у нейтральній зоні, не виявлено жодної кореляції.

Подальший дисперсійний аналіз з використанням LSD-коефіцієнта показав, що у студентів з внутрішньоособистісним конфліктом спостерігаються відмінності за показниками збудження і гальмування порівняно зі студентами з внутрішнім вакуумом і нейтральною

зоною. Рівень збудження нижчий у студентів з внутрішньоособистісним конфліктом – 52.91 ± 1.55 порівняно зі студентами з внутрішнім вакуумом – 60.23 ± 2.63 при p <.02 і вищий порівняно зі студентами нейтральної зони – 46.80 ± 3.91 при p <.03.

У студентів з внутрішньоособистісним конфліктом рівень гальмування нижчий – 53.30 ± 1.59 порівняно з групою студентів з внутрішнім вакуумом – 61.31 ± 1.87 при p <.01.

Нарешті, важливо заазначити, що дисперсійний аналіз не виявив відмінностей за показниками тривожності, всі показники мають нормальні рівні, крім особистісної тривожності у осіб нейтральної зони – 46.00 ± 4.78 порівняно з особами з внутрішньоособистісним конфліктом та внутрішнім вакуумом – 41.72 ± 0.96 і 39.92 ± 2.06 відповідно.

Факторний аналіз дозволив виділити чотири чинника в системі взаємодії внутрішньоособистісних конфліктів (рівень) і деяких показників темпераменту і особистості (табл. 8.3).

Таблиця 8.3

Факторні навантаження внутрішньоособистісного конфлікту та деяких показників темпераменту студентів, що займаються в спортивних секціях

	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4
З	-.31	.80*	-.24	-.07
Г	-.17	.24	-.87*	.18
Р	.79*	-.23	.02	.08
СТ	.86*	-.14	-.03	-.15
ОТ	-.16	.50	.76*	.04
Е	.85*	.14	.09	.02
Н	.07	.88*	.18	.08
ВК	.02	-.02	.11	-.98*

Примітка: З – збудження, Г – гальмування, Р – рухливість (за опитувальником Я. Стреляу); СТ – ситуаційна тривожність, ОТ – особистісна тривожність, Е – екстраверсія-інтроверсія, Н – нейротизм; ВК – внутрішньоособистісний конфлікт (за методикою Є. Б. Фанталової); цифри* – значимий рівень факторного навантаження.

У перший змішаний фактор “легкості взаємодії” зі значимою позитивною вагою входять показники рухливості (.79), ситуаційної тривожності (.86) (за шкалами Ч. Д. Спілбергера – Ю. Л. Хананіна) і екстраверсії (.85). Середнє значення рухливості студентів має високий

рівень – 50.51 ± 1.69, а показники екстраверсії – 13.27 ±.55 відповідають середньому рівню екстраверсії. У таких осіб відбувається швидкий перехід від одних видів діяльності до інших; швидке переключення, рішучість, товариськість і спрямованість назовні, широке коло знайомств, необхідність у контактах. Підвищена тривожність є показником неблагополуччя особистісного розвитку і негативно на нього впливає. Але у випробовуваних спостерігається помірна тривожність у поєднанні зі спрямованістю до зовнішнього світу, що сприяє розвитку особистості. Частка пояснюваної дисперсії цього фактору становить 32,16 %. Цей фактор можна розглядати як фактор розвитку і трансформації особистості.

У другий змішаний фактор "активності" входять зі значущою позитивною вагою показник збудження (.80) (за опитувальником Я. Стреляу) і нейротизму (.88) (за опитувальником Г. Айзенка). Частка пояснюваної дисперсії цього фактору становить 21.27 %.

У третій фактор "особистісної тривожності і гальмування" увійшли з позитивним знаком особистісна тривожність (за шкалами Ч. Д. Спілбергера-Ю. Л. Хананіна) і з негативним знаком показник гальмування (за опитувальником Я. Стреляу). Тенденція як підвищення, так і зниження показників особистісної тривожності і гальмування відбувається в протилежному напрямі. Частка пояснюваної дисперсії цього фактору складає 16.55 %.

До четвертого фактору "внутрішньоособистісних конфліктів" належить показник зі значною негативною вагою внутрішньоособистісний конфлікт. Частка пояснюваної дисперсії цього фактору становитьє 11.65 %.

Результати методики Фанталової показали, що 71 % дівчат і 60 % юнаків перебувають у стані внутрішньоособистісного конфлікту. Звідси випливає, що переважна частина студентів перебувають у стані внутрішньої конфліктності, боротьби рівних за значимістю мотивів і внутрішніх переживань. З'ясувалося, що 22.66 % дівчат і 40 % юнаків випробовуваних – у стані внутрішнього вакууму. Студенти цієї групи не мають інтересу до будь-яких значимих об'єктів. І тільки 6.66 % тільки дівчат виявилися у нейтральній зоні. Для таких осіб властиве гармонійне, спокійне становище, де бажане збігається з реальністю і воно доступне для них.

За допомогою кластерного аналізу дівчата були розділені на дві групи за показниками збудження, гальмування, рухливості і внутрішньоособистісних конфліктів (за методикою Є. Б. Фанталової) – в першу групу увійшли випробовувані з низькими показниками збудження, гальмування, рухливості, але з високими показниками внутрішньоособистісних конфліктів (38 випробовуваних) порівняно з другою групою (37 випробовуваних). До третьої групи увійшли юнаки (25 випробовуваних). Дисперсійний аналіз ANOVA дозволив виявити суттєві відмінності за показниками гальмування між дівчатами першої групи і юнаками – 52.95 ± 2.02, і 60.32 ± 2.49 при p =.05. Ситуаційна тривожність значно нижчою була у дівчат порівняно з юнаками при p <.01, а саме: ситуаційна тривожність у першої групи дівчат – 38.95 ± 1.70, другої групи дівчат – 39.41 ± 1.72, тоді як у групи юнаків – 51.08 ± 2.09. Отже, можна сказати, що для юнаків характерна залежність середовищних впливів у ситуаціях, які розглядаються ними як потенційна загроза, наприклад у ситуаціях іспиту, тестування та ін. При цьому особистісна тривожність навпаки була вищою у дівчат обох груп порівняно з юнаками. Особистісна тривожність у першої групи дівчат – 42.65 ± 1.36, другої групи дівчат – 42.97 ± 1.38, тоді як у групи юнаків – 36.24 ± 1.68 (при p <.01). Це вказує на те, що дівчатам властива невпевненість в собі, уникнення неуспіху, залежність від думки більшості.

І, нарешті, показник внутрішньоособистісного конфлікту у першої групи дівчат значно вищий порівняно з другою групою дівчат і групою юнаків (при p =.02), а саме, у першої групи дівчат – 45.42 ± 4.33, у другої групи дівчат – 28.08 ± 4.39, тоді як у групи юнаків – 30.52 ± 5.34.

Результати методики Є. Б. Фанталової показали, що 69 % обстежуваних перебувають у стані внутрішньоособистісного конфлікту. Велика частина студентів у нашому дослідженні перебувають у стані конфліктності, що є характерним для періоду професійного розвитку. Ми схильні розглядати кризу корекції професійного вибору як самостійну нормативну кризу професійного становлення особистості.

Кореляційний аналіз виявив взаємозв’язок показників темпераменту з показниками тривожності у студентів із внутрішньоособистісним конфліктом. Були виявлені негативні кореляції гальмування з екстраверсією/інтроверсією. Збудження негативно корелює з особистісною та ситуаційною тривожністю і позитивно з гальмуванням, рухливістю і екстраверсією/інроверсєю. Позитивні взаємозв’язки

нейротизма були отримані з особистісною та ситуаційною тривожністю. У цілому, дані кореляційного аналізу підтверджують отримані результати про те, що внутрішньоособистісний конфлікт проявляється у тих студентів, які мають помірний рівень збудження, низький рівень гальмування, товариськість, невисоку тривожність.

Дисперсійний аналіз показав, що у студентів з внутрішньоособистісним конфліктом спостерігаються відмінності за показниками збудження і гальмування порівняно зі студентами з внутрішнім вакуумом і нейтральною зоною. Рівень збудження нижчий у студентів з внутрішньоособистісним конфліктом – 52.91 ± 1,55 порівняно зі студентами з внутріннім вакуумом – 60.23 ± 2.63 при p <.015 і вищий порівняно зі студентами НЗ – 46.80 ± 3.91при p <.034. У студентів з внутрішньоособистісним конфліктом рівень гальмування нижчий – 53.30 ± 1.59 порівняно з групою студентів з внутрішнім вакуумом – 61,31 ± 1,87 при p <0,005, а особистісна тривожність нижча – 41.72 ± 0.96, ніж у осіб НЗ - 46.00 ± 4.78, але вища, ніж у осіб з ВВ – 39.92 ± 2.06.

У загальній вибірці виявлено 4-факторну структуру показника внутрішньоособистісного конфлікту і деяких показників темпераменту й особистості. У цій системі значення має зв’язок ситуаційної тривожності і екстраверсії. Перший змішаний фактор “легкості взаємодії” подано кореляційними зв’язками рухливості, ситуаційної тривожності і екстраверсії. Другий фактор “активності” зображено кореляційним зв’язком збудження і нейротизму. У третій фактор “особистісної тривожності і гальмування” увійшли показники особистісної тривожності і гальмування. І лише на четвертому місці за значимістю фактор дезінтеграції в мотиваційно-особистній сфері, до якого входить єдиний показник внутрішньоособистісного конфлікту. Це вказує на його важливість і незалежність від інших показників.

На другому етапі дослідження було проведено порівняльний аналіз внутрішньоособистісних конфліктів, особистісних і темпераментальних показників щодо напівзалежності від статі. Причому група дівчат за допомогою дисперсійного аналізу за рівнем внутрішньоособистісного конфлікту була розділена на дві групи.

Випробовувані, що характеризуються високою активністю, мають міцну нервову систему, рухливість нервових процесів, збудження “внутрішнього” балансу. У нашому дослідженні це перша група дівчат з високою особистісною тривожністю і середнім рівнем дезінтеграції

в мотиваційно-особистісній сфері. А також друга група дівчат, яка відрізняється тільки за низьким рівнем дезінтеграції в мотиваційно-особистісній сфері від дівчат першої групи.

Особи з проявом низької активності мають слабку і інертну нервову систему, у них переважає гальмування "внутрішнього" балансу. У дослідженні це – юнаки, які мають низьку ситуативну тривожність і низький рівень дезітеграції мотиваційно-особистісної сфери.

Отже, навчання у вищій школі пов'язане з високим навчальним навантаженням здобувачів вищої освіти. У цей важливий період у багатьох студентів відбувається вибір життєвих орієнтирів. Ці та інші причини призводять до виникнення внутрішньої конфліктності особистості. Значна частина здобувачів вищої освіти перебуває у стані внутрішньоособистісного конфлікту, боротьби рівних за значимістю мотивів і внутрішніх переживань, що являє собою нормативну кризу професійного становлення особистості. Для студентів з внутрішньоособистісним конфліктом характерні найчисленніші зв'язки темпераментальних і особистісних показників. Для них притаманне більш низьке гальмування і збудження порівняно зі студентами з внутрішнім вакуумом і більш високе збудження порівняно зі студентами нейтральної зони.

Серед студентів виділено три види внутрішньоособистісних конфліктів, пов'язаних з різним рівнем показників темпераменту і статі. Перший вид внутрішньоособистісних конфліктів був властивий дівчатам з високим рівнем внутрішньоособистісного конфлікту на тлі низького рівня гальмування, високого рівня рухливості, низької ситуаційної тривожності і високої особистісної тривожності порівняно з третім видом внутрішньоособистісних конфліктів, характерних для юнаків. Крім того, саме за єдиним показником гальмування перший вид внутрішньоособистісних конфліктів, що характерний для дівчат з високим рівнем внутрішньоособистісного конфлікту, відрізняється від другого виду внутрішньоособистісних конфліктів, типових для дівчат з низьким рівнем внутрішньоособистісного конфлікту. Це вказує на слабкість процесів гальмування у дівчат з високим рівнем внутрішньоособистісного конфлікту, імпульсивність у діях у відповідь на стимул, слабкий самоконтроль у поведінкових реакціях. Таке поєднання процесів збудження і гальмування визначає розвиток внутрішньоособистісних конфліктів.

Складність вивчення й корекції феномена внутрішньоособистісних конфліктів у студентів полягає в тому, що внутрішньоособистісний конфлікт досить специфічний. До цих особливостей належать такі:

– особливість структури конфлікту – відсутність суб'єктів конфліктного протистояння в особі окремих особистостей або груп, сторонами конфлікту стають різні внутрішньоособистісні світи;

– специфічність форм протікання та прояву – такий вид конфлікту відбувається у формі важких внутрішніх переживань, супроводжується специфічними станами – страхом, депресіями, стресом, може вилитися в невроз або психоз;

– латентність протікання як для оточення, так часто і для самого індивіда. Внутрішньоособистісні конфлікти можна розділити на дві групи на підставі природи суперечностей, що лежать в основі конфлікту: результат переходу об'єктивних протиріч у внутрішній світ людини (моральні, адаптаційні конфлікти);

– виникають з протиріч внутрішнього світу особистості як відображення ставлення особистості до навколишнього середовища (мотиваційні конфлікти, неадекватна самооцінка).

У сучасній конфліктології виділяють три рівні розвитку внутрішнього психологічного протиріччя:

1) психологічна рівновага внутрішнього світу конкретної особистості;

2) неможливість реалізації власних планів та розроблених програм, «розрив» життя, неможливість виконувати свої життєві функції доти, поки не вирішиться життєва криза;

3) порушення рівноваги, ускладнення основних видів здійснюваної діяльності, проєкція внутрішнього психологічного дискомфорту у навчання, спілкування з оточуючими, зовнішній світ у цілому.

У зв'язку із цим, а також на основі аналізу наукових уявлень про формування й функціонування, перебіг протікання внутрішньоособистісних конфліктів у студентів, пропонуємо способи їхнього подолання та самовдосконалення шляхом самопізнання та набуття нових практичних навичок з використанням соціально-психологічної тренінгової методики, основними положеннями якої є:

1) усвідомлення знань про психологічну природу внутрішньоособистісного конфлікту;

2) подолання внутрішньоособистісних конфліктів через самопізнання;

3) можливість розглянути конфлікт з різних поглядів;

4) навчитись конструктивним способам вирішення конфліктних ситуацій;

5) ефективні способи вирішення конфліктів;

6) актуалізація бажання саморозвитку та самовдосконалення.

Через усвідомлення себе зростають показники особистісної зрілості, досягається якісно новий етап життя. Це дозволяє людині усвідомлювати і коригувати власні переживання (у нашому випадку внутрішньоособистісний конфлікт).

Це виявлятиметься у розумінні власних моральних ідеалів, переконань, стимулів для дії потреб, цінностей, самомотивації, проблем самостійного вибору тощо. Внаслідок чого, уже на наше переконання, саме ці складові дозволяють розглядати самопізнання, як основний шлях попередження виникнення та подолання внутрішньоосибистісних конфліктів у здобувачів вищої освіти.

У процесі вивчення цієї проблеми нами сформульовано основні рекомендації щодо корекції та подолання внутрішньоособистісних конфліктів:

– самопізнання сприятиме здатності та прагненню ефективно використовувати життєвий досвід та різнопланові знання;

– емпірична інформація набута особистістю у процесі самопізнання є найбільш активним мотиватором до саморозвитку, оскільки постає безпосередньо продуктом діяльності людини;

– цілеспрямоване самодослідження дозволить студентам досягати об’єктивно-істинного знання про себе та природу своїх почуттів, потреб, переживань.

Аналізуючи різні погляди на будову внутрішньоособистісних конфліктів, можна зазначити, що внутрішньоособистісний конфлікт являє собою внутрішньоособистісні протиріччя, що сприймаються й емоційно переживаються людиною як значуща для нього психологічна проблема, яка вимагає свого вирішення й викликає внутрішню роботу свідомості, спрямовану на подолання цього протиріччя. Безумовно, говорячи про внутрішньоособистісний конфлікт, потрібно розуміти, що в “чистому вигляді” внутрішньоособистісний конфлікт не існує. Це – завжди результат впливу на особистість соціального середовища.

На думку більшості психологів, найбільш складним і критичним періодом формування особистості виступає юнацький вік, а саме: період навчання у ЗВО. Саме в цей час послідовно формується ряд складних механізмів, що знаменують перехід від зовнішніх детермінант життя і діяльності до саморегуляції і самодетермінації. Рушійні сили розвитку особистості студента визначаються подоланням суперечностей між фізичним і соціальним розвитком. Ці суперечності виявляються у вигляді внутрішніх і зовнішніх конфліктів. Конфліктна активність цього періоду пов'язана з постійною переоцінкою цінностей, що здійснюється у процесі спілкування з найближчим соціальним оточенням.

Розглянувши особливості механізмів виникнення внутрішньоособистісних конфліктів, можна зазначити, що конфлікт перебігає не тільки в полі співвідношень мотивів і цінностей, а й у діалозі із зовнішнім світом. Тому він порушує реальність щоденного світу як упорядковану реальність, вимагає нової систематизації дійсності, яка має враховувати зміни, що відбулися. Невирішуваність переживань у вигляді почуття безвиході підкреслює незахищеність "Я", відсутність адекватного психологічного захисту і впевненості у собі.

За результатами дослідження психологічних особливостей внутрішньоособистісного конфлікту у студентів ВЗО можна зробити такі висновки:

1. Розглянувши та проаналізувавши теорії дослідження внутрішньоособистісного конфлікту, можемо зазначити, що внутрішньоособистісний конфлікт виникає внаслідок взаємодії різноманітних елементів внутрішньої структури особистості і супроводжується негативними емоціями. Підґрунтям внутрішньоособистого конфлікту є ситуація, яка характеризується протилежністю мотивів, цілей, інтересів, а часом і взаємовиключенням засобів досягнення мети.

2. Серед студентів виділено три види внутрішньоособистісних конфліктів, пов'язаних з різним рівнем показників темпераменту і статі. Перший вид внутрішньоособистісних конфліктів був притаманний дівчатам з високим рівнем внутрішньоособистісного конфлікту на тлі низького рівня гальмування, високого рівня рухливості, низької ситуаційної тривожності і високої особистісної тривожності порівняно з третім видом внутрішньоособистісних конфліктів, характерний для юнаків. Крім того, саме за єдиним показником гальмування перший вид внутрішньоособистісних конфліктів, що характерний для

дівчат з високим рівнем внутрішньоособистісного конфлікту, відрізняється від другого виду внутрішньоособистісних конфліктів, типових для дівчат з низьким рівнем внутрішньоособистісного конфлікту. Це вказує на слабкість процесів гальмування у дівчат з високим рівнем внутрішньоособистісного конфлікту, імпульсивність у діях у відповідь на стимул, слабкий самоконтроль у поведінкових реакціях. Таке поєднання процесів збудження і гальмування визначає розвиток внутрішньоособистісних конфліктів.

3. Також нами було розглянуто особливості механізмів виникнення внутрішньоособистісних конфліктів. Можна зазначити, що конфлікт протікає не тільки в полі співвідношень мотивів і цінностей, а й у діалозі із зовнішнім світом. Тому він порушує реальність щоденного світу як упорядковану реальність, вимагає нової систематизації дійсності, яка має враховувати зміни, що відбулися. Невирішуваність переживань у вигляді почуття безвиході підкреслює незахищеність "Я", відсутність адекватного психологічного захисту і впевненості у собі.

Список використаних джерел

1. Pavlyuk T. Психологічні прояви внутрішньоособистісних конфліктів у професійній діяльності медичних сестер // Psychological ProspectsJournal. – 2013. – № 22. – С. 200–209.

2. Адлер А. Наука жить / А. Адлер. – К.: Port-Royal, 1997. – 288 с.

3. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер. – М., 1995.

4. Андрощук О. Ю. Вплив внутрішньоособистісних і міжособистісних конфліктів майбутніх офіцерів-прикордонників на їх підготовку до професійної діяльності / О. Ю. Андрощук // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2013. – № 5.

5. Балушок М. В. Наукові підходи до діагностики внутрішньоособистісних конфліктів / М. В. Балушок // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. – 2013. – № 46 (1). – С. 5–13.

6. Балушок М. В. Особливості внутрішньоособистісних конфліктів у студентів з різним рівнем життєстійкості / М. В. Балушок // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. – 2012. – № 43 (2). – С. 32–38.

7. Боброва Л. Г. Внутрішні конфлікти студентів-першокурсників та випускників – майбутніх психологів / Л. Г. Боброва. – 2012.

8. Боброва Л. Г. Психологічні особливості внутрішньоособистісних конфліктів майбутніх психологів / Л. Г. Боброва. – 2014.

9. Божович Л. І. Внутрішньоособистісні конфлікти в юнацькому віці у контексті підтримки життєстійкості / Л. І. Божович та ін. // Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти: збірник матеріалів. – С. 97.

10. Булах І. С. Психологічний аналіз вивчення внутрішньоособистісних конфліктів у зарубіжних та вітчизняних джерелах / І. С. Булах, Ю. А. Гріненко // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. – 2010. – № 2. – С. 108–118.

11. Бэрн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Э. Бэрн. – СПб.: Лениздат, 1992. – 400 с.

12. Власенко І. А. Проблема внутрішньоособистісного конфлікту в контексті психологічних досліджень особистості / І. А. Власенко // Проблеми сучасної психології. – 2013. – Т. 21.

13. Власенко І. Активізація конструктивного потенціалу внутрішньоособистісних конфліктів учителів як передумова їх особистісно-професійного зростання / І. Власенко // Особистісне зростання: теорія і практика. – 2016. – № 2. – С. 20–23.

14. Воронова В. И. Трансформация структуры идентичности студентов – спортсменов / В. И. Воронова, Г. В. Ложки, А. Н. Плющ // Журнал практикующего психолога. –1998. – № 4. – С. 108–116.

15. Гришина Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб.: Питер, 2005. – 464 с.

16. Гуріна Д. О. Типологія внутрішньоособистісних конфліктів у юнацькому віці //Особистісне зростання: теорія і практика / Д. О. Гуріна. – 2020.

17. Дейл Карнегі. Як завойовувати друзів та впливати на людей / Дейл Карнегі. – Харків: Промінь, 2001. – 560 с.

18. Джелалі В. О. Психологія вирішення конфліктів: навчальний посібник / В. О. Джелалі. – Харків-Київ: Р. И. Ф., 2006. – 320 с.

19. Дубчак Г. М. Внутрішньоособистісні конфлікти студентів у період навчання у вузі / Г. М. Дубчак //Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю. – 2000. – Т. 19.

20. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: навчальний посібник / Т. В. Дуткевич. – К.: Центр навч. літератури, 2005. – 456 с.

21. Загальна психологія: навчальний посібник / за ред. О. Скрипченко, Л. Долінська, З. Огороднійчук та ін. – К.: А.П.Н., 1999. – 463 с.

22. Загальна психологія: підручник для студентів вищих навчальних закладів / С. Д. Максименко, В. О. Зайчук, В. В. Клименко, В. О. Соловієнко; за загальною редакцією академіка С. Д. Максименко. – К.: Форум, 2000. – 543 с.

23. Зейгарник Б. В. Теория личности К. Левина / Б. В. Зейгарник. – М. 1981.

24. Іванашко О. Психологічні особливості внутрішньоособистісних конфліктів студентів у процесі первинної професіоналізації / О. Іванашко // Проблеми гуманітарних наук (Серія: Психологія). – 2015. – № 35.

25. Ішмуратов А. Т. Конфлікт і згода / А. Т. Ішмуратов. – К.: Наукова думка, 1996. – 190 с.

26. Ковальчук З. Я. До питання внутрішньоособистісного конфлікту майбутніх психологів / З. Я. Ковальчук // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологія. – 2017. – № 4.

27. Конфліктологія: підручник / Л. М. Герасіна, М. І. Панов, Н. П. Осіпова та ін. – Харків: Право, 2002. – 256 с.

28. Котлова Л. О. Ціннісні орієнтації як чинник подолання конфліктних форм поведінки / Л. О. Котлова // Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова (Серія № 12). Психологічні науки: зб. наук. праць. – 2007. – № 17. – С. 175–180.

29. Крысько В. Г. Социальная психология: словарь-справочник / В. Г. Крысько. – Минск: Харвест, 2004. – 688 с.

30. Кудоярова О. В. Мотиви і цілі конфлікту в спілкуванні англомовних медиків / О. В. Кудоярова // Вісник Житомирського державного університету ім. І. Франка. – 2009. – № 45. – С. 104–109.

31. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / К. Левин. – СПб., 2000.

32. Левчук Л. Т. Психоаналіз: історія, теорія, мистецька практика / Л. Т. Левчук. – К.: Либідь, 2002. – 255 с.

33. Ликсон Ч. Конфликт / Ч. Ликсон. – СПб.: Питер Паблишинг, 1997. – 160 с.

34. Лисак Н. О. Теоретико-методологічні підходи щодо структури внутрішньоособистісного конфлікту в період юнацького студентського віку / Н. О. Лисак, Н. В. Петренко // Психологія: реальність і перспективи. – 2017. – № 8. – С. 157–162.

35. Ложкин Г. В. Практическая психология конфликта: учебное пособие / Г. В. Ложкин, Н. И. Повякель. – К.: МАУП, 2000. – 256 с.

36. Ложкін Г. В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика / Г. В. Ложкін, Н. І. Пов'якель. – 2007.

37. Лучак Т. Я. Зв'язок психологічних особливостей і внутрішньоособистісних конфліктів осіб з наркозалежністю / Т. Я. Лучак, О. Д. Кайріс // Міжнародний науковий журнал Інтернаука. – 2017. – № 4 (1). – С. 13–16.

38. Маланьїна Т. М. Внутрішньоособистісний конфлікт як показник рівня суб'єктивного благополуччя студентської молоді / Т. М. Маланьїна // Науковий вісник Херсонського державного університету (Серія: психологічні науки). – 2016.– № 5 (1). – С. 113–118.

39. Матієнко Т. В. Вплив внутрішньоособистісного конфлікту на тактику діяльності оперуповноваженого / Т. В. Матієнко // Юридичний вісник. – 2009. – № 1. – С. 53–59.

40. Матієнко Т. В. Вплив внутрішньоособистісного конфлікту на професійну діяльність працівників ОВС / Т. В. Матієнко // Південноукраїнський правничий часопис. – 2014. – № 2. – С. 156–158.

41. Методичні вказівки до виконання лабораторних робіт з дисципліни "Основи психології та педагогіки" / уклад. Л. А. Мацко, М. Д. Прищак, Т. В. Первушина. – Вінниця: ВНТУ, 2006. – 56 с.

42. Москаленко В. В. Соціальна психологія: підручник / В. В. Москаленко. – К.: Центр навч. літератури, 2005. – 624 с.

43. Мясищев В. Н. Личность и неврозы / В. Н. Мясищев. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1960. – 425 с.

44. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: підручник: у 2-х кн. Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.: Либідь, 2004. – 574 с.

45. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: підручник: у 2-х кн. Кн. 2: Соціальна психологія груп. Прикладна соціальна психологія / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.: Либідь, 2006. – 560 с.

46. Осипова А. А. Манипуляции в общении и их нейтрализация: умей сказать “нет!” / А. А. Осипова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 220 с.

47. Основи психології / за заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. – К.: Либідь, 2002. – С. 9–45.

48. Основи психології: підручник / за заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. – К.: Либідь, 2002. – 632 с.

49. Павлюк М. Психологічне благополуччя як передумова розвитку особистісної самостійності майбутнього фахівця / М. Павлюк, О. Шопша, Т. Ткачук // Наука і освіта. – 2018. – № 1. – С. 149–156.

50. Пиз А. Язык телодвижений: Как читать мысли других по их жестам. – СПб.: Изд. дом Рутенберг, 2000. – 272 с.

51. Плескач Б. В. Особливості внутрішньоособистісного конфлікту в онкогематологічних хворих / Б. В. Плескач. – Видавництво ”Науковий світ”, 2018.

52. Помиткін Е. О. Ціннісно-смисловий дисонанс як фактор внутрішньоособистісного конфлікту / Е. О. Помиткін // Професійна освіта: педагогіка і психологія: Польсько-Український щорічник. – 2006. – № 5. – С. 68–74.

53. Психология внимания. Хрестоматия по психологии / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. Я. Романова. – М., 2001.

54. Психология ощущений и восприятия. Хрестоматия по психологии; под ред. М. Б. Михайлевской, В. В. Любимова, Ю. Б. Гиппенрейтер. – М., 1999.

55. Психология памяти. Хрестоматия по психологии / под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. Я. Романова. – М., 1998.

56. Психология эмоций: Тексты / под ред. В. К. Вилюнаса, Ю. Б., Гиппенрейтер. – М., 1993.

57. Психологія / за ред. Ю. Л. Трофімова. – К.: Либідь, 1999. – С. 12–64.

58. Психологія: підручник / за ред. Ю. Л. Трофімова. – К.: Либідь, 2001. – 560 с.

59. Распутько Ю. В. Роль захисних механізмів у перебігу внутрішньоособистісних конфліктів / Ю. В. Распутько // Науковий часопис НПУ імені МП Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки. – 2012. – № 37. – С. 334–337.

60. Прикладная конфликтология: хрестоматия / сост. К. В. Сельченок. – Минск: Харвест, 1999. – 624 с.

61. Роузен Д. ДАО Юнга. Путь целостности / Д. Роузен. – К.: София, 1997. – 253 с.

62. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2005. – 713 с.

63. Рудакевич Т. Переживання внутрішньоособистісних конфліктів як умова особистісного росту / Т. Рудакевич // Природничі та гуманітарні науки. Актуальні питання: матер. Всеукраїнської студентської науково-технічної конференції. – 2013. – Т. 2. – С. 161–161.

64. Русинка І. І. Психологія: навчальний посібник / І. І. Русинка. – К.: Знання, 2007. – 367 с.

65. Савін О. І. Тренінг регуляції внутрішньоособистісного конфлікту у контексті профілактики деліквентної поведінки неповнолітніх / О. І. Савін // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені ВО Сухомлинського (Сер.: Психологічні науки). – 2012. – № 2, вип. 9. – С. 206–210.

66. Трухін І. О. Соціальна психологія спілкування: навчальний посібник / І. О. Трухін. – К.: Центр навч. літератури, 2005. – 335 с.

67. Ушакова І. М. Внутрішньоособистісні конфлікти у студентів та курсантів НУЦЗУ / І. М. Ушакова, В. Муль, К. Черкасова. – The Academy of Management and Administration in Opole, 2019.

68. Фельдман Ю. І. Внутрішньоособистісні конфлікти у період молодості залежно від типу валеоустановки / Ю. І. Фельдман // Науковий вісник Херсонського державного університету (Серія: Психологічні науки). – 2017. – № 2 (3). – С. 105–110.

69. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности / Э. Фромм. – М., 1994. – 447 с.

70. Чала О. А. Внутрішньоособистісний конфлікт як чинник деструктивних форм поведінки юнаків / О. Чала //Актуальні проблеми психології: психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія: зб. наук. пр. – 2008. – С. 621–626.

8.3. Умови збереження психологічного здоров'я молоді

Психологічне здоров'я особистості у сучасній психологічній науці розглядається як динамічна сукупність її психічних властивостей, які забезпечують гармонію між потребами індивіда й суспільства та виступають передумовою орієнтації особистості на виконання своїх життєвих завдань. Вищим рівнем прояву здоров'я психічного є психологічне здоров'я людини і визначається ціннісно-смисловим змістом розвитку цієї особистості. Психологічно здоровою може бути тільки людина, яка є здоровою психічно. Психологічне здоров'я особистості є необхідною умовою формування та ефективної реалізації діяльності в цілому і професійної зокрема. В умовах сьогодення відбувається перегляд уявлень про людину як особистість, відпрацьовуються нові теоретико-методологічні та методичні підходи до діагностування, профілактики та збереження психологічного здоров'я [6].

Важливим критерієм психологічного здоров'я є характер і динаміка основних процесів, які визначають душевне життя індивіда (Л. М. Аболін), зокрема зміни його властивостей та особливостей на різних вікових етапах (К. О. Абульханова, Б. С. Братусь, Е. Еріксон, С. Л. Рубінштейн). Критеріями психологічного здоров'я натомість є добре розвинена рефлексія, стресостійкість, уміння знаходити власні ресурси у складних ситуаціях (І. В. Дубровіна), повнота емоційних та поведінкових проявів особистості (В. С. Хомик), опора на власну внутрішню сутність (А. Е. Созонов, Ф. Перлз), самоприйняття і вміння справлятись зі своїми емоційними труднощами без шкоди для оточуючих, "самооб'єктивність" як чітке уявлення про свої сильні і слабкі сторони, наявність системи цінностей, що містить у собі головну мету і надає сенсу всьому, що робить людина (Г. Олпорт).

Психічне здоров'я є однією з найвагоміших характеристик, яка, з одного боку, дозволяє контролювати "тиск" від дії кризи, з другого – потребує постійної уваги для свого збереження у процесі при виживання. Проблема психологічного здоров'я привертає увагу багатьох дослідників різних галузей науки і практики: філософів, медиків, педагогів, соціологів, психологів та ін. Водночас є підстави для твердження про її недостатню дослідженість у психології, що пов'язано з багатоаспектністю цього феномена. Багато науковців намагалися дати визначення поняттю "здоров'я", серед них можна виділити Ю. Лісіцина, І. Брахмана, Є. Кудрявцева, Г. Апанасенко, Д. Венедиктова, Т. Бойченко,

Н. Колотій, С. Максименко, Г. Балла. Вихід за межі визначення здоров'я як медичної категорії може бути пов'язаний з недостатністю спроб підвищити рівень здоров'я особи через акцент на формування лише фізичного і соматичного здоров'я. Співвідношення і оцінки означених понять – фізичного, соматичного, психічного, психологічного здоров'я, обговорювались у численних наукових працях. Іноді психологічне здоров'я описується як стан балансу між різними аспектами особистості людини (Р. Ассаджіолі), між потребами індивіда і суспільства, що підтримується постійними зусиллями (С. Фрайберг). Деякі дослідники розглядають психологічне здоров'я як процес життя особистості, у якому збалансовані рефлексивні, емоційні, інтелектуальні, комунікативні, поведінкові аспекти (Н. Гаранян, А. Холмогорова). Багато авторів роблять акцент на його функції: підтримання рівноваги між особистістю і середовищем, адекватна регуляція поведінки і діяльності людини, здатність протистояти життєвим труднощам без негативних наслідків для здоров'я (А. Петровський, М. Ярошевський, П. Бейкер). Цей феномен вони трактують як багатофакторний конструкт, що являє собою складний взаємозв'язок культурних, соціальних, психологічних, фізичних, економічних, духовних факторів та залежить від впливу генетичної схильності, середовища та особливостей індивідуального розвитку. Відповідно, модель психологічного здоров'я може включати такі компоненти:

1. Аксіологічний компонент − усвідомлення людиною своєї цінності і унікальності, а також цінності й унікальності оточуючих. Особистість повністю приймає саму себе і при цьому визнає цінність і унікальність оточуючих.

2. Інструментальний компонент − володіння рефлексією як засобом самопізнання, здатністю концентрувати свідомість на самому собі, своєму внутрішньому світі та своєму місці у взаєминах з іншими.

3. Потребо-мотиваційний компонент − наявність у людини потреби в саморозвитку, тобто в особистісному зростанні. Людина повністю бере відповідальність за своє життя.

4. Розвивальний компонент − наявність динаміки в розумовому, особистісному, соціальному, фізичному розвитку себе та інших людей.

5. Соціокультурний компонент − можливість успішно діяти, розвиватися в навколишніх соціально-культурних умовах, розуміти і взаємодіяти з людьми [4].

Цінним є розуміння психологічного здоров'я представниками гештальт-терапії, які визначають такі його аспекти:

– саморегуляція (гомеостаз) – спонтанна здатність організму організовувати своє усвідомлення і поведінку так, щоб зняти напругу на межі контакту організм/середовище і встановити відносну рівновагу;

– творче пристосування – здорове пристосування означає баланс між власними потребами людини і потребами інших людей. Коли особистість спрямовує свою енергію на іншу людину, то, вірогідно, вона відчує взаємність, оскільки щирий прояв любові викликає і посилює любов іншої людини. Любов без меж проявляється в увазі та турботі про інших людей та живих істот.

– цілісність, інтеграція – стан інтеграції різноманітних аспектів людського буття: "розуму", "душі" та "тіла", а також "внутрішніх" та "зовнішніх" процесів;

– здоровий контакт – це цілісність, що складається з усвідомлення, моторної реакції і почуття. Перемога стенічних переживань з позитивним афективним знаком (стенічні – радість, задоволеність, захоплення) підвищує активність людини, викликає бадьорість, спонукає до діяльності;

– здатність до зростання і розвитку: духовне взаємозбагачення можливе лише у рівноправному діалозі переживань, в якому важливо не лише переконливо говорити, а й уважно слухати. У внутрішньому світі інші закономірності, ніж у світі зовнішньому. В міру духовного саморозвитку особистості прояви любові стають сильнішими й глибшими. Великодушність і вдячність перемагають гнів і торують шлях для любові, котра долає ненависть; вони важливі для всього духовного розвитку і їх можна розвивати цілеспрямовано;

– автономність на психогуманному ступені розвитку людина повертається до своєї "Самості". Відомий російський психолог Б. Ананьєв писав: "Індивідом народжуються, особистістю стають, а індивідуальність відстоюють";

– наявність значущих стосунків, здатність до близькості – якщо особистість подолала в собі егоцентризм та високо поставила в своїй ієрархії смислів надособистісний сенс "Справедливості", то вона може легко жити в гармонії з іншими особистостями. Потрібно любити і поважати в іншій людині особистість, що відкриває її нашому впливу. Чим більше даємо уваги іншій людині, тим багатшими стаємо переживанням повноти буття у світі. Коли особистість спрямовує свою енергію на

іншу людину, то, вірогідно, вона відчує взаємність, оскільки щирий прояв любові викликає і посилює любов іншої людини. Любов без меж проявляється в увазі та турботі про інших людей та живих істот.

Психологічне здоров'я людини – це правильне сприйняття дійсності, адекватне реагування на події, вміння оцінювати свої та чужі вчинки, приймати відповідальні рішення та відстоювати власну думку у конфліктній ситуації та дискусіях, тобто це – вміння, якості, які людина використовує щоденно. Звичайно, ступінь розвитку та вираженість, залежно від вроджених особливостей, можуть бути різними, велике відхилення від норми спричиняє дискомфорт та впливає на загальне здоров'я людини. Проте цей зв'язок формується за принципом, відомим у математиці як "обов'язкова, проте недостатня умова": психічне здоров'я є обов'язковою, проте недостатньою умовою для психологічного здоров'я. Наявність нерозв'язаних психологічних проблем, порушень особистісного розвитку, брак вільної самореалізації унеможливлюють формування психологічно здорової особистості. Дослідники у галузі проблематики здоров'я молоді визнають такі проблемні аспекти психологічного здоров'я молодих людей, як низький рівень задоволення собою, тенденція до заниженої самооцінки, низький рівень здатності до психологічної близькості, проблеми ціннісносмислової сфери тощо [2].

Змінити ситуацію можливо лише за активної та свідомої участі її суб'єктів – молодих людей, які повинні бути самі зацікавлені в особистісному зростанні і розвитку, у творчій самореалізації та професійному вдосконаленні. У зв'язку з цим питання про формування ставлення до власного здоров'я як неминущої цінності стає важливим суспільним завданням. Відтак потрібно говорити про важливість формування у молоді ціннісно-смислового ставлення до власного психологічного здоров'я і стійких мотивів його збереження. Підлітковий та юнацький вік є сенситивним періодом для формування життєвих цінностей, мотивації та постановки життєвих завдань, зокрема спрямованих на реалізацію особистісного потенціалу та досягнення психологічного здоров'я. Потреба вільної самореалізації, самоактуалізації особистості та реалізація особистої відповідальності і права на вільний вибір розглядається науковцями як передумова психологічного здоров'я.

Психологічне благополуччя та такі аспекти саморегуляції навчальної діяльності студентів, як:

– мотиваційний (вміння керувати своєю мотиваційною сферою);

– емоційно-вольовий (наполегливість і самовладання);

– інструментально-технічний (вміння самоорганізації, цілепокладання, аналіз ситуації, планування, самоконтроль, корекція, вольові зусилля й самоорганізація у цілому) – є низкою характеристик особистості, які тісно пов'язані з саморегуляцією, створюють основу її особистісного рівня, але не зводяться тільки до саморегуляції (відповідальність, локус контролю, допитливість, проактивний копінг, загальна самоефективність, осмисленість) [7].

Невеликі зміни у власному житті починаються з мотивації, і основне завдання – позбутися страху помилок і поразок. Вміння налагоджувати контакт з "внутрішньою дитиною", що проявляється у спонтанності, сміливості, щирості та незалежності від думок інших, – означає прийняти себе таким, яким ти є. Здатність приборкувати власні амбіції, бути адаптивним та гнучким у взаємодії з оточенням – означає жити у гармонії з навколишнім світом. Звертайте увагу на маленькі радощі: вміння переживати та отримувати позитивні емоції від дрібниць.

Науковцями доведено, що маленькі задоволення суттєвого збільшують якість життя. Бути "тут і зараз" означає усвідомлювати та переживати актуальні життєві ситуації, вміння "бути в потоці", тобто залученість в діяльність, значимі події, що наповнюють сенсом життя особистості і дають змогу самореалізації.

Поділяємо думку Г. Колеснікової, що "для формування психічно здорової особистості необхідним є досвід індивідуальних перемог як над ситуаціями, так і над самим собою". Умовами сприятливого впливу на становлення молодої особистості є соціально-психологічні умови, характеристика та обґрунтування значущості:

1) наявність позитивного емоційного фону: розвиток дитини в середовиші радості формує радісне сприйняття життя, здатність бути і усвідомлювати себе щасливою;

2) особистість значущого дорослого: біофільна орієнтація (Е. Фромм) у дорослих, що оточують дитину, сприяє формуванню і у неї орієнтації на життя. "Найкраще, що можуть зробити батьки для своїх дітей, – бути щасливими";

3) висування вимог до виховання вікових та індивідуальних особливостей: невідповідні до вікових та індивідуальних особливостей вимоги дорослих "занурюють" дитину в ситуацію неуспіху, яка у разі довготривалості призводить до деформації особистості;

4. рівномірне чередування психофізичного напруження з розслабленням: ситуація "напруження" спонукає до подолання дії, формуючи активну життєву позицію, віру в свої сили, накопичення успішних стратегій взємодії з зовнішнім середовищем. Ситуації "розслаблення" створюють можливості для відпочинку, визначення нових цілей;

5) строго продумана та дотримувана система заохочення та покарання – прогнозованість: відсутність підстав для виникнення неврозів. Дотримання системи заохочувань формує мотивацію досягнення [14].

Проблема розуміння психологічного та психічного здоров'я постає у працях таких українських та російських учених, як: Б. С. Братусь, Л. Ф. Бурлачук, І. В. Дубровіна, О. В. Завгородня, В. А. Лищук, Л. В. Лушин. Переважають наукові погляди, згідно з якими психологічне здоров'я розуміється як здатність особистості до самореалізації, самоактуалізації, адекватного самоприйняття себе та світу. Важливою складовою психологічного здоров'я особистості є наявність сенсу життя (І. Дубровіна, А. Маслоу, В. Франкл); зосереджується увага на аспекті міжособистісних стосунків як важливому критерію психічного та психологічного здоров'я (А. Адлер, Б. Братусь, Е. Фромм). Разом з тим у багатьох країнах світу проблемам психічного здоров'я приділяється недостатньо уваги як з боку держави, так і з боку суспільства та медичної спільноти. Україна в цьому не є винятком.

Відомий західний психолог А. Маслоу психічне здоров'я розглядає як наслідок повної задоволеності. На його думку, здорова людина – це щаслива людина, яка живе в гармонії сама із собою (немає потреби комусь, щось доводити), не відчуває внутрішнього розладу тощо.

У психологічних словниках психічне здоров'я найчастіше визначають як "стан душевного благополуччя, для якого характерна відсутність хворобливих психічних виявів і який забезпечує адекватну умовам навколишньої дійсності регуляцію поведінки та діяльності".

На думку С. Д. Максименка, психічне здоров'я потрібно розуміти як аспект здоров'я загалом, який наголошує на етапі душевного комфорту, відсутності патологічних психічних виявів і здатності до ефективної діяльності й саморегуляції відповідно до власних (відрефлексованих) цілей та інтересів людини.

У роботах сучасних учених із проблеми рефлексії це психічне утворення розглядається як переосмислення та перебудова людиною своєї свідомості, ставлення до світу в цілому (С. Степанов, І. Семенов), здатність до суб'єктного, незалежно від власних потягів, управління своїм життям (В. Слободчиков, Є. Ісаєв), "метамозок", системне і синтетичне утворення, яке здійснює саморегуляцію особистості та забезпечує її усвідомлене управління своїм життям (А. Карпов). Вчені підкреслюють, що рефлексія є механізмом інтегративного осмислення індивідуумом буття як єдиного цілого з одночасним виходом за межі цього буття. Відтак особистість набуває здатності суб'єкта, творця свого буття, стає автором творення і здійснення, реалізації проєкту свого життєвого шляху. У сучасній науці рефлексії відводиться надважливе місце в еволюції психіки людини. Вона розглядається як функція чи похідна свідомості, діяльності, особистості (це рефлексивні акти вищого рівня). Науковці вважають рефлексію не тільки центральним феноменом внутрішньої активності людини, а й насамперед базовим механізмом самоорганізації психічної активності, а отже, механізмом регуляції взаємодії людини у світі. Такий механізм самоорганізації психіки, як рефлексія дає можливість людині вивчати особливості прогнозування та проєктування своєї діяльності. Розуміючи рефлексію в найбільш широкому сенсі як механізм самоорганізації психіки, як центральний феномен внутрішньої (психічної) активності людини, дослідники відповідно розглядають рефлексію як базовий механізм самоорганізації психічної активності, тобто як механізм регуляції взаємодій людини зі світом (В. Зінченко, В. Лефевр, А. Шаров, Ю. Кулюткін, Г. Щедровицький). Ця регулятивна функція рефлексії визнається більшістю вчених. У працях С. Л. Рубінштейна, Д. О. Леонтьєва знаходимо (як вони наголошують) дві основні функції рефлексії: ціннісносмислового визначення життя, особливого регулятора поведінки та діяльності. Рефлексія спрямована на пізнання власного "Я", що дозволяє людині усвідомити необхідність пошуку особистого сенсу життя; систему своїх ціннісних орієнтацій, установок і моральних норм; свої інтелектуальні сили й можливості; необхідність пошуку свого місця в житті – такого, яке б дало можливість здійснити самореалізацію (самоактуалізацію, самоповагу).

Отже, відіграючи важливу роль у житті кожної людини упродовж усього її існування, даючи їй певні знання про себе саму та оточуючих її людей, рефлексія виконує розвивальну, регулятивну, мотивуючу, пізнавальну, смислоутворюючу, стимулюючу, конструктивну, контрольну функції, що неодмінно впливає на стан психологічного здоров'я особистості.

Психічне здоров'я молоді можна визначити як глобальний психічний стан особистості, для якого характерна динамічна гармонійність внутрішніх переживань і пов'язані з цим ефективність і успішність діяльності молодої людини. Структура глобального психічного стану людини складається з особистісного, інтелектуального та емоційного компонентів.

Особистісний компонент. Адаптивність у мікросоціальних стосунках: здатність до саморегуляції поведінки, розумного планування життєвих цілей та професійної діяльності. Самосвідомість, яку часто ігнорують у ділових колах, є основою для всього іншого. Без усвідомлення своїх емоцій ми погано ними керуватимемо і не розумітимемо їх в інших. Самосвідомі особистості тонко відчувають свої внутрішні сигнали. Вони, наприклад, знають як їхні почуття впливають на них, на їхню продуктивність на роботі або у навчанні. Самосвідомість також відіграє неостанню роль у співпереживанні або відчутті того, як інші сприймають ситуацію: якщо людина постійно не усвідомлює своїх почуттів, то вона нечутлива до почуттів інших.

Особистісний та соціальний оптимізм: уміння побачити позитивні переваги подій. Людина-оптиміст не западає духом. Вона шукає в проблемах можливість, а не загрозу. Такі особистості бачать інших у позитивному світлі, очікуючи від них найкращого. Завдяки оптимізму сподіваються на те, що зміни у майбутньому будуть на краще.

Відсутність вираженої акцентуації характеру: упевненість у собі – міцне відчуття своєї вартості та можливостей. Точне усвідомлення своїх здібностей дає змогу вигідно використовувати свої переваги. Такі люди вміють показати свою присутність: завдяки впевненості у собі виділяються в групі як неформальні лідери.

Критично важливими у наші часи мають бути два моральні принципи – самоконтроль і співчуття, що свідчить про адекватний віку рівень зрілості особистісної, емоційно-вольової та пізнавальної сфери. Генетично кожна людина наділена певними емоційними уміннями від народження, які і формують її характер. Нашим емоційним

життям повинен керувати наш розум. Якщо наші пристрасті спрямувати у правильне русло, то за цим ми побачемо власну мудрість, бо вони визначають наші думки та цінності. Основне питання стоїть в тому, як нам наділити наші емоції розумом? Проблема полягає не в самій емоційності, а у відповідності її вияву (Арістотель).

Належне ставлення до свого здоров'я:

– усвідомлення та відчуття безперервності, постійності та ідентичності свого фізичного та психічного "Я";

– відчуття постійності та ідентичності переживань в однотипних ситуаціях;

– критичність до себе та своєї власної психічної діяльності і її результатів;

– відповідність психічних реакцій (адекватність) силі та частоті впливів середовища, соціальним обставинам та ситуаціям;

– здатність самокерування поведінкою відповідно до соціальних норм, правил, законів;

– здатність планувати власну життєдіяльність та реалізовувати заплановане;

– здатність змінювати спосіб поведінки залежно від зміни життєвих ситуацій та обставин.

Вміння взаємодіяти з людьми – це насамперед усвідомлення своїх сильних якостей і обмежень (точна самооцінка). Люди з такою якістю зазвичай знають свої переваги і недоліки, уміють посміятись із себе. Вони добре справляються з навчанням, коли мають потребу в удосконаленні, і завжди відкриті до конструктивної критики й відгуків. Точна самооцінка підказує лідерові, коли звернутися за допомогою і які нові навички розвинути.

Організаторські та комунікативні здібності: відчуття організації – бути в курсі актуальних подій, стежити за ухваленням рішень і за тим, що відбувається в організації. Особистість з хорошим рівнем соціальної свідомості має гостре відчуття політичної ситуації, може визначити важливі соціальні зв'язки й тих, хто тримає в руках владу. Вони розуміють політичні сили, які діють в організації, а також цінності і мовчазні правила, які керують людьми.

Впевненість у власних силах, розуміння й сприйняття себе як особистості: натхнення – за допомогою свого бачення вміти спрямовувати і мотивувати інших. Натхненні люди створюють резонанс і змушують інших до руху вперед за допомогою привабливих ідей або

спільних місій. Вони втілюють те, що хочуть побачити в інших, і вміють так сформулювати спільну місію, щоб надихнути інших. Вони пропонують відчуття спільної мети, яка виходить за межі щоденних завдань, зацікавлюючи роботою [9].

Інтелектуальний компонент:

– нормальний психічний розвиток, який відповідає віковій нормі і є гармонійним;

– здатність до логічної обробки інформації: здатність до побудови логічних висновків – як власних, так і свого оточення;

– критичність мислення: володіння набором тактик переконання. Показники впливу коливаються від уміння зацікавити конкретного слухача до вміння створити злагоду між потрібними людьми і знайти підтримку для неї. За допомогою відгуків і настанов сприяти розвитку здібностей в людях. Особистості з цією якістю виявляють щиру цікавість до тих, кому вони допомагають, розуміють їхні цілі, переваги й вади. Вони вміють надати вчасний і конструктивний відгук;

– висока розумова працездатність: можуть бути відданими захисниками змін, навіть коли стикаються з опозицією, і наводити хороші аргументи, знаходити способи подолати перешкоди до змін;

– високий рівень професійної майстерності: ініціювати, керувати і спрямовувати рух у новому напрямі, розпочинати зміни, здатні побачити потребу в трансформаціях, поставити під сумнів статус-кво і боротися за новий порядок. Вагомим фактором високої працездатності є раціональне поєднання розумової діяльності з фізичною працею [13].

Емоційний компонент:

– стресостійкість, емоційна стійкість: наші емоції мають власний розум, який може висувати судження незалежно від раціональної частини нашого мозку. Прифронтальна кора мозку активується, коли хтось боїться або лютує. Вона обирає найкращу реакцію, вирахувавши співвідношення ризику і вигоди для кожної із них. Баланс між емоційним і раціональним пояснює, чому емоції такі важливі для ефективного мислення людини, а саме в процесі прийняття рішень та засвоєння вміння чітко формулювати свої думки;

– позитивний психоемоційний стан: потік натхнення – це стан самозабуття, що є повною протилежністю тривожним роздумам і хвилюванню. Потік натхнення символізує основний принцип використання ємоцій для успішної роботи і навчання. Емоції не просто

стримуються і скеровуються в потрібне русло. Вони позитивні, пронизані енергією та націлені на розв'язання загального завдання.

– низький рівень тривожності: оптимізм, як надія, означає, що людина очікує найкращого, вірить, що все в житті загалом складеться добре, незважаючи на невдачі й розчарування. З точки зору емоційного інтелекту оптимізм – це ставлення людини до життя, яке не дозволяє їй стати апатичною, опустити руки або впасти в депресію під тиском скрутних обставин. Селігман пояснює оптимізм з точки зору того, як людина тлумачить свої успіхи та невдачі. Оптимісти пов'язують невдачу з чимось, що можна змінити і наступного разу за подібних обставин неодмінно досягти успіху. Оптимізм, як і надія є прогностичним фактором успішності у навчанні. Оптимізм і надія – це риси, яких можна набути;

– висока нервовопсихічна стійкість: динамічний стереотип – відносно стійка система тимчасових (нові смислорні мережі) нервових зв'язків (умовних та безумовних рефлексів), які утворилися у відповідь на систематично повторювані дії умовних подразників, що дозволяє виконувати певні рухові дії без напруги свідомості. Він задає певний ритм життя, який полегшує всі життєві процеси;

– відсутність психічних та психосоматичних захворювань;

– толерантність: індивідуально-психологічний аспект вивчення толерантності спрямований на психологічні особливості, що допомагають особистості розбудовувати позитивні конструктивні стосунки як з оточуючими, так і у системі власної Я-концепції, що мають когнітивний, афективний і поведінковий характер;

– володіння навичками психологічної саморегуляції: аутогенне тренування – метод активного самонавіювання за допомогою словесних вправ; медитація; психогімнастика обличчя та ін. Механізм емоційної саморегуляції вивчає і розробляє шляхи зміцнення власного психічного здоров'я – "Особистісна психогігієна" [8]. Невід'ємною складовою успіху в адаптації студента є "психологічний клімат" у групі. Психологічний клімат – це комплексний емоційно-психологічний стан колективу, що відображає загальний психологічний настрій і ступінь задоволеності працівників різними факторами життєдіяльності колективу. У психологічному кліматі виділяються два основних компоненти: соціальний і моральний.

До складових психологічного клімату відносять:

– емоційну атмосферу в колективі;

– рівень довіри як професійного, так і міжособистісного;

– рівень сприйняття людей такими, як вони є (толерантність);

– рівень взаємодопомоги і співробітництва;

– наявність вогнищ напруги і конфліктів [3].

Існування та функціонування людини упродовж всього її життя відбувається у середовищі, яке її оточує. Це середовище можна поділити на внутрішнє і зовнішнє, та воно не існує відокремлено, а завжди існує відносно людини. Це ціла система внутрішніх та зовнішніх факторів, які впливають на спосіб існування людини у середовищі, з яким вона взаємодіє. Оскільки людина живе та взаємодіє з іншими людьми, не можна ігнорувати і дії соціального фактору. Психологія з'ясовує вплив зовнішнього і внутрішнього соціального оточення на психіку окремої людини.

Зовнішнє оточення своєю поведінкою може впливати на людину як позитивно, так і негативно. Середовище впливає на всі органи відчуттів, а інформацію про них людина отримує із системи даних усіх органів. Середовище завжди вміщує більше інформації, ніж людина свідомо може сприйняти її і зрозуміти. Воно тісно пов'язане з практичною діяльністю, будь-яке середовище має як фізичні й хімічні особливості, так і психологічні й символічні значення та діє як єдине ціле.

Внутрішнє (особистісне) середовище – це тип середовища, який максимально належить певній особі і є максимально регульованим та контрольованим самою особою. З точки зору психології, особистий простір гарантує особистості право приймати рішення про те, яку інформацію вона передаватиме, спілкуючись з оточенням, та за яких умов [9].

Під час вступу до закладу вищої освіти студенти зустрічаються з проблемами, що пов'язані не тільки з недостатньою психологічною готовністю до нових умов навчання, з руйнуванням роками вироблених установок, навичок, звичок, ціннісних орієнтацій, а й з утратою взаємин з колективом однокласників, тих стосунків, що формувалися та були закріплені протягом декількох років шкільного навчання.

З боку кураторів студенти першого курсу відчувають зацікавлене ставлення і допомогу. Від нього першокурсники бажають одержати таку допомогу: поради загального характеру, моральну підтримку, допомогу особистісного характеру, в навчанні та організаційних питаннях, а також психологічну підтримку. Основними характеристиками здоров'язбережувального освітнього середовища є: позитивне ставлення до освітнього процесу всіх його учасників; задоволення

потреб суб'єктів освітнього процесу щодо довіри і захищеності від психологічного насилля; ефективність педагогічної взаємодії внаслідок емоційного благополуччя її учасників; позитивний вплив освітнього процесу на розвиток фізичного і психічного здоров'я його учасників. Зважаючи на це, створення здоров'язбережувального середовища в закладі освіти потребує впровадження системи психолого-педагогічних заходів, спрямованих на те, щоб захистити всіх учасників освітнього процесу від можливих загроз їхньому психічному і фізичному здоров'ю. Належна увага до здоров'я збережувального аспекту освітнього процесу забезпечує ефективну педагогічну взаємодію, яка передусім не шкодить здоров'ю суб'єктів навчання, створює комфортні й безпечні умови їхнього перебування в закладі освіти, уможливлює навчання й виховання за індивідуальною траєкторією, суттєво знижує кількість стресових ситуацій, забезпечує профілактику перевантаження і втомлюваності учнів і студентів, що у кінцевому підсумку сприяє збереженню та зміцненню їхнього здоров'я.

Взаємодія викладачів і студентів як особливий психологічний феномен і важлива складова цілісного педагогічного процесу закладу вищої освіти характеризуються особливістю змісту та динаміки, механізмами впливу на становлення особистості майбутнього фахівця, його професійне зростання. Під взаєминами "викладач-студент" розуміємо цілеспрямовану взаємодію суб'єктів педагогічного процесу, яка детермінована метою й завданнями спільної навчально-професійної діяльності, визначається як загальними психологічними механізмами, так і чітко визначеними соціально-рольовими функціями партнерів, особливостями й закономірностями педагогічного спілкування у закладах вищої освіти. Взаємодія викладачів і студентів педагогічного навчального закладу – це динамічна система, компонентами якої є:

1) мотиваційний (інтерес до партнера й потреба у стосунках із ним);

2) когнітивний (сприйняття й оцінка іншого; рефлексія стосунків і усвідомлення їх труднощів; уявлення про оптимальні взаємини);

3) емоційний (задоволеність стосунками, які склалися; взаємні оцінні ставлення партнерів; відчуття психологічної захищеності, комфортності чи напруженості, тривожності);

4) поведінковий (тип взаємин і стиль педагогічного спілкування; спосіб поведінки у конфліктній ситуації; засоби коригування взаємин і взаємовпливу).

Особливістю динаміки взаємин "викладачі – студенти" є висока індивідуальна варіативність і статусно-рольова відмінність. Найбільш повні й правильні уявлення один про одного, адекватна оцінка стосунків формуються в умовах творчого ділового співробітництва. Гармонійні стосунки з викладачем стимулюють пізнавальну активність та інтелектуальну ініціативу студентів на заняттях; підвищують інтерес до професійного навчання; сприяють формуванню професійної спрямованості, зміцнюють їх зацікавленість педагогічною діяльністю; сприяють виробленню й трансформації власної моделі професійної поведінки. Натомість, деструктивні взаємини – можливе джерело підвищення особистісної тривожності студента, ситуативний рівень якої залежить від того, якому типу педагогічного спілкування він надає перевагу та як він оцінює свої стосунки з викладачем. Психологічним механізмом впливу стосунків "викладач – студент" на особистість студента є ідентифікація його з викладачем. Це допомагає йому набути професійної ідентичності: зміцнити професійно-педагогічну спрямованість, підвищити професійну самооцінку, засвоїти професійно-рольові цінності. Особливо важливе значення взаємин студента з викладачами має почуття власної гідності та прийняття самоцінності іншої людини, педагогічного оптимізму та співчуття, розуміння студента, здатності відгукнутися на його проблеми й радощі та бути готовим надати йому своєчасну допомогу та підтримку. Взаємини в системі "студент – викладач" залежать від загального психологічного клімату в педагогічному навчальному закладі, організації цілісного педагогічного процесу в ньому на основі включення всіх її суб'єктів у спільну навчально-професійну діяльність. Важливе значення при цьому мають установки викладачів і студентів стосовно один одного [5].

З'ясовано роль впливу колективу на формування та розвиток особистості. Встановлено, що характер розвитку особистості визначається рівнем розвитку студентської групи, до якої належить і в яку інтегрована особистість. Рівень розвитку групи розглянуто як основний параметр міжособистісних стосунків осіб, що входять до цієї групи. Визначено моделі розвитку групи та його основні параметри: зміст та цінності спільної діяльності, активність особистості, зміст моральної спрямованності групи і організаційна єдність, групова згуртованість, організаційна структура [8].

Дослідження у галузі "психології сприймання" показують, що рівень негативної дії довкілля на людину значною мірою залежатиме від її індивідуальної реакції на фактори подразників цього середовища. У процесі своєї діяльності людина використовує не тільки свої фізичні можливості, а й витрачає значні психологічні зусилля, такі як особливості характеру, темпераменту, емоційно-вольової сфери, розумові здібності тощо. Небезпечні фактори, зумовлені особливостями фізіології та психології людини, називаються психофізіологічними. У сучасному світі вони є чинниками цілісності чи розладу, стійкості чи дисгармонії, спокою чи тривоги, успіху чи невдач, фізичного та морального благополуччя. На сьогодні не існує жодного фактора психофізіологічних небезпек, що не впливав би на людину і, залежно від тривалості дії, їх можна віднести до постійних чи тимчасових [10].

Основний фактор психологічного здоров'я людини – емоційна рівновага. Від неї залежить якість життя людини, її особисте щастя, професійні успіхи, взаємини з зовнішнім та внутрішнім світом. До поняття "психічне здоров'я" входять – емоції, сприйняття, мислення, пам'ять, мотивації, самооцінка, сновидіння і вірування. Основну роль у нашому "психічному здоров'ї" виконують саме наші емоції, які передбачають три основні компоненти нашої "емоційної рівноваги":

– суб'єктивне переживання – жаль, страх, гнів, сум. Треба пам'ятати, хоча емоції і суб'єктивні, але вони цілком реальні;

– фізіологічна реакція активація – ініціюють зміни в організмі та готують його до певного виду діяльності (стій або тікай);

– відкритий вираз обличчя та зміна пози (невербальне спілкування).

Психіка та емоції взаємопов'язані та взаємозалежні тому, що так діє фізіологія на подразник. Емоційний стан завжди впливає на психічні функції та є їхньою основою і тут доцільно говорити про психічне або емоційне здоров'я як синоніми [12]. Умовами збереження психологічного здоров'я є емоційне благополуччя людини. За К. Байєром і Л. Шейнбергом, ознаками емоційного благополуччя є: самооцінка, позитивна оцінка і пошана до себе.

Пошана – це невід'ємна частина самосвідомості. Емоційно здорова людина ставиться до себе добре. Аби навчитися поважати себе, варто виховати почуття власної гідності. Той, хто поважає себе, – поважає й інших.

Самооцінка – це психологічно особистісне утворення свідомості людини, яке надає їй можливість оцінити свої фізичний та духовний стани, активність, власні можливості, свою спрямованість, суспільну значущість, свої відносини із зовнішнім світом, іншими людьми та соціальними групами, до яких належить людина. Це та особистісна цінність, значущість якої надає собі людина взагалі або окремим чинником своєї особистості своїй діяльності та поведінки у суспільстві. Ця цінність є обов'язковою умовою реалізації самоконтролю та самовдосконалення, а це і є важливі форми самокерованої поведінки.

Цінність як один із елементів структури самосвідомості характеризується емоційно насиченими оцінками самого себе як особи, власних здібностей, етичних якостей і вчинків, є важливим регулятором своєї поведінки. Саме самооцінка визначає взаємини людини з її оточенням, критичність, вимогливість та ставлення людини до успіхів і невдач. Тим самим вона впливає на ефективність діяльності людини та її розвиток. Вона тісно пов'язана з рівнем особистісних намагань, цілей, які ми перед собою ставимо:

– оцінка своїх думок – це впевненість у ціннісній значимості себе;

– оцінка своєї діяльності – це передусім сприйняття самого себе.

Цінність – це оцінка свого становища в певній групі, організації, колі друзів, а також особисте ставлення до оточуючих та їхньої оцінки. Критичне ставлення до своїх здібностей і можливостей. Самоповага або неповноцінність. Самооцінка є важливою рисою кожної особистості й регулятором її поведінки. Вона характеризується: динамічністю, поступовим розвитком у процесі життя та першим проявом у дошкільному віці (все починається з дитинства).

Самооцінка для особистості виконує такі функції:

– захисну – яка забезпечує нам стабільність і відносну незалежність кожного із нас від думки інших; регуляторну – преорітетом якої є вирішення завдань особистісного вибору; розвиваючу – забезпечує поштовх до розвитку особистості.

Формування самооцінки відбувається, по-перше, під впливом оцінок інших людей. Особистість схильна оцінювати себе так, як, на її думку, вона оцінюється оточуючими. Зневага до такої "зовнішньої" оцінки рідко буває щирою, але людина так чи інакше її враховує. По-друге, самооцінка формується у результаті зіставлення образу

реального “Я” (якою людина бачить сама себе) з образом ідеального “Я” (якою людина хоче себе бачити). Високий ступінь збігу між такими утвореннями відповідає гармонійному душевному складу людини.

Самооцінка залежить також від того, якою мірою людина відчуває себе такою, що належить до значущої для неї соціальної групи. На ранніх ступенях розвитку дитини у формуванні самооцінки, важливу роль відіграють оцінки оточуючих, оскільки на аналіз власної діяльності вона ще не здатна. Оцінки з боку дорослих є важливою умовою збереження емоційного свого благополуччя.

Адекватна самооцінка дозволяє людині правильно співвідносити свої сили із завданнями різної складності та вимогами тих, хто її оточує. “Адекватна” означає, що людина розуміє, що їй до снаги, а що – ні, і, зважаючи на це, завжди діє успішно. Основне тут – знання себе, правильне ставлення до інших [10].

Психосоціальний розвиток, що відповідає віку. Від того, наскільки успішно будуть подолані труднощі, залежить добробут людини. Великий внесок у справу вивчення адаптації зробив канадський вчений Ганс Сельє (1936). Він показав, що у відповідь на дію подразників різної причини (механічних, фізичних, хімічних, біологічних і психічних) в організмі виникають стереотипні зміни. Комплекс цих змін отримав назву «загальний адаптаційний синдром». На рівні цілісного організму проявом адаптації є покращення функціонування нервових і гуморальних регуляторних механізмів. Основна ознака адаптованої системи – економічність функціонування, тобто раціональне використання енергії. Важливим показником адаптаційної перебудови організму є підвищення його захисних властивостей і здатність швидко мобілізувати імунну систему у своєму віці. У нервовій системі підвищується сила, лабільність і координація нервових процесів, удосконалюється взаємодія між органами. Посилено діють гормони адаптації – глюкокортикоїди і катехоламіни. Організм переходить на новий рівень функціонування. Він починає працювати в більш економному режимі за рахунок зменшення витрат енергії на неадекватні реакції. Плата за адаптацію веде до серйозних порушень у стані здоров’я, а нерідко і до загибелі організму. Тому не варто думати, що будь-яке пристосування – це обов’язкове збереження здоров’я, іноді самі пристосувальні реакції можуть бути причиною порушення здоров’я людини. І тут треба розуміти взаємозв’язок між поняттям “адаптація” і “здоров’я”.

Адаптивні можливості відображають рівень здоров'я (М. О. Агаджанян). Критерієм "успішності" адаптаційних процесів є зміни, спрямовані на збереження чи відновлення рівноваги між організмом і середовищем. Саме здатність організму мобілізувати свої ресурси – необхідна умова для пристосування до дії екстремальних факторів. На думку Н. І. Соколової, адаптацію можна охарактеризувати трьома параметрами: рівнем функціонування системи, ступенем напруження регуляторних механізмів та функціональним резервом.

Нині адаптація визначається певним діапазоном кількісних змін, за межами яких відбуваються якісні зміни функціональних пристосувань. Адаптованість використовують як інтегральний показник здоров'я. При цьому адаптаційні реакції організму оцінюються насамперед за функціональними показниками системи кровообігу. Це знайшло підтвердження в роботах Н. М. Амосова, Г. Л. Апанасенко, І. А. Аршавського, які запропонували визначати "кількість здоров'я" резервами організму, тобто максимальною продуктивністю органів, зберігаючи якісну межу функцій у відповідь на дію стресу. Поняття «адаптація» варто вважати центральним у проблемі здоров'я. Резерви адаптаційних можливостей в організмі завжди вищі, ніж їхня реалізація. Проте резерви адаптації, безумовно, можуть і повинні розглядатися як найважливіший показник стану здоров'я. Але стадія адаптації має свої якісні і кількісні характеристики. Якщо резервні можливості організму і рівень пропонованих йому вимог рівнозначні або близькі, ніякої адаптації не потрібно. Організм обходиться своїми звичайними компенсаторно-пристосувальними реакціями, що дозволяють йому в цих умовах зберігати гомеостаз. Але як тільки вимоги перевищать резервні можливості організму, останній для того, щоб підтримати гомеостаз, починає формувати пристосувальні реакції, завдяки яким може забезпечити сталість внутрішнього середовища і свою високу життєдіяльність. Успішність адаптації залежить від ефективності пристосувальних реакцій, сили й інтенсивності впливу і, природно, від резервів здоров'я організму в момент початку процесу адаптації.

Проблеми адаптації студентів до нових умов із підвищеними інтелектуальними навантаженнями і самостійністю в організації своєї життєдіяльності, а також недостатня соціальна зрілість можуть сприяти емоційній напрузі. Здоровий (емоційно) студент справляється з цими проблемами. Емоційне благополуччя – безмежне, отже, завжди

є можливості для поліпшення наших емоційних реакцій. Здатність до адаптації – одна з властивостей і умов розвитку здорової людини. Як універсальна властивість живих організмів, адаптація разом із саморегуляцією підтримує сталість внутрішнього середовища, збільшує потужність гомеостатичних систем, здійснює зв'язок із зовнішнім середовищем. Саме адаптивність і саморегуляція дозволяють утримувати більшість параметрів організму у фізіологічних межах, забезпечують стабільність систем [1].

Ефективні способи задоволення потреб. Кожна людина повина розуміти, у чому саме вона має потребу. Нерозуміння або заперечення своїх потреб робить її нещасною. Американський психолог А. Елліс серед низки критеріїв психічного і соціального здоров'я виділяє інтерес до самого себе, суспільний інтерес, самоуправління (самоконтроль), високу фрустраційну стійкість, гнучкість, прийняття невизначеності, орієнтацію на творчі плани, наукове мислення, прийняття самого себе, ризик, нон-утопізм, відповідальність за свої емоційні розлади.

Уміння переживати невдачі. У кожного із нас є незадоволене бажання. Перешкодою можуть бути як зовнішні чинники, так і суто внутрішні. Емоційно здорова людина завжди найде спосіб впоратись з розчаруванням і це вміння розвивається в міру дорослішання (психологічного). Зрілі люди зберігають позитивний погляд на життя і переконані в тому, що розчарування – явище тимчасове. Треба сконцентрувати увагу на позитивних аспектах кожної життєвої ситуації. Аби позбутися розчарування, треба надати перевагу діям.

Уміння пристосуватися. Умови, що змінилися, це насправді шанс розкрити свої здібності. Ми досягаємо високого рівня емоційного благополуччя тоді, коли дивимося у майбутнє зацікавлено й упевнено, без страху.

Поміркована незалежність. Емоційно помірковані студенти – незалежні. Вони можуть самостійно ухвалювати власні рішення, планувати своє життя і слідувати своїм власним планам. Але це не означає вседозволеність, а навпаки, це велика відповідальність перед собою та суспільством. І чим більше свободи, тим більше відповідальності.

Самодостатність. Емоційна рівновага включає упевненість людини в тому, що вона самостійно керує своїм життям. Є в житті аспекти, які від нас не залежать. Якщо ми намагаємося все підрядкувати своїй волі, то приречуємо себе на розчарування і стреси. Розумний контроль прагнень до реалізації мети необхідний, аби забезпечити

перехід від стану впевненості в собі до позиції самовпевненості. Підкорити увесь світ під себе – шлях до хвороби (шлях невротика), а самому адаптуватись до ситуації – шлях до одужання.

Уміння ефективно долати стрес. Ті, хто живе надзвичайно насичено, навчилися ефективно боротися зі стресом. Хто не зміг опанувати такі навички, той може мати фізічні і психічні хвороби. Такі люди більшою мірою схильні до зловживання алкоголем, тютюнопалінням, наркотиками.

Турбота про інших. На думку "генетиків", ми запрограмовані на піклування один про одного, але насамперед у нас закладена потреба піклуватися самим про себе. Студенти, власні потреби яких не задоволені, не схильні виявляти велику заклопотаність правами і щастям інших. Егоїстичний студент, як правило, завжди нещасний.

Стосунки з іншими людьми. Якість наших взаємин з іншими – це важлива характеристика емоційного благополуччя. Емоційно здорові люди завжди спілкуються ефективно (люблять інших, вірять їм і чекають такого самого ставлення до себе). Усе це додає відчуття упевненості в собі і дозволяє усвідомлювати себе частиною суспільства.

Здатність любити. Перш ніж любити інших, людина повинна навчитися любити себе. Людина з низькою самооцінкою не здатна любити і поважати себе, їй невідомі такі почуття, тому вона не зможе поважати й любити інших. Потрібно навчитися приймати прихільність, пошану й кохання тих, хто тебе оточує. Мистецтво любити і бути коханим – важливий показник і необхідна умова емоційного благополуччя.

Здатність працювати. Здатність до ефективної роботи – показник емоційного здоров'я. Заглиблення у свої проблеми – заважає концентруватися на вирішенні складного завдання. Людина з низькою самооцінкою позбавлена впевненості в тому, що вона може досягти високих результатів і впоратися з поставленими перед нею завданнями і дуже часто виконує свої обов'язки гірше за свої здібності. Здатність ефективно працювати є інтегральним показником свого психічного здоров'я, означає концентрацію сукупності впливів усіх ознак емоційного благополуччя. Саме діяльність і є суттю особистості. Лінощі означають, що людина психологічно нездорова. Необхідно з'ясувати причину цього, урахувати всі ознаки психічного (емоційного) благополуччя, і попередити, створивши оптимальні умови для свого буття. І тут насамперед треба чітко дотримуватись умов досягнення емоційної рівноваги [1].

Люди не народжуються емоційно врівноваженими. Вони йдуть до цього стану, долаючи життєві труднощі.

Умовами емоційної рівноваги студентів є:

1. Розвиток індивідуальності. Вдосконалення людини триває все її життя. Індивідуальність складається з безлічі складників: віку, статі, типу нервової діяльності, темпераменту, характеру, етнічної приналежності, релігійних переконань, професії, здібностей, захоплень і стосунків з іншими. Інтеграція (об'єднання цих показників) створює цілістність особистості. Якщо виникає незадоволення своїми якимись ознаками, треба переконати себе в тому, що ми – те, що ми є, і треба навчитися почувати себе комфортно такими, якими ми є зараз і тут. Важливішою умовою збереження і розвитку індивідуальності є правильний вибір студентом своєї професії, з урахуванням вроджених професійно ціннісних якостей кожної особистості. Невдалий вибір професії може виявитися основною причиною психічних (емоційних) зрушень, хвороб і невдалої долі.

2. Ефективне спілкування. Комунікативна компетентність – це фундамент нашого успіху в усіх життєвих сферах. Від якості взаємин з іншими людьми залежить задоволення власних потреб. Уміння слухати (напрягати головний мозок та давати зворотний зв'язок) та вміння говорити відіграють однаково важливу роль, а для студентів ці якості є вирішальними. Ефективне спілкування – це такий вплив, який дозволяє тому, хто говорить, досягти поставленої мети та зберегти баланс відносин з співрозмовником (комунікативну рівновагу), тобто залишитися з ним у нормальних відносинах та не посваритися. У будь-якому цивілізованому суспільстві діє важлива комунікативна аксіома: з усіма людьми потрібно підтримувати комунікативну рівновагу. Якщо учасники спілкування розділяють її, то з такими людьми можливо говорити про засоби та прийоми ефективного спілкування, про безконфліктне спілкування та ін. Майстерне використання механізму спілкування – елементарна умова самореалізації та досягнення успіху. Щоб впливати на людей, не ображаючи їх та не викликаючи в них почуття образи, тобто для досягнення комунікативної рівноваги, Д. Карнегі сформулював 9 правил, оволодівши якими можна значно поліпшити взаємини між людьми та зробити спілкування більш ефективним.

3. Розвиток близьких стосунків – це дружба, скріплена тісними емоційними, інтелектуальними, соціальними і духовними зв'язками. Для розвитку близьких стосунків є такі якості, як здатність ризикувати, довіряти і надавати підтримку іншим.

4. Розвиток активності на своєму навчальному місці. Організовуючи свою працю на робочому місці та спосіб життя, потрібно дотримуватись принципів та умов оптимізації життєдіяльності організму, досягати високого рівня працездатності. Є таке поняття: перевтомлюється не той, хто "багато працює", а той, хто "погано працює". Поняття "погано" означає неправильна організація самої праці [14]. Н. Е. Введенський окреслив основні базові принципи організації роботи: поступовість; послідовність; систематичність, ритмічність; оптимальне поєднання праці і відпочинку; адекватне оцінювання праці.

Саме завдяки нашій активності наші бажання і цілі стають відомими іншим людям. Активна людина завжди вирішує сама, тактовно відверта, домагається поставленої мети, поважає себе і оточуючих, спілкування з нею приємне всім та їй самій.

Розумова діяльність молодої людини пов'язана з психічними процесами, під час яких вона планує свої дії, оперуючи образами та мовними символами. До розумової праці належить і навчання. Ця праця об'єднує роботи, пов'язані з прийомом та переробкою інформації, які потребують переважного напруження уваги, сенсорного апарату, пам'яті, а також активації процесів мислення, емоційної сфери. Творча праця потребує значного обсягу пам'яті, напруження уваги, нервово-емоційного напруження. На відміну від фізичної, розумова діяльність супроводжується меншими витратами енергетичних запасів, але це не означає, що вона є легкою. Основним робочим органом під час такого виду діяльності виступає мозок. Під час розумової діяльності:

– значно активізуються аналітичні та синтетичні функції ЦНС;

– ускладнюється прийом і переробка інформації;

– виникають функціональні зв'язки, нові комплекси умовних рефлексів;

– зростає роль функцій уваги, пам'яті, напруження зорового та слухового аналізаторів і навантаження на них.

Для такого виду діяльності характерні такі процеси, як: напруження уваги, важке сприйняття інформації, порушення пам'яті, стресостійкості, малорухомість, вимушена поза. Усе це зумовлює застійні явища у м'язах ніг, органах черевної порожнини і малого тазу, погіршується постачання мозку киснем, зростає потреба в глюкозі. Погіршуються також функції зорового аналізатора: стійкість ясного бачення, гострота зору, зорова працездатність, збільшується час зоровомоторної реакції. Розумовій праці притаманний найбільший ступінь напруження уваги (у 5–10 разів вищий), ніж під час фізичної праці. А головне те, що завершення робочого дня зовсім не перериває процесу розумової діяльності. Розвивається особливий стан організму – втома, що з часом може перетворитися на перевтому. Все це призводить до порушення нормального фізіологічного функціонування організму. Люди, що займаються розумовою діяльністю, навіть у стані перевтоми здатні довгий час виконувати свої обов'язки без особливого зниження рівня працездатності і продуктивності [13].

Втома після важкої, але потрібної людям праці пов'язана з позитивним емоційним станом. Відпочинок, особливо активний, зміна виду діяльності поновлюють силу, створюють можливість продовження діяльності. Втома являє собою цілісний процес, який охоплює всі рівні рухового апарату. Сучасні уявлення про втому базуються на центрально-нервовій концепції. Обґрунтування її дав М. І. Сєченов, який, зокрема, підкреслював, що джерело відчуття втоми міститься виключно у центральній нервовій системі, а не в працюючих м'язах, як це вважалося раніше. Відкритий ним феномен ефекту активного відпочинку свідчить саме про стан працездатності нервових центрів. Переважно люди розумової діяльності нездатні вимкнути механізм переробки інформації на ніч; вони працюють не лише 8–12 годин на добу, а майже постійно з короткими переключеннями. Це і є підтвердженням так званої інформативної теорії, згідно з якою людина під час сну переробляє інформацію, отриману в період активної бадьорості [14].

Важливе значення має раціоналізація трудових процесів. Вона включає механізацію і автоматизацію трудомістких робіт і вдосконалення трудових рухів. Особливу роль у підтриманні працездатності і запобіганні втомі відіграє ритм роботи, який підвищує стійкість робочого динамічного стереотипу. Особливо варто відмітити заходи, спрямовані на організацію розумової праці і запобігання розумовій втомі у студентів. Розумову працю необхідно починати з найбільш

простих елементів і підготовки робочого місця, планування роботи. У роботу треба входити поступово, займатися нею систематично, виробити свій індивідуальний стиль і ритм, організувати раціональний режим праці і відпочинку залежно від типу динаміки працездатності. Вагомим фактором високої працездатності є раціональне поєднання розумової діяльності з фізичною працею. Межа між розумовою і фізичною працею в сучасному суспільстві має тенденцію до стирання. Ознаки розбіжності між розумовою і фізичною працею об'єктивно існують, що дозволяє говорити і про відповідні розділи психогігієни. М. С. Лебединський вважає, що до розумової праці варто відносити "таку розумову роботу, що ведеться у визначеному напрямі, за визначеним планом, для вирішення визначених завдань, з метою одержання визначеного результату, що має певне суспільне значення".

Умови попередження перевтоми, хронічної втоми та стресу у студентів:

1) дотримування оптимального чергування занять і відпочинку;

2) розумове тренування у своїй професійній діяльності;

3) фізичне тренування;

4) загартування, що тренує організм до дії несприятливих чинників;

5) раціональне харчування;

6) повноцінний сон;

7) культивування позитивних емоцій;

8) оптимізація сексуальної поведінки;

9) відмова від шкідливих звичок;

10) застосування аутотренінгу або медитації, які сприяють зняттю напруги і створенню психофізичної рівноваги.

Саме умови попередження перевтоми, хронічної втоми та стресу вивчає наука "Психогігієна". Розділ "Психогігієна праці" – вивчає трудові процеси і умови праці щодо особливостей психіки людини і розробляє заходи, які забезпечують збереження і зміцнення нервово-психічного здоров'я працюючих. Одним із розділів психогігієни праці є психогігієна розумової праці. Створюються оптимальні режими для працівників розумової праці. При цьому важливе поєднання розумової праці з фізичною діяльністю (гімнастика, спорт, прогулянки тощо). Психологічні підходи базуються на аналізі здорового функціонування особистості як позитивного процесу, описуваного через поняття

самореалізації, самоактуалізації (К. Гольдштейн, А. Маслоу, Ш. Бюлер), повноцінного життя (К. Роджерс), автентичності (Дж. Бюдженталь), прагнення до змістовності (Ф. Франкл).

Розділ "Особиста психогігієна" – вивчає механізми емоційної саморегуляції і розробляє шляхи зміцнення власного психічного здоров'я (аутогенне тренування – метод активного самонавіювання за допомогою словесних вправ; психогімнастика обличчя і т.п.). Якщо студент не дотримується умов особистої психогігієни, то це може привести до виникнення патологічного стресу у вигляді невротичних станів [17].

Патологічний стрес, що пов'язаний із навчанням у ЗВО.

Патологічний стрес у вигляді невротичних станів, що пов'язаний із навчанням студентів у ЗВО, розвивається з двох основних причин: інформаційні перенавантаження, дефіцит часу і нездоровий спосіб життя студента.

Інформаційні перенавантаження помітно зростають з обсягом наукових знань, які необхідно засвоїти. Якщо 10–15 років тому подвоєння обсягу наукових знань в основних галузях відбувалося через 10 років, то тепер це трапляється через кожних 3–5 років, а в передових галузях науки ще швидше. У зв'язку з цим розумова діяльність студентів супроводжується інформаційним навантаженням в умовах дефіциту часу. У таких умовах розумова праця, посилена нездоровим способом життя, призводить до перевтоми, потім до хронічної перевтоми і далі до неврозів.

Організація здорового способу життя залежить від рівня соціалізації студента і його знань у цій галузі. Студент, у якого не вихована самостійність, відчувши багато бажань і спокус, не може обмежувати себе у своїй свободі, і спосіб життя його стає таким далеким від того, який називають здоровим.

Стратегія боротьби зі стресом.

Людина не завжди здатна запобігти стресу, але змінити своє ставлення до чинників стресу, опанувавши техніку управління стресом, яка допоможе впоратися з черговою стресовою ситуацією, – може. Це допоможе зниженню рівня гормону стресу і допоможе адекватно реагувати на все. Реакція на стрес залежить від статі, віку, освіти, життєвого досвіду, особистісних якостей та здоров'я.

Етапи подолання стресу:

1) усвідомлення характеру стрес-ситуації і вашої реакції на неї;

2) формування стратегії та вибір методу виходу зі стресу;

3) реалізація програми дій [11].

Основні положення праці і відпочинку повинні дотримуватися всіма, незалежно від специфіки діяльності. Динамічний стереотип задає певний ритм життя, який полегшує всі життєві процеси. Якщо, наприклад, студент сідає за уроки в певний час, то до цього часу у нього відбувається не тільки психологічний, але й фізіологічний настрій – посилюється дихання, кровообіг, активність мозку та ін. Ця готовність до виконання розумової роботи дозволяє швидше і краще виконати необхідне завдання. Строгий ритмічний режим праці та відпочинку – одна з найважливіших умов високої працездатності організму людини. При цьому варто враховувати відмінності умов життя і праці "окремих" категорій людей, чия праця пов'язана з різними видами діяльності. Вночі знижуються показники обмінних процесів, робота серцево-судинної, дихальної систем, температури тіла. Пульс, частота і глибина дихання зменшуються. Головний мозок не отримує інформацію. Організм відпочиває, відновлюється. Удень інтенсивність рухової активності зростає, що значною мірою інтенсифікує роботу серцево-судинної системи, центральної нервової системи, підвищується швидкість обмінних процесів. Працездатність людини в ранкові години поступово підвищується і досягає з 10 до 13 годин найвищого піку [15].

Проблемі збереження психічного здоров'я учнівської молоді, методам корекції психофізичних відхилень, резервам підвищення резистентності організму і стійкості психіки, нервової системи дітей, активізації захисних механізмів дитячого організму, підвищенню працездатності школярів, профілактиці шкідливих звичок та іншим не менш важливим питанням присвячені праці таких вчених, зокрема: К. В. Дінейки, Г. Г. Демиргогляна, В. Г. Запорожченко, Г. Г. Мусалова, В. Ф. Базарного та ін. Водночас відомо, що здорова психіка здатна сприятливо впливати на функції організму, що хворіє. Психічна стійкість людини, вольова саморегуляція сприятимуть швидшому одужанню. Тож від психічного здоров'я значною мірою залежить і фізичне здоров'я. Виділяють три основні групи психологічних чинників, що корелюють зі здоров'ям та хворобою: незалежні, ті, що передаються, і мотиватори.

До незалежних (передуючих) відносять:

1) сприятливі (поведінкові патерни; підтримуючі диспозиції (витривалість, оптимізм/песимізм, сила "Я"); емоційні патерни (алекситимія, репресивний особистісний стиль);

2) когнітивні чинники (уявлення про хворобу; сприймання ризику і чутливість; контроль);

3) чинники соціального середовища (соціальна підтримка; шлюб і сім'я; професійне оточення);

4) демографічні змінні (стать; вік; етнічні групи і соціальні класи).

До чинників, що передають, належить специфічна поведінка, яка виникає у відповідь на різноманітні стресори. До цієї групи належать:

1) копінг з проблемами різного рівня (переживання і регуляція проблем і стресорів, саморегуляція тощо);

2) вживання і зловживання речовинами (харчовими продуктами, ліками, алкоголем, тютюном тощо);

3) види поведінки, що сприяють здоров'ю (фізична активність, вибір екологічного середовища і поведінка, спрямована на самозбереження);

4) дотримання правил підтримки здоров'я [1].

До групи мотиваторів відносять стресори (загальний стрес) та існування у хворобі. Психічне здоров'я – стан душевного благополуччя людини, що характеризується відсутністю хворобливих психічних проявів і можливістю свідомого регулювання поведінки і діяльності. Розкриваючи поняття психічного здоров'я, Всесвітня організація охорони здоров'я виокремлює сім компонентів:

1) усвідомлення постійності та ідентичності свого фізичного і психічного;

2) постійність й однаковість переживань в однотипних ситуаціях;

3) критичне ставлення до себе і своєї діяльності;

4) адекватність психічних реакцій впливу середовища;

5) здатність керувати своєю поведінкою відповідно до встановлених норм;

6) планування власної життєдіяльності і реалізація її;

7) здатність змінювати свою поведінку залежно від зміни життєвих обставин [6].

Визначення критеріїв психічного здоров'я – складна комплексна проблема філософії, соціології, психології та медицини. Ряд дослідників намагається реалізувати ідею комплексного підходу до оцінки психічного і соціального здоров'я. Найбільш повний перелік критеріїв психічного здоров'я поданий у працях Н. Д. Лакосіної та Г. К. Ушакової, до яких автори зараховують:

– причинну обумовленість психічних явищ, їх необхідність, упорядкованість;

– максимальне наближення суб'єктивних образів відображуваним об'єктам дійсності;

– гармонію між відображуваною дійсністю та ставленням людини до неї;

– відповідність реакцій (як фізичних, так і психічних) силі і частоті зовнішніх подразників;

– критичний підхід до обставин життя; здатність до самоуправління поведінкою згідно з нормами, що встановлюються у різних колективах;

– адекватність реакцій на суспільні обставини (соціальне середовище);

– почуття відповідальності за нащадків і близьких членів сім'ї; почуття постійності та ідентичності переживань в однотипних обставинах;

– здатність змінювати спосіб поведінки залежно від зміни життєвих ситуацій;

– самоствердження у колективі;

– здатність до планування та реалізації свого життєвого шляху [16].

На основі аналізу літературних джерел можна виділити критерії психічного здоров'я, розподіливши їх на певні групи. Серед психічних процесів найбільш часто виділяють:

– адекватність психічного відображення;

– адекватність сприйняття самого себе;

– здатність концентрувати увагу на предметі;

– збереження інформації у пам'яті;

– здатність до логічного опрацювання інформації;

– критичність мислення;

– креативність;

– управління мисленнєвим потоком.

У сфері психічних станів до критеріїв психічного здоров'я зараховують:

– емоційну стійкість;

– зрілість почуттів згідно з віком;

– самовладання щодо негативних емоцій (найбільш руйнівні з них – страх, гнів, жадність, заздрість);

– вільний, природний вияв почуттів та емоцій; здатність радіти;

– збереження звичного (оптимального) самопочуття.

Серед властивостей особистості: оптимізм; зосередженість (відсутність метушливості); врівноваженість; моральність (чесність, справедливість тощо); адекватний рівень домагань; почуття відповідальності; впевненість у собі; вміння звільнятися від потаємних образ; незалежність; почуття гумору; доброзичливість; самоповага; адекватна самооцінка; самоконтроль; воля; енергійність, активність; цілеспрямованість.

Особливе значення серед критеріїв психічного здоров'я особистості надається ступеню її інтегрованості, консолідованості, врівноваженості, а також таким складовим її спрямованості, як: духовність (доброта, справедливість тощо); орієнтація на саморозвиток, збагачення своєї особистості.

Соціальне здоров'я знаходить відображення у таких характеристиках:

– адекватне сприйняття соціальної дійсності; інтерес до навколишнього світу;

– адаптація до фізичного і суспільного середовища; спрямованість на суспільно корисну справу; культура споживання; альтруїзм; емпатія; відповідальність перед іншими; демократизм у поведінці [18].

Оцінюючи рівень психічного здоров'я людини, використовують різноманітні критерії. Найбільш інформативними, на думку більшості авторів, є такі:

1) відповідність суб'єктивних образів відображуваним об'єктам дійсності і характеру реакцій – зовнішнім подразникам;

2) адекватний віку рівень зрілості особистості, зокрема емоційно-вольової та пізнавальної сфер;

3) адаптивність у мікросоціальних стосунках, здатність до свідомого планування життєвих цілей і підтримання активності у їхньому досягненні;

Варто зазначити, що на стан психічного здоров'я окремих верств населення і суспільства загалом негативно впливає багато макросоціальних та макроекономічних факторів, таких як бідність, урбанізація, безпритульність, безробіття, низький рівень освіти тощо.

Змінити ситуацію можливо лише за активної та свідомої участі її суб'єктів – молодих людей, які повинні бути самі зацікавлені в особистісному зростанні і розвитку, у творчій самореалізації та професійному вдосконаленні. У зв'язку з цим питання про формування ставлення до власного здоров'я як до неминущої цінності стає важливим суспільним завданням. Так, доцільно говорити про важливість формування у молоді ціннісно-смислового ставлення до власного психологічного здоров'я і стійких мотивів його збереження.

З метою дослідження ціннісно-мотиваційних аспектів ставлення до власного психологічного здоров'я студентів можна запропонувати у довільній формі викласти письмово свої думки на задану тему: "Найважливіші цінності мого життя" за концепцією ціннісно-мотиваційної сфери М. Рокіча, відповідно до якої цінності поділяються на термінальні та інструментальні, де здоров'я (фізичне і психічне) належить до цінностей термінальних. Перше, що заслуговує на увагу, це те, що слово "здоров'я" треба вжити, щоб згадати про нього як про життєву цінність. Помилкою є, коли здоров'я сприймається молодою людиною як щось саме собою зрозуміле, дане раз і назавжди, таке, що не потребує зусиль і додаткових засобів задля збереження і його підтримання. Мотивація на збереження здоров'я і потребу у його підтримці (зокрема, психічне і психологічне) не повинна використовувати власні ресурси тільки "на вимогу" [12].

Зміст психічного здоров'я не вичерпується лише медичними і психологічними критеріями, а охоплює ті соціальні норми, що впливають на життя молодої людини. Психічне здоров'я передбачає відповідний віковим особливостям рівень розвитку особистісної, емоційної, вольової, когнітивної сфер, високі адаптивні можливості, адекватність сприйняття реальності, постановку життєвих цілей та їх досягнення. Психологічне здоров'я тісно пов'язане з психічним здоров'ям. Рівень усвідомлення важливості збереження і підтримання психологічного здоров'я, як і здоров'я загалом, залишається достатньо низьким, місце психологічного здоров'я в ієрархії життєвих цінностей молоді також не надто високим, відповідно мотивація – слабо сформованою.

Незважаючи на високі досягнення у галузі медицини, XXI століття характеризується зростанням кількості соматичних та психічних розладів. Загальновідомо, що стан здоров'я людини на 50 % залежить від способу її життя, на 20 % – від навколишнього середовища, на 20 % – від генотипу і лише на 10 % – від рівня розвитку медичного обслуговування. На сьогодні медицина не у змозі істотно впливати на здоров'я людини. Виникає потреба у пошуку ефективних засобів, спрямованих на збереження соматичного, психічного і психологічного здоров'я [13].

Нові умови життя, нові соціальні реалії вимагають розв'язання низки протиріч, що полягають у розриві між рівнем постійно зростаючих соціальних потреб особистості та обмеженими можливостями їхнього задоволення. Суспільство загалом і окремий індивід зокрема, як зазначають О. О. Хаустова, О. С. Чабан, опинилися сьогодні перед проблемою, від розв'язання якої суттєво залежать темпи соціального прогресу, цінності і духовні принципи майбуття. Ця проблема полягає у необхідності нових соціальних технологій, що дозволять людині не просто пристосуватись й адаптуватись до нових умов життя з мінімальними духовно-особистісними втратами, а й вибудовувати нові життєві основи, які забезпечать якомога повнішу самореалізацію без жодного порушення прав особистості й насильства над її духовним світом. Нові соціальні технології мають ґрунтуватися на суттєво іншому принципі суспільного розвитку, що передбачає радикальний поворот суспільства до особистості, захисту її фізичних та психічних сил [9].

Найбільш доцільними засобами для підвищення психологічного благополуччя студентів через розвиток системи саморегуляції навчальної діяльності видається формування їхньої активної життєвої позиції, відповідальності за свою діяльність, навичок, корекції та вмінь організовувати свою мотиваційну сферу у процесі навчання.

Для підвищення психологічного благополуччя шляхом розвитку системи саморегуляції навчання найбільш доцільними видається побудова активної життєвої позиції студентів, своєї відповідальності. Вміння студентів коректувати свої дії відповідно до обставин та керувати власною мотиваційною навчальною сферою, як визначив Д. Леонтьєв, і є особистісний потенціал молодої людини.

Психологічне та психічне здоров'я взаємопов'язані: психологічне здоров'я є вищим рівнем прояву здоров'я психічного. Психологічне здоров'я визначається ціннісно-смисловим змістом розвитку особистості, а психічне – є однією з головних характеристик, яка дозволяє

контролювати "тиск" від дії кризи та потребує постійної уваги для свого збереження при виживанні. У процесі навчальної діяльності психологічне благополуччя студентів тісно пов'язане з особистісними характеристиками саморегуляції. Найбільш доцільними засобами для підвищення психологічного благополуччя студентів через розвиток системи саморегуляції навчальної діяльності видається формування їхньої активної життєвої позиції, відповідальності за свою діяльність, навичок, корекції та вмінь організовувати свою мотиваційну сферу у процесі навчання. Психологічно здоровою може бути тільки людина, яка є здоровою психічно. Саме психологічне здоров'я студента є необхідною умовою формування та ефективної реалізації діяльності в цілому і навчальної зокрема. В умовах сьогодення відбувається перегляд уявлень про людину як особистість, відпрацьовуються нові теоретико-методологічні та методичні підходи до діагностування, профілактики та збереження психологічного здоров'я студентської молоді [13].

На думку ряду дослідників, ті, у кого творча активність поєднується з високим рівнем інтелекту, рефлексії і саморегуляції, живуть довго і продуктивно творять. Їхнє життя ними самими і організоване. При цьому креативність або творча здібність характеризується оригінальністю, семантичною гнучкістю (здатністю запропонувати нове використання об'єкта), образною гнучкістю (здатністю бачити в об'єкті нові ознаки), спонтанною гнучкістю (здатністю продукувати різноманітні ідеї у нерегламентованих ситуаціях). Отже, для успішного планування життєвої перспективи необхідно належну увагу приділяти питанням психологічної зрілості особистості. Щодо планування часу і кар'єри, доцільно почати з креслення карти власного життя. Вона дасть можливість визначити різні рівні буття: фізичного, розумового, емоційного, духовного. Це допоможе усвідомити свої переваги і недоліки, визначити шлях до майбутніх змін на краще і розвинути свій потенціал [14].

Список використаних джерел

1. Адаптація студентів до навчання у вищому навчальному закладі / Л. І. Березовська, І. З. Греба // Науковий вісник Мукачівського державного університету (Серія "Педагогіка та психологія"). – 2016. – № 2.

2. Борисюк А. С. Психічне здоров'я як соціально-психологічна проблема / А. С. Борисюк // Теоретичні і прикладні проблеми психології: збірник наукових праць. – Луганськ: Видавництво СНУ ім. В. Даля, 2006. – № 5(16). – С. 27–30.

3. Бохонкова Ю. О. Особистісні чинники соціально-психологічної адаптації першокурсників до умов вищих навчальних закладів: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. психол. наук. спец. 19.00.05 – соціальна психологія, психологія соціальної роботи / Ю. О. Бохонкова. – К., 2005. – 21 с.

4. Бондарь С. О. Актуальні аспекти охорони здоров'я у навчальних закладах. Семейная медицина / С. О. Бондарь. – 2016. – № 2 (64). – С. 30–33.

5. Булах І. С. Психологічні аспекти міжособистісної взаємодії викладачів і студентів: навчально-методичний посібник / І. С. Булах, Л. В. Долинська. – К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2002. – 114 с.

6. Василевська О. І. Психічне здоров'я особистості як соціально-психологічне явище / О. І. Василевська // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. – 2016. – № 3 (2). – С. 7–11.

7. Воронова О. Ю. Професійна рефлексія як умова розвитку професіоналізму педагога / О. Ю. Воронова // Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві: збірник тез ІІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції (19 жовтня 2018 року). – Львів, 2018. – С. 90–94.

8. Гоулман Д. Емоційний інтелект / Д. Гоулман. – С. 168–170.

9. Гулина М. А. Внутренняя гармония и психическое здоровье / М. А. Гулина // Практическая психология: учеб. пособие; под ред. М. К. Тутушкиной. – СПб.: Питер, 1993. – 198 с.

10. Завацька Н. Є., Клевець Л. М. Монографія "Соціально-психологічні чинники психосоматичних розладів у студентської молоді"/ Н. Є. Завацька, Л. М. Клевець. – С. 41.

11. Єгорова О. Лікбез психологічного здоров'я / О. Єгорова.

12. Коробка Л. Психологічне здоров'я людини в контексті здорового способу життя [Електронний ресурс] / Л. Коробка. – Режим доступу: http:// www.social-science.com.ua/публікація/489

13. Корсаков С. С. Общая психопатология / С. С. Корсаков. – М.: Бином. Лаборатория знаний, 2003. – 459 с.

14. Малейчук Г. И. Психическое и психологическое здоровье: сравнительный анализ понятий. Психология и школа / Г. И. Малейчук. – 2004. – № 3. – С. 24–34.

15. Корольчук М. С. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, А. Ф. Косенко, Т. І. Кочергіна: навч. посібник; за заг. ред. М. С. Корольчука. – К.: Фірма "ІНКОС", 2002. – 272 с.

16. Осадчук С. Ю. Особливості створення доброзичливого освітнього середовища. Психологія та педагогіка на сучасному етапі розвитку наук: актуальні питання: зб. наук. робіт учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15–16 грудня 2017 р.). – Одеса: ГО "Південна фундація педагогіки", 2017. – С. 106–109.

17. Созонтов А. Е. Гедионистический и эвдомонистический подходы к проблеме психологического благополучия. Вопросы психологии / А. Е. Созонтов. – 2006. – № 4. – С. 105–114.

18. Тушина О. Психологічна безпека в загальноосвітньому навчальному закладі: практичний посібник / О. Тушина. – Запоріжжя: ЗОІППО, 2013. – 145 с.

19. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: uk.wikipedia.org/wiki/ Психічне_здоров'я kmbu.com.ua/?p=7798

ВИСНОВКИ

За результатами монографічного дослідження можна зробити такі висновки та пропозиції:

1. За результатами дослідження становлення світогляду сучасної молоді в умовах демократичного суспільства можна обґрунтувати такі висновки та пропозиції:

– здійснено спробу моделювання становлення цінностей особистості в просторі соціалізації через парадигму соціального простору теорії Бурдьє. Дизайн концептуальної, структурно-функціональної моделі становлення цінностей особистості необхідний для виявлення й самоуправління процесом становлення цінностей особистості як суб'єкта власного розвитку;

– зазначено, що у структурно-функціональній моделі становлення цінностей ключовими є компоненти: простір соціалізації; загальнолюдські цінності та особистісні цінності; механізми – інтеріоризація як метамеханізм і механізми інтеракції, креативності та рефлексії як механізми другого порядку; функції – оціночна, селективна, мотиваційно-смислова, системотвірна та ідеологічна. Ці компоненти виступають ефективними для аналізу психологічних і соціокультурних явищ життєвого світу особистості, яка перебуває у соціальній реальності, що методологічно забезпечує об'єктивність у пізнанні процесів, пов'язаних із становленням цінностей. Так, створена структурно-функціональна модель розкриває можливості для виявлення й самоуправління процесом становлення цінностей особистості як суб'єкта власного розвитку;

– компоненти запропонованої моделі структурно відображають методологічний потенціал концепції, яка покликана задати певний кут зору на аналіз психологічних і соціокультурних явищ життєвого світу особистості, яка перебуває у соціальній реальності, що методологічно забезпечує об'єктивність у пізнанні процесів, пов'язаних із становленням цінностей.

2. За результатами дослідження проєктування професійних стратегій сучасної молоді можна зазначити такі висновки та пропозиції.

Аксіологічними пріоритетами сучасної молоді можна назвати дві протилежні тенденції для розвитку життєвих стратегій молоді.

З одного боку, це цінності кар'єри, успіху, освіти як соціального ліфту, саморозвиток, самореалізація в суспільстві та суспільне визнання, з другого – цінності соціальної пасивності, паразитизму, вимогливості до суспільства щодо забезпечення благами життя без власних зусиль, гедонізм на мінімальному рівні, який забезпечується ззовні (батьками або ж соціальними інституціями). Виявлено проблему формування антитрудової ("рентної") моралі, коли будь-яка форма суспільно-корисної діяльності розглядається як "експлуатація" і "пригнічення" "вільної особистості", що породжує ряд етичних установок на "антипрацю", "антикар'єру", "антидіяльність".

Сучасний ринок праці характеризується прекаризацією праці за сучасної доби – переходом від постійних гарантованих трудових відносин до нестійких форм зайнятості, що призводить до практично повної втрати працівником соціально-трудових прав, у тому числі заниження заробітної плати, відсутність оплачуваної відпустки, лікарняного листа та інших соціальних завоювань. Це ненадійні трудові відносини, у яких працюючий неспроможний забезпечити собі навіть прожитковий мінімум, це неповноцінна гарантія трудових відносин, які можуть бути розірвані роботодавцем у будь-який час, що стає реальністю для багатьох представників молодого покоління. Розвиток технологій приводить до постійного технологічного заміщення робочої сили, перманентної видозміни всієї системи зайнятості. Виникнення високопродуктивних платформ, комп'ютеризація, технологічне заміщення живої робочої сили спричинили скорочення масової праці. Молодь в цій ситуації стає однією з вразливих соціальних груп на ринку праці.

Фактори економічних криз, вивільнення великої кількості працюючих людей внаслідок технологічних змін, швидка зміна характеру і структури ринку праці, система соціальної та фінансової допомоги в ряді країн, невідповідність освіти запитам ринку праці і ряд інших факторів знижують потребу молоді до активних дій у напрямі професійної самореалізації, висхідної соціальної мобільності. Феномен дауншифтингу стає дедалі поширенішим на противагу кар'єризму. Дауншифтинг позначає певний спосіб життя, коли людина добровільно відмовляється від успішної кар'єри, високих доходів і філософії споживання.

З'являються нові провідні соціальні групи креативного класу, технократії, різке збільшення працівників сфери послуг, ІТ-працівників; з'являються і нові форми зайнятості (фрілансери, віддалена

робота, проєктні співтовариства), що значно змінюють кар'єрні стратегії сучасної молоді.

Стратифікаційний зріз сучасного суспільства можна зобразити так: гарантована зайнятість (саларіат); негарантована зайнятість (прекаріат, тимчасово безробітні/зайві) та повна незайнятість ("повністю зайві"). У суспільстві праці, що скорочується, за умов прекаризації, "зайвих людей" і структурного безробіття існування соціальної держави стає неможливим. До прекаріату відноситься і значна частина молоді, що перебуває у стані невизначеності, погоджуючись на випадкові та непостійні види зайнятості, часто нижче своїх можливостей та виправданих претензій.

Рентне суспільство – це суспільство, у якому переважна частина населення є рантьє, що живуть на ренту з науково-технічного прогресу, який забезпечує саларіат – висококваліфіковані фахівці, які працюють у сфері високих технологій. Причиною переходу від соціальної держави та суспільства масової праці до суспільства рентного типу є насамперед вичерпання ресурсів у світовому масштабі та технологічне заміщення людини, що веде до зростання соціальних груп, що живуть на різні форми ренти (допомоги, доплати та ін.), тоді як у виробництві багатств беруть участь дедалі менше людей. Специфіка цієї ситуації у тому, що має місце скорочення доходів у всіх груп населення (крім найвищої еліти). Особливо це стосується двох останніх поколінь (міленіалів та покоління Z). Через високу нерівність зменшується мобільність. Крім того, низька економічна динаміка останніх півтора десятиліття може спричинити ситуацію, коли нинішня молодь може виявитися першими поколіннями, які житимуть гірше за попередні.

3. За результатами дослідження основних траєкторій професійного становлення молоді можна зазначити такі висновки та пропозиції.

Професійний розвиток особистості та особистісний розвиток взаємопов'язані між собою та створюють підґрунтя для безлічі траєкторій професійної біографії. Професійні досягнення особистості відбуваються на різних стадіях її професійного становлення. При цьому професійне становлення визначено, як продуктивний процес розвитку, саморозвитку особистості, опанування та самопланування професійно-орієнтованих видів діяльності, визначення власного місця у світі професій, реалізація себе у професії, самоактуалізація свого потенціалу для досягнення професіоналізму.

З позиції діяльнісного підходу професійне становлення молоді є однією з форм діяльності, та одночасно у процесі професійної діяльності здійснюється формування особистості та відбувається становлення професіонала. З позиції компетентнісного підходу на професійне становлення молоді впливає процес розвитку ключових компетентностей (професійно-значущих якостей, знань, умінь, навичок).

Аналіз різних підходів дав можливість говорити про те, що на процес професійного становлення впливають: зовнішні (соціальні) та внутрішніх (біологічні) чинники, при цьому зовнішні чинники діють опосередковано через внутрішні, обумовлюючи їх розвиток. На основі аналізу внутрішніх чинників професійного становлення було зазначено, що серед важливих чинників професійного становлення молоді посідає важливе місце розвиток комунікативної компетентності, яка є ефективним психологічним інструментом комунікації та впливає на успішність здійснення їх майбутньої професійної діяльності. Крім того, комунікативна компетентність пов'язана не просто зі знанням певної технології спілкування чи комунікативної позиції, яку займає особистість, а з можливістю адекватно обирати та застосовувати цей різноманітний спектр у конкретних комунікативних ситуаціях, уміння організовувати спілкування з урахуванням соціокультурних норм поведінки і комунікативної доцільності.

Професійне становлення є процесом підвищення рівня та удосконалення структури професійної спрямованості, ключових компетентностей, особистісних та професійно-значущих якостей, необхідних психофізіологічних якостей тощо. Молодь у власному професійному становленні проходить декілька важливих етапів: етап виникнення професійних намірів і подальшого професійного визначення; етап професійної підготовки, формування необхідних професійних якостей під час професійного навчання здобувача вищої освіти у закладі вищої освіти; етап практичного засвоєння фаху. Серед них ключовим є етап професійної підготовки майбутнього фахівця, де відбувається остаточне професійне самовизначення молоді, особистісне та професійне зростання, формуються життєвий шлях, розкривається інтелектуальний та творчий потенціал, відбувається опанування індивідуальними способами і прийомами діяльності, комунікативної поведінки та спілкування та є достатньо умов для розвитку їх комунікативної компетентності. Саме розвиток комунікативної компетентності молоді є надзвичайно важливим, бо пов'язаний із особистісним розвитком та професійним становленням.

Розвиток комунікативної компетентності молоді є одним з важливих чинників становлення їх як професіоналів. Відповідно, під час професійного навчання у закладі вищої освіти необхідно створити спеціальні умови для освітнього процесу, які б враховували закономірності особистісного розвитку здобувача вищої освіти й особливості його професійного становлення.

4. За результатами дослідження актуальних питань професійного відбору та професійної орієнтації молоді у податковій сфері можемо зробити такі висновки та пропозиції.

Проведений теоретичний аналіз сучасних підходів до проблеми професійного відбору та визначення професійної придатності фахівців дозволив нам з'ясувати, що необхідність у професійному відборі викликана обмеженістю педагогічних можливостей розвитку ряду професійно важливих якостей, а також наявністю певного кола спеціальностей, які висувають працюючому неадекватні для його організму вимоги.

Розкриваючи та систематизуючи наявні у науково-методологічній практиці види професійного відбору, пропонується як прийнятні для використання у сфері добору працівників податкової служби використовувати такі види: медичний, освітній, соціально-психологічний та психофізіологічний. При цьому необхідно користуватися найважливішими науковими принципами професійного відбору: наукової обґрунтованості, комплексності, динамічності, практичності та групування спеціальностей.

Систематизовано критерії та підходи до професійної придатності кожного кандидата на посаду в органах податкової служби, вказано на необхідність належного психологічного обстеження кандидатів, за результатами якого розробляються рекомендації щодо професійної придатності кожного кандидата для роботи в цій професії. Весь обстежений контингент поділяється на чотири групи: абсолютно придатні, придатні, умовно придатні та професійно непридатні. З метою оцінки для підсумкового висновку щодо професійної придатності кандидата на посаду працівника податкової служби пропонується використовувати такі принципи професійного відбору: монофакторний, критеріальний, компенсаторний, компенсаторно-критеріальний і поліфакторний.

Досліджено соціально-психологічні умови діяльності працівників податкової служби та визначено перелік професійно важливих якостей працівника податкової служби, до яких відносять: здатність

до вирішення професійних завдань у ситуаціях, які супроводжуються високою мірою особистої відповідальності, а інколи і небезпеки для життя; готовність до ситуацій жорсткого протистояння порушникам; підвищена відповідальність за свої вчинки; здатність до інтенсивної міжособистісної комунікації; висока психофізіологічна витривалість, пов'язана із стресовими ситуаціями професійної діяльності; здатність витримувати тривалу емоційну напругу, тривожні стани, почуття страху, невизначеності, неможливості поділитися своїми сумнівами із близькими тощо; постійна інтелектуальна активність (аналіз постійно змінної інформації, утримання в пам'яті великої кількості цифр, фактів, прийняття рішень в умовах дефіциту часу та інформаційної невизначеності); мовна компетентність, вміння швидко і логічно пояснювати у критичній ситуації.

Визначено фактори, які характеризують умови та психологічні особливості професійної діяльності працівників податкової служби. Встановлено, що до переліку значимих факторів цієї професії відносяться такі: "Темп роботи регламентований, нав'язаний" – M = 4,9 ± 0,07 бала; "Робота супроводжується розумовим навантаженням" – M = 4,9 ± 0,08 бала; "Достатній обсяг, швидкість і точність запам'ятовування" – M = 4,9 ± 0,05 бала; "Вміння володіти собою, протистояти стресовим ситуаціям" – M = 4,8 ± 0,05 бала; "Емоційна зрілість, стійкість, стриманість" – M = 4,8 ± 0,05 бала; "Робота здійснюється у приміщенні з нормальним мікрокліматом" – M = 4,7 ± 0,07 бала; "Стійка увага, швидке її переключення, широкий розподіл і великий обсяг" – M = 4,7 ± 0,10 бала; "Здатність до ефективного спілкування" – M = 4,7 ± 0,10 бала; "Інтенсивність стосунків з колегами по роботі" – M = 4,6 ± 0,07 бала; "Робота з комп'ютерною технікою, технічними засобами" – M = 4,5 ± 0,10 бала; "Впевненість у власних силах, емоційна та нервово-психічна стійкість" – M = 4,5 ± 0,04 бала; "Розвинена воля, сміливість, рішучість та наполегливість" – M = 4,3 ± 0,09 бала; "Діяльність насамперед характеризується як групова" M = 4,3 ± 0,10 бала; "Існує можливість психічного травматизму" – M = 4,2 ± 0,12 бала; "Рівень персональної відповідальності" – M = 4,2 ± 0,12 бала.

5. Розглянувши та проаналізувавши теорії дослідження особливостей соціально-психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців з урахуванням сучасних тенденцій педагогічної освіти та умов пандемії, можемо зробити такі висновки та пропозиції.

Нові вимоги до професійної підготовки фахівців пов'язані з необхідністю переосмислення цілей освіти в напрямі від парадигми засвоєння знань, умінь і навичок до створення психолого-педагогічних умов для професійного становлення студентів, які забезпечували б їх готовність до саморозвитку, особистісної й професійної самореалізації в мінливих умовах сьогодення. Викладач у процесі навчально-професійної діяльності повинен врахувати психологічні особливості студентів, рівень розвитку їхніх пізнавальних здібностей, інтересів, якостей.

Нинішнє українське суспільство потребує розвиненої, творчої особистості, яка має високий рівень адаптації і самореалізації, проєктує своє майбутнє, свій шлях, ставить перед собою чіткі завдання самовиховання, самовдосконалення й самоосвіти. Не треба забувати, що саме креативність є характерною ознакою творчої людини, здатної за власною ініціативою реалізувати свій потенціал, з вибором відповідних способів. Це вимагає враховувати сучасні тенденції педагогічної освіти, зміни соціально-психологічного супроводу навчально-виховного процесу, спрямування його на розвиток креативного середовища в освітній установі, що потребує вивчення методів впровадження гуманістичних підходів виховання у навчальні заклади, виявлення педагогічних умов, які забезпечували б залучення студентів до гуманістичної освіти та виховання, сприяючи формуванню та розвитку його особистості як суб'єкта цих процесів.

Особливе місце у соціально-психологічному супроводі професійного становлення майбутніх фахівців повинні посісти соціогуманітарні дисципліни. Потрібно досліджувати, як мусить змінюватися вектор такого супроводу, спрямованого на створення креативного середовища освітньої установи. Вченим треба показувати, яке середовище має вибудовуватися навколо інтересів учня та виконувати функцію адаптації закладу вищої освіти до індивідуальних особливостей і суб'єктивних потреб студентів. Використовуючи сучасні педагогічні технології під час викладання соціогуманітарних дисциплін, насамперед варто формувати компоненти креативної особистості студента: мотиваційний, інтелектуальний, емоційний та комунікативний. Для їх розвитку потрібно розширяти рольовий простір кожного студента й включати його в різноманітні види діяльності, які забезпечать йому творчу самореалізацію та створять досвід соціальних відносин.

Підсумовуючи викладене вище, можна стверджувати: у сучасних умовах соціально-економічної кризи і карантинних заходів, пов'язаних з пандемією, істотно зростає роль соціально-психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців, надання соціально-педагогічної і психологічної допомоги всім учасникам освітнього процесу, збереження їхнього соціального благополуччя і психічного здоров'я та забезпечення реалізації завдань закладів освіти.

Основними завданнями соціально-психологічного супроводу професійного становлення майбутніх фахівців у період пандемії COVID-19 повинні бути: формування конструктивних способів вирішення складних життєвих ситуацій та адаптивних копінг-стратегій у всіх учасників освітнього процесу; стабілізація емоційної сфери особистості, формування позитивної життєвої перспективи; активізація процесів самопізнання, самосприйняття, саморегуляції і самоконтролю, побудова позитивного образу майбутнього; формування психосоціальної стійкості до стресу; профілактика дискримінації і стигматизації осіб, які хворіють або перехворіли; надання своєчасної психологічної допомоги жертвам булінгу і цькувань; запобігання емоційному вигоранню у батьків і педагогів; підвищення адаптаційних можливостей учителя до нових умов організації освітнього процесу; здійснення посередництва між закладом освіти, сім'ями та територіальними місцевими громадами щодо вирішення та попередження міжособистісних конфліктів, домашнього насильства. Визначено можливості, які надає соціально-психологічний супровід формування особистості в сучасному закладі освіти в умовах глобалізованого світу.

6. За результатами дослідження "Емоційний інтелект як складова професійної підготовки здобувачів вищої освіти" визначено теоретичні засади феномену "емоційний інтелект", який розглядається як здатність, пов'язана з розрізненням почуттів та емоцій; уточнено особливості формування емоційної компетентності на різних вікових етапах; систематизовано об'єктивні і суб'єктивні чинники, що впливають на формування емоційного інтелекту; проаналізовано вітчизняні та зарубіжні діагностичні методики, спрямовані на визначення рівня сформованості емоційного інтелекту. У ході проведеного дослідження нами було визначено, що у здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 053 "Психологія" емоційний інтелект розвинений на достатньому рівні, проте потребують

подальшого розвитку емоційна обізнаність і здатність управління власними емоціями. З цією метою нами розроблено навчальну програму "Емоційний інтелект у бізнесі" для формування у здобувачів вищої освіти на наступному другому (магістерському) рівні усіх складових емоційного інтелекту, у тому числі емоційної обізнаності і здатності щодо управління власними емоціями.

7. За результатами проведеного дослідження можна зробити такі висновки.

На основі теоретичного аналізу визначено, що комунікативні здібності відносять до спеціальних здібностей і утворюють систему якостей особистості, які сприяють досягненню високих результатів у комунікативній діяльності. Узагальнення існуючих в науковій літературі даних дозволило виділити такі показники високорозвинених комунікативних здібностей: висока інтенсивність спілкування особистості, активність особистості під час встановлення, підтримки, завершення акту комунікації; характер тривалості і включеності особистості у процес комунікації, загальний розмір кола спілкування, успішність особистості у вирішенні конфліктних ситуацій під час спілкування.

Визначено, що комунікативна компетентність – це узагальнююча комунікативна властивість особистості, що включає в себе комунікативні здібності, знання, уміння і навички, чуттєвий і соціальний досвід у сфері ділового спілкування. Комунікативна компетентність у професійній діяльності виконує три функції: обмін інформацією, організація взаємодії і сприйняття та формування образу іншої людини для встановлення взаємодії. Професійна успішність випускника ЗВО безпосередньо пов'язана з його комунікативною компетентністю. Відсутність або невисока сформованість комунікативної компетентності може призвести до накопичення невдалих професійних ситуацій, що зі свого боку може спричинити незадоволення своєю роботою і зниження мотивації.

З'ясовано, що одним з основних методів формування комунікативної компетентності є соціально-психологічний тренінг, бо тільки за допомогою цієї форми роботи можна сформувати вміння керувати своєю поведінкою; розвивати сприйнятливість до психічних станів оточуючих, їхніх установок і прагнень; акцентувати увагу на самореалізації в спілкуванні через цілеспрямоване моделювання комунікативних ситуацій, включення ігор різних типів і широкого діапазону тренувальних вправ.

8. Розглянувши та проаналізувавши теорії дослідження внутрішньоособистісного конфлікту, можемо зазначити таке:

Внутрішньоособистісний конфлікт виникає внаслідок взаємодії різноманітних елементів внутрішньої структури особистості і супроводжується негативними емоціями. Підґрунтям внутрішньоособистого конфлікту є ситуація, яка характеризується протилежністю мотивів, цілей, інтересів, а часом і взаємовиключенням засобів досягнення мети.

Серед студентів виділено три види внутрішньоособистісних конфліктів, пов'язаних з різним рівнем показників темпераменту і статі, а саме: перший вид внутрішньоособистісних конфліктів був властивий дівчатам з високим рівнем внутрішньоособистісного конфлікту на тлі низького рівня гальмування, високого рівня рухливості, низької ситуаційної тривожності і високої особистісної тривожності порівняно з третім видом внутрішньоособистісних конфліктів, характерних для юнаків. Крім того, саме за єдиним показником гальмування перший вид внутрішньоособистісних конфліктів, що характерний для дівчат з високим рівнем внутрішньоособистісного конфлікту, відрізняється від другого виду внутрішньоособистісних конфліктів, типового для дівчат з низьким рівнем внутрішньоособистісного конфлікту. Це вказує на слабкість процесів гальмування у дівчат з високим рівнем внутрішньоособистісного конфлікту, імпульсивність у діях у відповідь на стимул, слабкий самоконтроль у поведінкових реакціях. Таке поєднання процесів збудження і гальмування визначає розвиток внутрішньоособистісних конфліктів.

Розглянуто особливості механізмів виникнення внутрішньоособистісних конфліктів. Конфлікт перебігає не тільки в полі співвідношень мотивів і цінностей, а й у діалозі із зовнішнім світом. Тому він порушує реальність повсякденного світу як упорядковану реальність, вимагає нової систематизації дійсності, яка має враховувати зміни, що відбулися. Невирішуваність переживань у вигляді почуття безвиході підкреслює незахищеність "Я", відсутність адекватного психологічного захисту і впевненості у собі.

Наукове видання

Льовкіна Олена Геннадіївна, Романюк Людмила Василівна,
Пєтухова Ірина Олексіївна, Богдановський Ігор Валерійович,
Войтенко Олена Василівна, Заушнікова Марина Юріївна,
Корсун Сергій Іванович, Калениченко Руслан Арсенович,
Клевець Любов Миколаївна, Берташ Марія Ігорівна,
Сковира Олег Петрович

ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТА СОЦІОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Монографія

Відповідальний за випуск — *А. В. Лавренюк*

Редактори — *Л. Б. Дьомена, О. В. Данильчик*

Форматування та комп'ютерна верстка — *Н. М. Шамардак*

Здано до друку 06.06.2022. Формат 60×84/16
Папір офсетний № 1. Гарнітура "Tim es New Roman"
Друк. арк. 18.36
Наклад 300 прим. Замовлення № 1007

Підготовлено до друку Видавничо-поліграфічним центром Університету ДФС України
08205, вул. Університетська, 31, м. Ірпінь, Київська обл., Україна

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ДК № 5104 від 20.05.2016