

Західний науковий центр
НАН України та МОН України



ISSN 2409-1375

Громадська організація «Львівський
аналітичний дім»

**Психологічні виміри
культури, економіки, управління:
науковий журнал**

**Psychological Dimensions
of Culture, Economics, Management:
Science Journal**

ВИПУСК X

Західний науковий центр
НАН України та МОН України



ISSN 2409-1375
Громадська організація «Львівський
аналітичний дім»

Психологічні виміри культури, економіки, управління: науковий журнал

Psychological Dimensions of Culture, Economics, Management: Science Journal

ВИПУСК X

*Матеріали круглого столу на тему:
«Західноукраїнська психологія вчора та сьогодні»
10-24 березня 2017 року*

Львів – 2017

ISBN 978-966-397-184-9

**Психологічні виміри культури, економіки, управління:
Науковий журнал. Україна, Львів. – X, 2017.**

**Psychological Dimensions of Culture, Economics,
Management: Science Journal. Ukraine, Lviv. – X, 2017.**

Друкуються матеріали круглого столу на тему:
«Західноукраїнська психологія вчора та сьогодні», що
відбувся 10-24 березня 2017 р. на кафедрі теоретичної та
практичної психології НУ «Львівська політехніка».

Матеріали друкуються у редакції авторів. За дотримання
авторських прав, достовірність інформації, коректність
висновків відповідальність несуть автори.

Упорядники можуть не погоджуватися з ідеями авторів
статей.

**Керівник проекту, відповідальний редактор
О.М. Лозинський.**

РЕДАКЦІЙНА РАДА:

Н.І. Жигайло д-р псих. н., проф.; **І.В. Карівець** д-р філос. н., доц.;
О.Д. Кузнецова д-р філол. н., проф.; **М.З. Буник** к. політ. н., доц.;
О.І. Гук к. філос. н., доц.; **О.М. Лосик** к. філос. н., доц.;
Б.О. Магура к. техн. н., доц.; **Т.Д. Матвійчук** к. соціол. н.;
О.В. Руденко к. мистецтв., доц.; **І.І. Семків** к. психол. н., доц.;
Є.В. Захарчук ст. наук. співроб.; **М.В. Кравець**;
І.І. Кожушко-Лозинська; **У.Ю. Парубій**.

Свідоцтво про державну реєстрацію
друкованого засобу масової інформації
серія КВ №22073-11973 ПР від 31.03.2016 р.

ISSN 2409-1375

ББК 88. 5

ISBN 978-966-397-184-9

© ГО «Львівський аналітичний дім», 2017.
© Західний науковий центр НАН України та МОН України, 2017.

Зміст:

ПЕРЕДМОВА	4
Лозинський Олег, Степан Балей, Олександр Кульчицький, Ярослав Цурковський – видатні західноукраїнські психологи ..	5
Частина 1. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЕКОНОМІКИ.....	8
Лакіш Ліліана. Організаційно-економічний механізм розвитку аграрних формувань з виробництва зернових	8
Михалюк Наталія. Економічний механізм приватних підприємств у сільському господарстві	13
Широн Юлія, Чернобай Ліана. Сутність та методи соціально- психологічного розвитку людського капіталу підприємства ..	18
Частина 2. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТА СОЦІАЛЬНОГО ВПЛИВУ	23
Бойко Анастасія, Панасюк Надія. Взаємозв'язок соціально- психологічного клімату в студентському колективі та ефективності в навчальній діяльності	23
Демчишин Олена. Структурний аналіз впливу кінофільмів «Джон Вік», «Ангели і демони» на глядача	32
Кута Оксана, Малинович Лариса. Ставлення особистості до проходження співбесіди.....	35
Лозинський Олег. Амбівалентність ставлення громадян до корупційних ситуацій як психологічна причина існування корупції.....	37
Панасюк Надія, Бойко Анастасія Психологічні механізми упередженого ставлення до вимушених переселенців зі Сходу та Криму	46
Подусівська Надія. Роль факторів психологічної пружності у підтримці психічного здоров'я підлітків	51
Садова Софія. Особливості та психологія покоління X, Y, Z ..	56
Скірка Ірина. Психологічні особливості лідера у студентській групі	60
Ярощук Назар. Емоційний інтелект у осіб з різним рівнем самоконтролю	63
ДОВІДКА ПРО АВТОРІВ	70

Передмова

Науковий журнал «Психологічні виміри культури, економіки, управління» видається з 2013 р. громадською організацією «Львівський аналітичний дім» та Західним науковим центром НАН та МОН України з метою покращення наукової комунікації, захисту авторських прав науковців, підтримки молодих дослідників.

Редакційна рада заохочує авторів публікувати результати міждисциплінарних досліджень на межі психології, економічної теорії, політології, міжнародних відносин, правознавства, теорії масової комунікації, культурології, мистецтвознавства, релігієзнавства, педагогіки.

Упорядники наукового журналу дотримуються принципів: дотримання авторського права на наукові твори; оперативність оприлюднення наукових творів.

Друковане видання «Психологічні виміри культури, економіки, управління» зареєстроване Міністерством Юстиції України (Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації серія КВ №22073-11973 ПР від 31.03.2016 р.), Міжнародним центром ISSN (ISSN 2409-1375, від 29.10.2014 р.), діє у відповідності до закону України «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні» N 2782-XII від 16.11.1992 року; закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» N 1977-XII від 13 грудня 1991 року.

Науковий журнал «Психологічні виміри культури, економіки, управління» виходить 2-4 рази на рік. Авторські наукові статті прохання надсилати на електронну скриньку: lvivforum@ukr.net

Автори статей отримують електронну версію журналу у форматі PDF та при бажанні друкований примірник. Повідомлення про наступні випуски наукового журналу знаходяться на Інтернет-сторінці «Львівський аналітичний дім» у соціальній мережі Facebook.

**Лозинський Олег.
Степан Балей, Олександр Кульчицький,
Ярослав Цурковський – видатні
західноукраїнські психологи**

Розвиток науки завдячує подвижницькій праці непересічних особистостей, творців нових теорій, галузей, наукових шкіл. Західноукраїнська психологічна думка збагатилась творчими ідеями багатьох науковців, серед яких визначне місце належить Степанові Балею, Олександрові Кульчицькому, Ярославу Цурковському.

Бездержавний стан України не міг не позначитись на долі цих талановитих співвітчизників. С. Балей та О. Кульчицький змушені були працювати в еміграції – Польщі, Німеччині, Я. Цурковському доводилось долати спротив радянської репресивної системи, цензури, кадрової політики. Кожен з названих дослідників розвивав власний напрям, однак їм через несприятливі історичні обставини не вдалось створити в українській психології власних наукових шкіл, підготувати учнів, послідовників. Через це їх імена та здобутки недостатньо відомі навіть науковій громадськості, не популяризуються в українських університетах, не згадуються у відповідних навчальних курсах, енциклопедіях, підручниках.

Безсистемний характер відродження психології в Україні проявляється, зокрема у небажанні або нерозумінні необхідності збудувати власну наукову традицію, розвивати ідеї та напрями науки, започатковані видатними співвітчизниками як в Україні, так і в еміграції, ґрунтовно дослідити й засвоїти їх оригінальний науковий внесок, продовжити розпочаті ними дослідження. Пошанування видатних попередників є необхідною умовою автентичного розвитку в будь-якій сфері, спадкоємності, поступального руху. Без наукових традицій психологія в Україні ризикує залишитись маргінальним, безликим, механічним переспівом чужих ідей у світі, де завжди буде цінуватись власне «Я», власні здобутки, власна позиція.

Степан Балей, Олександр Кульчицький, Ярослав Цурковський своїм талантом, працею, інтелектом доводили потужність та новаторство української наукової думки за несприятливих історичних обставин, поставили психологію на достойний п'єдестал у колі надбань науковців інших націй, чим заклали

потужний фундамент, на якому слід будувати сучасну українську психологію.

Степан Балей (1885-1952) – український і польський психолог, педагог, філософ, доктор філософії (1911) та медицини (1923), професор (1927). Член НТШ (1917), Українського лікарського товариства (1923), Польської Академії Наук (1952). Народився в с. Великі Бірки на Тернопільщині. У 1903-1907 рр. навчався на філософському факультеті Львівського університету. Впродовж 1912-14 рр. стажувався в європейських університетах в К. Штумфа, Ф. Брендано



Працював у Кам'янець-Подільському державному українському університеті (1918), Українському (таємному) університеті у Львові (1922-24), Варшавському університеті (1928-52).

У львівський період С. Балей значну частину наукової спадщини опублікував українською мовою в українських виданнях. Досліджував емоційно-вольову сферу та характер особистості, психологію творчості Т. Шевченка. Він є автором перших українських підручників з психології, логіки.

В Польщі С. Балей визнають співтворцем польської психології розвитку, педагогічної психології.

Олександр Кульчицький (1895-1980) – український, психолог, філософ соціолог, організатор науки, педагог, культурно-освітній діяч, автор концепції української етнопсихології. Делегат Української Національної Ради ЗУНР. Засновник Українського Психологічного Інституту. Заступник голови НТШ в Європі (від 1952), заступник голови Міжнародної Вільної Академії наук



Народився у м. Скалат на Тернопільщині. Закінчив філософський факультет Львівського університету. Стажувався в галузі філософії, психології, романістики у Сорбонському університеті (Франція), в Краківському університеті (1930-32).

Докторську дисертацію захистив у Львівському університеті (1930).

В 1940 р. емігрував до Німеччини. Працював у Мюнхенському інституті психології та психотерапії (1941-44), професором психології та філософії Українського Вільного Університету (з 1945), ректором (1962-63), проректором (1964) УВУ.

Філософ-персоналіст, один з найерудованіших і найцікавіших філософів української діаспори. Досліджував етнопсихологію українського народу; здійснив юнгіанський психоаналіз творчості Т. Шевченка, І. Франка.

Ярослав Цурковський (1904-1995) – український психолог, громадський діяч, доктор філософії, засновник теорії психічної контрольності, винахідник контролографа. Член НСПШ. Нагороджений золотою медаллю ВДНТ СРСР (1967). Голова Львівського відділення товариства психологів України (1969-95). Організатор 2-х Всесоюзних конференцій з проблем експериментальної психології на базі ЛДУ ім. І. Франка та Львівської політехніки.



Вищу освіту отримав на філософському факультеті Українського (таємного) університету у Львові (1923-26) та в Українському вільному університеті в Празі (1929-31). Ступінь доктора філософії здобув в Українському вільному університеті (Прага, 1937).

У 1929 р. створив контролограф – один з перших психодіагностичних приладів для професійного відбору. Працював директором Інституту психотехнічних досліджень (Польща, 1932–39 рр.). Після війни зазнав переслідувань. У 1946 р. був поновлений у правах і працював у Львові: у Львівському інституті фізичної культури (1949-59), завідувачем першої в СРСР експериментальної лабораторії психофізіології, психології та умов праці (1961-71).

Вдосконалений ним контролограф використовувався в СРСР у професійному відборі спеціалістів для роботи в екстремальних умовах (машиністів, пілотів літаків, космонавтів).

Частина 1. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЕКОНОМІКИ

Лакіш Ліліана. Організаційно-економічний механізм розвитку аграрних формувань з виробництва зернових

У сучасних умовах ринкової трансформації економіки і суспільства України виняткове значення набуває наукове обґрунтування економічної стратегії, спрямованої на досягнення стійкого економічного зростання і підйому на основі вдосконалення організаційно-економічного механізму підприємств. До сих пір впроваджувана система вільного підприємництва не забезпечувала таких прогресивних зрушень. Багато в чому це результат необґрунтованої ринкової економіки і майже повного ігнорування державних методів її регулювання.

В умовах ринку виробничі відносини між суб'єктами господарювання, які функціонують на різних рівнях і сферах економіки, реалізуються, перш за все, в системі господарського механізму, завдяки якому враховуються і втілюються в життя вимоги об'єктивних економічних законів.

За дослідженням багатьох вітчизняних економістів господарський механізм є досить складною економічною системою, до складу якої входять економічні, організаційні та правові важелі управління народним господарством. Такого визначення дотримуються більшість учених, серед яких Саблук П. Т., Малік М., І. 1, Хоружній М.І. і Полтавський Ю.А. Досить часто зустрічається визначення, господарський механізм - це механізм використання економічних законів і реалізації економічних інтересів всіх суб'єктів господарської діяльності. Такої точки зору дотримуються зокрема, Домахіна Є.В. і Мочерний С.В. Ряд авторів до складу господарського механізму включають систему ціноутворення, фінансово-кредитний механізм, матеріально-технічне та інвестиційне забезпечення, стимулювання персоналу, планування і механізм державного

регулювання економічних відносин певної сфери економіки.

Особливістю формування й становлення організаційно-економічного механізму підприємств належить вважати те, що своєю суттю і кінцево-цільовим призначенням він має спрямовуватись не на забезпечення вузького галузевого інтересу, а на створення всіх організаційно-економічних та соціальних умов досягнення інтегрованого, спільного інтересу. З цієї позиції економічний механізм підприємств необхідно розуміти як механізм розвитку міжгалузевих зв'язків, тобто сукупність взаємопов'язаних організаційно-економічних методів планового впливу на погодження госпрозрахункових інтересів підприємств, які забезпечують взаємні дії та організаційну спрямованість у просуванні продукту від виробника до споживача, синхронність, пропорційність, ритмічність та оптимальний режим роботи всіх ланок єдиного технологічного ланцюга інтегрованого виробництва. Таке трактування суті економічного механізму приватних підприємств найбільш повно і влучно відображає глибинні інтереси інтеграції. При становленні ринкових відносин приватні підприємства можуть успішно функціонувати лише в разі випадку, коли між галузями та підприємствами чітко витримуватимуться госпрозрахункові (комерційні) інтереси, в основі яких і має лежати еквівалентність обміну та паритетність стосунків. Щоб переконатись у цьому і зрозуміти необхідність формування макро- і мікропідходів до становлення організаційно-економічного механізму приватних підприємств, варто розглянути його структуру і співвідношення з господарським і противитратним механізмами.

Дослідження методології формування господарського механізму дозволили визначити його як єдину цілісну систему форм і методів господарювання, що базуються на економічній політиці держави і закріплюються відповідною нормативно-правовою базою. Основними складовими господарського механізму є: правовий механізм, організаційний, управлінський і економічний механізм. При цьому всі методичні підходи єдині в тому, що центральним елементом, який визначає результативність діяльності господарського механізму в цілому є економічний механізм.

Узагальнюючи різні методичні підходи, основними складовими організаційного механізму агроформувань можна визначити наступні:

- комплекс організаційно-економічних заходів, які включають:

вибір ефективної форми господарювання, визначення оптимальних розмірів організаційно-правових структур ринкового типу; вдосконалення їх виробничої структури і виробничого напрямку, інноваційний аспект їх діяльності, підвищення економічного інтересу учасників виробничого процесу, сукупність критеріїв і показників оцінки роботи суб'єктів господарювання, вдосконалення форм і методів управління;

- комплекс організаційно-технічних заходів (матеріально-технічне, інформаційне, кадрове забезпечення, система організаційних заходів по впровадженню нової техніки і технології виробництва, вдосконалення форм організації праці і принципів ведення сільськогосподарської діяльності);
- система заходів організаційно-соціального характеру (розвиток соціальної інфраструктури села і підвищення рівня і якості життя сільського населення).

Таким чином, організаційно-економічний механізм функціонування аграрних формувань в ринкових умовах слід розуміти, як комплекс організаційних заходів (правових, економічних, технічних і соціальних) і заходів економічного характеру зовнішнього і внутрішнього дії, які в процесі взаємодії і взаємозв'язку здійснюють активний вплив на економічний інтерес суб'єктів господарської діяльності з метою підвищення ефективності агропромислового виробництва.

Організаційно-економічний механізм, на думку багатьох дослідників, є сукупністю елементів впливу на матеріальні інтереси господарюючих суб'єктів народного господарства, основними з яких є: ціноутворення, планування, система оплати праці, фінансово-кредитний механізм, податкові платежі, економічне стимулювання і економічні санкції, комерційний розрахунок і система економічних нормативів.

Дослідження, що проводяться по відношенню до характеру і складу економічного механізму функціонування підприємств аграрної сфери виробництва, дозволили визначити його як сукупність елементів зовнішньо- і внутрішньогосподарського характеру, які мають значний вплив на результативність функціонування суб'єктів аграрної сфери економіки (рис 1).

Розглядаючи розвиток і функціонування аграрних формувань в призмі дії організаційно-економічного механізму господарювання, ми окремо виділяємо дію інструментів зовнішнього характеру, які формуються під впливом курсу аграрної політики, здійснюваної в державі, а також дію важелів

внутрішнього характеру, ефективність реалізації яких залежить безпосередньо від конкретного сільськогосподарського товаровиробника і є першоосновою створення конкурентоспроможного національного аграрного сектора.



Рис 1. Організаційно-економічний механізм розвитку аграрних формувань.

По-різному в наукових працях розглядалися складові елементи організаційного механізму, хоча загальновизнаним є те, що основними складовими елементами організаційного механізму є система планування і прогнозування виробництва, яка визначає основні напрямки його розвитку на певний період часу. Інші складові організаційного механізму істотно відрізняються від автора до автора.

До інших державних регуляторів економічного механізму варто зарахувати:

- підтримку абсолютного паритету цін на сільськогосподарську і промислову продукцію;
- дотування аграрників при сплаті податків і відсотків за кредит; фінансову підтримку наукового забезпечення інвестування цільових програм підтримки підприємств чи галузей тощо.

Економічний механізм своєю кінцевою функцією має створення всіх необхідних умов для нормального відтворювального процесу. У структурній побудові закладено діалектику протиріччя, суть якої зводиться до такого: наявність трьох сфер основного виробництва, виробничої і соціальної інфраструктури, їх співвідношення та форми взаємозв'язку між ними є внутрішньою природою, змінити їх зі середини не-

можливо [4, с. 340].

Таким чином, економічний механізм, щоб сприяти формуванню передумов відтворювального процесу, має:

- забезпечити ліквідацію монополізму промисловості щодо сільського господарства;
- викоренити безгосподарність і сформувати систему противитратних заходів;
- створити економічну базу для всебічного розвитку господарської ініціативи, впровадження інновацій, поліпшення маркетингової та менеджментської діяльності.

Висновки. На розвиток організаційно-економічного механізму впливають зрушення в продуктивних силах і виробничих відносинах, які домінують у цьому міжгалузевому формуванні. Тому, крім урахування загальноприйнятних глобальних внутрішньоконструктивних пропорцій, під час формування економічного механізму необхідно брати до уваги й усі інші можливі прояви збалансованості економічних інтересів.

Список джерел:

1. Березівський П.С. Впровадження внутрішньогосподарських організаційно-економічних механізмів забезпечення прибутковості сільськогосподарських підприємств / П.С. Березівський // Економіка АПК. – 2008. – №10. – С. 14-19.
2. Саблук П.Т. Формування міжгалузевих відносин: проблеми теорії і методології [монографія] / П.Т. Саблук, М.Й. Малік, В.А. Валентинов. – К.: ІАЕ, 2002. – 294 с.
3. Полтавський Ю.А. Ринковий механізм діяльності новостворених агроформувань / Ю.А. Полтавський // Економіка АПК. – 2002. – №6. – С. 94-96.

Михалюк Наталія. Економічний механізм приватних підприємств у сільському господарстві

На сьогодні дуже важливим є дослідження економічного механізму як сукупності економічних засобів управління агропромисловим виробництвом.

Його можна представити у вигляді елементів економічного механізму, що в сумі визначають фінансовий стан суб'єктів господарювання: ціни і тарифи, кредити, податки, дотації, асигнування з бюджету, страхування, стимулювання праці.



Якщо б із визначень не бралося до уваги, усі вони спільною рисою мають не що інше як економічні методи (способи, прийоми) управління приватних підприємств на основі всебічного використання економічних важелів (ціна, прибуток, кредит, відсоток, санкції тощо).

Господарський механізм приватних підприємств виражає економічні, юридичні, політичні, морально-етичні та інші відносини управління. Його складовим елементом є економічний механізм, під яким належить розуміти сукупність методів і форм управління виробництвом на основі використання економічних законів і категорій. У складі економічного механізму особливе місце посідає проти витратний механізм, який являє собою спосіб функціонування сукупності економічних важелів і стимулів, спрямованих на зниження питомих виробничих витрат за умов планомірного зростання виробництва продукції на одиницю ресурсного потенціалу. Отже, кожен із зазначених тут механізмів виконує свою певну функціональну роль, а в сукупності та єдності дій вони забезпечують нормальне функціонування приватних підприємств (табл. 1).

Таблиця 1.
Характеристика цільового призначення господарського механізму приватного підприємства

Механізм	Конкретно-цільове призначення
Господарський	Створення системи умов і відносин регулювання виробництва, розподілу, обміну та споживання.
Економічний	Вплив сукупністю методів і засобів економічного характеру на зростання виробництва і підвищення його ефективності.
Противитратний	Надання процесу виробництва антивитратного інтенсивного характеру розвитку.

*Джерело: авторська розробка.

У практичному аспекті економічний механізм не використовується в чистому вигляді. Він обов'язково доповнюється адміністративно-правовим регулюванням корпоративних відносин.

Таблиця 2.
Складові економічного механізму приватних підприємств

Укрупнені компоненти економічного механізму	Складові та елементи компонентів
Економічні важелі та стимули	Ціни на продукцію та ресурси. Надбавки за високу якість продукції (робіт). Пільгові кредити. Механізм оподаткування. Дотації, субсидії, асигнування, інвестиції. Механізм взаєморозрахунків.
Економічні санкції	Пені та штрафи за порушення договірної дисципліни. Зниження ціни за неякісну продукцію (послуги).
Організаційно-правові заходи	Укладання договорів і угод. Опрацювання системи санкцій. Стандартизація продукції, ресурсів, робіт і послуг. Інформаційне забезпечення. Контроль (адміністративний).

*Джерело: авторська розробка.

Таке поєднання різних за цільовим призначенням компонентів дає змогу в міжгалузевих відносинах приватних підприємств запровадити найголовніші вимоги агропромислового менеджменту.

Сформувані економічний механізм приватних підприємств без визначення в ньому ролі управління і всієї системи менеджменту складно. Такими особливостями є:

- наявність особливого технологічного процесу та зумовленого ним агропромислового циклу одержання кінцевого продукту, який у результаті поглиблення суспільного поділу праці ускладнюється, набуває нових ознак, потребує нових засобів виробництва, новітніх технологій одержання сировини та кінцевого продукту. Для цього й потрібні чітка координація

та взаємодія всіх ланок;

- факт існування нового виду виробництва - агропромислового - висуває завдання гарантування необхідних організаційних умов замкнутості виробничого циклу, технологічної єдності аграрного і промислового циклів як основи функціонування інтегрованого виробництва;
- наявність і пряма чи опосередкована дія об'єктивних чинників, що визначають вектори розвитку приватних підприємств, країни та окремих регіонів. До цих чинників належать адміністративно-територіальний поділ, досить відчутна диференціація природного ареалу, особливості харчового раціону і формування продовольчого фонду, співвідношення сільського і міського населення, його віковий склад тощо. Ігнорувати ці чинники, значить не спрямувати розвиток приватних підприємств на задоволення конкретних потреб;
- рівень платоспроможності населення, ступінь гостроти продовольчої проблеми та сучасні світові тенденції формування продовольчого фонду і харчових раціонів. Якщо не брати до уваги платоспроможний попит, то програма розвитку приватних підприємств передчасно буде приречена на невиконання;
- полівекторність агропромислової інтеграції та глобальних завдань приватних підприємств вимагають не рівного підходу, а виділення головної ланки, орієнтації всієї системи на пріоритетні напрями, які можуть забезпечити прискорення очікуваного результату.

Кожне підприємство одночасно виступає як продавець створених товарів (послуг) і як покупець необхідних виробничих ресурсів. Водночас кожна ланка-споживач виконує контрольні функції щодо ланки-виробника (зворотний зв'язок), хоча загальний (підсумковий) контроль належить завершальний - споживачеві кінцевої продукції [2, с. 230].

У зв'язку з цим управління має сприяти адаптації всіх галузей і ланок до конкретних умов ринкового середовища. Ще важливіше своєчасно вловлювати і сприяти усуненню можливих диспропорцій. А це означає, що необхідно класти в основу управління внутрішньокomплекcні регулятивні пропорції, сприяти усуненню монополізму промислових і сервісних підприємств. А це потребує підвищення мобільності та гнучкості організаційних структур приватних підприємств, посилення інтеграційних функцій, спрощення та адаптивності

до конкретних умов структур галузевого й територіального управління, синтезу управлінських структур, об'єднання різних сфер діяльності та виробництв з урахуванням тих змін, що відбуваються в Україні.

Серед найголовніших важелів економічного механізму варто виокремити ціни, фінанси і кредит. Саме через ці економічні регулятори здійснюється входження в ринкові умови. Цінова політика між підприємствами повинна здійснюватись на основі вільного ціноутворення в поєднанні з державним регулюванням та посиленням антимонопольного контролю за цінами на матеріально-технічні ресурси, енергоносії і послуги, що надаються товаровиробникам за умов запровадження єдиної методології ціноутворення на основі концепції ціни виробництва. Цьому значною мірою може сприяти й поетапне запровадження державної підтримки реалізаційних цін і доходів сільськогосподарських товаровиробників, створення відповідного державного фонду підтримки, посилення контролю за цінами на матеріально-технічні ресурси та послуги для села. Досить важливе значення має й створення спеціальної кредитної системи, яка б гарантувала порівняно дешеві та пільгові кредити. За умов формування ринкових відносин ціновий і фінансово-кредитний механізми набувають ваги визначального регулятора. Серед фінансових важелів, які найсуттєвіше впливають на формування ринкового середовища в аграрному секторі, загальновизнаними є: кредитне забезпечення, оподаткування, страховий захист і державна підтримка сільських товаровиробників.

Складовим елементом економічного механізму є система збуту і реалізації виробленої продукції. Згідно з чинним законодавством приватні підприємства є власниками виробленої продукції, а тому самі вирішують, де і на яких умовах її реалізовувати. За сучасних умов не всі ці форми справляють однаково позитивний вплив на аграрні підприємства.

Щоб економічний механізм підприємств запрацював на повну потужність, необхідно на рівні держави здійснити низку невідкладних заходів. Серед них на особливе значення матимуть такі: державні управлінські структури та господарські органи повинні забезпечити й гарантувати однакові правила ринкової поведінки передусім на міжгалузевому та міжрегіональному рівнях; макроекономічне забезпечення правил гри з урахуванням еквівалентності, міжгалузевого обміну дасть змогу підпорядкувати інтересам інтегрованого виробництва

внутрішньогалузеві і внутрішньогосподарські відносини; має набути вагомого значення фінансово-кредитна підтримка підприємств, як шляхом створення спеціального кредитного фонду, так і за рахунок здешевлення кредитів і перетворення їх у доступний та вигідний механізм фінансування; цінова політика має гарантувати еквівалентний міжгалузевий обмін, а це потребує на рівні держави опрацювання механізму підтримки цін і доходів аграрних підприємств, запровадження цінової підтримки відродження та розвитку пріоритетних галузей; досить важливо посилити антимонопольний контроль за цінами на матеріально-технічні ресурси, виробничі послуги та енергоносії для сільського господарства; держава має врегулювати механізм цін на сільськогосподарську продукцію, що надходить на промислову переробку; потребує підтримки та гарантій система формування в аграрних підприємствах фінансових джерел розширеного відтворення.

Висновки. Економічний механізм приватних підприємств повинен оцінюватись і розглядатись як основа протекціонізму, спрямованого на захист вітчизняного виробника від іноземної конкуренції, розширення зовнішніх ринків, заохочення розвитку національної економіки аграрної сфери. Аграрний протекціонізм держави здійснюється за допомогою торговельно-політичних бар'єрів, які захищають внутрішній ринок від ввезення іноземних товарів, знижують їх конкурентоспроможність. З цією метою застосовують митний захист, субсидування експорту, гарантування цін тощо.

Список джерел:

1. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. С. Ф. Покропивного - Вид. 2-ге, перероб. та доповн. - К. : КНЕУ, 2000. – 528 с.
2. Економіка підприємства : навч. посіб. / за ред. А. В. Шегди. - К. : Знання – Прес, 2001. – 335 с.
3. Романова Л. В. Становлення підприємництва в сільському господарстві / Л. В. Романова – К. : АЕ, 2007. - 272 с.
4. Манів З. О. Економіка підприємства : Навч. Посіб. / З. О. Манів, І. М. Луцький. - К.: Знання, 2004. – 580 с.
5. Підприємництво: основи, особливості, механізм / За ред. Ю. Е. Губени - К. : Знання Львів, ЛНУ, 2000, - 369 с.

Широн Юлія, Чернобай Ліана. Сутність та методи соціально- психологічного розвитку людського капіталу підприємства

В статті обґрунтовано пропозиції щодо впровадження методів психологічного та соціально-психологічного розвитку людського капіталу підприємства як рушійних методів підвищення продуктивності праці працівників та підприємства.



Створено підґрунтя для системного підходу професійного розвитку людського капіталу підприємства у поєднанні із психологічним та соціально-психологічним аспектами розвитку.



Ключові слова: людський капітал підприємства, психологічний розвиток, соціально-психологічний розвиток, професійний розвиток

Професійний розвиток особистості, розвиток людського капіталу належать до основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою дедалі більше компаній перебирають на себе ініціативу щодо подальшого розвитку персоналу своїх організацій. Планування та організація розвитку персоналу стають важливими функціями служби управління персоналом. Наслідування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання [1].

Наприклад, у Японії, яка є одним із визнаних лідерів у сфері управління персоналом, вважається, що розвиток людського капіталу підприємства є основним складовим елементом ефективної роботи організацій в умовах конкурентного середовища. Японські менеджери вважають, що їхнє основне завдання у світлі досягнення стратегічних цілей організації укладається, насамперед, у забезпеченні розвитку персоналу - 85,3% [2].

Досліджуючи сутність поняття розвитку людського капіталу підприємства рядом дослідників, дане поняття ототожнюють з професійним розвитком, включаючи в нього лише навчання, удосконалення навичок та здібностей людини у конкретній сфері діяльності. Так, відомий дослідник у даній області Савченко В.А [1] розглядає розвиток людського капіталу підприємства як цілеспрямований і систематичний вплив на людський капітал за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей.

Також більшість науковців, серед яких Збрицька Т.П.[2], Маслова В.М. [4], Никифоренко В.Г. [5.], Алексєєва Н.Ф. [3] і інші, звужують дане поняття до процесу формування у людини спеціальних знань, необхідних у певній сфері її діяльності, розвиток необхідних навичок та вмінь, підвищенні професіоналізму.

На нашу думку, такий підхід не достатньо розкриває сутність поняття розвитку людського капіталу підприємства. Оскільки працівник є не лише людиною праці, він також є індивідом, особистістю та індивідуальністю із своїми соціальними, фізіологічними, моральними та психологічними потребами. Саме тому розвиток людського капіталу підприємства полягає не лише у вдосконаленні його професійних якостей, а також і у психологічному розвитку, зміцненні його фізичного, морального та соціально-психологічного здоров'я.

На даний час напрям підвищення кваліфікації знань та навичок видається зрозумілим, а напрям відповідності уявлень, ставлення до себе та інших, а також інші тонкі психологічні аспекти, залишаються незрозумілими, неважливими і не вартими уваги [6], що на нашу думку є неправильною та негативною тенденцією.

Такий підхід до розвитку людського капіталу підприємства також підтримує дослідник у даній області Баклицький І.О. [7]. У своїх працях автор описує можливості психологічного розвитку та корекції особистості працівників, враховуючи те, що кожен працівник є суб'єктом свого життя і вибраної ним праці, конкретної професійної діяльності, повсякденного спілкування, особистого розвитку та сукупного результату

життєдіяльності. Автор вважає, що працівника слід розглядати одночасно як особистість, суб'єкт праці та індивідуальність, що зумовлює потребу застосування цілісної психотехнології формування, розвитку та корекції особистості.

У своїй праці Хоріна І.О. [6] провела ряд досліджень щодо психологічних утруднень у роботі працівників комунальної сфери. Дані дослідження мали на меті перевірити робочі гіпотези з приводу витоків виснажливої взаємодії комунальників, які призводять до професійного вигорання, зниження якості наданих послуг та продуктивності праці працівників. Результати даних досліджень виявили негативний психологічний стан, занижену самооцінку, нервово-психологічне напруження, моральне виснаження та вигорання людського капіталу даної сфери, а також тісний взаємозв'язок результатів даних досліджень із якістю наданих послуг досліджуваної групи працівників. Отже, із даних результатів можна зробити висновок, що морально психологічний стан людського капіталу напряму впливає на продуктивність праці, якість та результативність діяльності підприємства.

Враховуючи те, що психологічний розвиток людського капіталу підприємства є важливим елементом підвищення його продуктивності праці, розглянемо основні його методи.

Першим методом стимулювання професійного розвитку психологічними чинниками є позитивні емоції реалізовані шляхом мотивації працівників. А. Маслоу вважав, що люди мотивовані для пошуку особистих цілей, і це робить їх життя значущим і усвідомленим. Його власні дослідження показують, що більшість людей шукає внутрішнє вдосконалення і ці побудження природно привели до реалізації особистісних потенціалів. Враховуючи те, що емоціям належить відповідальна роль у формуванні мотивів, а емоції, в свою чергу, залежать від вірогідності задоволення цих потреб, то відкривається можливість ціле направлено впливу на продуктивність роботи працівника за допомогою емоцій [8]. Отже, розуміння психологічного механізму мотивації працівників дасть можливість підприємствам більш ефективно використовувати та розвивати власний людський капітал.

Ще одним важливим компонентом розвиваючої технології є активне акмеолого-психологічне консультування. Його особливість полягає в гармонійності включення в цілісну технологію соціально-психологічного супроводу життя і праці працівників. Суть цього консультування — не тільки виробити

та довести до клієнта спеціальні рекомендації зі зміни певних його характеристик, які спрямовані на зниження дії психологічних факторів, що утруднюють нормальне функціонування, а й визначенні його творчого потенціалу, в наданні йому допомоги на шляху до власних життєвих вершин. Критерії, які використовує психолог, і поняття, якими він оперує, гуманні за своєю суттю [7].

Наступним методом психологічного розвитку людського капіталу підприємства є нейролінгвістичне програмування (НЛП). Даний метод ґрунтується на усвідомленні того, що більшу частину свого досвіду працівник отримує з власного сприймання навколишньої дійсності. У житті й у будь-якому виді діяльності на психофізіологічному рівні людина систематично відчуває труднощі перед виконанням гранично простих завдань. Якщо людина опанувала методи НЛП, то, використовуючи відповідні прийоми і способи, у складній ситуації почуває себе досить вільно. Технології, розроблені на основі НЛП, допомагають вивчати внутрішній мисленнєвий процес конкретного працівника. Основа НЛП — мовний (вербальний) вплив психолога на працівника, щоб створити нові, раціональніші програми поведінки та дії. Ці програми закріплюються у мозку людини на нейронному рівні і є основою її нового досвіду [7].

Також на нашу думку важливим методом соціально-психологічного розвитку людського капіталу підприємства, який варто розглянути, є спорт. Як не дивно звучить, але саме спорт значним чином впливає на людину і може допомогти справитись з багатьма психологічними проблемами.

Розглянемо сутність даного методу детальніше. По перше, спорт — це ідеальний спосіб викинути негативну енергію шляхом фізичних навантажень або направляючи її на грушу. По друге, заняття спортом, особливо аеробні навантаження, проважують роботу ендокринної системи і більшість людей отримують справжнє задоволення з певного моменту тренування. Таким чином, спорт — це природний антидепресант. По третє, спорт є тілесною терапією, в основу якої покладено положення про те, що тривалі емоційні переживання низької інтенсивності відбиваються на фізичному стані організму і стають хронічними. Це викликає хронічне напруження відповідних м'язів. Спорт дає змогу розслабити ці м'язові зажими, дозволити вивільнити емоції і дозволити їм вільно протікати. По четверте, не секрет, що зміна в тілі впливає на зміну в голові,

що позитивно впливає на психіку, підвищуючи самооцінку та впевненість в собі. Більше того, при заняттях спортом підвищується витривалість, пластичність та координація рухів [9].

Важливим методом впливу на психологічний розвиток людського капіталу є також розробка ефективної системи відпочинку та відновлення сил працівників, яка дозволить направляти додаткову енергію в продуктивну працю.

Отже, виходячи із вищесказаного, можна стверджувати, що одним із основних складових розвитку людського капіталу підприємства є соціально-психологічний розвиток, а першочерговим завданням керівництва підприємств є опрацювання ефективних стратегій даного розвитку та пошук шляхів впровадження психологічного та соціально-психологічного знання в практику управління.

Список джерел:

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
2. Збрицька Т. П. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник/ Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: Атлант, 2013. – 427 с.
3. Алексєєва Н.Ф. Удосконалення системи стимулювання професійного розвитку працівників підприємства. Наук. вісник Одеський державний економічний університет // Науки: економіка, політологія, історія. – 2009. – № 14 (92). – С. 223–231.
4. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА., 2007. – 159 с.
5. Никифорова В.Г. Управління персоналом: Навчально-методичний посібник. – Одеса: Пальміра, 2006. – 260с
6. Хоріна О.І. Перспективи професійного розвитку працівників комунальної сфери.// Концептуальні засади професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів: зб. наук. статей / за ред. В.Г. Кременя, М.Ф.Дмитриченка, Н.Г.Ничкало. Уклад: М.В.Артюшина, В.П.Тименко та ін. – К.: НТУ, 2015. – 768 с. – С. 270-281.
7. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник для студентів ВНЗ. – 2-ге вид., перероб. і доп. Затверджено МОН / Баклицький І.О. – К., 2008. – 655 с.
8. Хаянок Т.М. Психологічна складова формування кадрового потенціалу працівників аграрного підприємства / Т. М. Хаянок // Економіка та держава. – 2016. – № 5. – С. 91-92.
9. Сергей Смирнов Спорт вместо психолога. [Електронний ресурс]. Офіційний сайт. – Режим доступу: <http://sergey-smirnov.ru/>

Частина 2. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТА СОЦІАЛЬНОГО ВПЛИВУ

Бойко Анастасія, Панасюк Надія. Взаємозв'язок соціально-психологічного клімату в студентському колективі та ефективності в навчальній діяльності

Письменник Антуан де Сент-Екзюпері висловив думку про те, що на світі немає нічого дорожчого за ті зв'язки, що з'єднують людей.

У результаті порушення соціально запрограмованих взаємозв'язків між людьми в колективі виникає несприятливий соціально-психологічний клімат (СПК), який можна розглядати як продукт предметно-практичних взаємостосунків людей у процесі їх спільної діяльності, що виявляється у поведінці, довільних і мимовільних реакціях, способах спілкування.



Якщо соціально-психологічний клімат є несприятливим, то це негативно відображається на роботі групи і кожного її учасника зокрема, можуть виникати відкриті конфлікти, а також загальний стан психологічного напруження.

В роботі досліджено взаємозв'язок соціально-психологічного клімату та ефективності навчальної діяльності студентів. Ця робота є актуальною, адже від ефективності студентів у навчанні буде залежати їх майбутній професіоналізм, тому дуже важливо знати, чи є соціально-психологічний клімат фактором впливу на успішність навчального процесу.

Об'єктом дослідження є соціально-психологічний клімат. Предметом є залежність ефективності студентів у навчальній діяльності (їх залученість у навчальний процес та задоволеність навчанням) від СПК.

Мета дослідження полягала у теоретичному вивченні та

дослідженні взаємозв'язку соціально-психологічного клімату на ефективності студентів у процесі навчальної діяльності.

Соціально-психологічний клімат (СПК) – це стан групової психіки, сукупність відношення членів колективу до умов і характеру сумісної діяльності, до колег по роботі, до керівника колективу [1; с. 325].

Соціально-психологічний клімат – це якісна сторона міжособистісних відносин, яка проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають спільній продуктивній діяльності і всесторонньому розвитку особистості в групі [9; с. 163].

Суть сприятливої соціально-психологічної природи в студентській групі полягає в тому, що процес психолого-педагогічного навчання, який протікає в позитивній атмосфері створює сприятливі умови не тільки для подальшого розвитку і закріплення якостей, яких вони набули до вступу у вищий навчальний заклад (ВНЗ), але й розвитку і формування нових, професійно важливих якостей, психолого-педагогічних знань, умінь і навичок [5; с. 287].

Основним показниками СПК виступають характер відносин між студентами, викладачами і студентами, студентами і керівництвом ВНЗ, викладачами. СПК виражає загальний настрій та ступінь задоволеності студентами організацією навчального процесу, відносинами з іншими студентами та загальним рівнем організованості у ВНЗ [6; с. 348-350].

Для сприятливого СПК властиві: переважання творчого, професійного настрою протягом дня навчання; почуття групової згуртованості та товарищескості; високий рівень підготовки студентів; гарні взаємозв'язки між викладачами і студентами; рівномірність розподілу об'єму навчання та навантаження на кожного студента групи; своєчасність та об'єктивність вирішення конфліктних ситуацій; справедливість в оцінці діяльності студентів групи, а також розподіл винагороди; використання можливостей неформального лідерства для розв'язання навчальних та виховних задач; критика й самокритика; колективне обговорення варіантів важливих рішень, що приймаються; цілковита згода надати допомогу товаришам.

Для несприятливого СПК властиві: систематичні запізнення та довготривала відсутність на лекціях та семінарах; відкрите небажання навчатися; неточне виконання рішень і дотримання порад викладачів, пряме їх ігнорування; поширення чуток один

про одного; прихована критика умов навчання; даремна трата часу, що розрахований на навчання та виховання; часті конфлікти між студентами й відсторонення колективу від їх спільного вирішення; часті порушення дисципліни; низька активність при обговоренні навчальних та спеціальних питань та відсутність критики та самокритики [2; с. 224].

Формування й удосконалювання соціально-психологічного клімату – це постійне практичне завдання викладача й куратора. Створення гарного соціально-психологічного клімату вимагає, особливо від викладача не тільки теоретичних знань із педагогіки й психології, але також окремих практичних досліджень, розуміння емоційного стану студентів, їхнього настрою, щиросердечних переживань, хвилювань, відносин один з одним [8].

Предметом навчальної діяльності є очікуваний результат (матеріальний, ідеальний) цієї діяльності який спонукає суб'єкта діяти задля його досягнення. Метою і результатом навчальної діяльності є зміни суб'єкта, а не зміна предметів, на які спрямовані дії, хоч без цього не обійтись. Зміни суб'єкта неможливі без здійснення ним предметних дій [7].

Ядром навчальної діяльності є навчальне самопізнання студентів, під яким Б. Ананьєв розумів усвідомлення студентами мотивів, завдань, прийомів навчання, усвідомлення самого себе як суб'єкта навчальної діяльності, який організовує, спрямовує та контролює процес навчання.

Якщо навчання перетворюється в творчість, то це особливо сприятливо впливає на емоційну сферу студента, загострює його пам'ять та уяву, викликає почуття радості та задоволення, сприяє підвищенню інтересу до пізнавальної діяльності [3; с. 25].

Навчальна діяльність студентів може бути вузько спрямованою (бажання мати позитивні оцінки, вивчити основну літературу, мати гарні конспекти і т. д.), широко-активною (досить повне розуміння значущості навчання, пізнавальні інтереси, володіння способами та прийомами навчальної діяльності, потяг до спілкування з викладачами), творчою (глибоке розуміння мети навчання у ВНЗ, самостійність при вивченні навчального матеріалу, оригінальні виступи на семінарах і т. д.). Вона відрізняється, з однієї сторони, від шкільної діяльності (головне – оволодіти знаннями), а з іншої – від діяльності професіоналів (практичне виконання певних ділових функцій) [4; с. 34].

Головна відмінність полягає в тому, що навчальна діяльність студента професійно спрямована, вона стає, по суті, навчально-професійною діяльністю (освоєння способів та досвіду професійного рішення тих практичних завдань, з якими можна зіштовхнутися в майбутньому, оволодіння професійним мисленням та творчістю). Істотним є посилення ролі професійних мотивів самоосвіти та самовиховання, які виступають як найважливіша умова розкриття можливостей особистості студента, його професійного росту [10].

Для дослідження психологічного клімату в студентському колективі було використано методика В.М. Зав'ялової під назвою «Оцінка мікроклімату студентської групи». Також взято методика «Вивчення згуртованості групи», яка призначена для визначення ступеня і характеру ціннісно-орієнтаційної єдності колективу, а також щоб визначити рівень згуртованості респондентів. Третя методика, використана в роботі – «Тест на визначення задоволеності роботою» Р. Куніної, який було адаптовано для виміру задоволеності навчальною діяльністю. Також додатково для дослідження була розроблена анкета «Залученість у навчальну діяльність» для того, аби визначити, наскільки активно респонденти задіяні у навчальному процесі та дізнатися про їхню успішність. Для цього було складено 15 питань закритого типу з вибором однієї відповіді з кількох запропонованих варіантів. В кінці анкети було розміщено паспортичку, з такими питаннями як стать, вік, група та середній бал.

Дослідження було проведене в січні 2017 року. У дослідженні взяло участь 36 респондентів, студентів першого курсу напрямку «практична психологія», з них 16 досліджуваних з першої групи і 20 – з другої. Середній вік учасників – 18 років, серед досліджуваних 32 дівчини і 4 хлопці. Після проведення дослідження було здійснено статистичний аналіз даних та інтерпретацію результатів.

За результатами анкетування було з'ясовано, що середній бал у студентів першого курсу напрямку «практична психологія» становить 71,06 бала зі 100 можливих. Залученість у навчальну діяльність становить 16, 89 бала – тобто середній показник, що свідчить про те, що загалом студенти включені у навчальну діяльність, інколи беруть участь у семінарах, конференціях, деколи займаються науковою роботою. Низька залученість у навчальну діяльність спостерігається у 22,2% досліджуваних, 38,9% – середня і 38,9% – висока залученість до

навчального процесу.

Щодо задоволеності навчальною діяльністю, то середній показник становить 7,22 бала – середньо-високий результат, що полягає у частковій прийнятності навчального процесу досліджуваними, загалом їх ставлення до навчання цілком задовільне, проте може виникати певний дискомфорт. Низький результат задоволеності навчальною діяльністю показали 5,6% респондентів, у 44,4% – середній результат і 50% досліджуваних задоволені своєю навчальною діяльністю на високому рівні. Ці дані підтверджує і психологічний клімат колективу – 22,42 бала, тобто середній рівень, який свідчить про прийнятний стан учасників групи, а також середній ступінь взаємопідтримки, емоційного забарвлення спільної діяльності, студенти підтримують дружні стосунки, готові співпрацювати та спільно вирішувати спірні та важливі часом важкі завдання, однак інколи їм буває важко знайти спільну мову, та разом виконувати відповідну роботу. Високий рівень психологічного клімату простежується у 2,8% респондентів, 11,1% показали середньо-високий результат, у 50% наявний середній рівень психологічного клімату, 13,9% – середньо-низький показник, у 8,3% рівень є незначним, а для 13,9% психологічний клімат є несприятливим.

Згуртованість колективу потоку становить 0,7 бала – високий показник, згідно з яким можна зробити висновок, що у групі сформувалися зв'язки, які дозволяють формальну структуру, що задається ззовні, перетворити на психологічну спільність людей, психологічний організм, який живе за своїми нормами і законами відповідно до своїх цілей і цінностей. Щодо сфер особистісних якостей, які учасники групи виділили найбільше – то це ставлення до навчання, навчально-організаційні вміння, ставлення до товаришів, стилі поведінки, розумові здібності.

Також ми провели порівняння середніх результатів по групах ПП-11 і ПП-12. Результати такі: середній бал у ПП-11 – 74,31, у ПП-12 – 68,46. Показники залученості у навчальну діяльність різняться таким чином: у ПП-11 – 18,13 (середній результат), у ПП-12 – 15,9 (теж середній показник). Щодо задоволеності навчанням, то у ПП-11 результат – 6,81, а у ПП-12 – 7,55 (середні показники). Психологічний клімат у ПП-11 – 28,44 (середній), у ПП-12 – 17,60 (середньо-низький рівень). Дані порівняльного аналізу проілюстровані на рисунку 1.1.

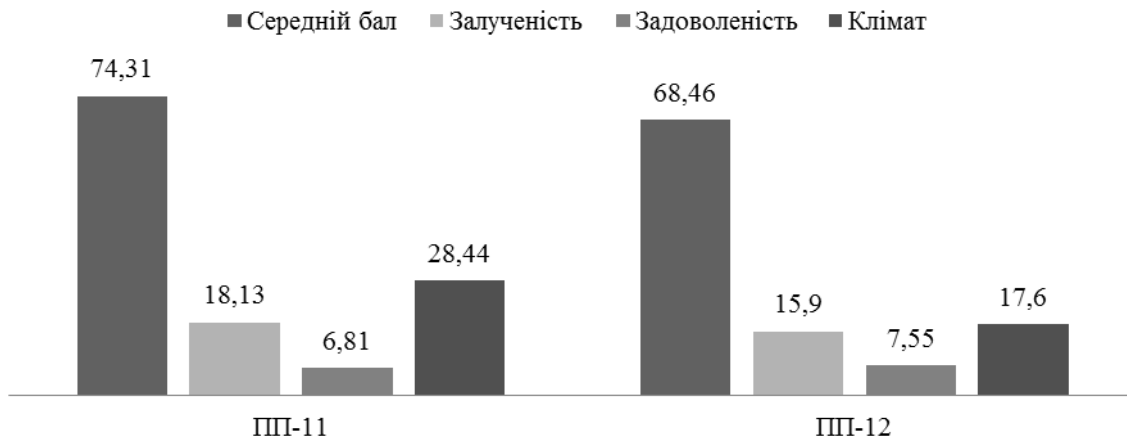


Рис. 1.1. Порівняльний аналіз груп ПП-11 і ПП-12

Для виявлення взаємозв'язку між психологічним кліматом та згуртованістю групи, задоволеністю навчанням, успішністю та залученістю у навчальну діяльність був проведений кореляційний аналіз за Пірсоном.

В результаті аналізу виявлено, що існує статистично значущий зв'язок психологічного клімату в колективі з успішністю у навчанні (середній бал), а також з залученістю у навчальну діяльність.

Якщо говорити про зв'язок між кліматом і успішністю у навчанні, то коефіцієнт кореляції становить 0,471 – помірна сила зв'язку, а показник $p \leq 0,004$ вказує на те, що кореляція статистично достовірна і високо значуща. Отже, виходячи з даних цих показників можна стверджувати, що чим сприятливішим є психологічний клімат в колективі, тим вищою є успішність студентів у навчанні.

Щодо зв'язку психологічного клімату і залученості у навчальну діяльність, то $r = 0,347$ – помірна сила зв'язку, а показник $p \leq 0,03$ (кореляція статистично достовірна і високо значуща). Це свідчить про те, що підвищення сприятливості психологічного клімату в групі може привести до більшої залученості студентів у навчальну діяльність та вищої їх активності в навчальному процесі.

В ході кореляційного аналізу також було виявлено зв'язок успішністю в навчальній діяльності і залученістю в навчальний процес. Ця кореляція є сильною: $r = 0,784$, а $p \leq 0,0001$, що свідчить про статистичну достовірність та високу значущість даного зв'язку. Отже, можна стверджувати, що чим вищою є залученість студента у навчальну діяльність, чим активніше він проявляє себе у процесі навчання, тим кращою є його успішність у навчанні, тим вищий у нього середній бал.

Крім цього, було виявлено кореляційний зв'язок між залученістю в навчальну діяльність і задоволеністю від навчання. Коефіцієнт кореляції становить: 0,434, тобто помірна сила зв'язку, а показник $p \leq 0,008$ вказує на те, що кореляція статистично достовірна і високо значуща. Виходячи з цього можна стверджувати, що чим більше студенти залучені в навчальну діяльність, чим більш активно вони приймають участь у практичних заняттях, додаткових конференціях, семінарах, тим більше задоволення вони отримують від навчального процесу.

Також в ході кореляційного аналізу було встановлено, що існує статистично значущий зв'язок між залученістю в навчальну діяльність і ставленням до товаришів. Кореляція помірної сили ($r = -0,335$), а $p \leq 0,04$ – є статистично достовірною і значущою. Від'ємний зв'язок свідчить про його оберненість, тобто зі збільшенням залученості у навчальну діяльність зменшується ціннісне ставлення студентів до товаришів (одногрупників). Це можливо пов'язано з тим, що чим активнішими є студенти, тим більше зростає конкуренція між ними. Проте для підтвердження даної гіпотези потрібне додаткове дослідження.

Виходячи з проаналізованих даних можна побудувати таку кореляційну плеяду, як буде ілюструвати всі зв'язки між даними (рис. 1.2).

Виходячи з результатів нашого дослідження ми виявили, що психологічний клімат пов'язаний із успішністю студентів у навчальній діяльності та залученістю їх у навчальний процес і чим сприятливішим є клімат у групі, тим вищою є успішність респондентів і тим активніше вони приймають участь у навчальній діяльності.

Сприятливий психологічний клімат – це підсумок систематичної роботи куратора, психологів і всіх співробітників вищого навчального закладу. При порушенні позитивної атмосфери в колективі спершу визначається основне коло проблем колективу: характеристики і фактори сприятливого і несприятливого психологічного мікроклімату, формування і вдосконалення якого вимагає від психологів та адміністрації у закладах освіти розуміння емоційного стану людей, настроїв, відносин один з одним. Дуже важливим моментом у будь-якому колективі є наявність довіри. Адже довіра – це потужна універсальна сила, що впливає практично на все, що відбувається всередині установи і у відносинах між іншими

зкладами і одночасно є структурною та культурною характеристикою кожного окремого закладу.

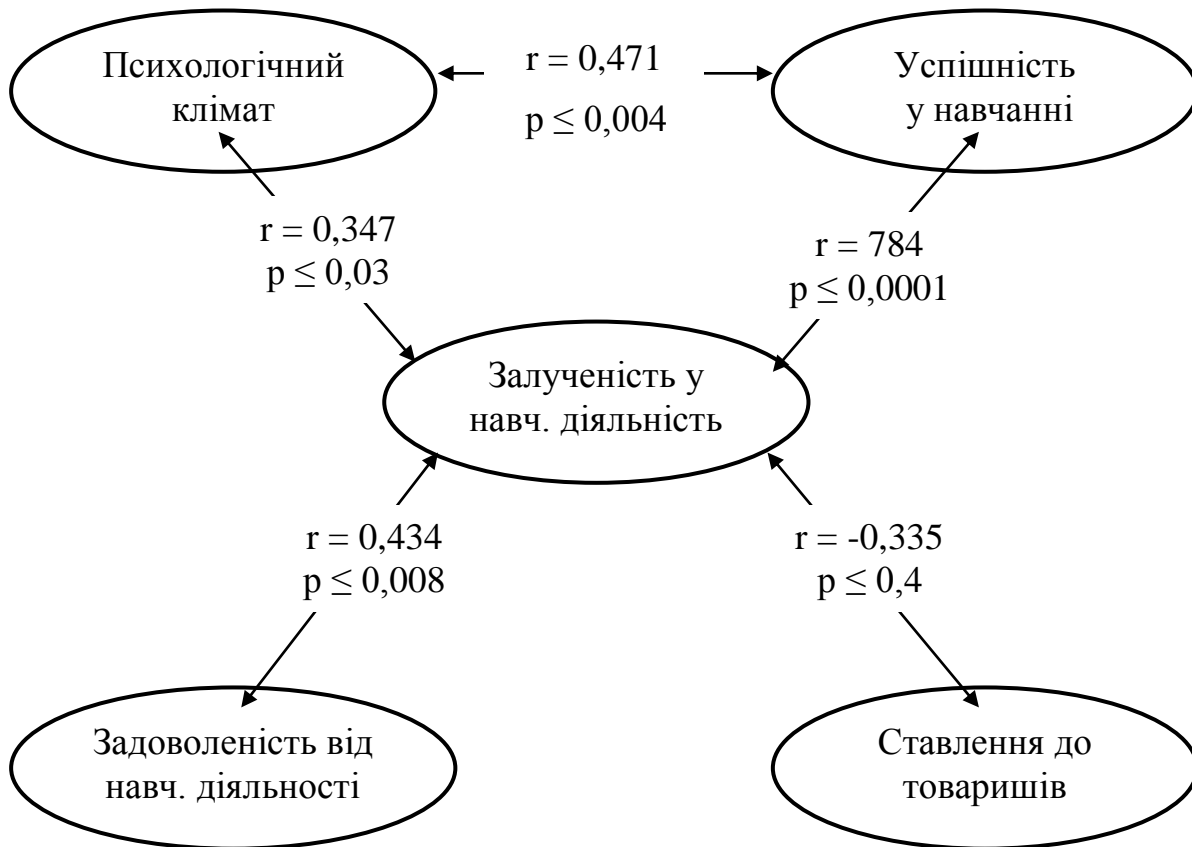


Рис. 1.2. Кореляційна плеяда дослідження впливу психологічного клімату на успішність студентів

Велике значення має робота щодо згуртування студентського колективу. З цією метою варто проводити творчі заходи і свята, трудові справи, турніри, олімпіади, зміцнювати традиції групи. Для цього створюються різноманітні об'єднання студентів. Спільне дозвілля та спільна робота допоможуть краще адаптуватися до університетського середовища, дізнатися більше про членів групи.

Варто сприяти залученню студентів у навчальну діяльність – мотивувати їх до участі у конференціях, круглих столах, заохочувати до написання наукових статей. Це сприятиме підвищенню задоволеності навчальною діяльністю, що в свою чергу впливатиме на ефективність і успішність навчання.

Список джерел:

1. Андреева Г. М. Социальная психология: Учебник [3-е изд.] / Г. М. Андреева. – М. : Наука, 1994. – 325 с.
2. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе / Н. П. Аникеева. – М.: Просвещение, 1989. – 224 с.
3. Зязюн І. А. Педагогічна майстерність: підр. для вузів / І. А. Зязюн, Л.В. Крамущенко, І.Ф.

- Кривонос. – К. : Вища школа, 1997. – 25 с.
4. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посіб. / Н. Л. Коломінський. – К., 1996. – 34 с.
 5. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах: Учеб. Пособие [2-е изд., доп] / Я. Л. Коломинский. – Минск: ТетраСистемс, 2000 – 287 с.
 6. Ломов Б.Ф. Методические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 348 - 350 с.
 7. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: Навч. посіб. / С. Д. Максименко, В. О. Соловієнко. – К., 2000.
 8. Особливості соціально-психологічної адаптації сучасної студентської молоді: потреба у психологічному супроводі [Електронний ресурс] / В.Д. Острова. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/571/94>.
 9. Паригін Б. Д. Соціально-психологічний клімат колективу: шляхи і методи вивчення / Б. Д. Паригін. – Л., 1981. – 163 с.
 10. Психологічні особливості студентів, успішних у навчанні [Електронний ресурс] / Г.В. Астафурова. – Режим доступу: http://www.psyh.kiev.ua/Астафурова_Г.В._Психологічні_особливості_студентів,_успішних_у_навчанні.

Демчишин Олена. Структурний аналіз впливу кінофільмів «Джон Вік», «Ангели і демони» на глядача

Назва кінофільму: «Джон Вік». Режисери – Девід Лейтч і Чад Стахельскі. Рік створення 2014. Країна виробник – США. Імена головних акторів: Кіану Рівз, Альфі Аллен, Віллем Дефо. Жанровий напрям: фільм-дія. Назва кіножанру: бойовик (екшн), триллер.



Імена головних персонажів. Ім'я головного героя (протагоніст): Джон Вік. Імена героїв другого плану: Вігго Тарасов, Маркус. Ім'я антигероя (антагоніста): Йосиф Тарасов.

Структура кіносюжету:

- Фабула першого акту (знайомство): Джон Вік — колишній найманий вбивця вже давно зав'язав зі своїм минулим. До того дня, коли один з членів мафіозі вирішив привласнити його улюблений Mustang 1969. Під час викрадення він вбиває собаку Дейзі - посмертний подарунок дружини Джона.
- Фабула другого акту (розвиток подій): Джон прагне помсти і полює за Йосифом Тарасовим, батько котрого знає Джона, оскільки в минулому вони були спільниками. Вігго намагається домовитись з Джоном, коли той відмовляє, переховує сина і наймає кіллера щоб вбити Джона.
- Фабула третього акту (розв'язка): Долаючи всі перешкоди, Джон вбиває свого кривдника, пізніше в кривавій перестрілці вбиває Вігго. Поранений він добирається до ветеринарної клініки, де зашиває рани і забирає цуценя.

Характер психологічного впливу (емоції, враження, сила впливу): співпереживання, хвилювання, емоційна напруженість.

Приклади сценарних «гачків»:

- «Перешкода»: наймані вбивці Тарасова, які полюють за Джоном.
- «Загроза»: виключення з «Континенталю», загроза смерті, втрата честі (вернувшись до попереднього життя).
- «Таємниця»: хто ворог Джона? де шукати його машину? як знайти зловмисника?
- «Новина»: син друга Джона з минулого є його ворогом,

Джон Вік - один з найкращих кіллерів світу з прізвиськом «Баба Яга», після перестрілки, Джон забирає з ветклініки цуценя.

Назва кінофільму: «Ангели і демони». Рік створення 2009 р. Країна виробник - США. Імена головних акторів: Том Генкс, Юен Мак-Грегор, Аїліт Зурер, П'єрфранческо Фавіно. Жанровий напрям: фільм-дія. Назва кіножанру: триллер.

Імена головних персонажів. Головний герой (протагоніст): Роберт Ленгдон. Імена героїв другого плану: Вітторія. Антигерой (антагоніст): Камерленго.

Структура кіносюжету:

- Фабула першого акту (знайомство): Після смерті папи Римського відбувається серія загадкових злочинів і викрадено контейнер з антиматерією. В Римі теж викрадено чотирьох кардиналів — фаворитів, які претендували на пост папи Римського. Ватикан звертається до Роберта Ленгдона за допомогою в розкритті змови проти Римської католицької церкви.
- Фабула другого акту (розвиток подій): прямуючи до Риму Ленгдона супроводжує Вітторія, що повинна замінити акумулятор контейнеру з антиматерією. Ленгдон впевнений, що за викраденнями стоять ілюмінати. Шукає їх в їхньому місці таємних зібрань за допомогою ключів, залишених ілюмінатами в чотирьох куточках Риму, які складають вершини хреста. За допомогою єдиного збереженого в ватинських архівах екземпляра праці Галілея, Ленгдону вдається поступово вирахувати назви церков. У кожній вершині хреста Ленгдон знаходить труп одного з викрадених кардиналів з випаленою на грудях розпеченим залізом амбіграмою одної з первісних стихій.
- Фабула третього акту (розв'язка): Ленгдон вривається в кімнату Камерленго, адже впевнений, що його хочуть вбити, під час перестрілки Колер помирає, встигнувши перед смертю передати Ленгдону відеоплівку. Камерленго на виході з собору бачить видіння і кидається до склепу св. Петра, де, й знаходиться контейнер з антиматерією. Знайшовши контейнер за 5 хвилин до вибуху, він і Ленгдон сідають в гвинтокрил і прямують небо, щоб в повітрі зірвати контейнер. Камерленго з парашутом опускається на собор

св. Петра, де кардинали в пориві емоцій збираються обрати Камерленга новим папою. Ленгдон збирає кардиналів і показує залишену Колером плівку. В ній розповідається, що Камерленго почув слова папи, який нібито має дитину, звинуватив його в порушенні обітниць целібату, і вбиває його, щоб бути обраним замість нього. Організовує викрадення антиматерії та кардиналів, а показово рятуючи Рим від вибуху, прикриваючись йменням товариства ілюмінатів, які насправді давно вже не існують. Проте, з'ясовується, що дитина папи була зачата — шляхом штучного запліднення — і що це був сам Камерленго. Після чого усвідомивши він привселюдно вчиняє самопалення на площі св. Петра.

Характер психологічного впливу (емоції, враження, сила впливу): напруженість під час всього фільму, зацікавленість, яка не вгасає, хвилювання і осуд зловмисників.

Приклади сценарних «гачків»:

- «Перешкода»: обмежений час на пошуки, засекреченість історії ілюміністів.
- «Загроза»: вибух антиматерії, розкол церкви через відсутність папи.
- «Таємниця»: хто викрадає бомбу і здійснює вбивства?
- «Новина»: Камерленго виявляється сином папи, котрого він вбив, а ілюміністи давно не існують.

Кута Оксана, Малинович Лариса. Ставлення особистості до проходження співбесіди

Співбесіда - це зустріч між кандидатом на посаду та потенційним роботодавцем, під час якої відбувається знайомство, оцінюються вміння та навички кандидата та аналізується сумісність особистості до відкритої вакансії, посади.



Ключові слова: співбесіда, резюме, відчуття, досвід, рекрутер.

Співбесіда - це процедура, яку проходить кожен у своєму житті хоча би раз. На співбесіді відбувається оцінка знань та вмінь особистості. Передовим етапом до співбесіди є резюме. Метою резюме є "продати" себе потенційному роботодавцю. Тут особистість по всякому старається показати себе з найкращої сторони та показати свою перевагу перед іншими кандидатами. На співбесіді ситуація схожа, але тут вже відбувається прямий контакт.

На співбесіді особистість має різні відчуття: відчуття гордості, самовпевненості, страху або ж навіть приниження. Все залежить від того, якого плану співбесіда і від людини, яка її проводить.

Через велике бажання показати себе якнайкраще людина може почати хвилюватись. Саме хвилювання та відчуття невпевненості в собі, заважає повністю розкритись та показати свої позитивні сторони. Головна задача рекрутера (менеджера по підборі персоналу) створити всі необхідні умови для того, щоб кандидат розслабився та міг повністю показати свої можливості та досягнення.

Ще одинією характеристикою особистості під час співбесіди є самовпевненість - це занадто сильна впевненість у своїх силах. Перебільшування під час відповідей на запитання та спроби показати себе кращим, ніж є насправді, з метою вразити потенційного роботодавця. Зазвичай, такого типу співбесіди мають негативний фінал.

Розчарування у собі - це те, що особистість може відчувати протягом співбесіди. Людина під час співбесіди може відчути,

що не підходить на цю посаду або зрозуміти, що знає занадто мало, тоді починає розчаровуватись у собі і у своїх силах. Деколи розчарування в собі відбувається під тиском та зверхності рекрутера. В цьому випадку головне, щоб кандидат після співбесіди не почувався подавленим та не почалось зниження самооцінки.

Часто буває, що під час співбесіди людину охоплюють різноманітні відчуття: і страх, і хвилювання, і впевненість, і розчарування, і сильне бажання розвиватись.

На ставлення особистості до співбесіди зазвичай впливає досвід проходження попередніх співбесід. Наприклад, якщо був різко негативний досвід та неприємні враження, то відповідно, і на майбутні співбесіди людина буде йти зі страхом або ж відчуттям суперництва.

Основна задача рекрутера: показати кандидату, що немає нічого страшного в проходженні співбесіди, створити максимально комфортні умови, залишити позитивні враження від проходження співбесіди.

Сучасні методи співбесід все частіше починають відрізнятись від стандартних. Для більшого розслаблення співбесіди деколи призначають у кафе або інших людних місцях. Для створення неформальної атмосфери співбесіду проводять на м'яких кріслах, з дозволу кандидата звертаються на "ти" або сідають не навпроти один одного, а лише поруч. Це все робиться для того, щоб усунути зайві психологічні бар'єри та дозволити особистості розкрити себе.

Висновок. Для того, щоб відчувати себе на співбесіді максимально розслаблено, необхідно сприймати співбесіду на рекрутера, як звичайну життєву подію, бути готовим до відмови або до різноманітних запитань. Потрібно пам'ятати, що це всього лиш знайомство та спілкування, метою якого є отримання роботи.

Список джерел:

1. Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.philology.kiev.ua/Lingur/art_47.htm
2. Електронний ресурс. – Режим доступу: http://www.kdu.edu.ua/new/pracevlasht_interview.php
3. Баклицький І.О. Психологія праці: Підруч. для студентів ВНЗ. — 2-ге вид., перероб. і доп. / І.О. Баклицький. — К., 2008.

Лозинський Олег. Амбівалентність ставлення громадян до корупційних ситуацій як психологічна причина існування корупції

Проаналізовано психологічні причини амбівалентності ставлення громадян до корупції та корупційних ситуацій.

Ключові слова: амбівалентність, стрес, особистісна регресія, фрустраційна толерантність, агресія, індекс амбівалентності ставлення.



Корупція як соціальне явище спричиняє в громадян амбівалентне ставлення. Причиною амбівалентності ставлення є негативні і позитивні оцінки громадянами корупціонерів та корупційних діянь. Громадськість здебільшого негативно оцінює: а) злочинний характер корупційних дій; егоїстичність мотивацій її організаторів; збитки для суспільних інтересів; б) деморалізуючий вплив корупційних дій на її суб'єктів, громадян, політичну культуру; в) зухвало-цинічну демонстрацію корумпованими політиками «порядності».

Громадськість за певних умов може позитивно оцінювати політичну корупцію та корупціонерів, зокрема:

- легально діючих політиків, посадовців (представників політичних сил, яких громадяни підтримували на виборах, або безпосередніх керівників), що вдаються до політичної корупції, зокрема з метою лобювання інтересів окремих регіонів, галузей народного господарства, підприємств, або з метою послаблення тих політичних сил, до ідеології яких громадяни мають негативне ставлення;
- придатність політичної корупції до швидкого прийняття рішень, та оперативного вирішення практичних проблем (ухвалення законів, урядових рішень, накопичення стартових ресурсів для бізнесу чи політичної кар'єри), як альтернативи довготривалим бюрократичним зволіканням;
- як форму реалізації свободи волі національного лідера (президента, прем'єр-міністра) за умов іноземної загрози чи

інтервенції;

- як спосіб досягнення громадянином особистих інтересів, чи інтересів родичів, друзів (як альтернатива до анонімних суспільних інтересів).

Загалом *амбівалентність* тлумачиться як суперечливе ставлення людини, двоїстість її чуттєвих переживань стосовно соціального чи політичного об'єкта, який містить в собі конфліктуючі підсистеми, викликає в людини одночасно два протилежні почуття [2].

У фрейдизмі та неофрейдизмі амбівалентність представляється як наслідок неусвідомленого зіткнення в людській психіці суперечливих інстанцій (Ід, Его, Супер-его; табу та потягу; садизму і мазохізму; ненависті та любові). В его-психології, гуманістичній психології амбівалентність проявляється у психологічних кризах: успішне розв'язання екзистенційних суперечностей стає умовою психічного розвитку особистості, її самоактуалізації та внутрішньої цілісності, конгруентності. У когнітивній та гештальтпсихології амбівалентність описують як вид когнітивного дисонансу та мотиваційного конфлікту, як результат незадоволення потреби людського розуму в послідовності та визначеності.

Наслідком амбівалентності є *стрес, психологічна криза*. У гіршому випадку амбівалентність може спричинити регресію психіки, психічні розлади та патології, а за сприятливого сценарію – спричинити мобілізацію духовних та інтелектуальних зусиль людини і уможливити розвиток її як особистості.

Амбівалентність має структурні компоненти: *приховані* (інтропсихічні – афективно-когнітивні, мотиваційно-вольові), *проявлені* (поведінкові, інтерактивні).

Інтропсихічні компоненти амбівалентності. Афективно-когнітивний компонент амбівалентності проявляється в одночасній поляризації емоційних та розумових реакцій. При амбівалентності, зокрема громадянин може поважати корупціонера за його досягнення і високий соціальний статус (когнітивний компонент), але при цьому зневажати його за егоїзм та ігнорування суспільних інтересів (емоційний компонент).

Мотиваційно-вольові компоненти амбівалентності проявляються в суперечливих прагненнях (боротьбі мотивів). При цьому людина переживає різноманітні негативні психічні стани: розгубленість, нерішучість, невпевненість, зниження

самооцінки, підвищена тривожність, пасивність, конформізм, бездіяльність, зневіра у власні сили, депресія, страх, паніка, нервові та фізичне виснаження, суїцидні наміри [5].

Внаслідок виникнення суперечливого ставлення до корумпованих осіб або дій індивід може стати на певний час покірним, нездатним чинити опір зовнішньому тиску, оскільки не може вибрати: з двох рівносильних позитивного та негативного мотивів (людина стоїть перед дилемою – у випадку певного покращення в одному важливому для неї питанні у неї неодмінно станеться погіршення в інших важливих для неї питаннях); з двох рівносильних негативних мотивів – людина коливається між неприємними альтернативами і намагається або нічого не обирати, або максимально зволікати з вибором.

У психології існує поняття «фрустраційна толерантність» (інтолерантність) – особистісна характеристика, що проявляється у здатності (нездатності) індивіда інтегрувати протилежні когнітивно-емоційні реакції, що спричиняють роздратування, стрес, психологічні зриви, кризу. Високо амбівалентні (нерішучі) індивіди переживають коливання навіть при вирішенні простих питань.

Проявлені компоненти амбівалентності. Когнітивні дисонанси провокують різноманітні форми конформізму. Поведінковий компонент амбівалентності проявляється у коливаннях індивіда між доброзичливістю та агресивністю, активністю та пасивністю, ініціативністю та поступливістю, рішучістю протидії та самоприниженням. Найбільш гострою поведінковою реакцією на амбівалентність є – *агресія* (фізична чи словесна), що супроводжується почуттям роздратованості, гніву, злості, перояву ненависті й спрямована на те, щоб завдати шкоди загрозливому, ворожому об'єкту. Виплеск агресії має функцію: він націлений на рішуче намагання зменшити емоційну напругу навіть у тих випадках, коли перешкоду усунути чи здолати неможливо.

Емпіричне дослідження рівня амбівалентності до корупційних ситуацій [4]. В емпіричному дослідженні взяло участь 200 респондентів восени 2016 р. Зустрічі з групами респондентів проходили у вищих навчальних закладах м. Львова на добровільній основі. Після встановлення контакту респондентам пропонували анонімно дати відповіді на питання «Анкети експертного дослідження». Збір бланків проводився очним способом.

Завдання анкети моделюють чотири проблемні ситуації

корупційного характеру. Кожна з цих ситуацій передбачає відповідь на запитання щодо когнітивної оцінки та емоційного ставлення.

Для емпіричного дослідження амбівалентності респондентів до проявів політичної корупції використовується *метод вимірювання амбівалентності атитюдів* (Кеца І., Хеса Р.) [6]. Процедуру вимірювання амбівалентності поділяють на об'єктивну та суб'єктивну. *Суб'єктивний* підхід до оцінювання амбівалентності розглядають через переживання конфлікту, суперечностей у внутрішньому світі респондента, коли він реагує на певний об'єкт. *Об'єктивний* підхід до оцінювання амбівалентності полягає у підрахунку кількості *позитивних і негативних* реакцій (оцінок, почуттів), які респондент висловив у письмовій формі стосовно об'єкта на основі чого визначається *індекс амбівалентності*. Індекс амбівалентності є співвідношенням позитивних і негативних реакцій індивіда щодо об'єкта оцінювання.

Згідно з моделлю Кеца І., Хеса Р. використовується така процедура вимірювання амбівалентності: окремо оцінюється позитивний і негативний компоненти ставлення за шкалами: *раціональної оцінки, емоційного переживання*. Щоб оцінити позитивний компонент ставлення респондента щодо соціального явища (корупції), ставлять запитання. Перше запитання стосується *раціональної оцінки* респондентом певного явища, зважаючи лише на його позитивні характеристики та ігноруючи його негативні характеристики (0 – зовсім не позитивна оцінка; 1 – можливо (трохи) позитивна оцінка; 2 – швидше позитивна оцінка; 3 – дуже позитивна оцінка). Друге запитання стосується *почуттів та емоційних переживань*, які виникають під час концентрації уваги лише на позитивних характеристиках певного соціального явища (0 – зовсім не позитивні переживання; 1 – трохи позитивні переживання; 2 – швидше позитивні переживання; 3 – дуже позитивні переживання).

Для того, щоб оцінити *негативний компонент* ставлення щодо соціального явища (корупції), ставлять схожого типу запитання. Перше запитання стосується *раціональної оцінки* респондентом впливу певного соціального явища, зважаючи лише на його негативні характеристики та ігноруючи його позитивні характеристики (0 – зовсім не шкідливий вплив; 1 – можливо (трохи) шкідливий вплив; 2 – швидше шкідливий вплив; 3 – дуже шкідливий вплив). Друге запитання стосується

почуттів та емоційних переживань, які викають під час пригадування лише негативних характеристик певного соціального явища (0 – зовсім не негативні переживання; 1 – трохи негативні переживання; 2 – швидше негативні переживання; 3 – дуже негативні переживання).

Запитання анкети моделюють чотири ситуації корупційного характеру. Кожна з цих ситуацій передбачає відповідь на два запитання: перше – щодо *когнітивної оцінки* (К), друге – щодо *емоційного ставлення* (Е) до амбівалентних соціальних ситуацій. Індекс амбівалентності ставлення визначається за формулою: $A = f(D - K)$. Зростання величини домінантних (Д) та конфліктних (К) реакцій веде до збільшення рівня амбівалентності.

Негативне ставлення до ситуації оцінено від'ємними оцінками, зважаючи на ступінь категоричності (-3, -2, -1). Позитивне ставлення до ситуації оцінено позитивними оцінками, зважаючи на ступінь категоричності (+1, +2, +3).



Рис. 1. Індекс амбівалентності ставлення респондентів до корупційних ситуацій (N=200 вітчизняних респондентів)

Відповіді по кожній ситуації підраховано згідно з формулою $A_{N(1, 2, 3, 4)} = 1,6(D - K)$. Підсумковий індекс амбівалентності отримано як середнє арифметичне локальних індексів: $A_{\Sigma} = (A_1 + A_2 + A_3 + A_4) / 4$. Чим більший індекс

амбівалентності, тим в особистості більша суперечливість між когнітивним та емоційним ставленням до корупційних ситуацій.

Результати кожної з 4-х корупційних ситуацій порівнювались між собою. Ті ситуації, які отримали вищі індекси амбівалентності в конкретній вибірці є потенційно більш сприятливими для здійснення корупційних дій та прояву конформізму громадян.

Нами отримано результати щодо амбівалентності ставлення респондентів до конкретних корупційних ситуацій (рис. 1).

Найвищий рівень амбівалентності ставлення (індекс амбівалентності $A=1,823$) ідентифіковано у респондентів щодо залучення їх до корупції за місцем роботи: *«Припустіть, що Вас залучають до корупційних зловживань в установі, у якій Ви працюєте»* (рис. 2).

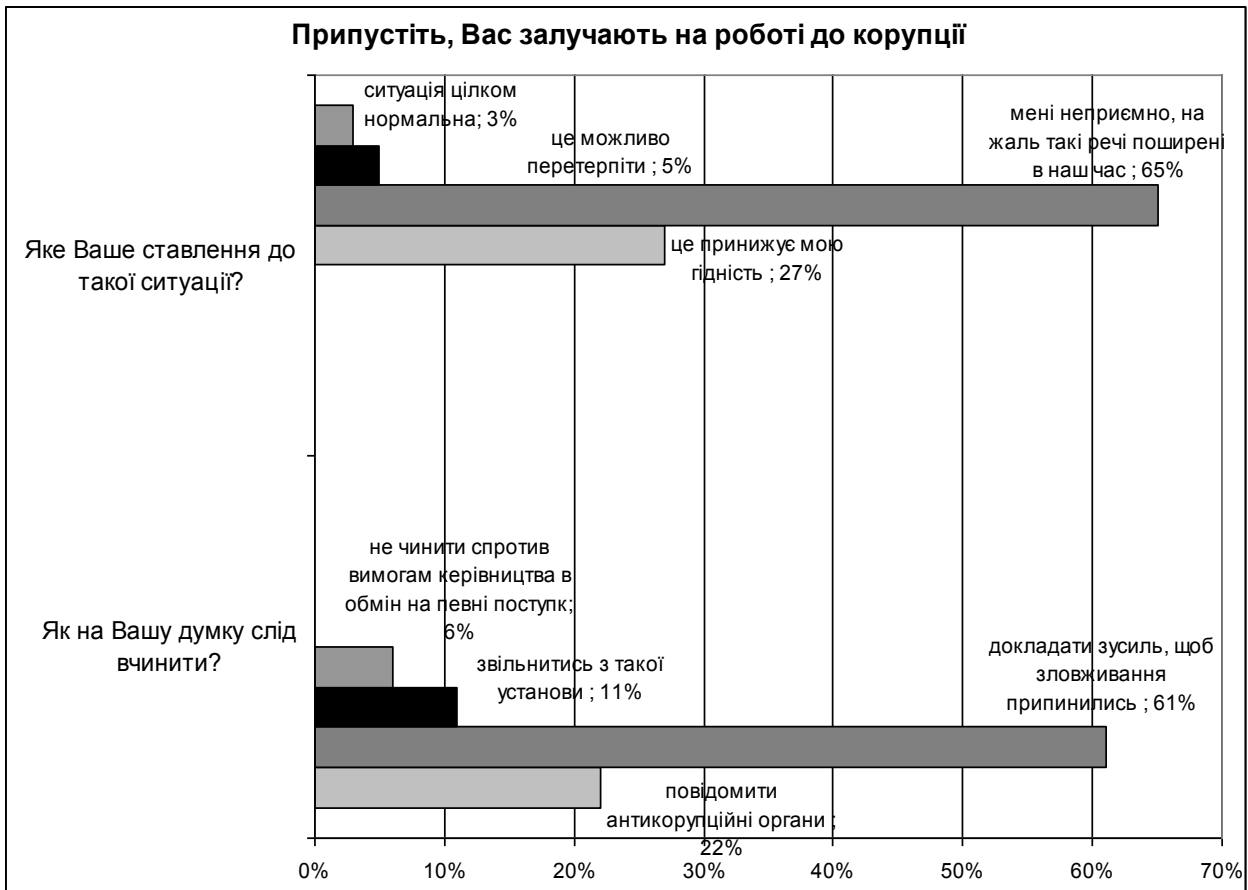


Рис. 2. Відсоток респондентів та їх ставлення до корупційних зловживань за місцем праці (N=200 вітчизняних респондентів)

На думку 61% респондентів у таких обставинах слід «докладати зусиль, щоб зловживання припинились»; 22% респондентів схильні «повідомити антикорупційні органи»; 11% респондентів вбачають вихід у «звільненні з такої установи»; 6%

респондентів ладні «не чинити спротив вимогам керівництва в обмін на певні поступки».

Другим за ступенем амбівалентності ($A=1,644$) є ставлення респондентів до знайомої особи, яка виявилась корупціонером: «Яке Ваше ставлення до знайомої Вам особи, якщо Ви дізнались, що Вона займається корупцією» (рис. 3). Зважаючи на позитивні якості такої особи, ставлення в 56% респондентів є «трохи негативним»; у 34% респондентів ставлення є «цілком негативним»; водночас у 9% респондентів ставлення є «частково позитивним».

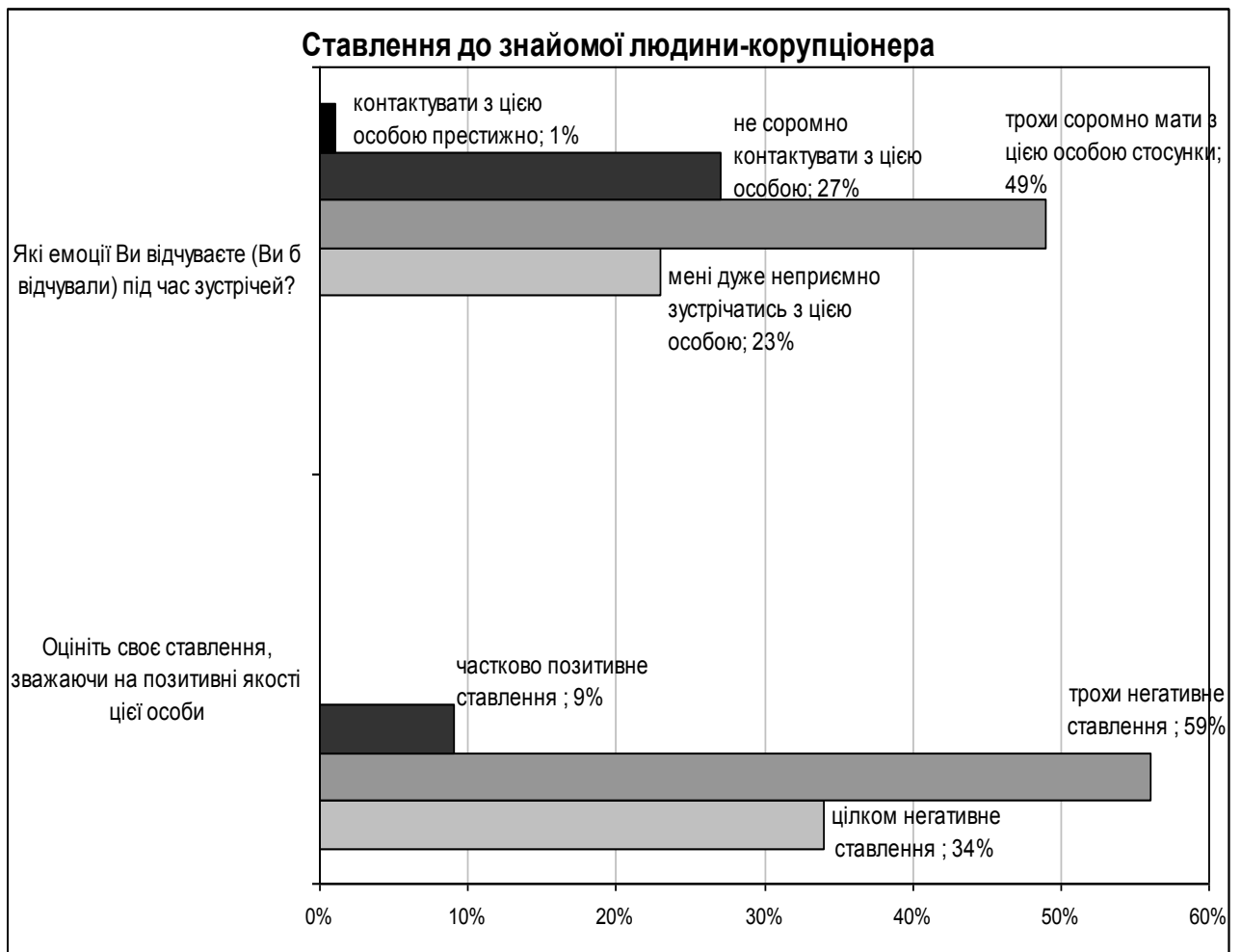


Рис. 3. Відсоток респондентів, та їх ставлення до особи корупціонера (N=200 вітчизняних респондентів)

На емоційному рівні 49% респондентів «трохи соромляться мати справу з корупціонером»; для 27% респондентів «не соромно контактувати з такою особою»; для 23% респондентів «дуже неприємно зустрічатись з такою особою»; для 1% респондентів «контактувати з цією особою престижно».

Третім за рівнем амбівалентності виявилось ставлення респондентів до особистої участі у виборчій корупції ($A=1,119$):

«Припустіть, що Вам доводиться займатись виборчою корупцією (давати подарунки виборцям, фальсифікувати результати голосування і таке ін.) на користь кандидата, якого Ви особисто підтримуєте». Зважаючи на позитивні наслідки подібних виборчих маніпуляцій, 52% респондентів вказали, що «це не слід робити»; 40% респондентів висловились, що «це не можна робити у жодному разі»; однак для 7% респондентів «це допустимо робити». Для 62% респондентів особиста участь у виборчій корупції викликає вкрай негативні емоції – «дуже соромно за такі дії»; для 30% респондентів вказали, що їм «трохи соромно за такі дії»; водночас для 7% респондентів «не соромно за такі дії».

Найменш амбівалентною для респондентів виявилась ситуація щодо депутатської корупції ($A=0,953$): *«Уявіть, Ви – депутат. Вам як члену партії доводять вказівку голосувати за рішення (закон, постанову), яке явно шкодить більшості громадян».* 64% респондентів висловились, що у таких обставинах слід «голосувати проти, незважаючи на партійну дисципліну та інші можливі неприємності»; 28% респондентів вважають, що «слід утриматись»; 7% респондентів схильні голосувати «за» в обмін на певні поступки»; 1% респондентів готові «голосувати «за» без застережень». 74% респондентів «обурюють подібні вказівки»; для 18% респондентів «трохи неприємно» від подібного тиску; для 7% респондентів – «ставлення нейтральне, робоче».

Висновок. З метою подолання корупційних зловживань слід усувати «патрон-клієнтські» ситуації (стосунки корпоративної підпорядкованості й залежності співробітників від корумпованих керівників; а також необхідності особисто контактувати із знайомою особою-корупціонером), оскільки ці ситуації чинять на більшість респондентів стресогенний вплив, паралізують волю громадян до антикорупційного спротиву [1].

Список джерел:

1. Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції»: №3206-VI від 07.04.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3206-17/print1435308261699846>
2. Зелінська Т.М. Амбівалентність особистості: Теорія, діагностика і психокорекція / Т.М. Зелінська. – Київ: Вид-во «Каравела», 2016. – 256 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/75096-21-kontseptualzatsiya-fenomen-ambivalentnost-sotsalnih-ustanovok-osobistost.html>
3. Лозинський О.М. Мотиваційні конфлікти як психологічний засіб вчинення корупційних правопорушень // Психологічні аспекти національної безпеки. Збірник тез V-ої

Психологічні виміри культури, економіки, управління: Науковий журнал. X, 2017

- Міжнародної наук.-практичної конференції / О.М. Лозинський. – Львів: ВЦ ЛДУВС, 2011.
4. Лозинський О.М. Психологія політичної корупції: Монографія / О.М. Лозинський. Видання друге, доповнене. – Львів: В-во «Ліга-Прес», 2017. – 340 с.
 5. Фестингер Л. Теорія когнитивного диссонанса / Л. Фестингер. – СПб.: Ювента, 1999. – 237 с.
 6. Хурчак А.Е. Психологічні особливості амбівалентності атитюдів у юнацькому віці: дис. канд. псих. наук. 19.00.07. / Ангеліна Едуардівна Хурчак. – К., 2004. – 189 с.
 7. Motivational Conflicts [Електронний ресурс] / [без автора]. – Режим доступу: http://www.psywww.com/intropsych/ch09_motivation/motivational_conflicts.html

Панасюк Надія, Бойко Анастасія Психологічні механізми упередженого ставлення до вимушених переселенців зі Сходу та Криму

Проблема соціальних стереотипів, упереджень є актуальною в даний час. Існують підстави припускати, що стереотипи як елементи міфологічної свідомості, засновані на стародавніх, глибинних пластах останнього, відіграють визначальну роль у прийнятті масами політичних рішень тоді, коли суспільство знаходиться у перехідному або кризовому стані.



Стереотипи мають досить сильний вплив на свідомість людей і поширення, межі якого важко навіть оцінити.

Мета роботи полягає в дослідженні психологічних механізмів упередженого ставлення відносно вимушених переселенців, визначенні рівня соціальної дистанції, та дослідженні домінуючих цінностей, котрі впливають на схильність до формування упередженості.

Теоретичною основою дослідження є роботи наступних дослідників: Байбурін А.К – дослідження стереотипів; У. Ліпман – дослідження природи соціальних стереотипів; Д.Н. Узнадзе – теорії установок; Г. Олпорт – соціальна установка; С. Л. Рубінштейн – роль установки в пізнанні; А. Е. Шерозія – теорія установок [3; с. 291].

Стереотип – тверда, часто спрощена, стандартна думка про соціальні групи чи про окремих індивідів як представників цих груп [4].

Соціальний стереотип – узагальнена, спрощена і ригідна система широко розповсюджених представлень про групи людей, які пізнають, у яких кожна людина розглядається як носій тих самих наборів ведучих характеристик, приписуваних будь-якому члену даної групи безвідносно його реальних якостей; система, що має високу стійкість, найчастіше емоційно зафарбована. Як правило, групи членства є реально існуючими і задаються формальними характеристиками, такими, як національність, релігійна конфесія, стать, професійна

приналежність і т.п. Найбільш поширені стереотипи про представників різних расових, національних і релігійних груп [1; с. 195-196].

Соціальний стереотип відіграє важливу роль у формуванні оцінки людиною навколишнього світу, хоча використання його може спричинити двоякий наслідок, тому що приводить, з одного боку, до звуження пізнавального процесу, що може мати у визначених ситуаціях позитивне значення, а з іншого, – до вироблення різного роду упереджень [2].

Упередження – це зазвичай негативні думки, про явища, людину або групу людей, що, однак не передбачають безпосереднього знайомства з ними, а тому формуються опосередковано. Якщо стереотипи – це переконання, то упередження – це емоційне ставлення, яке зазвичай пов'язане з наявними стереотипами або сформоване на їх підставі [5; с. 168].

В свою чергу упередження призводить до дискримінації. Річ у тім, що стереотипи і забобони крім якогось емоційного, когнітивного аспектів містять також, що важливо, поведінковий аспект. Тобто, коли ми відчуваємо, мислимо належним чином, те й діємо в такому випадку певним, передбачуваним виходячи з наших думок та почуттів, чином. Якщо стереотипи і забобони – це негативні відчуття провини та думки, то останній, третій аспект цих явищ – поведінка – є нічим іншим, як дискримінацією [7; с. 237].

«Вимушені переселенці» – за останні роки це словосполучення з юридичного терміну перетворилось для всіх нас на позначення конкретних людей: наших друзів, подруг, колег і колежанок; тих, чиї оповіді про життя, що раптово змінилось, ми чуємо, статті про котрих ми читаємо, тих, від кого отримуємо листи та телефонні дзвінки з проханням про допомогу.

Загалом вже можна окреслити такі групи стереотипів, як закритість переселенців, низький культурний рівень, а також ніби люди зі Східної України мають стосунок до донецької мафії. І таке ставлення є до мільйонів людей, які насправді нині перебувають у важкому психічному стані в зв'язку з тим, що змушені покидати рідні домівки і вчитися жити на новому місці [6; с. 272].

Також існують такі факти, які говорять про те, що східняки бояться їхати на Західну Україну не через «бандерівців», а через те, що стосовно них просто негативно налаштовані.

Для того, щоб підтвердити чи спростувати дану інформацію

було проведене дослідження, яке проводилося у 2017 році. У ньому взяло участь 30 респондентів. Використали анкету на дослідження ставлення респондентів до вимушених переселенців та три методики: «Шкала соціальної дистанції» Е.С. Богардуса»; «Опитувальник особистісної зрілості» О. Штепа; методика Ш. Шварца «Портрет цінностей» (адаптація Семків І.І.).

За результатами анкетування були отримані наступні результати :

- 96% респондентів відповіли, що їм комфортно живеться в Україні з представниками різних національностей, і що вони готові співпрацювати з ними;
- 100% респондентів бажають, щоб Схід і Захід були разом, і погоджуються на те, щоб переселенці жили в Україні;
- 83% респондентів не проти того, щоб переселенці жили з ними в одному місті і сповідували одну і ту ж релігію;
- 36% респондентів відповіли проти того, щоб переселенці приїздили до їхнього міста в якості висококваліфікованих фахівців; і проти того, щоб вони були їхніми лікарями ;
- 72% респондентів вважає, що переселенці не хочуть вчити українську мову; та 30% вважають, що вони взагалі не розуміють української мови;
- 27% респондентів відповіли, що мають друзів серед вимушених переселенців;

За допомогою методики «Портрет цінностей» Ш. Шварца (адаптація Семків І.І.) було досліджено домінуючі цінності у жителів міста, сільської місцевості, селища міського типу. Домінуючими цінностями, які переважають у жителів міста – це традиція, гедонізм, досягнення. Домінуючими цінностями у жителів СМТ є безпека, конформізм, універсалізм. У жителів сільської місцевості – влада, досягнення, конформізм.

За допомогою опитувальника О. Штепа було досліджено рівень особистісної зрілості у жителів міста, сільської місцевості, селища міського типу. Особистісна зрілість людини також впливає на схильність людини до формування упереджень та стереотипів.

Отже, за результатами даної методики були отримані наступні результати: високий рівень особистісної зрілості виявлений лише у 20% міських жителів. Необхідний рівень особистісної зрілості виявлений у 80% міських жителів, у 60% сільських, та у 70% жителів СМТ. Критичний рівень особистісної зрілості не виявлений у міських жителів, та він

виявлений у 40% жителів сільської місцевості та у 30% жителів СМТ.

Також було виміряно рівень соціальної дистанції за допомогою методики «Шкала соціальної дистанції» Е.С. Богардуса і було отримано наступні результати: у жителів міста не виявлено низького рівня соціальної дистанції, тоді як у 40% мешканців села та 20% жителів СМТ було виявлено низький рівень соціальної дистанції. Знижений рівень соціальної дистанції виявлено у 70% міських жителів, 30% сільських жителів, та 40% жителів СМТ. Середній рівень соціальної дистанції виміряно у 20% міських жителів, 30% сільських, та 20% жителів СМТ. Та підвищений рівень був виявлений у 10% міських жителів, 20% жителів СМТ, у жителів сільської місцевості підвищеного рівня не виявлено.

Результати кореляційного аналізу вказують на те, що існує статистично значимий зв'язок між місцем проживання та рівнем соціальної дистанції, тобто чим краще місце проживання тим більшою буде соціальна дистанція. Якщо говорити про зв'язок між місцем проживання і рівнем соціальної дистанції, то коефіцієнт кореляції становить 0,03, а показник $p \leq 0,05$ вказує на те, що кореляція статистично достовірна і значуща.

В результаті дослідження ми з'ясували, що чим більшим є місце проживання (тобто, чим більшим є населений пункт), тим більшим буде рівень соціальної дистанції.

Отже, для того, щоб ефективно та продуктивно працювати із представниками різних соціальних груп потрібно, щоб рівень соціальної дистанції був низьким, для того, щоб не виникало різних бар'єрів у процесі взаємодії. Для того, щоб зменшити рівень соціальної дистанції потрібно допомогти людям зрозуміти один одного, для цього можна створювати різні організації, в яких люди зможуть ближче познайомитися, так як безпосередні контакти між членами різних соціальних груп сприяють зниженню ворожості в їх стосунках. Адже відомо, що негативні установки та стереотипи виникають через брак інформації та брак міжособистісної взаємодії. Важливо також зменшувати рівень негативної пропаганди у ЗМІ.

Ще одним, не менш важливим аспектом є державна політика стосовно вимушених переселенців, тобто держава повинна гарантувати усім рівні права і свободи. Також на державному рівні повинна бути визначена правова відповідальність за дискримінацію.

Список джерел:

1. Богдан О. Що варто знати про соціологію та соціальні дослідження? : [посібник-довідник для громадських активістів та всіх зацікавлених] / О. Богдан ; консультант-рецензент Володимир Паніотто. – К. : Дух і Літера, 2015. – С. 195–196.
2. Босенко М. І. Стереотипи та упередження / М. І. Босенко, А. В. Гулевська-Черниш // Культура життєвого самовизначення. Ч. II. Середня школа : методичний посібник / наукове керівництво та редакція І. Д. Звереві. – К., 2003.
3. Майерс Д. Социальная психология: Интенсивный курс / Д. Майерс. – СПб. : Прайм-Евроснак, 2000. – С. 291.
4. Махній М. Етнoеволюція. Етнічні стереотипи : науково-пізнавальні нариси / Микола Махній. – К., 2009.
5. Межкультурное образование в школе / В. В. Величко, А. В. Дергай, Д. В. Карпиевич [и др.]. – Мн., 2001. – 168 с.
6. Піча В. Соціологія: Матеріали до лекційного курсу/ В. Піча, О. Семашко, Н. Черниш. – К.: 2006. – 272 с.
7. Погорілий О. І. Соціологічна думка ХХ століття / О. І. Погорілий. – К.: 2007. – 237 с

Подусівська Надія. Роль факторів психологічної пружності у підтримці психічного здоров'я підлітків

Дана стаття присвячена дослідженню факторів психологічної пружності та психічного благополуччя підлітків сучасного українського суспільства. На основі результатів проведеного дослідження висвітлюється специфіка розвитку психологічних ресурсів, а також факторів психологічної пружності та психічного здоров'я підлітків з різних соціальних груп.



Ключові слова: фактори психологічної пружності, психологічні ресурси, психотравмуюча подія, психологічне благополуччя, психічне здоров'я, фон настрою, тривожна симптоматика, поведінкові порушення.

У сучасному світі людина постійно піддається різним впливам з навколишнього середовища. У нашому житті, на жаль, значний відсоток припадає на психотравмуючі події.

Слід зазначити, що особливу категорію ризику складають діти з неблагополучних сімей та діти - вихованці інтернатних закладів.

За даними американських вчених Д. Кічетті, А. Рогоша та ін., у дітей з якими поводитися погано чи які були позбавленими батьківського виховання, у порівнянні з іншими дітьми, спостерігається нижчий показник адекватної поведінки. Статистичні дані свідчать, що з максимального числа семи можливих показників стійкості, близько 43% таких дітей показали 0 або 1 із критеріїв, що є достатнім приводом для занепокоєння.

Проте не всі діти проявляють дезадаптацію, і цілком імовірно, що в організації загальної життєдіяльності вони не відрізняються від інших. Деякі діють цілком грамотно і пристосовуються до життєвих труднощів, незважаючи на негативний досвід, з яким вони зіткнулися.

Основний психологічний засіб, який дозволяє керувати занепокоєнням, страхом, стресом у несприятливих умовах та

відновленням - це розвинуті фактори психологічної пружності.

На думку Ф. Майленової та інших вітчизняних науковців до основних 8 факторів психологічної пружності відносять наявність психологічних рис, які сприяють збереженню психічного благополуччя (привітність, почуття гумору, розуміння інших, вміння справлятися з важкими моментами життя і т.д.); вміння турбуватися про власне тіло; турбота та підтримка інших; віра інших в потенціал; залучення в життя інших людей; розвиток здібностей; добрі та зрозумілі стосунки з іншими; життєві навички (вміння ставити перед собою мету та досягати її, добре вчитися, розв'язувати конфліктні ситуації, вміння слухати та бути відвертим).

Зважаючи на широкий спектр стресових та психотравмуючих ситуацій, якими насичене життя підлітків, дослідження даної теми та отримані нами результати були націлені на вирішення багатьох педагогічних питань пов'язаних з організацією ефективного навчання і виховання. У зв'язку з цим, актуальність даної роботи полягала і в практичному інтересі.

Дослідження проводилося протягом періоду березень – квітень 2016 року. Групу досліджуваних склали 17 гімназистів Львівської правничої гімназії, 17 дітей дитячого притулку Служби у справах дітей Львівської облдержадміністрації та 17 сиріт з Львівського вищого професійного училища інформаційно-комп'ютерних технологій. Всього у дослідженні взяли участь 51 дитина.

Основні результати дослідження вказують на те, що існує істотний зв'язок між факторами психологічної пружності та рівнем психічного здоров'я підлітків. Зокрема:

Чим більше оточуючі з повагою ставляться до думки дитини та дозволяють їй впливати на спільне життя виявляють підтримку, віру в сили та потенціал дитини, будують з нею зрозумілі стосунки взаємної поваги та турботи, тим сильніше у дитини починають проявлятися особисті риси, які сприяють розвитку психологічній пружності.

Між зростанням у підлітків депресивних симптомів та факторами психологічної пружності існує тісний зв'язок, зокрема: чим менше підліток бере участь в житті інших людей, ні на що не надіється, не має достатньої підтримки з боку оточуючих, має скудний перелік позитивних особистісних характеристик, тим більшою стає вірогідність спостерігати у нього знижений фон настрою та інші прояви депресивної

симптоматики.

Високий рівень розвитку факторів пружності значно знижує вірогідність спостерігати у них симптоматику, яка вказує на формування поведінкових розладів, зокрема: чим більше дитина залучена до життя оточуючих її людей, має з ними хороші стосунки, впевнена в цих людях, відчуває їх підтримку та турботу, при тому має позитивну самооцінку, впевнена у власних силах, може про себе самостійно подбати та ін., тим меншою є вірогідність спостерігати у підлітка різного роду поведінкові порушення.

Щодо симптомів тривоги, то зауважимо, що вони хоч і пов'язані з особистісними рисами психологічної пружності та підтримкою інших, втім дещо слабше ніж симптоми депресії та поведінкових розладів. Ймовірність розвитку тривожної симптоматики у підлітків значно нижчий, якщо є достатньо розвинуті фактори пружності, що теж неабияк впливає не лише на самопочуття дитини але й на стан психічного благополуччя загалом.

Дані висновки розроблені на базі статистично значущих даних, які говорять про те, що серед респондентів фактори психологічної пружності знаходяться на середньому рівні розвитку. Відтак значний психологічний потенціал пружності залишається не розвинутим.

Кількість психотравмуючих подій коливається в межах від 1 до 19. В середньому на одну дитину припадає від 3 – до 11 таких подій. Слід зазначити, що серед дітей притулку спостерігається, порівняно з іншими досліджуваними, найбільша частка тих, хто стикався у житті з психологічними труднощами (59%).

Найбільш розповсюджені події серед всіх груп дітей – це тривалі розлуки з батьками, розлучення батьків, спостереження вуличних бійок, напади тварин, спостереження реальної війни.

Отримані нами результати стали підґрунтям для розробки власних рекомендацій щодо формування та розвитку факторів психологічної пружності, які забезпечать високий рівень психічного благополуччя підлітків, не зважаючи на характер та кількість травматичних подій, які вони пережили у минулому.

Основними рекомендаціями є:

- Розповідати дітям про важливість розвитку таких психологічних рис як: привітність, почуття гумору, позитивна соціальна ідентичність, здорова самооцінка, ініціативність, відповідальність, добродушність, наполегливість, внутрішні сили, які необхідні для

конструктивного додання стресових та травматичних життєвих ситуацій;

- Розвивати у дітей навички турботи про власне тіло (підтримка збалансованого та здорового харчування, режим дня, заняття спортом та ін.);
- Сприяти створенню в навчальному закладі та дома середовища підтримки. Варто розповідати батькам про важливість віри у сили та можливості їхніх дітей, а в шкільному середовищі робити акцент на вірі в життєвий успіх та потенціал кожної окремої дитини;
- Вході організації навчального процесу, створювати ситуації, в яких думка кожної окремої дитини буде почута та матиме вагоме значення для неї та однолітків;
- Слід залучати дітей до благодійних волонтерських проєктів, метою яких є допомога людям, які цього потребують;
- Заохочувати дітей розвивати власні здібності і за межами шкільних занять (відвідувати гуртки та секції, віднайти своє хобі тощо);
- Створювати в житті дітей якомога більше добрих та зрозумілих стосунків, в яких присутні взаємна повага, цінується особиста думка та враховуються бажання один одного;
- Намагатися донести до свідомості дітей чіткі та зрозумілі правила поведінки, права та зобов'язання, які стосуються навчального процесу;
- Впроваджувати у систему шкільної освіти спеціалізовані програми та тренінги асертивності.

Подальшою перспективною роботою може стати проведення порівняльного дослідження особливостей впливу факторів психологічної пружності у різних вікових групах, з подальшою розробкою відповідних рекомендацій щодо розвитку та підвищення якості психічного благополуччя населення західного регіону та України загалом.

Список джерел:

1. Варій М. Й. Загальна психологія: Навч. посібник / Для студ. психол. і педагог. спеціальностей. – Львів: В-во «Край», 2005.
2. Герман Дж. Психологічна травма та шлях до видужання: наслідки насильства – від знущань у сім'ї до політичного терору; переклад з англ. Лизак О., Наконечна О., Шлапак О. / Дж.Герман – Львів: Видавництво старого лева, 2015. – 416с.
3. Кім В.К., Черняк А.І. Психосемантичний аналіз поняття «стресостійкість» у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка / Військово спеціальні науки.. – 2007. – №18-19 – с. 31-33.

Психологічні виміри культури, економіки, управління: Науковий журнал. X, 2017

4. Нікіфоров Г. С. Психологія здоров'я. / Г.С. Нікіфоров - СПб.: Вид-во БХВ-Петербург, 2002. – 378 с.
5. Zautra A.J., Hall J.S., & Murray K.E. Resilience: A new definition of health for people and communities. In J.R. Reich, A.J. Zautra, & J.S. Hall (Eds). Handbook of Adult Resilience. New York: Guilford. 2010. pp. 3-30

Садова Софія. Особливості та психологія покоління X, Y, Z

У статті проаналізовано особливості поколінь X, Y та Z. Наведено основні критерії відбору персоналу враховуючи особливості поколінь. Також описано психологічні особливості поколінь X, Y. Визначено основні ознаки, які об'єднують студентів у групах, ознаки сприятливого мікроклімату у колективі. Також визначено основні психологічні особливості лідера та необхідні йому навички, здібності та якості.



Процес освоєння індивіда в суспільстві – один із найважливіших етапів у житті особистості, який впливає як на особистість, так і на суспільство. Через засвоєння знань та цінностей людина стає повноправним членом суспільства. Відмінності між особистостями, їхньою особистою життєвою позицією та поведінкою багато в чому залежить від поколінь.

Теорія поколінь була розроблена американськими вченими Вільямом Штраусом і Нілом Хоувом у 1991 році. Відповідно до теорії, кожному поколінню притаманна своя психологічна специфіка, яка залежить від подій, що відбуваються у світі.

Повоєнне покоління, або покоління бекі-бумерів, характеризує підвищення народжуваності, позитивне ставлення до життя – своєрідний кінець військової депресії.

Покоління X. Вважають більш скептично налаштованим поколінням. Прикметна особливість людей, що народилися в проміжку між 1966 і 1976 роками – працьовитість. На відміну від своїх батьків бекі-бумерів, X-покоління має менш позитивний погляд на життя, а тому їхній підхід до вирішення проблем вважають більш прагматичним. Водночас покоління X відрізняється найбільшою кількістю розлучень.

Покоління Y. Покоління Y або мілленіали, люди, що народилися в проміжку між 1981-2000 роками. Відмінною особливістю мілленіалів є інфантильність. Вони, надивившись на своїх батьків з покоління X і не бажаючи повторювати їхні помилки, відмовляються покидати батьківське гніздо, щоб звити своє власне, у роботі цінують наявність вільного графіку,

більш творчий підхід, на відміну від працьовитого підходу попереднього покоління.

Мілленіали народилися на межі переходу суспільства від постмодерну до інформаційного. Поява інтернету і всіляких гаджетів перетворила покоління Y у цифрових емігрантів.

До покоління Z належать люди, що народилися між 1995 і 2012 роками. Поки що це школярі та студенти. Покоління Z можна назвати цифровими аборигенами. На відміну від попереднього покоління, нинішні діти вже виростили зі смартфоном в одній руці і планшетом в іншій.

Вони пов'язані соціальними мережами, але ізольовані один від одного фізично. Їхньою особливістю вважають інший формат сприйняття інформації. Для покоління Z пост у Facebook і Twitter буде нести більше сенсу ніж прочитана книга.

The Guardian опублікувало дослідження, згідно з яким кожна дитина у Великій Британії у віці від 5 до 16 років в середньому проводить 3 години онлайн. Також молоді люди мають досить мінливі сексуальні переваги і статеву приналежність. Воно і зрозуміло – віртуальне спілкування прибирає гендерні та вікові відмінності серед людей, що спілкуються.

У жовтні національна британська соціологічна компанія провела дослідження серед тисячі підлітків у віці від 16 до 17 років. Серед них лише 63% опитаних характеризують себе як гетеросексуалів. 78% юнаків відносять себе до чоловічої статі, і 80% дівчат вважають себе жінками.

І справа тут не тільки в толерантності. Суспільство перетворюється в інформаційне, де вроджені ознаки - стать, колір шкіри, сексуальні переваги - йдуть на другий план, і більше цінуються придбані якості або те, яку інформацію людина здатна запропонувати цьому цифровому світі.

Теорія поколінь і дає пояснення на те, чому ми всі різні, чому сприймаємо речі по різному і чому по різному проходить адаптація. Адже, безперечно, це вплив зовнішніх факторів, а відтак саме це і формує наше світосприйняття, погляди, ставлення до речей, нашу психологію і т.д. Одним словом – цінності.

Така відмінність поколінь породжує питання як же ж взаємодіяти їм всім між собою. Широкий спектр діяльності багатьох компаній забезпечує спілкування з представниками кожного з поколінь і заставляє взаємодіяти. Важливе завдання вміти сформувати колектив, знайти в кожній людині цінного

працівника – незалежно від віку. Підбирати персонал не тільки за віком, а й за цінностями і якостями людини. Ірина Харасова – відома, як управлінець персоналом виділяє 5 пунктів, як використовувати теорію поколінь на практиці у відборі персоналу.

1. Вивчайте особливості кожного покоління. На сьогоднішній день найбільшу частку працюючих складають два покоління: X і Y. Головними цінностями покоління X прийнято вважати готовність до змін, можливість вибору, глобальну інформованість, технічну грамотність, прагнення вчитися. У свою чергу покоління Y (1981-2000) додає гнучкість, вільний стиль в спілкуванні та управлінні, а також високу динамічність.

Важливо розуміти, що Y готові працювати весь час, чекаючи отримати визнання і винагороду за свою працю. Y люблять, щоб їм ставили завдання, задавали вектор руху, визначали deadlines. Решту вони роблять самі. У той же час X більше схильні до фундаментального підходу у вирішенні поставлених завдань: глибокого вивчення, аналізу проблеми і тільки після цього прийняття зваженого рішення.

2. Грамотно підбирайте команду. Враховуйте особливості поколінь при формуванні команди. Наприклад покоління Y дуже добре працює у департаменті стратегії. Вони беруть на себе пошук нових трендів, аналіз інформації, швидко переключаються з проекту на проект. Дію мобільно і креативно, без жорсткого контролю і рамок. X, в свою чергу, приймають рішення і направляють команду, завдяки глибині знань, досвіду, розвинутому критичного мислення.

3. Створюйте комфортні умови роботи. Жорсткий графік або одноманітна рутинна робота можуть серйозно знизити ефективність працівників. Тому важливо створити на робочому місці умови, які будуть заохочувати розвиток та творчий підхід. Для покоління Y важлива певна свобода дій, а зайвий контроль може виявитися згубним. Вони вважають за краще підвищувати якість і швидкість виконання операцій, а не гнатися за дотриманням умовностей, таких як жорсткий графік з 9:00 до 18:00. Відповідно одна з головних задач зробити офіс комфортним, зручним, майже як вдома, а може навіть трохи краще.

4. Формуйте резерв. Найближчим часом в колективі з'являтимуться працівники покоління Z. А праця з ними також вимагає індивідуального підходу і потрібно бути готовими до їхнього приходу. Відомо, що покоління Z живе і працює

онлайн, 24/7. Вони інтуїтивно розуміють нові технології, відрізняються великою швидкістю реакції. Їх слабка сторона - емоції та соціальні навички. Їм часто важко розібратися в поведінці інших людей.

5. Налагоджуйте стосунки. Головна ознака успішності будь-якої організації – в людях, які вміють бачити мету і створювати своє майбутнє. Завдяки збереженню цінностей і добрих суспільних відносинах всередині компанії та назовні з усіма партнерами ваша компанія буде на висоті.

Висновки. Теорія поколінь зікртає увагу представників різних поколінь краще розуміти і взаємодіяти один з одним. Вона допомагає побудувати добрі відносини в колективах різного роду. Знання про особливості кожного з поколінь допоможуть уникнути значної більшості конфліктів та швидкому їх вирішенню при виникненні. А також дадасть впевненості у спілкуванні між молодими і старшими людьми – поколіннями X та Y.

Список джерел:

1. Буган Ю. Соціалізація особистості в умовах суспільних змін / Ю. Буган // Організація освітнього простору для успішної соціалізації учнівської молоді ТОКІШПО, 2016 – С. 38-41.
2. Generation Z: Як підвищити суб'єктність нового покоління. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://womo.ua/generation-z-yak-pidvishhiti-sub-yektnist-novogo-pokolinnya/>.
3. Крутій К. Аналіз чинників та індикаторів, що впливають на розвиток сучасних дітей та їхню стратифікацію за категоріями / К. Крутій, Л. Зданевич // Педагогічний випуск. 2016. – №20. – С. 115-122.

Скірка Ірина. Психологічні особливості лідера у студентській групі

У статті проаналізовано значення лідера у студентській групі. Подано визначення терміну “лідер” та “лідерство”. Визначено основні ознаки, які об'єднують студентів у групах, ознаки сприятливого мікроклімату у колективі. Також визначено основні психологічні особливості лідера та необхідні йому навички, здібності та якості.



Нинішня соціально-економічна ситуація в Україні вимагає появи серед молодого покоління справжніх лідерів – активних, прогресивних, освічених фахівців, які згодом будуть здатні очолити управління державними або громадськими організаціями, можуть бути залучені до процесів розвитку країни.

Навчання у вищих навчальних закладах (далі ВНЗ), участь у студентському житті створює сприятливе середовище для реалізації та розвитку лідерських якостей. Сучасні українські ВНЗ активно сприяють, залучають і підтримують студентів у їх прагненнях проявити себе. Створюють студентські об'єднання, організації самоврядування, але перш за все стартові можливості у виявленні лідерських якостей надає студентська група. Лідерство це здатність людини впливати на інших, спонукати до дії, надихати на активність. Лідерство є механізмом інтеграції студентів у групі.

Студентів у групі поєднує: спільна мета; спільна навчально-професійна діяльність; зв'язки ділового та особистісного характеру (активна участь кожного студента в житті групи – хороша школа надбання належного досвіду жити й працювати в будь-якому виробничому колективі); однорідність складу групи за віком; висока поінформованість один про одного (і про успіхи, і про особисте життя); високий рівень самоврядування; обмежений час існування.

Хто ж такий лідер у студентській групі? Безумовно, це людина, яка бере активну суспільну та громадську позицію і здатна об'єднати біля себе однодумців. Лідер акумулює в собі

соціально-психологічний досвід групи, її субкультурні характеристики, виражає її інтереси, потреби, ініціює їх реалізацію та захист. Лідер у групі має забезпечувати у колективі позитивний соціально-психологічний мікроклімат.

Основними ознаками такого мікроклімату є:

- достатня поінформованість кожного студента про загальну мету та завдання групи;
- довіра та висока вимогливість один до одного;
- доброзичлива, ділова критика, вільне висловлювання своїх думок щодо справ групи;
- кожний студент задоволений міжособистісним спілкуванням у групі, тобто її морально-психологічним мікрокліматом.

Лідер у студентській групі має навчитися приймати рішення, уникати невігідних ситуацій чи, навпаки, створювати вигідну сукупність обставин.

Основними психологічними ознаками лідера в студентському колективі є: впевненість у власних силах; зацікавленість у досягненні групової мети; енергійність; ініціативність; соціальна активність; емоційна стійкість; організаторські здібності; розумові здібності; доброзичливість; емпатія; емоційна привабливість.

Також дослідник Р.М.Стогдилл запропонував свій перелік якостей, які мають бути притаманні кожному лідеру:

- фізичні якості – активний, енергійний, здоровий, сильний;
- особистісні якості – пристосовуваність, впевненість у собі, авторитетність, прагнення до успіху;
- інтелектуальні якості – розум, вміння прийняти потрібні рішення, інтуїція, творче начало;
- здібності – контактність, легкість у спілкуванні, тактовність, дипломатичність.

Лідер здійснює найбільший психологічний вплив на групу загалом і окремих її членів, коли виступає в ролі координатора, організатора групових справ. Для регулювання стосунків у групі загалом лідер повинен бути об'єктивним, дружнім, не підтримувати конкуренцію між окремими студентами чи неформальними групами, які можуть утворюватись у групі, враховувати особливості кожного студента, бути справедливим. Дейл Карнегі зазначав, що "успішність праці підприємця залежить на 15% від професійних знань і на 85% – від вміння встановлювати свої стосунки з робітниками та між ними". Так можна сказати і про стосунки лідера і інших членів

студентського колективу. Міжособистісне спілкування насамперед залежить від позиції і ставлення один до одного. Важливим вмінням студентського лідера є здатність налагоджувати стосунки між усіма членами групи, залучати студентів до спільних справ та прогнозувати наслідки тих або інших спільних справ.

Лідер передає своєму оточенню знання, навички, моральні цінності. Особисті позитивні якості лідера є взірцем для наслідування і предметом поваги з боку його оточення. Вироблення організаторських, управлінських якостей лідера - проблема його власного навчання і виховання. Для лідера необхідно сформулювати і згуртувати колектив чи групу, визначити її цілі, поставити перед людьми, які входять до складу групи, необхідні завдання, визначити засоби та виявити резерви досягнення мети, забезпечити контроль за виконанням.

Висновок. Отже сьогодні відчувається гостра потреба в новому поколінні лідерів зі стратегічним мисленням та організаторськими здібностями. Формування лідерських якостей у молоді починаються з малої групи, прикладом якої є студентська група. Тут молодий лідер вчиться самостійно та свідомо приймати відповідальні рішення, працювати в команді, будувати стосунки з іншими людьми, створювати оптимальний та комфортний мікроклімат в колективі.

Список джерел:

1. Дяків О. Структура лідерських компетенцій менеджера / О. Дяків, С. Прохоровська // Науковий вісник ПУЕІУ. –2014. – №6 (62) 2013. – с. 48–55.
2. Кордонська А.В. Формування особистості лідера в студентському колективі / А.В. Кордонська // XIII Міжнародна наукова інтернет-конференція “СОЦІУМ. НАУКА. КУЛЬТУРА” (25-27 січня 2017 року). Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://intkonf.org/kordonska-a-v-formuvannya-osobistosti-lidera-v-studentskomu-kolektivі/>
3. Наталя Козак. Лідерство у студентському середовищі. – Режим доступу: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/5591/1/%D0%9A%D0%9E%D0%97%D0%90%D0%9A%20%D0%9D..pdf>
4. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія студентської групи. – Режим доступу <http://www.psyh.kiev.ua>

Ярощук Назар. Емоційний інтелект у осіб з різним рівнем самоконтролю

В статті описаний взаємозв'язок рівня емоційного інтелекту з рівнем самоконтролю, як одного з базисних компонентів емоційного інтелекту. Також як різні рівні самоконтролю впливають на розвиток емоційного інтелекту та людське благополуччя.

Ключові слова: самоконтроль, волюва сфера, емоції, локус контролю, копінгстратегії.



Людське життя наповнене різноманітними стресами, які є невід'ємною його частиною, які формують стрес реакції через вплив нестандартних умов на людину, що порушують її гомеостаз. Саме тому здатність усвідомлювати свій емоційний стан та контролювати перебіг стрес-реакцій дає можливість діяти найбільш правильно відповідно до ситуації. Кожна негативна стресова реакція особистості супроводжується сильними руйнуючими емоціями, які створюють дезорганізуючий ефект в протіканні вищих психічних функцій та моторики тіла, де здатність ефективно контролювати власну діяльність в стресовій ситуації шляхом застосування самоконтролю і буде визначати персональну успішність. Контроль діяльності, який є результатом попереднього виховання й самовиховання особистості, з'являється, як результат навчання на різних етапах життєдіяльності [2].

Ефективність дій людини в конкретній ситуації залежить від розвитку її психофізіологічних характеристик, від якості та рівня розвитку в когнітивній, емоційно-волювій, поведінковій сфері, суб'єктивного усвідомлення входження та контролю, як власної особистості так і самої ситуації. Людина, яка ефективно контролює себе у стресових ситуаціях, через усвідомлення та контроль власних емоцій, думок та дій у кожному випадку, має змогу ефективно мобілізувати власні ресурси задля досягнення цілей діяльності [2].

Одним з найважливіших і принципово необхідних психічних механізмів реалізації внутрішньо детермінованої активності суб'єкта є його усвідомлено - застосований

цілеспрямований самоконтроль як активність, що забезпечує досягнення цілей суб'єктом. Невід'ємною частиною процесу самоконтролю є подолання проблемних ситуацій на шляху суб'єкта до своєї мети. Де рівень самоконтролю і буде визначати моделі поведінки особи в стресовій ситуації в залежності від цілей особи [3].

На основі аналізу наукових джерел з досліджуваної проблематики було зформоване таке (авторське) визначення самоконтролю. Самоконтроль – це людська здатність усвідомлювати та контролювати власну сутність на основі персонального розвитку вищих психічних функцій, що допомагає регулювати зайві емоції, контролювати моторику в діяльності, формувати готовність в кожній ситуації діяти найбільш раціонально і правильно.

Вважається, що оскільки самоконтроль базується на розвитку вольової сфери особистості та піддається цілеспрямованому тренуванню його необхідно активно розвивати та застосовувати відповідно до ситуації. Проте питання про те яким є взаємозв'язок між емоційним інтелектом та рівнем самоконтролю залишається відкритим. З точки зору теоретиків гештальт-підходу, внаслідок над сильного контролю Его над Ід, що впливає на гіперфункцію самоконтролю формується ізоляція власних потреб та від зовнішнього світу, знижується здатність до повноцінної емпатичності, які формуються через “живий” контакт особистості з середовищем, внаслідок чого людина втрачає автентичність та змогу ефективно взаємодіяти в соціумі. Встановлення взаємозв'язку між емоційним інтелектом і рівнем самоконтролю дозволило б розробити практичні поради щодо зусиль по розвитку самоконтролю та використанню емоційного інтелекту з метою розвитку індивідуальної успішності у житті [4].

Останнім часом ефективність дій людини в конкретній ситуації пов'язують не тільки з її особистісними особливостями та рівнем розвитку вольової сфери, який проявляється також і у якості самоконтролю, але й з тим, як людина ставиться до ситуації, від рівня розвитку її когнітивної, емоційної сфери, а також суб'єктивного усвідомлення власних емоцій та входження в емоційну ситуацію іншої людини. Цю здатність усвідомлювати, як свої емоції так і емоції інших людей у певній ситуації та діяти ефективно відповідно, як до власного емоційного стану так і до емоційного стану учасників ситуації

прийнято називати емоційним інтелектом і останнім часом власне його все частіше вважають запорукою успіху [5].

Зокрема представники гешталь-підходу стверджують, що людина, яка раціонально обирає свою поведінку свідомо спираючись на власні емоції у будь-якій ситуації, внаслідок їх усвідомлення та диференціації у кожному конкретному випадку, має змогу ефективно усвідомлювати власні потреби, мобілізувати розум для постановки мети та завдань не тільки легше знаходить ефективні шляхи їх досягнення але і не має проблем з силою волі по їх здійсненню. А якщо вона є емпатійною і добре розуміє чужі емоції, то у неї не виникає проблем і у міжособистісній взаємодії. Тому на сучасному одним з найбільш актуальних питань психологічної науки є поняття «емоційний інтелект». Все більше авторі, зокрема Д. Гоулман., П. Селовей., Дж. Майер., Р. Бар-Он., І.Н. Андреева., що емоційний інтелект є набагато важливішим фактором, який сприяє успіху людини, ніж традиційний IQ, роль якого порівняно невелика, коли йдеться про здатність прокладати собі шлях до бажаної мети [1].

Таким чином розвиток емоційного інтелекту приносить такі переваги як:

- збільшує здатність особи підняти рівень свого інтелекту;
- перетворює людину із в'язня на керівника емоцій;
- дозволяє визначити та переспрямувати руйнівні емоційні імпульси;
- робить особу поінформованою про вплив її емоцій та настроїв;
- підвищує здатність розрізняти емоції та настрої інших;
- допомагає зберігати спокій та не піддаватись паніці у стресових ситуаціях;
- дозволяє ефективно керувати стосунками, взаємодіями та соціальними ситуаціями;
- підвищує здатність виявляти кращі сторони людської особистості, позитивно впливаючи на їх мотивацію, моральний дух та відданість;
- дозволяє приймати правильні рішення, навіть коли людина перебуває під тиском або у вельми напруженому емоційному середовищі.

Кожна психічна характеристика має в своїй основі широкий спектр прояву серед людей від найвищого рівня вираженості до найвищого, так само і емоційний інтелект

Емоційний інтелект це навичка управління своїми

емоціями з розумом. Він включає 4 основні компоненти згідно структури емоційного інтелекту за Д.Хендерсеном: [1]

- «самосвідомість» - це здатність розпізнавати і розуміти свій настрій, емоції та імпульси, як вони впливають на себе та інших людей навколо.
- «самовладання» - це здатність контролювати негативні чи шкідливі імпульси та настрої так, що їх негативних вплив на себе та інших зводиться до мінімуму.
- «соціальна поінформованість» - це здатність виявити і зрозуміти емоційну природу та імпульсивні реакції інших, а також зрозуміти вплив, який несуть ці реакції на решту оточуючих; включає такі властивості, як співчуття, розуміння інших, служіння, прагне до розвитку інших, а також організаційно обізнаність;
- «соціальні навички» - це здатність раціонально реагувати на емоційні імпульси інших та зріло управляти відносинами для того, щоб побудувати здорові мережі взаємозв'язку.

Внаслідок теоретичного аналізу ми визначаємо емоційний інтелект як ефективну взаємодію логіко-математичного, соціального інтелекту та емоцій за допомогою яких людина здатна усвідомлювати зміст, каузальність, форму вияву, розрізняти та контролювати, як свої так і чужі емоції, емоційні стани та почуття, використовуючи цю інформацію задля управління своїм мисленням, мотивацією, способом діяльності чи взаємодії в конкретних ситуаціях та побудови з іншими людьми ефективних відносин на основі довіри, поваги і співпереживання в напрямку досягнення цілей.

Задля подання більш емпірично - наочних результатів дослідження, нижче описані відповідні кореляційні взаємозв'язки.

Згідно проведеного експериментального дослідження у якому взяло участь 60 студентів, віком від 18 до 23 років, як чоловіки так і жінки, які навчаються, як на інженерних так і технічних спеціальностях в Національному університеті «Львівська політехніка», отримано наступні емпіричні дані.

1. Кореляційні взаємозв'язки – між загальним рівнем емоційного інтелекту Д.В Люсіним та: розпізнанням емоцій інших людей ($r=0,515, p \leq 0,01$), самомотивацією ($r=0,311, p \leq 0,01$), емпатією ($r=0,541, p \leq 0,01$), загальною волевою саморегуляцією ($r=0,294, p \leq 0,05$), наполегливістю ($r=0,300, p \leq 0,01$), прийняттям рішень ($r=0,389, p \leq 0,01$), емоційною поінформованістю ($r=0,341, p \leq 0,01$), цілепокладанням ($r=0,259, p \leq 0,01$). Дані кореляційні

взаємозвязки демонструють, що зі зростанням загального рівня емоційного інтелекту зростає: розпізнання емоцій інших людей, самомотивація, емпатія, загальна воляова саморегуляція, наполегливість, прийняття рішень, емоційна поінформованість, цілепокладання. З ростом емоційноо інтелекту в людини зростає загальна воляова саморегуляція та емпатія, а відповідно і здатність до кращого усвідомлення внаслідок як самоаналізу так і аналізу, експресивно-мімічних реакцій та поведінки інших людей, як на емоційному так і на когнітивному рівні тих емоцій та емоційних станів, які переживаються особисто та іншими людьми в ситуації. На основі чого особистість може через усвідомлення, як своїх емоцій та емоцій інших людей за допомогою воляової саморегуляції та емпатичності, сконтролювати пережиття та вияв власного емоційного стану по відношенню до поставлених цілей та усвідомленню і пережитті емоційного стану інших людей, що беруть участь в взаємодії, замотивувати себе до певного виду взаємодії в певний спосіб, через формування бажаної в ситуацій системи цілей та способів їхньоїої цілеспрямованої реалізації на основі зформованого плану дій.

2. Кореляційні взаємозвязки між високим самоконтролем (А.В Зверькова) та: загальним рівнем емоційного інтелекту за Н.Холом ($r=-0,546$, $p\leq 0,05$), розпізнаванням емоцій інших ($r=-0,569$, $p\leq 0,05$), емпатією ($r=-0,618$, $p\leq 0,05$)

Дані кореляційні взаємозвязки демонструють, що зі зростанням самоконтролю до високого рівня в людини знижується загальний рівень емоційного інтелекту за Н.Холом, розуміння емоцій інших та емпатичність. Де при постійному застосуванні високого рівня самоконтролю в всіх ситуаціях в людини знижується здатність розрізняти та контролювати, як свої так і чужі емоції, емоційні стани та почуття, використовуючи цю інформацію задля управління своїм мисленням, мотивацією, способом діяльності чи взаємодії в конкретних ситуаціях та побудови з іншими людьми ефективних відносини на основі довіри, поваги і співпереживання в напрямку досягнення цілей. недозволяє людині за великою кількістю, сильних та інтенсивних, як позитивних так і негативних емоцій побачити їх причину, надає змогу замінювати небажані емоційні стани та емоції бажаними, правильно оцінити та відреагувати на ситуацію, відповідно до власних бажань, усвідомлюючи, як зміст та каузальність ситуації, так і свій і чужий психофізіологічний

стан.

Люди з високим рівнем самоконтролю, який вони завжди використовують в усіх ситуаціях, непрагнучи пережити та аналізувати, власні емоційні стани, емоції та почуття наражають себе на ризик формування психосиматичних та психологічних відхилень.

Висновки. Люди з високим рівнем самоконтролю, який вони завжди використовують в усіх ситуаціях, непрагнучи пережити та аналізувати, власні емоційні стани, емоції та почуття наражають себе на ризик формування панічних атак, неврозів та втрати змісту життя. Оскільки надсильний контроль *super ego* над *id*, формує ізоляцію від зовнішнього світу через гіперфункцію самоконтролю, знижується здатність до повноцінної емпатичності та адекватного відчуття та реалізації актуальних емоцій, що є основою формування панічних атак, неврозів та втрати змісту життя.

За результатами емпіричного дослідження можна стверджувати, що внаслідок розвитку та застосування адекватного контролю над емоціями та своєю особистістю – на середньому та вище середнього рівнях саморегуляції (згідно методики “Дослідження вольової саморегуляції А.В Зверькова”), тільки за цих умов самоконтроль стимулює розвиток емоційного інтелекту. Розвинений емоційний інтелект дозволяє людині за великою кількістю, сильних та інтенсивних, як позитивних так і негативних емоцій побачити їх причину, дає змогу замінювати небажані емоційні стани та емоції бажаними, правильно оцінити та відреагувати на ситуацію, відповідно до власних бажань, усвідомлюючи, як зміст та каузальність ситуації, так і свій і чужий психофізіологічний стан.

Ці дані ще раз підтверджують теорію Дж. Май’єра та П. Саловея про те, що такі одні з базисних складових емоційного інтелекту, як рівень емоційності, емпатичності, здатності розуміти та керувати, як своїми емоціями так і емоціями інших людей обумовлюється не статевю приналежністю, а соціокультурними аспектами виховання та самовиховання, нормами та цінностями, які культивуються в певних оточеннях та соціумі

Список джерел:

1. Андреева И.Н.. Эмоциональный интеллект:исследование феномена // Вопросы психологии. 2006. – № 3. – С. 78-86.
2. Березюк Г. Емоційний інтелект як детермінанта внутрішньої свободи особистості / Г.

Психологічні виміри культури, економіки, управління: Науковий журнал. X, 2017

Березюк Психологічні студії Львівського ун-ту. – 2008.

3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект / Дэниел Гоулман; пер. с англ. А.П. Исаевой. – М. ; Владимир : ВКТ, 2009. – 478 с.
4. Кириченко Т.В. Психологічні механізми саморегуляції поведінки підлітків: автореф. дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.07 / Т.В. Кириченко; Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. – К., 2001. – 20 с.
5. Конопкин О.А. Участие эмоций в осознанной регуляции целенаправленной активности человека / О.А. Конопкин // Вопросы психологии. – 2006. – №3. – С.38.

Довідка про авторів

- 1. Бойко Анастасія Олександрівна** – студентка 4 курсу спеціальності «Практична психологія» Національного університету «Львівська політехніка». Тел. 098-586-49-64.
Взаємозв'язок соціально-психологічного клімату в студентському колективі та ефективності в навчальній діяльності
Психологічні механізми упередженого ставлення до вимушених переселенців зі Сходу та Криму
- 2. Демчишин Олена** – студентка 4 курсу спеціальності «Практична психологія» Національного університету «Львівська політехніка». Тел. 098-545-49-23.
Структурний аналіз впливу кінофільмів «Джон Вік», «Ангели і демони» на глядача
- 3. Кута Оксана Іванівна** – студентка 4 курсу спеціальності «Практична психологія» Національного університету «Львівська політехніка». E-mail: kuta.oksana.psycho@gmail.com
Ставлення особистості до проходження співбесіди
- 4. Лакіш Ліліана Миколаївна** – аспірант Львівського національного аграрного університету
Організаційно-економічний механізм розвитку аграрних формувань з виробництва зернових
- 5. Лозинський Олег Михайлович** – ст. викл. кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка», керівник ГО «Львівський аналітичний дім». E-mail: lviv-forum@ukr.net
С. Балей, О. Кульчицький, Я. Цурковський – видатні західноукраїнські психологи
Амбівалентність ставлення громадян до корупційних ситуацій як психологічна причина існування корупції
- 6. Малинович Лариса Михайлівна** – доцент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка», кандидат психологічних наук. E-mail: malynovychlarisa@ukr.net
Ставлення особистості до проходження співбесіди

7. **Михалюк Наталія Іванівна** – доцент кафедри менеджменту Львівського національного аграрного університету, кандидат економічних наук
Економічний механізм приватних підприємств у сільському господарстві
8. **Панасюк Надія Анатоліївна** – студентка 4 курсу спеціальності «Практична психологія» НУ «Львівська політехніка». E-mail: nadiya.panasjuk@gmail.com
Взаємозв'язок соціально-психологічного клімату в студентському колективі та ефективності в навчальній діяльності
Психологічні механізми упередженого ставлення до вимушених переселенців зі Сходу та Криму
9. **Подусівська Надія Ярославівна** – магістрант спеціальності «Практична психологія» Національного університету «Львівська політехніка». E-mail: Podusivska.Nadija@mail.ru
Роль факторів психологічної пружності у підтримці психічного здоров'я підлітків
10. **Садова Софія Степанівна** – студентка 4 курсу спеціальності «Документознавство та інформаційна діяльність» Національного університету «Львівська політехніка». E-mail: sofi.s.nr.lv@gmail.comgmail.com
Особливості та психологія покоління X, Y, Z
11. **Скірка Ірина Володимирівна** – студентка 4 курсу спеціальності «Документознавство та інформаційна діяльність» Національного університету «Львівська політехніка». E-mail: irena.makeup27@gmail.com
Психологічні особливості лідера у студентській групі
12. **Чернобай Ліана Іванівна** – професор кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Інституту економіки і менеджменту Національного університету «Львівська політехніка», кандидат економічних наук, професор, заступник завідувача кафедри із навчально наукової роботи зі студентами
Сутність та методи соціально-психологічного розвитку людського капіталу підприємства
13. **Широн Юлія Олегівна** – магістр з управління інноваційною діяльністю, працівник кафедри фінансів Інституту економіки і менеджменту Національного університету

«Львівська політехніка». Тел. 0974874696. E-mail:
juli4ka_shion@mail.ru

*Сутність та методи соціально-психологічного розвитку
людського капіталу підприємства*

14. **Ярощук Назар Ярославович** – психолог, магістрант спеціальності «Практична психологія» Національного університету «Львівська політехніка». E-mail: big-nazar_3@bigmir.net

Емоційний інтелект у осіб з різним рівнем самоконтролю

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Психологічні виміри
культури, економіки, управління:
науковий журнал

Psychological Dimensions
of Culture, Economics, Management:
Science Journal

Випуск X

Ідея проекту, макет, комп'ютерна верстка, дизайн обкладинки
ГО «Львівський аналітичний дім».

Скринька для комунікації: lviv-forum@ukr.net

Підписано до друку 20.04.2017 р. Формат 60x84/16.
Папір друк. Друк на ксероксі. Гарнітура Palatino Linotype.
Ум. друк. арк. 9,5. Тираж 100.

Видавництво:
ТзОВ «Ліга-Прес»
79006, м. Львів, а/с 11018.

Віддруковано ПП «Марусич М. М. »
Свідоцтво про державну реєстрацію №1252 від 30. 12. 1996 р.
Львівська обл., Пустомитівський р-н, с. Зубра,
вул. Сагайдачного, 17
(м. Львів, пл. Я. Осмомисла, 5, тел. : (032) 261-51-31).
E-mail: interprint-m@rambler.ru