ISSN 2522-1876

V I S N Y K OF THE LVIV UNIVERSITY

Series Psychological sciences

Issue 4

В І С Н И К ЛЬВІВСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Серія психологічні науки

Випуск 4

Published 2 issues per year

Ivan Franko
National University of Lviv

Виходить 2 рази на рік

Львівський національний
університет імені Івана Франка

2019

ЗАСНОВНИК: ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

Друкується за ухвалою Вченої Ради Львівського національного університету імені Івана Франка
Протокол № 64/3 від 27.03.2019 р.

У Віснику висвітлено теоретичні та емпіричні наукові розробки в різних галузях сучасної психології. Розглянуто аспекти розвитку та формування особистості на різних етапах онтогенезу. Проаналізовано актуальні проблеми і галузях соціальної, педагогічно, організаційної, клінічної психології та ін. Для науковців, викладачів, студентів, професійних психологів.

The Bulletin highlights a wide range of theoretical and empirical researches in different fields of modern psychology. Various aspects of personality development and formation are studied at different stages of ontogenesis. The bulletin presents analysis of topical issues in the field of social, educational, organizational, clinical psychology, etc. For scholars, teachers, students, professional psychologists.

Редакційна колегія:
д-р психол. наук, проф. ***К. О. Островська*** *(головний редактор);* канд. філос. наук, проф. ***С. Л. Грабовська*** *(заступник головного редактора)*; д-р психол. наук, проф. ***Н. І. Жигайло*** *(заступник головного редактора)*; канд. психол. наук ***Н. В. Гребінь*** *(відповідальний секретар)*; д-р філос. наук, проф. ***Н. П. Гапон***; д-р пед. наук, проф. ***О. В. Квас***; д-р біол. наук, проф. ***Л. Д. Кизименко***; д-р психол., проф., акад. НАПН України ***С. Д. Максименко***; канд. психол. наук, член-кор. НАПН України ***М. М. Слюсаревський***; д-р психол. наук, проф. ***В. О. Васютинський***; д-р габілітований гуманітарних аук у галузі психології, ад'юнкт ***М. Гуфлейт-Лукасік***; д-р психол. наук, проф. ***З. С. Карпенко***; д-р психол. наук, проф. ***Д. І. Шульженко***; д-р гуманітарних наук ***Я. Бартошевський***; д-р гуманітарних наук ***А. Кобилярек***; д-р габілітований гуманітарних наук в галузі психології, проф. ***М. Лєвіцка***; д-р габілітований гуманітарних наук у галузі психології, професор ***Т. Сосновський***; д-р психол. наук, проф. ***В. П. Москалець***; д-р психол. наук, проф., член-кор. НАПН України ***Т. М. Титаренко***; д-р психол. наук, доц. ***Н. В. Хазратова***; д-р психол. наук, проф. ***Ж. П. Вірна***; канд. психол. наук, проф. ***Т. Б. Партико***; канд. психол. наук, доц. ***Р. І. Карковська***; канд. психол. наук, доц. ***Л. І. Дідковська***; канд. психол. наук, доц. ***Д. І. Бородій***; канд. психол. наук, доц. ***І. І. Галецька***; канд. психол. наук ***М. Б. Перун***.

Editorial Board:
K. Ostrovska, Professor – Editor-in-Chief, *S. Grabovska,* Professor – Assistant Editor,
E. Zhihalo, Professor – Assistant Editor, *N. Hrebin* – Managing Editor.

Відповідальний за випуск:
канд. філос. наук, професор *С. Л. Грабовська,*
канд. психол. наук *Н. В. Гребінь*

Адреса редколегії:
Львівський національний
університет імені Івана Франка,
Філософський факультет,
кафедра психології
вул. Дорошенка, 41
м. Львів, 79000, Україна
тел.: +38 (095) 859 16 50

Editorial office address:
Ivan Franko National
University of Lviv,
Philosophy Faculty,
Department of Psychology
Doroshenko Str., 41,
Lviv, 79000, Ukraine
tel.: +38 (095) 859 16 50

www.psy-visnyk.lnu.lviv.ua

Редактор І. Азанова

Технічний редактор Н. Кузнєцова

Львівський національний університет
імені Івана Франка.
вул. Університетська, 1, 79000, Львів, Україна
СВІДОЦТВО про внесення суб'єкта видавничої
справи до Державного реєстру видавців,
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції.
Серія ДК № 3059 від 13.12.2007 р.

Формат 70x100/16
Ум. друк. арк. 20,69.
Тираж 100 прим. Зам. 1803

© Львівський національний
університет імені Івана Франка, 2019

Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2019. Випуск 4. С. 3–8
Visnyk of the Lviv University. Series Psychological science. Issue 4. P. 3–8

УДК 159.99

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Олена Вішталенко, Ольга Кириченко, Наталія Юнг
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
вул. Дворянська, 2, м. Одеса, Україна, 65082
e-mail: vishtalenko@gmail.com; des1k@mail.ru; nvjung@gmail.com

Стаття направлена на розкриття проблеми становлення й розвитку педагогічної компетенції викладачів вищої школи. Проблема компетентності займає одне із головних місць у дослідженнях педагогів і психологів, що розглядають зміст, види, механізми, детермінанти й умови формування психолого-педагогічної компетентності. Представлено теоретичний аналіз проблеми педагогічної компетенції викладачів ВНЗ, де аналізуються роботи як вітчизняних, так і зарубіжних психологів; робиться аналіз наукової розробленості поняття «педагогічна компетенція», психологічні механізми формування професійної спрямованості, передумови успішності професійної діяльності, а також конкретизуються їх функції в професійній діяльності викладача. Професійно-педагогічна діяльність викладача вузу – це інтегративна, багатофункціональна діяльність, яка включає різні компоненти. Її основною метою виступає навчання професії й професійний розвиток особистості студента, предметом діяльності є процес особистістно-орієнтованої освіти, головним результатом – професійний розвиток особистості. Центральною ланкою в діяльності педагога виступає особистістно орієнтована взаємодія, зумовлена різними цілями, що залежать від професійної компетентності педагога й зумовлене успішністю професійно-педагогічної діяльності. Аналізується проблема педагогічних здібностей, професійних знань, педагогічної техніки й соціально-перцептивної спрямованості особистості викладача вищої школи і його професійно важливих якостей у структурі педагогічної діяльності. Професійна успішність – це складне, динамічне, соціально-психологічне, генералізована якість особистості, заснована на інтеграції когнітивних і емоційно-вольових процесів і яка характеризується суб'єктивним, емоційно-оцінним відношенням до результатів досягнутого професійного рівня, індивідуальним сприйняттям того, наскільки повно використовуються здатності людини й наскільки широкі можливості для самовираження, надавані конкретною професійною діяльністю. Визначені особливості професійної компетентності, соціально-психологічної терпимості, психологічних особливостей викладачів вищої школи. Специфіка діяльності викладача вищої школи визначає конкретний зміст і вимоги до його психологічної компетентності й обгрунтовує критерії й показники професійної успішності.

Ключові слова: педагогічна діяльність викладача вищої школи, педагогічні здібності та професійно важливі якості викладача вищої школи, професійна компетентність викладача вищої школи.

Підвищення якості освіти є однією з актуальних проблем для всього світового співтовариства. Вирішення цієї проблеми пов'язане з модернізацією змісту освіти, оптимізацією способів і технологій організації освітнього процесу, переосмисленням мети й результату освіти.

У нашій країні, де існує велика конкуренція в сфері освітніх послуг якість підготовки фахівців стає головним показником конкурентоспроможності вищого навчального закладу. Важливим фактором, що впливає на якість освітнього процесу, є рівень професійної компетентності викладача вузу.

© Вішталенко Олена, Кириченко Ольга, Юнг Наталія, 2019

Освітній процес – це становлення індивідуального образу людини, його цілей, значень, здатностей і цінностей. Професійна діяльність – це робота викладача, покликана забезпечити умови й способи цього становлення. Він є одночасно і суб'єктом, і освітнім процесом у педагогічній діяльності. Викладач виступає організатором і учасником зустрічі поколінь, носієм ціннісно-значеннєвого шару змісту розвитку особистості.

Питання підвищення, удосконалювання компетентності викладачів вищої школи має особливе значення й виявляє всі нові аспекти, тому що йде постійна зміна й модернізація навчального процесу. Лишається фактом, що соціальний статус викладача залишається незмінним: професія належить до розряду низькооплачуваних, отже, є непривабливою. Очевидним є протиріччя: з одного боку, викладацька діяльність виконує важливе завдання в інформаційному суспільстві, має значний освітній потенціал, а з іншого – не забезпечує працівника високим рівнем життя, в зв'язку з чим викладачі мають слабку мотивацію до науково-дослідної діяльності. Проблема підсилюється скороченням інвестування вузів у розвиток професіоналізму викладачів: скорочуються або зовсім відсутні витрати на участь і поїздки викладачів на конференції з метою обміну досвідом і підвищення кваліфікації. У науковому співтоваристві ці питання активно обговорюються, але практично слабко використовуються потенційні внутрішні можливості вузів.

Вища школа повинна дати випускникам систему інтегрованих теоретичних і практичних знань, умінь і навичок, сформувати здатність до соціальної адаптації. Реалізація цих задач сприяє цілісній підготовці фахівця.

Компетентність – це сукупність властивостей (характеристик) особистості, що дозволяють їй якісно виконувати певну діяльність, спрямовану на вирішення проблем (задач) у якій-небудь галузі. Крім поняття «компетентність», розрізняють близьке йому поняття «компетенція» (у науковій літературі вони часто вживаються як синоніми).

Компетенція – це те, на що претендує людина, це коло питань, у яких він добре освічений, має пізнання й досвід. Компетенція – це характеристика місця, а не особи, тобто параметр соціальної ролі людини. Якщо людина відповідає цьому місцю (соціальній ролі), то вважається, що вона має компетентність з даного кола питань.

У структурі професійної компетентності викладача вищої школи виділяються основні блоки: мотиваційно-ціннісний; система професійно важливих якостей; система здібностей викладача (насамперед педагогічних здатностей, що визначають схильність до науки); когнітивний (знання); афективний (позитивне емоційно-оцінне відношення до предмета, що викладається, і його важливості в процесі професійної підготовки майбутніх фахівців, здатність до емоційно-вольової регуляції поведінки); конативний (професійні вміння й навички, педагогічна техніка, поведінка). Дані структурні компоненти реалізуються у вигляді сформованих універсальних і професійних компетенцій викладача вищої школи. Варто зазначити, що в цій моделі професійної компетентності викладача вищої школи об'єднані показники, які традиційно входили в поняття «педагогічна майстерність» (особистісні якості, знання, уміння викладача) з компетенціями викладача, що служать показниками здатності застосовувати ці знання й уміння на практиці [1].

Компетентність викладача вищої школи багато в чому визначається наявними в нього якостями, які додають своєрідності його спілкуванню зі студентами, визначають швидкість і ступінь оволодіння ним різними вміннями. Крім того, викладач вищої школи є вченим. Важливими для вченого можна вважати наступні особистісні якості (соціально-моральні здібності): спонтанну допитливість (головний стимул для засвоєння необхідних йому спеціальних знань і важливий стимул для власної дослідницької роботи); зростаючий інтерес

до наукових успіхів в інших галузях дослідження; наукову витривалість; вимогливість до себе; дисциплінованість, прагнення до точності результатів; ентузіазм і старанність у роботі; критичність і самокритичність; уміння ладити з людьми. Переважними рисами викладача вищої школи є цілеспрямованість, наполегливість, терплячість, толерантність, здатність до полегшення взаємодії під час спільної діяльності, ненав'язливої допомоги в пошуках способів виявлення і розв'язання проблем, налагодженні комунікативної взаємодії між суб'єктами діяльності, ініціативність, творчий підхід до вирішення кожного завдання виховання, готовність організовувати свою пізнавальну діяльність й інтелектуальну поведінку залежно від мінливих умов тощо.

Психолого-педагогічні уміння представляють сукупність всіляких дій викладача, які співвідносяться з функціями педагогічної діяльності.

А.К. Маркова [2] у своїх роботах описує сім груп основних педагогічних умінь:

– уміння побачити в педагогічній ситуації проблему й оформити її у вигляді педагогічних задач;

– уміння, що відповідає на питання: чому вчити, кого вчити, як учити;

– уміння вдосконалювати свою роботу;

– прийоми, що сприяють досягненню високих рівнів спілкування;

– уміння актуалізувати й реалізувати свій творчий потенціал;

– уміння визначати характеристики знань, умінь і навичок студентів на початку й наприкінці вивчення навчальної дисципліни; стимулювати їхню готовність до самонавчання й безперервної освіти;

– уміння вести виховну роботу серед студентів.

Відносно педагогічної діяльності переважає підхід виділення її компонентів як щодо самостійних функціональних ролей, для успішного здійснення яких необхідні відповідні здібності. У науковій літературі їм приділено чимало уваги. Стосовно до педагогічної діяльності найбільш глибоке дослідження здібностей провела Н.В. Кузьміна. Вона виділила основні компоненти діяльності педагога, яким відповідають ті або інші здібності: конструктивний (здатність до проектування особистості, змісту, засобів здійснення педагогічних цілей); організаторсько-комунікативний (здатність встановлювати взаємини з вихованцями); гностичний (здатність здобувати й використовувати знання) [3].

У професійній діяльності викладача виділяють чотири групи функцій:

1) навчальна, виховна, розвиваюча, мотивуюча;

2) конструктивна й дослідницька;

3) організаторська й комунікативна;

4) функція самовдосконалення.

Реалізація професійних функцій приводить до утворення трьох основних підструктур особистості педагога: професійної спрямованості, професійної компетентності, професійно-важливих якостей особистості.

Психологічною основою компетенції є готовність до постійного підвищення своєї кваліфікації, мобільності професійних функцій.

Компетентний викладач неодмінно є й гарним методистом. Він володіє не тільки науковими знаннями й методами в дисципліни, що викладає, але й методикою (технологією) навчання цій дисципліні. Знання методики дозволяє викладачеві представити досліджуваний матеріал у вигляді системи пізнавальних завдань, послідовне рішення яких повинне привести студента до оволодіння змістом навчальної дисципліни.

Основними психологічними умовами, що зумовлюють ефективність індивідуально-професійного розвитку й самовизначення викладача, можна вважати спеціальну професійну підготовку й досвід роботи у вузі. До психологічних факторів належать зміст ціннісно-значеннєвої сфери особистості викладача, якість мотивації на науково-дослідну, методичну й власне педагогічну професійну діяльність, особливості особистості викладача, які акумулюються в професійно важливих якостях [4].

До психологічних умов розвитку професіоналізму викладача належить також досвід роботи у вузі, оскільки досягнення відповідності хоча б нормативним вимогам до професіонала неможливо без занурення в практику професійної діяльності.

Педагогічна майстерність – високий рівень оволодіння педагогічною діяльністю, комплекс спеціальних знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей особистості, що дозволяють педагогові ефективно керувати учбово-пізнавальною діяльністю учнів і здійснювати цілеспрямований педагогічний вплив і взаємодію [5].

Центральним компонентом педагогічної майстерності вважається розвинене психолого-педагогічне мислення, що зумовлює творчість у педагогічній діяльності й характеризується самостійністю, гнучкістю й швидкістю [6].

У роботах різних авторів, які займаються проблематикою педагогічної майстерності, простежуються наступні психолого-педагогічні фактори: рішучість і вміння домагатися виконання своїх вимог; розумна строгість і вимогливість; бажання й готовність допомогти студенту в освоєнні предмета, зміцнити його впевненість у собі; дотримання педагогічного такту дозволить не тільки уникнути конфліктів зі студентами, але й у разі потреби свідомо піти на конфлікт, щоб розв'язати будь-яке протиріччя; витримка, терпіння, чуйність, доброзичливість, щирість у відносинах, виваженість у поведінці, урівноваженість у вимогах; викладач як особистий приклад: у відношенні до справи, до своїх обов'язків, до суспільної праці, в умінні поважати чужу, нехай навіть помилкову думку, у міру вимагати й за необхідністю допомагати; розвиток спостережливості й спритності; важливим у діяльності викладача є його здатність володіти увагою студентської аудиторії [7].

На основі аналізу робіт з досліджуваної проблеми стає зрозумілим, що психологічна структура діяльності викладача містить його власний науковий пошук, що характеризує педагогічну майстерність. Педагогічна майстерність – це комплекс властивостей особистості, що забезпечує високий рівень самоорганізації професійної діяльності педагога.

Майстерність викладача є синтезом теоретичних знань і практичних умінь. Рівень педагогічної майстерності залежить від ступеня засвоєння ним прийомів педагогічного впливу й адекватності очікувань, приписуваних йому студентом, що перебуває з ним у взаємодії.

Формування педагогічної майстерності ґрунтується насамперед на концепції відомих педагогів минулого (Я. Коменский, А. Духнович, К. Ушинский, А. Макаренко, В. Сухомлинский), у працях яких акцентується увага на значенні творчості особистості вчителя. Різні аспекти професійної підготовки вчителя знайшли своє відображення в педагогіці (А. Абдулина, А. Алексюк, Д. Белухин, М. Евтух, В. Гончаренко, А. Киричук, Н. Кузьміна, В. Лозова, А. Піхота, Л. Рувинський, А. Сисоєва, М. Солдатенко, Л. Спирин, А. Щербаков і інші). Шляхи вдосконалювання педагогічної майстерності розглядаються сучасними педагогами й психологами (В. Бондар, Г. Васянович, А. Зязюн, Н. Ничкало, А. Семиченко, В. Сластьонін, А. Скрипченко)

У постійно мінливому суспільстві є потреба у вихованні розвитої особистості, здатної направити свою життєдіяльність у русло гуманістичного розвитку суспільства й саморозвитку на основі засвоєння загальнолюдських цінностей.

Таким чином, серед найважливіших компонентів педагогічної майстерності викладача вищої школи можна виділити такі компоненти, як широка загальна ерудиція й мовна культура, спеціальні знання й творчий підхід до методичних основ навчання; професійно педагогічні знання, уміння й навички, ефективне педагогічне спілкування й особистісні якості педагога.

Список використаної літератури

1. Галкина Е.В., Харламова Ю.А. Гностическая деятельность педагога в рамках университетского образовательного комплекса. URL: http://rspu.edu.ru/conferences/conference4/konf_galkina.html.
2. Степанов Р.И. Технологический подход к гуманизации образования. *Наука и образование*. Москва, 2003. № 3.
3. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности педагога и мастера производственного обучения, Москва : Высшая школа, 1990. 119 с.
4. Пинчук Л.Н. О педагогическом мастерстве преподавателя высшей школы. *Вісник Запорізького національного університету* № 2(13), 2010. С. 106–110.
5. Кузьминский А.И. Словарь педагогических терминов. Москва, Ростов-на-Дону : Издательский центр «МарТ», 2005.
6. Белялова М.А. Исследовательское мышление и исследовательские умения студента в обеспечении качества современного профессионального образования. *Международный журнал экспериментального образования.* Краснодар, 2014.
7. Педагогічна майстерність : підручн. / І.А. Зязюн, Л.В. Крамущенко, І.Ф. Кривонос та ін. ; за ред. І.А. Зязюна. 2-ге вид., доповн. і переробл. Київ : Вища школа, 2004. 422 с.

PSYCHOLOGICAL FACTORS OF PEDAGOGICAL COMPETENCE OF HIGH SCHOOL TEACHERS

Olena Vishtalenko, Olha Kyrychenko, Nataliia Yunh
I. I. Mechnikov National University of Odessa,
Dvoryanska Str., 2, Odesa, Ukraine, 65082
e-mail: vishtalenko@gmail.com; des1k@mail.ru; nvjung@gmail.com

The article is aimed at disclosing the problem of formation and development of pedagogical competence of high school teachers. The problem of competence is one of the main places of research teachers and psychologists who consider the content, types, mechanisms, determinants and conditions for the formation of psychological and pedagogical competence. A theoretical analysis of the problem of pedagogical competence of university teachers is presented, where the works of both domestic and foreign psychologists are analyzed; an analysis is made of the scientific elaboration of the concept "pedagogical competence", the psychological mechanisms for the formation of a professional orientation, the prerequisites for the success of a professional activity, and their functions in the teacher's professional activities are specified. The professional and pedagogical activity of a university teacher is an integrative, multifunctional activity that includes various components. The main goal is teaching of profession and professional development of student's personality, the subject of activity is a process of person-centered education, the main result is a professional development of the individual. The central element in the activity of a teacher is personal oriented interaction, due to different goals, which depends on professional

competence of the teacher and due to success of professional-pedagogical activity. There is an analysis of the problem of pedagogical abilities, professional knowledge, pedagogical techniques and social perceptive orientation of personality of a high school teacher and his professional important qualities in the structure of pedagogical activity. Professional success is a complex, dynamic, socio-psychological quality of an individual, based on the integration of cognitive and emotional-volitional processes and characterized by a subjective, emotional-evaluative attitude to the results of the achieved professional level, individual perception of how fully the person's abilities and how wide opportunities for self-expression provided by a particular professional activity. Certain features of professional competence, socio-psychological tolerance, psychological characteristic teachers of high education. The specifics of activity of a high education teacher determines the specific content and requirements for his psychological competence and substantiates the criteria and indicators of professional success.

Key words: pedagogical activity of a high school teacher, pedagogical abilities and professionally important qualities of a high school teacher, professional competence of a high school teacher.

УДК 159.922:356.13(043.3)

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ҐЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТІСНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ТА ФАХІВЦІВ ІНШИХ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛЬНОТ

Наталія Волинець
Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького,
вул. Шевченка, 46, м. Хмельницький, Україна, 29001
e-mail: natasha_volynets@meta.ua

Представлено результати порівняльного аналізу гендерних особливостей особистісного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України та психологів, соціальних працівників, соціальних педагогів. Показано, що у психологів, соціальних працівників та соціальних педагогів показники особистісної здійсненності життя, особистісної самоефективності та гармонії, професійної компетентності та самореалізації, професійно-організаційної мотивації та загальний показник особистісного благополуччя у чоловіків є вищим порівняно з жінками, а показник професійного розвитку та досягнень у жінок є незначно вищим порівняно з чоловіками. Особистісне благополуччя більшості чоловіків та жінок є середнім з тенденцією до високого, проте особистісне благополуччя чоловіків є вищим порівняно з жінками.

У чоловіків-прикордонників виявлено вищі значення показників особистісної здійсненності життя, особистісної самоефективності, професійно-організаційної мотивації та загального показника особистісного благополуччя порівняно з жінками, а показники особистісної гармонії, професійної самореалізації та самореалізації у жінок-прикордонників є вищими порівняно з чоловіками. Особистісне благополуччя більшості чоловіків та жінок прикордонників є середнім з тенденцією до високого, проте особистісне благополуччя чоловіків є вищим порівняно з жінками. Серед чоловіків та жінок прикордонників, психологів, соціальних працівників та педагогів виявлено більшість осіб з особистісно-орієнтованим типом благополуччя. Серед чоловіків-прикордонників виявлено значно більше осіб з професіонально-орієнтованим та кар'єрно-орієнтованим, а також осіб зі змішаним професіонально-кар'єрним типом особистісного благополуччя порівняно з жінками, серед яких не виявлено осіб зі змішаними типами. Показники особистісної гармонії, професійної компетентності й самореалізації, професійного розвитку та досягнень чоловіків та жінок прикордонників мають відмінності та слабкий кореляційний зв'язок зі статтю.

Ключові слова: особистісне благополуччя, особистісна здійсненність життя, особистісна самоефективність та гармонія, професійна компетентність та самореалізація, професійний розвиток та досягнення.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Особистісне благополуччя в професійній сфері життєдіяльності включає її сенс та цілі, переживання позитивних емоцій, задоволеність роботою, життєвий та професійний досвід та розвиток, загальне особистісне зростання, позитивні відносини з іншими, самоприйняття, автономію тощо, і залежить від включеності в діяльність, відданості справі, високого рівня кваліфікації та професійної майстерності. Безпосередньо особистісне благополуччя працівника впливає на його продуктивність праці та ефективність професійної діяльності, виконання ним професійних обов'язків та загальну професійну успішність в цілому.

© Волинець Наталія, 2019

Динаміка процесів, пов'язаних із забезпеченням політики рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, наявні перепони на шляху їх реалізації та брак досвіду наочно демонструють потребу у здійсненні постійного і глибокого наукового супроводу діяльності, особливо складників сектору безпеки і оборони України у цій сфері. І без проведення теоретичних і прикладних наукових досліджень у зазначеному напряму неможливий прогресивний рух та обґрунтування подальших напрямів формування і вдосконалення ґендерної політики в діяльності правоохоронних органів та військових формувань України (П. Цигикал) [1, с. 4]. Наразі актуальним постає питання ґендерних особливостей переживання особистісного благополуччя персоналом Державної прикордонної служби України (далі – ДПС України), адже в умовах сьогодення формується новий світогляд щодо якісного життя особистості, яке передусім пов'язане з суб'єктивним переживанням нею власного благополуччя в контексті утвердження цінності ґендерної рівності жінки в суспільстві загалом і в системі державного управління зокрема, а також виявлення ґендерних відмінностей у переживанні особистісного благополуччя прикордонниками та фахівцями інших професійних спільнот.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових досліджень ґендерного аспекту у військовій сфері представлено у працях О. Андрощук, О. Луцького [2], О. Кучмєєва [3], О. Грунтковського [4], Н. Дубчак [5]. Сучасні наукові напрацювання вітчизняних науковців репрезентують різні аспекти ґендерних особливостей персоналу ДПС України: психологічні особливості соціалізації майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки (О. Андрощук) [6], психологічний підхід до дослідження ґендерних особливостей професійного мислення жінок-військовослужбовців Державної прикордонної служби України (О. Шемчук) [7]; ґендерний підхід до професійної діяльності (О. Адамчук А. Мірошніченко) [8], ґендерні особливості розвитку професійної рефлексії прикордонників (В. Демський) [9], формування професійної готовності до прикордонної служби у курсантів-дівчат (О. Селіванова) [10], особливості реалізації ґендерної політики в прикордонному відомстві (О. Андрощук, В. Кириленко) [11]. На жаль, ґендерні особливості переживання особистісного благополуччя персоналу ДПС України предметом дослідження сучасних науковців не стали.

Соціально-економічні умови в Україні не дають можливості жінкам насолоджуватись домогосподарством чи самовідданим материнством. Вони змушені в силу обставин чи за власним свідомим вибором шукати свого місця на ринку праці, намагаються віднайти адекватні моделі фемінності, які втілювали б необхідні для виживання цінності та риси. Процеси ґендерно-рольової соціалізації чоловіків і жінок мають багато відмінностей. Проте, незважаючи на історично сформовані патріархальні стереотипи, які ще мають місце в сьогоденні і в яких переважає орієнтація на сім'ю та сімейні цінності, ведення домашнього господарства тощо, сучасні українські жінки часто успішність самореалізації пов'язують з кар'єрою та зі статусом у суспільстві. Багато сучасних жінок, що мають сім'ю і працюють поза домом, відчувають перевантаження, пов'язане з необхідністю виконання одночасно сімейних та професійних ролей, що може призводити до виникнення у жінки рольового конфлікту, який може стати причиною психологічного дискомфорту [12], дисгармонії, переживанні психологічного неблагополуччя. Переживання особистісного благополуччя, задоволеність життям та його якістю, переживання комфорту та щастя – є бажаними цінностями, а можливо і метою життя будь-якої особистості, а от ґендерні особливості зазначених переживань мають відмінності та залежать від особистісної та професійної здійсненності її життя.

Ґендерні відмінності у переживаннях благополуччя проявляються у тому, що для жінок більш важливими є добробут та благополуччя сім'ї, а для чоловіків – досягнення

цілей, реалізація задуманого (Ш. Берн) [13]. Жінкам притаманне або надцінне ставлення до представника протилежної статі, або розчарування в особах протилежної статі й у відносинах з ними, а чоловіки сприймають жінок як загрозливий об'єкт і відчувають ворожі почуття (Н. Ярова) [14]. Переживання суб'єктивного неблагополуччя і незадоволеності відносинами пов'язано з дисгармонією інтерперсональних відносин з колегами протилежної статі (С. Духновський) [15]. Фемінні чоловіки частіше задоволені життям та роботою, а у маскулінних чоловіків рівень когнітивної оцінки якості життя є суттєво нижчим (А. Гупаловська) [12]. У структурі соціально-психологічних чинників суб'єктивного благополуччя чоловіків важливу роль відіграють ресурси соціально-психологічної адаптації, якості, які сприяють налагодженню стосунків з людьми, та переживання власної самостійності, а у жінок – здатність налагоджувати глибокі емоційні стосунки з людьми, ресурси для адаптації до соціальних ролей та задоволеність стосунками з батьками (І. Горбаль) [16].

Порівняльний аналіз ґендерних особливостей мотивації на успіх, суб'єктивного благополуччя та задоволеності працею показав відсутність значущих відмінностей цих переживань залежно від статі (І. Шестопал) [17]. Зв'язок між статтю та благополуччям повністю опосередкований прямими та позитивними впливами задоволення потреб в автономії, взаємовідносинах та компетентності та задоволення умовами праці, причому нижчі рівні задоволення потреб в автономії, взаємовідносинах та компетентності виявлено у жінок, ніж у чоловіків (Д. Гомес-Байя, А. Люсія-Касадемунт, Х. Салінас-Перес) [18]. Загалом жінки мають більш високий рівень благополуччя, ніж чоловіки. Жінки більш оптимістичні щодо майбутнього життя, ніж чоловіки. В країнах з низьким рівнем доходу чоловіки більш позитивно налаштовані щодо свого майбутнього, ніж жінки. Розрив між благополуччям чоловіків і жінок є більшим в країнах з меншим рівнем розвитку та меншими ґендерними правами, а в умовах ґендерної рівності рівень благополуччя жінок є вищим (К. Грехем і С. Чаттопадхей) [19].

Метою статті є представлення результатів порівняльного аналізу ґендерних особливостей особистісного благополуччя персоналу ДПС України та психологів, соціальних працівників, соціальних педагогів.

Виклад результатів дослідження. Переживання особистісного благополуччя пов'язано з його суб'єктивними сприйняттям і оцінкою, які зумовлені особливостями всіх сфер життя особистості, в тому числі і ґендерними особливостями професійного становлення, професійної самореалізації та результатів професійної діяльності. З метою виявлення рівнів та типів особистісного благополуччя було використано авторський скринінг-опитувальник особистісного благополуччя, призначений для експрес-діагностики рівнів переживання (високого, середнього з тенденцією до високого, середнього з тенденцією до низького та низького) та типів переживання особистісного благополуччя (особистісно-орієнтованого, кар'єрно-орієнтованого, професіонально-орієнтованого та соціально-орієнтованого). Концептуальною основою скринінг-опитувальника стала структурна модель особистісного благополуччя в середовищі професійної діяльності, відповідно до якої особистісне благополуччя розглядається як складне комплексне психологічне утворення, що містить структурні компоненти особистісної здійсненності, особистісної самоефективності, особистісної гармонії, професійної компетентності та самореалізації, професійно-організаційної мотивації та професійного розвитку й досягнень [20], та розроблена на її основі типологія особистісного благополуччя [21]. Для виявлення ґендерних особливостей особистісного благополуччя використано методи психодіагностичного тестування, порівняльний та кореляційний аналіз досліджуваних показників, інтерпретації емпіричних даних,

узагальнення та методи математико-статистичних даних: розрахунки середнього арифметичного та стандартного відхилення для визначення міри центральної тенденції та мінливості досліджуваних показників, U-критерію Манна-Уітні для виявлення відмінностей у досліджуваних показниках особистісного благополуччя залежно від статі.

В емпіричному дослідженні особистісного благополуччя прийняли участь: 1) експериментальна група: 302 військовослужбовці-прикордонники, з них: 203 особи – слухачі курсів перекваліфікації (з них 183 особи – чоловіки, 20 осіб – жінки), 99 осіб – офіцери – слухачі факультету підготовки керівних кадрів (чоловіки), віком від 23 до 55 років, зі стажем служби в ДПС України від 1 до 26 років. У вибірці представлено респондентів з усіх регіональних управлінь ДПС України; 2) контрольна група: 82 психологи, соціальні працівники та соціальні педагоги Київської, Луганської, Львівської, Харківської, Херсонської та Хмельницької областей, з них: 65 жінок та 17 чоловіків, 34 особи, які мають досвід приватної професійної практики та 48 осіб, які не мають досвіду приватної професійної практики, віком 23–68 років, зі стажем роботи 1–49 років.

За результатами тестування виявлено відмінності у наступних показниках особистісного благополуччя в контрольній та експериментальній групах:

1) За показником особистісної здійсненності життя: високий рівень виявлено у 3 (17,65%) чоловіків та у 18 (27,69%) жінок в контрольній групі та у 135 (47,87%) чоловіків та у 3 (15,00%) жінок в експериментальній групі, що свідчить про те, що цим особам притаманні висока емоційна доступність для себе і для світу, висока гармонійність у ставленні до себе та висока здатність відчувати себе і світ, сильна емоційна чуйність, сильне внутрішнє переживання і співчуття, здатність насолоджуватися життям; здатність конструктивно поводитися з зовнішнім світом, рішуче і відповідально ним керувати, готовність приймати активну участь у власному житті та вибудовувати його. Ці особи мають високо розвинені почуття обов'язку та відповідальності, їхня поведінка характеризується автентичністю та незалежністю; вони здатні емоційно відчувати цінності світу, вибудовувати внутрішнє ставлення до пережитого, виявляти і проживати суб'єктивні цінності, що проявляється, наприклад, в здатності отримувати задоволення, здатності до страждання, здатності розрізняти важливе і неважливе – надавати емоційну значущість пережитим подіям життя, в здатності відчувати емоційну внутрішню співвіднесеність і приймати себе разом зі своїми бажаннями і потребами (здатності до самоприйняття). Вони мають високий рівень осмисленості та спрямованості власного життя, цілеспрямовану орієнтацію на майбутнє та чіткі уявлення про себе як про сильну особистість, яка має достатню свободу вибору, щоб вибудовувати власне життя відповідно до своїх цілей і уявлень про його сенс; сприймають власне минуле життя та досвід тільки як позитивний, переживають переважно позитивні емоції та позитивно налаштовані на життя; мають високу потребу у цікавій стабільній роботі, в контексті якої планують власне майбутнє життя, яке наповнене можливостями та перспективами. Середній рівень з тенденцією до високої особистісної здійсненності життя виявлено у 14 (82,35%) чоловіків та 39 (60,00%) жінок в контрольній групі та у 114 (40,43%) чоловіків та 13 (65,00%) жінок в експериментальній групі, що свідчить про достатні рівні відкритості цих осіб по відношенню до світу та до самих себе; здатності рішуче і відповідально жити в світі, включатися в життя, а також рішучості та відповідальності за нього, розвитку у них почуття відповідальності та включеності у власне життя, турботливого ставлення до нього; розвитку здатності знаходити реальні можливості діяти в будь-яких ситуаціях, приймати персонально обґрунтовані рішення; розвитку їхнього емоційного внутрішнього світу і внутрішньої здатності відчувати ціннісні базиси і орієнтуватися на них; здатності до сприйняття та ясності стосовно різноманітних ситуа-

ції, які виникають у їхньому житті; осмисленості та спрямованості власного життя. Вони мають цілеспрямовану орієнтацію на майбутнє та здатність вибудовувати власне життя відповідно до своїх цілей і уявлень про його сенс. Особи з середнім з тенденцією до високого рівнем особистісної здійсненності життя характеризуються переживанням переважно емоційно позитивних станів та почуттів, вони позитивно сприймають власне минуле життя та досвід, мають потребу у цікавій стабільній роботі та перспективні плани на майбутнє, переважно задоволені взаєминами з колегами і співробітниками. Серед чоловіків в контрольній групі осіб з середнім з тенденцією до низького та низьким рівнями особистісної здійсненності життя не виявлено. В контрольній групі серед жінок виявлено 6 (9,23%) осіб, а в експериментальній групі виявлено 33 (11,70%) чоловіків та 4 (20,00%) жінок з середнім з тенденцією до низького рівнем особистісного благополуччя, що свідчить про недостатні рівні відкритості цих осіб по відношенню до світу та до самих себе; знижену здатність рішуче і відповідально жити в світі, включатися в життя, а також недостатні рівні рішучості, відповідальності та включеності у власне життя; знижену здатність знаходити реальні можливості діяти в будь-яких ситуаціях та приймати персонально обґрунтовані рішення; знижену внутрішню здатність відчувати ціннісні базиси і орієнтуватися на них, недостатньо цілеспрямовану орієнтацію на майбутнє та недостатню здатність вибудовувати власне життя відповідно до своїх цілей і уявлень про його сенс. Ці особи частіше переживають емоційно негативні стани та почуття, рідко позитивно сприймають власне минуле життя та досвід, мають недостатньо сформовані потребу у цікавій стабільній роботі та перспективні плани на майбутнє, вони переважно незадоволені взаєминами з колегами і співробітниками. У 2 (3,08%) жінок в контрольній групі виявлено низький рівень особистісної здійсненності життя, що характеризується блокуванням персональних здібностей, закритістю до зовнішнього світу, відсутністю емоційної чутливості до себе та світу; нездатністю насолоджуватися життям та нездатністю дистанціюватися та зберігати внутрішній вільний простір; бездіяльним або малодіяльним способом життя, коли рішення стосовно нього важко приймаються, невпевненістю у прийнятті рішень та в «екзистенційному місці» («чи моє це місце?»), необов'язковістю, стриманістю, незнанням того, що потрібно робити, низькою здатністю витримувати навантаження; відсутністю відчуття персональної включеності в життя, проживанням життя в позиції очікування – «глядача» власного життя, а не його творця. Такі особи достатньо стримані та мають низький рівень розвитку почуття обов'язку та проблеми, пов'язані з відповідальністю; вони не здатні швидко приймати життєво важливі рішення, нерішучі і невпевнені у власних рішеннях, їхнє життя не наповнене почуттями, воно є переважно діловим і функціональним. У них відсутня здатність виходити з потоку активності для встановлення рефлексивної дистанції, вони не можуть робити паузи в роботі, і зазвичай дуже швидко реагують на будь-які подразники, не вірять, що можуть контролювати власне життя, живуть «сьогоднішнім та вчорашнім днем», оцінюють власне минуле життя переважно як негативне або фаталістичне, у них відсутні перспективні плани на майбутнє; відсутня потреба в цікавій та стабільній роботі, і вони переважно незадоволені взаєминами з колегами та співробітниками. В експериментальній групі осіб з низьким рівнем особистісної здійсненності життя не виявлено.

Отже, серед чоловіків ($M_{сер}$±m=63,18±1,525, σ=6,287) та жінок ($M_{сер}$±m=61,95±1,661, σ=13,390) в контрольній групі та серед чоловіків ($M_{сер}$±m=65,61±0,604, σ=10,147) та жінок ($M_{сер}$±m=61,90±2,914, σ=13,034) в експериментальній групі переважає середній з тенденцією до високого рівень особистісної здійсненності життя. В цілому середній показник особистісної здійсненності життя у чоловіків як в контрольній, так і в експериментальній групах є незначно вищим, ніж у жінок, у яких цей показник є значно мінливішим порівняно

з чоловіками. Необхідно зазначити, що середній показник рівня особистісної здійсненності життя у чоловіків-прикордонників є значно вищим порівняно з чоловіками-психологами, соціальними працівниками та соціальними педагогами, а у жінок-прикордонників та жінок-психологів, соціальних працівників та соціальних педагогів – приблизно однаковий.

2) За показником особистісної само ефективності, високий рівень виявлено у 4 (23,53%) чоловіків та у 18 (27,69%) жінок в контрольній групі та у 72 (25,53%) чоловіків та у 2 (10,00%) жінок в експериментальній групі, що свідчить про їхні високі рівні ефективності самоуправління та особистісного зростання у контексті співвіднесення цими особами власних професійних досягнень із досягненнями колег, переживанням органічної єдності власної особистості з обраною професією, усвідомленням власних особистісних якостей як передумов для професійних успіхів та перетворення професійних успіхів на імпульси прогресивного особистісного розвитку; високі рівні здатності до усвідомленого використання індивідуальних властивостей для конструктивного розв'язання суперечностей і досягнення високих результатів у професійній діяльності та усвідомленого їхнього використання у якості стимулів до подальшого особистісного зростання; високі рівні самоповаги, суб'єктивної задоволеності результатами становлення і реалізації в професії, самовпевненості та впевненості у власній професійній компетентності, вмілості, досвідченості. Вони характеризуються внутрішньою узгодженістю професійного самоставлення, позитивним ставленням до себе як до суб'єкта праці і позитивного особистісного змісту самої професії, мають високі рівні прояву потреби у досягненнях і необхідність регулярного менеджменту в управлінні організацією. У 12 (70,59%) чоловіків та 41 (63,08%) жінки в контрольній групі та у 187 (66,31%) чоловіків та у 14 (70,00%) жінок в експериментальній групі виявлено середній рівень з тенденцією до високого особистісної самоефективності, а у 1 (5,88%) чоловіка та 4 (6,15%) жінок в контрольній групі та у 23 (8,16%) чоловіків та у 4 (20,00%) жінок в експериментальній групі – середній рівень з тенденцією до низького особистісної самоефективності, що свідчить про відповідні рівні ефективності самоуправління та особистісного зростання у контексті співвіднесення досліджуваними власних професійних досягнень із досягненнями колег, самоповаги, самовпевненості та впевненості у власній професійній компетентності, вмілості, досвідченості; переважання внутрішньої узгодженості професійного самоставлення, прояви потреб у досягненнях і регулярному менеджменті в управлінні. У 2 (3,08%) жінок в контрольній групі виявлено низький рівень особистісної самоефективності, що свідчить про низькі оцінки ними ефективності самоуправління та особистісного зростання, низькі рівні самоповаги, самовпевненості та впевненості у власній професійній компетентності, вмілості, досвідченості; про наявність бажання «усе залишити як є, щоб не було гірше», що впливає на відмову у просуванні по кар'єрних сходинках, коли потрібно переїжджати в інше місто, змінювати або розширювати професійні знання, вміння та навички. Внутрішня конфліктність професійного самоставлення цих осіб виявляється в суб'єктивному відчуженні власних якостей, мотивів і цінностей від процесу і результатів трудової діяльності, і вони відчувають недоречність, незатребуваність в професійній сфері тих особистісних якостей, які осмислюються як особисті переваги в інших сферах життя. Їм притаманний низький рівень прояву потреби у досягненнях, а регулярний менеджмент в управлінні викликає у них напруження (у чоловіків в контрольній групі та чоловіків та жінок в експериментальній групі низький рівень особистісної самоефективності не виявлено).

Отже, серед чоловіків ($M_{сер}$±m=45,35±1,269, σ=5,231) та жінок ($M_{сер}$±m=44,69±1,130, σ=9,109) в контрольній групі переважає середній з тенденцією до високого рівень, а серед чоловіків ($M_{сер}$±m=59,25±0,500, σ=8,398) та жінок ($M_{сер}$±m=56,00±2,095, σ=9,370) в експе-

риментальній групі – високий рівень особистісної самоефективності. В цілому середній показник особистісної самоефективності у чоловіків є незначно вищим, ніж у жінок, як в контрольній, так і в експериментальній групах, у яких цей показник є мінливішим порівняно з чоловіками. Середній показник рівня особистісної самоефективності у чоловіків та жінок-прикордонників є значно вищим порівняно з чоловіками та жінками-психологами, соціальними працівниками та соціальними педагогами. Жінки в обох групах мають нижчий показник особистісної самоефективності порівняно з чоловіками. При співвіднесенні власних професійних досягнень, життєвих перспектив та можливостей із досягненнями, перспективами та можливостями представників інших професійних спільнот, прикордонники більше задоволені результатами професійного становлення і реалізації в професії і в житті в цілому. Приналежність до професійної спільноти прикордонного відомства сприяє зростанню їхньої самооцінки, впевненості, вмілості, досвідченості та самоуправлінні власним життям.

3) За показником особистісної гармонії високий рівень виявлено у 5 (29,41%) чоловіків та у 19 (29,23%) жінок в контрольній групі та у 60 (21,28%) чоловіків та у 10 (50,00%) жінок в експериментальній групі, що свідчить про високі рівні задоволеністю повсякденною діяльністю, хороше самопочуття та стан здоров'я, відсутність психоемоційної симптоматики, переважання позитивного хорошого настрою та оптимістичного сприйняття майбутнього, переживання піднесення та позитивного впливу роботи та незалежність від інших осіб; високі рівні задоволеності умовами праці та досягненнями в роботі, значущості соціального оточення, до якого можна звернутися по допомогу та підтримку, товариськості та дружелюбності. У діяльності ці особи прагнуть реалізовувати головні особистісні цінності, використовувати власні таланти і досвід для реалізації певної суспільно важливої мети; прагнуть до інтеграції різних стилів життя та втілюють в роботі свої ідеали і цінності. У 10 (58,82%) чоловіків та 33 (50,77%) жінок в контрольній групі та у 161 (57,09%) чоловіків та у 10 (50,00%) жінок в експериментальній групі виявлено середній рівень з тенденцією до високого рівень особистісної гармонії, а у 2 (11,77%) чоловіків і 11 (16,92%) жінок в контрольній групі та у 47 (16,67%) чоловіків в експериментальній групі – середній рівень з тенденцією до низького, що свідчить про відповідні рівні задоволеності повсякденною діяльністю, позитивної самооцінки здоров'я, відсутність психоемоційної симптоматики, переважання хорошого настрою та оптимістичного сприйняття майбутнього; переживання позитивного впливу роботи, орієнтації у кар'єрі на можливості втілювати в роботі свої ідеали і цінності та інтеграцію різних стилів життя; задоволеності умовами праці та досягненнями в роботі; значущості соціального оточення (для спільного вирішення проблем, переживання самотності тощо) та відносин з сім'єю і друзями. У 2 (3,08%) жінок в контрольній групі та у 14 (4,96%) чоловіків в експериментальній групі виявлено низький рівень особистісної гармонії, що свідчить про їхню незадоволеність повсякденною діяльністю, погане самопочуттям та стан здоров'я, прояви безсоння, безпричинного неспокою, занадто емоційного реагування на незначні перешкоди, розсіяність, переважання поганого настрою та песимістичного сприйняття майбутнього, пригнічення та переживання негативного впливу роботи, залежність від інших осіб та потребу в усамітненні. Ці особи зазвичай безініціативні, незадоволені умовами праці та досягненнями в роботі, вони не мають в своєму оточенні осіб, до яких можна звернутися по допомогу та підтримку, нетовариські та недружелюбні (у чоловіків в контрольній групі та у жінок в експериментальній групі низький рівень особистісної самоефективності не виявлено).

Отже, серед чоловіків ($M_{сер}$±m=44,47±1,665, σ=6,866) та жінок ($M_{сер}$±m=43,35±1,207, σ=9,728) в контрольній групі та серед чоловіків ($M_{сер}$±m=41,17±0,595, σ=9,999) та жінок

($M_{сер}$±m=48,25±1,579, σ=7,063) в експериментальній групі переважає середній з тенденцією до високого рівень особистісної гармонії. В цілому середній показник особистісної гармонії у чоловіків є незначно вищим, ніж у жінок в контрольній групі, у яких цей показник є значно мінливішим порівняно з чоловіками. В експериментальній групі показник особистісної гармонії у чоловіків є значно нижчим та більш мінливим, ніж у жінок в експериментальній групі, що може бути пов'язано з тим, що жінки-прикордонники більш задоволені повсякденною діяльністю, більш позитивно оцінюють вплив роботи на власну життєдіяльність, відчувають більшу незалежність від інших осіб, в тому числі і фінансову, більш задоволені умовами праці, досягненнями в роботі та можливостями реалізовувати особистісні цінності, таланти і досвід для реалізації певної суспільно важливої мети; більш задоволені можливостями інтеграції різних стилів життя, соціальним захистом та гарантіями тощо порівняно з чоловіками-прикордонниками. Показник особистісної гармонії у жінок-прикордонників є вищим порівняно з чоловіками-прикордонниками, а в групі психологів, соціальних працівників та соціальних педагогів – у чоловіків цей показник є вищим порівняно з жінками.

4) За показником професійної компетентності та самореалізації, високий рівень виявлено у 5 (29,41%) чоловіків та у 17 (26,15%) жінок в контрольній групі та у 93 (32,98%) чоловіків та у 2 (10,00%) жінок в експериментальній групі, що свідчить про високі рівні самоставлення цих осіб, інтересу до роботи, професійної затребуваності, професійної компетентності, професійного авторитету та відчуття приналежності до професійної спільноти, високі оцінки результатів професійної діяльності та позитивного ставлення до них з боку інших людей (колег, керівництва тощо), високі рівні задоволеності реалізацією професійного потенціалу, взаєминами з керівництвом, прагнення працювати у команді та орієнтацією на інтеграцію зусиль колег, підлеглих для виконання службової задачі. Ці особи потребують врахування інтересів персоналу при визначенні трудових функцій. У 11 (64,71%) чоловіків та 40 (61,54%) жінок в контрольній групі та у 156 (55,32%) чоловіків та у 15 (75,00%) жінок в експериментальній групі виявлено середній рівень з тенденцією до високого, а у 1 (5,88%) чоловіка і 3 (4,62%) жінок в контрольній групі та у 33 (11,70%) чоловіків та у 3 (15,00%) жінок в експериментальній групі – середній рівень з тенденцією до низького професійної компетентності та самореалізації, що свідчить про відповідні рівні переживання інтересу до роботи, професійної затребуваності та професійного самоставлення, професійної компетентності, професійного авторитету та відчуття приналежності до професійної спільноти, оцінки результатів професійної діяльності, задоволеності реалізацією професійного потенціалу, взаєминами з керівництвом, бажання працювати у команді та орієнтації в кар'єрі на інтеграцію зусиль колег, підлеглих для виконання службової задачі й прояву потреби врахування інтересів персоналу під час визначення трудових функцій. У 5 (7,69%) жінок в контрольній групі виявлено низький рівень професійної компетентності та самореалізації, що свідчить про переживання ними конфліктності професійного самоставлення, професійної незатребуваності та негативного або критичного ставлення до них з боку інших людей (колег, керівництва тощо), низькі рівні професійної компетентності, професійного авторитету та відчуття приналежності до професійної спільноти, оцінки результатів професійної діяльності та інтересу до роботи, незадоволеність (бо низький рівень задоволеності) реалізацією професійного потенціалу, взаєминами з керівництвом, небажання працювати у команді та відсутністю орієнтації на інтеграцію зусиль колег, підлеглих для виконання службової задачі й незначущістю потреби врахування інтересів персоналу під час визначення трудових функцій (у чоловіків в контрольній групі та у чоловіків і жінок в експериментальній групі низький рівень професійної компетентності та самореалізації не виявлено).

Отже, серед чоловіків ($M_{сер}$±m=60,00±2,269, σ=9,354) та жінок ($M_{сер}$±m=56,34±1,689, σ=13,619) в контрольній групі та серед чоловіків ($M_{сер}$±m=42,71±0,579, σ=9,718) та жінок ($M_{сер}$±m=48,00±1,584, σ=7,086) в експериментальній групі переважає середній з тенденцією до високого рівень професійної компетентності та самореалізації. В цілому середній показник професійної компетентності та самореалізації у чоловіків в контрольній групі є незначно вищим, ніж у жінок, у яких цей показник є значно мінливішим порівняно з чоловіками. В експериментальній групі показник професійної компетентності та самореалізації є вищим у жінок, що пов'язано з вищими оцінками ними власної професійної затребуваності, компетентності, авторитету, результатів професійної діяльності), вищою задоволеністю реалізацією професійного потенціалу, взаєминами з керівництвом тощо порівняно з чоловіками-прикордонниками. В цілому чоловіки та жінки психологи, соціальні працівники та соціальні педагоги вище оцінюють власну професійну компетентність та можливості для самореалізації, порівняно з прикордонниками, діяльність яких суворо регламентована та обмежена відомчими постановами.

5) За показником професійно-організаційної мотивації високий рівень виявлено у 4 (23,53%) чоловіків та у 19 (29,23%) жінок в контрольній групі та у 80 (28,37 %) чоловіків та у 4 (20,00%) жінок в експериментальній групі, середній рівень з тенденцією до високого – у 12 (70,59%) чоловіків та 41 (63,08%) жінки в контрольній групі та у 194 (68,79%) чоловіків та у 14 (70,00%) жінок в експериментальній групі, а середній рівень з тенденцією до низького – у 1 (5,88%) чоловіка і 4 (6,15%) жінок в контрольній групі та у 8 (2,84%) чоловіків та у 2 (10,00%) жінок в експериментальній групі, що свідчить про відповідні рівні їхньої впевненості у власній спроможності керувати повсякденним та професійним життям, вільно приймати рішення та реалізовувати їх; інтересу до власного життя, його емоційної насиченості та наповненості смислом; задоволеності самореалізацією та високими оцінками продуктивності і осмисленості прожитого життя, яке дає смисли життя у майбутньому; задоволеності власним прожитим життям, життям в теперішньому та значущості хороших спогадів про минуле та спрямованості у майбутнє; самодостатності та відсутністю схильності до самозвинувачення та самопринижения; прояву потреб у винагороді, у креативності та в умовах праці; орієнтації на досягнення успіху через подолання перешкод і вирішення складних професійних завдань, орієнтації на співпрацю, збереження цілісності організації та позитивну мотивацію. У 1 (1,54%) жінки в контрольній групі виявлено низький рівень професійно-організаційної мотивації, що свідчить про її невпевненість у власній спроможності керувати повсякденним та професійним життям, фаталізм та переконаність в тому, що життя непідвладне свідомому контролю, що свобода вибору є ілюзорною, і безглуздо будь-що планувати на майбутнє; незадоволеність власним прожитим життям, життям в теперішньому; наявність сумнівів у своїй здатності щось змінити або зробити та схильність до самопринижения та самозвинувачення у власних невдачах (у чоловіків в контрольній групі та у чоловіків і жінок в експериментальній групі низький рівень професійно-організаційної мотивації не виявлено).

Отже, серед чоловіків ($M_{сер}$±m=64,65±2,126, σ=8,767) та жінок ($M_{сер}$±m=63,88±1,304, σ=10,514) в контрольній групі та серед чоловіків ($M_{сер}$±m=64,74±0,506, σ=8,497) та жінок ($M_{сер}$±m=61,60±2,629, σ=11,758) в експериментальній групі переважає середній з тенденцією до високого рівень професійно-організаційної мотивації. В цілому середній показник професійно-організаційної мотивації у чоловіків в обох групах є вищим, порівняно з жінками, у яких цей показник є значно мінливішим порівняно з чоловіками. Показник професійно-організаційної мотивації у чоловіків-прикордонників є незначно вищим порівняно із чоловіками психологами, соціальними працівниками та соціальними педагогами,

у жінок-прикордонників – нижчим порівняно з жінками психологами, соціальними працівниками та соціальними педагогами, що пов'язано з тим, що жінки-прикордонники вважають, що їхнє повсякденне та професійне життя, його емоційна насиченість та наповненість смислом зумовлюються цілями професійної діяльності і залежать швидше від можливостей, які дає прикордонне відомство, аніж від них самих. На відміну від жінок, чоловіки-прикордонники вважають професійну діяльність та можливості, які дає прикордонне відомство, джерелом для наповнення життя смислами, простором, в якому задовольняються усі їхні потреби, який дає відчуття здійсненності життя, успішності в повсякденній та професійній діяльності.

6) За показником професійного розвитку та досягнень, високий рівень виявлено у 5 (29,41%) чоловіків та у 21 (32,31%) жінки в контрольній групі та у 111 (39,36%) чоловіків та у 3 (15,00%) жінок в експериментальній групі, середній рівень з тенденцією до високого – у 9 (52,94%) чоловіків та 32 (49,23%) жінок в контрольній групі та у 135 (47,87%) чоловіків та у 10 (50,00%) жінок в експериментальній групі, середній рівень з тенденцією до низького – у 3 (17,65%) чоловіків і 11 (16,92%) жінок в контрольній групі та у 36 (12,77%) чоловіків та у 7 (35,00%) жінок в експериментальній групі, низький рівень – у 1 (1,54%) жінки в контрольній групі (у чоловіків в контрольній групі та у чоловіків і жінок в експериментальній групі низький рівень цього показника не виявлено), що свідчить про відповідні рівні професійного самоприйняття, професійного розвитку, автономності, сформованості професійних цілей, задоволеності рівнем компетентності та професійними досягненнями, позитивними відносинами в колективі, прояву потреб у взаємостосунках та у визнанні, здатності до ретроспективної, ситуативної та перспективної рефлексії.

Отже, серед чоловіків ($M_{сер}$±m=51,29±3,316, σ=13,674) та жінок ($M_{сер}$±m=54,35±1,110, $σ_2$=8,952) в контрольній групі та серед чоловіків ($M_{сер}$±m=57,43±0,448, σ=7,531) та жінок ($M_{сер}$±m=48,85±2,307, σ=10,317) в експериментальній групі переважає середній з тенденцією до високого рівень професійного розвитку та досягнень. В цілому середній показник професійного розвитку та досягнень у жінок в контрольній групі є незначно вищим, ніж у чоловіків, у яких цей показник є значно мінливішим порівняно з жінками, що може бути пов'язано з тим, що чоловіки зазвичай оцінюють власні професійні досягнення за критеріями грошового забезпечення та можливостями, які воно дає для забезпечення власної сім'ї, визнання з боку інших осіб, в тому числі не тільки в професійній спільноті, які у психологів, соціальних працівників та соціальних педагогів є значно нижчими порівняно з іншими професійними спільнотами. В експериментальній групі показник професійного розвитку та досягнень у чоловіків-прикордонників є значно вищим, що пов'язано з тим, що вони, виконуючи ширший спектр професійних функцій порівняно із жінками, мають більші можливості для професійної самореалізації, розвитку, а отже, і для професійних досягнень. Окрім того, професійне життя жінок-прикордонників є не єдиною і переважно не головною сферою їхньої життєдіяльності. Жінки-прикордонники зазвичай ведуть сімейне домогосподарство, ідуть у декретні відпустки, лікарняні по догляду за дитиною тощо, що уповільнює їхнє професійне та кар'єрне зростання та зменшує можливості для професійних досягнень.

За загальним показником особистісного благополуччя високий рівень виявлено у 7 (41,18%) чоловіків та у 20 (30,77%) жінок в контрольній групі та у 96 (34,04%) чоловіків та у 4 (20,00%) жінок в експериментальній групі, середній з тенденцією до високого – у 10 (58,82%) чоловіків та у 39 (60,00%) жінок в контрольній групі та у 179 (63,48%) чоловіків та у 15 (75,00%) жінок в експериментальній групі, середній з тенденцією до низького – у 5 (7,69%) жінок в контрольній групі та у 7 (2,48%) чоловіків та у 1 (5,00%) жінки в

експериментальній групі, низький – у 1 (1,54%) жінки в контрольній групі (у чоловіків в контрольній групі середній з тенденцією до низького рівень та у чоловіків і жінок в експериментальній групі низькі рівні цього показника не виявлено), що свідчить про відповідні рівні особистісної здійсненності життя, особистісної самоефективності та гармонії, професійної компетентності та самореалізації, професійно-організаційної мотивації та професійного розвитку та досягнень.

Отже, серед чоловіків ($M_{сер}$±m=335,47±8,932, σ=36,827) та жінок ($M_{сер}$±m=321,49±7,126, σ=57,448) в контрольній групі та серед чоловіків ($M_{сер}$±m=332,07±2,031, σ=37,098) та жінок ($M_{сер}$±m=317,80±6,803, σ=30,426) в експериментальній групі переважає середній з тенденцією до високого рівень особистісного благополуччя. В цілому середній показник особистісного благополуччя у чоловіків в контрольній та експериментальній групах є незначно вищим, ніж у жінок в цих групах, у яких цей показник є значно мінливішим порівняно з чоловіками. Особистісне благополуччя чоловіків психологів, соціальних працівників та соціальних педагогів є вищим порівняно з жінками за рахунок вищих значень показників особистісної здійсненності життя, особистісної самоефективності та гармонії, професійної компетентності та самореалізації та професійно-організаційної мотивації. Особистісне благополуччя чоловіків-прикордонників є вищим порівняно з жінками-прикордонниками за рахунок вищих значень показників особистісної здійсненності життя, особистісної самоефективності, професійно-організаційної мотивації та професійного розвитку і досягнень. Загальний показник особистісного благополуччя чоловіків та жінок психологів, соціальних працівників та соціальних педагогів є вищим порівняно з чоловіками та жінками прикордонниками, що може бути пов'язано з тим, що їхня діяльність не обмежена єдиноначальством та регламентованістю професійної діяльності та взаємин; більшою можливістю керувати процесом організації, цілями та результатами професійної діяльності, наявністю більш вільного графіка організації роботи, переважна відсутність складних, небезпечних для здоров'я та життя умов праці тощо.

У 9 (52,94%) чоловіків та 43 (66,15%) жінок в контрольній групі та у 166 (58,87%) чоловіків та у 11 (55,00%) жінок в експериментальній групі виявлено особистісно-орієнтований тип благополуччя, відповідно до якого благополуччя переживається в контексті як особистісної, так і професійної здійсненності власного життя. Це особи з почуттям вільного власного вибору (свободи), які знаходять реальні можливості дії в будь-яких ситуаціях, приймають персонально обґрунтовані рішення; мають чіткі уявлення про себе як про сильну особистість, здатну вибудовувати власне життя відповідно до своїх цілей і уявлень про його сенс. Вони здатні до самореалізації, готові приймати активну участь у власному житті та вибудовувати його, отримують задоволення від взаємин з керівництвом та колегами, проявляють інтерес до роботи, позитивно ставляться до себе як до фахівців, які можуть реалізувати свій професійний потенціал, мають виражене диференційоване уявлення про себе як представників певної професійної спільноти і в зв'язку з цим сформоване позитивне емоційне самоставлення та ставлення до цінностей професійної спільноти, з якою себе ідентифікують. Ці особи впевнені у своїй професійній компетентності та в тому, що в професійному плані є авторитетом для колег, керівництва, близьких; високо оцінюють результати своєї професійної діяльності та отримують задоволення від реалізації професійного потенціалу. Вони переживають органічну єдність власної особистості з обраною професією, усвідомлюють власні особистісні якості як передумови для професійних успіхів та перетворення професійних успіхів на імпульси прогресивного особистісного розвитку; знають як використати власні індивідуальні властивості для конструктивного розв'язання суперечностей і досягнення високих результатів у професійній діяльності, а також як

використати ці протиріччя і досягнення в якості стимулів до подальшого особистісного зростання. Їхніми провідними кар'єрними орієнтаціями є можливість жити в різних місцях (відсутність стабільності місця проживання) та задоволення потреби у досягненнях. Вони переживають задоволеність повсякденною діяльністю, умовами праці та досягненнями на роботі, піднесення, позитивний вплив роботи та незалежності, у них переважає хороший настрій та оптимістичне сприйняття майбутнього. У них відсутня психоемоційна симптоматика. Для них велике значення має соціальне оточення. Вони відшуковують можливість втілювати в роботі свої ідеали і цінності, проте можуть переживати самопринижения як фіксовану установку на негативне оцінювання або втрату смислу своїх індивідуальних якостей в контексті трудової діяльності і професійної кар'єри через самозвинувачення в ситуаціях професійного неуспіху, коли покладають провину на себе незалежно від того, чим насправді зумовлені проблеми чи невдачі на роботі, а вихід з зазначених негативних переживань в позитивний простір та задоволення потреб у винагороді та в умовах праці сприяє переживанню благополуччя. Ці особи мають чітко сформовані професійні цілі та яскраво виражену потребу у визнанні. Вони переживають професійне самоприйняття, прагнуть до професійного розвитку, формують позитивні відносини в колективі, володіють здатністю до ретроспективної рефлексії: аналізу та оцінки здійсненої діяльності, подій, що мали місце в минулому, достатній рівень усвідомлення, розуміння і структурування досвіду, отриманого в минулому, передумов, мотивів, умов, етапів та результатів діяльності, а також можливих помилок, причин власних невдач та успіхів; здатності до ситуативної рефлексії: самоконтролю поведінки в актуальній ситуації, осмислення її елементів, аналіз того, що відбувається, здатності до обмірковування особистістю своєї поточної діяльності та розгортання процесів прийняття рішення; схильності до самоаналізу в конкретних життєвих ситуаціях.

У 6 (35,29%) чоловіків та 7 (10,77%) жінок в контрольній групі та у 61 (23,63%) чоловіків та у 3 (15,00%) жінок в експериментальній групі виявлено професіонально-орієнтований тип благополуччя, відповідно до якого благополуччя переживається як процес самореалізації як професіонала. Це особи, які мають чіткі уявлення про власну спроможність вибудовувати життя у відповідності з власними цілями та уявленнями про його смисл; несуть відповідальність за себе і своє життя, спроможні доводити до кінця рішення, прийняті на підставі особистих цінностей з усвідомленням обов'язковості цього для себе або зобов'язань перед іншими людьми. Вони позитивно сприймають власне минуле як досвід, що сприяє їхньому розвитку і є передумовою сьогоднішнього життя, що виражається у теплому, сентиментальному ставленні по відношенню до минулого, та орієнтовані на перспективне майбутнє: мають цілі і плани на майбутнє, планують досягнення майбутніх цілей і отримання винагород тощо; переживають переважно емоційно позитивні стани та задоволення потреби у цікавій роботі; задоволення від реалізації професійного потенціалу та від задоволення потреби у досягненнях. Вони впевнені у своїй професійній компетентності, вмілості, досвідченості. На загальному позитивному фоні самоставлення у осіб з професіонально-орієнтованим типом особистісного благополуччя переважає стан суб'єктивної задоволеності наявним рівнем розвитку професійно важливих знань, умінь і навичок, здібностей і особистісних якостей, що поєднується з почуттям самодостатності, автономії під час здійснення професійних обов'язків і прийняття професійних рішень. Умовою особистісної самоефективності цих осіб є відсутність стабільного місця проживання та/або можливість отримання досвіду в різних установах (організаціях тощо). Вони переживають значущість соціального оточення в контексті спільного вирішення проблем, розширення відносин з сім'єю, друзями, коле-

гами; переживають процес власного життя через інтерес до нього, його високу емоційну насиченість та наповненість смислом та володіють здатністю до перспективної рефлексії: аналізу майбутньої діяльності та поведінки, планування, прогнозування можливих наслідків тощо, що проявляється у ретельному плануванні деталей власної поведінки, зверненні до майбутніх подій, орієнтації на майбутнє.

У 7 (10,77%) жінок в контрольній групі та у 28 (9,93%) чоловіків та у 3 (15,00%) жінок в експериментальній групі виявлено кар'єрно-орієнтований тип благополуччя, відповідно до якого благополуччя переживається як результат успіхів в кар'єрі. Ці особи мають яскраво виражену потребу у цікавій роботі та орієнтовані на стабільність роботи як постійної роботи з мінімальною ймовірністю звільнення. Їхньою провідною кар'єрною орієнтацією є інтеграція зусиль інших людей, повнота відповідальності за кінцевий результат і з'єднання різних функцій організації, що забезпечують їм можливості для лідерства, високого доходу, підвищених рівнів відповідальності і можливості здійснити вагомий внесок в успіх організації. Вони переживають особистісне благополуччя за умови володіння владними повноваженнями, що дають можливість для прийняття ключових рішень, та управління людьми, проектами тощо зі значними делегованими повноваженнями. Для них важливим є врахування інтересів персоналу під час визначення трудових функцій та робота в команді. Вони переживають задоволення потреби у досягненнях та орієнтовані на регулярний менеджмент в управлінні; інтеграцію стилів життя як спосіб збереження гармонії між особистим життям і кар'єрою як врівноваження різних сфер життєдіяльності – кар'єри, сім'ї, особистих інтересів тощо. Для них кар'єра асоціюється із загальним стилем життя, врівноважуючи особисті потреби, потреби сім'ї та кар'єри, відповідно в організаційних відносинах вони потребують також врахування їхніх особистісних і сімейних потреб. Вони переживають задоволення потреб у винагороді та в умовах праці, у них переважають позитивні стимули винагороди та заохочення у мотивації, вони потребують переважання в управлінні цілісності над дезінтеграцією та інноваційності над консервативністю організації професійної діяльності персоналу, а також переважання у відносинах співпраці, які сприяють переживанню особистісного благополуччя. Ці особи переживають задоволеність рівнем компетентності та задоволеність у реалізації потреб у взаємостосунках та у визнанні, а також володіють здатністю до ретроспективної, ситуативної та перспективної рефлексії.

У 1 (5,88%) чоловіка та 3 (4,62%) жінок в контрольній групі та у 21 (7,45%) чоловіків та у 3 (15,00%) жінок в експериментальній групі виявлено соціально-орієнтований тип благополуччя, відповідно до якого благополуччя переживається в контексті соціальних взаємодій. Це особи, які переживають переважно емоційно позитивні стани та отримують задоволення від реалізації потреби у цікавій роботі. Вони реалізують власний інтерес до роботи та отримують задоволення від взаємин з керівництвом; переживають задоволення потреби у досягненнях; задоволеність умовами праці, у них переважає хороший настрій та оптимістичне сприйняття майбутнього; отримують задоволення від атмосфери згуртованої єдності, що дає можливість працювати в «общинній» спільноті, яка формується на взаємних симпатіях, групових інтересах, групових нормах поведінки і орієнтована на мотивування до здійснення професійної діяльності, а також у задоволенні потреб у винагороді, в умовах праці та креативності. Провідною кар'єрною орієнтацією осіб з соціально-орієнтованим типом особистісного благополуччя є виклик, пов'язаний з успіхом подолання ними перешкод, з вирішенням нерозв'язаних складних проблем, готовністю працювати в особливих та/або екстремальних умовах діяльності, в середовищі складних міжособистісних відносин, а процес боротьби і перемога є важливішими для них, ніж конкретна сфера діяльності або кваліфікація. Особи з цим типом особистісного благополуччя мають яскраво

виражену потребу у формуванні та підтримці довгострокових стабільних взаємостосунків за значної близькості взаємин, які базуються на довірі.

У 5 (6,10%) осіб в контрольній групі та у 6 (1,99%) осіб в експериментальній групі виявлено комбіновані типи особистісного благополуччя, які містять характеристики двох відповідних типів благополуччя, що може бути пов'язано з їхнім прагненням реалізуватися в декількох сферах життєдіяльності: 1) в контрольній групі: у 3 (4,62%) жінок – змішаний професіонально-кар'єрно-орієнтований тип, у 1 (5,88%) чоловіка – змішаний особистісно-соціально-орієнтований тип, у 1 (1,54%) жінки – змішаний професіонально-соціально-орієнтований тип, у 1 (1,53%) жінки – змішаний особистісно-професіонально-орієнтований тип; 2) в експериментальній групі: у 6 (2,12%) чоловіків – змішаний професіонально-кар'єрно-орієнтований тип.

В цілому як серед психологів, соціальних працівників та соціальних педагогів, так і серед прикордонників виявлено найбільше осіб з особистісно-орієнтованим типом благополуччя. В групі психологів, соціальних працівників та соціальних педагогів у жінок виявлено більший відсоток осіб з особистісно-орієнтованим, з кар'єрно-орієнтованим та змішаним типами благополуччя та менший – з професіонально-орієнтованим та соціально-орієнтованим типами порівняно з чоловіками, серед яких відсутні особи з кар'єрно-орієнтованим типом. В групі прикордонників у чоловіків виявлено більший відсоток осіб з особистісно-орієнтованим, з професіонально-орієнтованим і змішаними типами благополуччя та менший – з кар'єрно-орієнтованим та соціально-орієнтованим типами порівняно з жінками, серед яких відсутні особи зі змішаними типами особистісного благополуччя.

З метою виявлення відмінностей у досліджуваних показниках особистісного благополуччя залежно від статі було проведено розрахунки U-критерію Манна-Уітні, результати яких показали відсутність суттєвих відмінностей розподілу усіх показників особистісного благополуччя залежно від статі в групі психологів, соціальних працівників та соціальних педагогів. За результатами розрахунків U-критерію Манна-Уітні, в групі прикордонників за такими показниками особистісного як особистісна здійсненність життя, особистісна самоефективність, професійна компетентність та самореалізація, професійно-організаційна мотивація, загальний показник та тип благополуччя виявлено відсутність суттєвих відмінностей розподілу цих показників особистісного благополуччя залежно від статі. Окрім того, виявлено на рівні високої статистичної значущості наявність відмінностей особистісної гармонії (U=1655,00, при p=0,002) та професійного розвитку та досягнень (U=1502,50, при p<0,001) залежно від статі.

Результати кореляційного аналізу показників особистісного благополуччя показали відсутність залежності показників особистісного благополуччя від статі в групі психологів, соціальних працівників та соціальних педагогів, а в групі прикордонників виявлено, що показники особистісної гармонії (r_s=-0,178, при p=0,002), професійної компетентності й самореалізації (r_s=-0,130, при p=0,024), професійного розвитку та досягнень (r_s=0,202, при p<0,001) чоловіків та жінок прикордонників вирізняються та мають слабку залежність від статі.

Висновки. Проведене емпіричне дослідження показало, що в групі психологів, соціальних працівників та соціальних педагогів виявлено незначне переважання середніх значень особистісної здійсненності життя, особистісної самоефективності та гармонії, професійної компетентності та самореалізації, професійно-організаційної мотивації та загального показника особистісного благополуччя у чоловіків порівняно з жінками. Середнє значення професійного розвитку та досягнень у жінок є незначно вищим порівняно з чоловіками. Особистісне благополуччя більшості чоловіків та жінок є

середнім з тенденцією до високого, проте особистісне благополуччя чоловіків є вищим порівняно з жінками. Серед чоловіків та жінок виявлено більшість осіб з особистісно-орієнтованим типом благополуччя. Серед чоловіків виявлено значно більше осіб з професіонально-орієнтованим типом благополуччя та не виявлено осіб з кар'єрно-орієнтованим типом благополуччя порівняно з жінками, серед яких виявлено більше осіб зі змішаними типами особистісного благополуччя. А в групі прикордонників виявлено переважання середніх значень особистісної здійсненності життя, особистісної самоефективності, професійно-організаційної мотивації та загального показника особистісного благополуччя у чоловіків порівняно з жінками. Середнє значення особистісної гармонії, професійної самореалізації та самореалізації у жінок-прикордонників є вищим порівняно з чоловіками. Особистісне благополуччя переважної більшості чоловіків та жінок прикордонників є середнім з тенденцією до високого, проте особистісне благополуччя чоловіків є вищим порівняно з жінками. Серед чоловіків та жінок виявлено переважну більшість осіб з особистісно-орієнтованим типом благополуччя. Серед чоловіків виявлено значно більше осіб з професіонально-орієнтованим та кар'єрно-орієнтованим, а також осіб зі змішаним професіонально-кар'єрним типом особистісного благополуччя порівняно з жінками, серед яких не виявлено осіб зі змішаними типами. Показники особистісної гармонії, професійної компетентності й самореалізації, професійного розвитку та досягнень чоловіків та жінок прикордонників мають відмінності та слабкий кореляційний зв'язок зі статтю.

Список використаної літератури

1. Цигикал П. Вітальне слово. *Реалізація ґендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи* : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2018. 336 с.
2. Андрощук О.Ю., Луцький О.Л. Ґендерний аспект у військовій сфері. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2011. Вип. 1. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2011_1_20.
3. Кучмєєв О.О. Психологічні особливості міжособистісних стосунків жінок-військовослужбовців : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.09 / Національна академія Державної прикордонної служби України. Хмельницький, 2010. 20 с.
4. Грунтковський О.Л., Жалюк С.М., Загривий С.В. Ґендерна складова у процесі розвитку Збройних Сил України. *Крила України*. 16.03.2010. URL : http://www.sociocenter.vn.ua/untermenue.php?hp_id=9&m_id=60.
5. Дубчак Н.І. Жінки у Збройних Силах України: проблеми ґендерної політики. *Стратегічні пріоритети*. 2008. №4(9). URL : http://old.niss.gov.ua/book/StrPryor/9/25.pdf.
6. Андрощук О.Ю. Психологічні особливості соціалізації майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки : дис. … канд. психол. наук : 19.00.09 / Національна академія Державної прикордонної служби України. Хмельницький, 2009. 217 с.
7. Шемчук О.М. Психологічний підхід до ґендерних особливостей мислення. *Проблеми сучасної психології*. 2015. Вип. 28. С. 658–669. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2015_28_56.
8. Адамчук О.В., Мірошніченко А.А. Ґендерний підхід до професійної діяльності. *Реалізація ґендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи* : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. 336 с. С. 14–15.
9. Демський В.В. Психологічні особливості розвитку професійної рефлексії офіце-

рів-прикордонників : автореф. дис. … канд. психол. наук : 19.00.09. Хмельницький, 2008. 23 с.
10. Селіванова О.В. Формування професійної готовності до прикордонної служби в курсантів-дівчат : дис. … канд. пед. наук : 13.00.04 / Національна академія Державної прикордонної служби України. Хмельницький, 2004. 193 с.
11. Андрощук О.Ю., Кириленко В.А. Окремі аспекти реалізації ґендерної політики в прикордонному відомстві. *Реалізація ґендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи* : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 25 квітня 2018 року). Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2018. С. 18–20.
12. Гупаловська В. Ґендерні детермінанти суб'єктивного благополуччя жінок: теоретичний аналіз. Соціогуманітарні проблеми людини. 2010. № 4. С. 208–223. URL : http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/27425.
13. Берн Ш.М. Гендерная психология. Санкт-Петербург : Нева, 2001. 320 с.
14. Яровая Н.А. Особенности гендерных установок лиц с разным уровнем психологического благополучия. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Психологія*. 2014. Т. 19. Вип. 3 (33). С. 158–167. URL : http://psysocwork.onu.edu.ua/article/view/ 135245/132062.
15. Духновский С.В. Диагностика межличностных отношений. Психологический практикум. Санкт-Петербург : Речь, 2009. 141 с.
16. Горбаль І.С. Соціально-психологічні чинники суб'єктивного благополуччя пенсіонерів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / НАПН України ; Ін-т соц. та політ. психології. Київ, 2016. 271 с.
17. Шестопал І.А. Гендерні особливості професійної самореалізації особистості. *Проблеми сучасної психології.* Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. 2016. Випуск 34. С. 614–623. URL : http://problemps.kpnu.edu.ua/en/.
18. Gómez-Baya D., Lucia-Casademunt A. M., Salinas-Pérez J. A. Gender Differences in Psychological Well-Being and Health Problems among European Health Professionals: Analysis of Psychological Basic Needs and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health.* 2018 Jul; 15(7): 1474. DOI: 10.3390/ijerph15071474.
19. Graham C., Chattopadhyay S. Gender and Well-Being around the World. *International Journal of Happiness and Development.* 2013. Vol. 1. No. 2. P. 212–232. DOI: 10.1504/IJHD.2013.055648.
20. Волинець Н.В. Емпірична модель особистісного психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Психологія.* 2018. Вип. 2. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2018_2_5.
21. Волынец Н.В. Уровни и типы личностного благополучия персонала Государственной пограничной службы Украины. *European Journal of Education and Applied Psychology.* #4. 2018. С. 3–8.

COMPARATIVE ANALYSIS OF GENDER PECULIARITIES OF PERSONAL WELL-BEING PERSONNEL OF THE STATE BORDER GUARD SERVICE OF UKRAINE AND REPRESENTATIVES OF OTHER PROFESSIONAL GROUPS

Nataliia Volynets
National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine named after Bogdan Khmelnitsky, Shevchenko Str., 46, Khmelnitsky, Ukraine, 29001
e-mail: natasha_volynets@meta.ua

The results of the comparative analysis of gender characteristics of personal well-being of the State Border Guard Service of Ukraine and psychologists, social workers, social educators are presented. It is shown that the indicators of personal feasibility of life, personal self-efficacy and harmony, professional competence and self-realization, professional-organizational motivation, and a general indicator of personal well-being of men psychologists, social workers and social educators are higher than of women, and that the indicator of professional development and achievements in women is slightly higher compared to men. The personal well-being of the overwhelming majority of men and women is average, with a tendency to high, however, the personal well-being of men is higher compared to women.

It is founded that men-border guards have higher values of indicators of personal feasibility of life, personal self-efficacy, professional-organizational motivation and overall personal well-being as compared to women. The indicators of personal harmony, professional self-realization and self-realization in women-border guards are higher compared to men. The personal well-being of the vast majority of men and women of the border guards is average with a tendency to high, however, the personal well-being of men is higher that of women.

Among the men and women of the border guards, psychologists, social workers and teachers, an overwhelming majority of people with a person-oriented type of well-being were identified. Among male border guards there were found significantly more persons with professional-oriented and career-oriented types of personal well-being, as well as persons with mixed professional-career-oriented type of personal well-being compared to women, among whom the persons with mixed types were not found. Indicators of personal harmony, professional competence and self-realization, professional development and achievements of men and women of the border guards have differences and a weak correlation with gender.

Key words: personal well-being, personal fulfillment of life, personal self-efficacy and harmony, professional competence and self-realization, professional development and achievement.

УДК 159.922.27

РОЛЬОВИЙ КОНФЛІКТ ЯК НАСЛІДОК ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОК

Марія Дубиніна
Львівський національний університет імені Івана Франка
вул. Університетська, 1, м. Львів, Україна, 7900
e-mail: masha-smile@ukr.net

Протягом життя людина залучена до виконання значної кількості соціальних ролей, кількість яких визначається різноманітністю існуючих сфер діяльності людини. У статті аналізуються та виносяться на розгляд основні теоретичні підходи до вивчення проблеми професійної самореалізації жінок. Вивчається також рольовий конфлікт як наслідок професійної самореалізації жінок.

У сучасному світі для значної частини працюючих жінок важливою є реалізація як у професійній, так у сімейній сфері. Проте оскільки професійні та сімейні ролі зазвичай мають однакову значимість, то саме це і є причиною виникнення рольового конфлікту. Варто зазначити, що одночасне виконання декількох соціальних ролей може призводити до перетину або протистояння рольових норм та вимог. Що своєю чергою і призводить до внутрішнього рольового конфлікту.

Навіть більше, внутрішній рольовий конфлікт негативно впливає на якість виконання професійних обов'язків, когнітивні та поведінкові тенденції у особистісному розвитку людини. Постійне внутрішнє психологічне напруження може призводити до фізичного та емоційного виснаження, що підвищує схильність до виникнення психосоматичних захворювань та дезорганізації. А оскільки жінки більш емоційно реагують на зміни у зовнішньому середовищі (нові вимоги, зміна місця роботи, конкурентне середовище тощо), то і схильність до емоційного та фізичного виснаження у жінок мала б бути вищою.

Рольовий конфлікт як наслідок професійної самореалізації жінок має негативні наслідки і у професійній сфери. До таких наслідків відносять незадоволеність якістю роботи, професійну та особистісну дезадаптацію та зниження мотивації до виконання професійних обов'язків.

Наголос у даній роботі ставиться на необхідності подальшого емпіричного та теоретичного дослідження чинників та бар'єрів професійної самореалізації жінок, а також пошук ресурсів для долання внутрішнього рольового конфлікту.

Ключові слова: рольовий конфлікт, професійна самореалізація, соціальні ролі, самореалізація, види рольового конфлікту.

Проблема професійної та особистісної реалізації є однією з найбільш актуальних у сучасній психології. Сучасна соціальна ситуація, процеси глобалізації суттєво змінили чимало соціальних уявлень та цінностей. В сучасному світі більшість жінок мають роботу та намагаються виконувати одночасно соціальні, професійні та сімейні ролі. Проте професійний та особистісний розвиток не завжди гармонійно поєднується між собою. Виникнення розбіжностей між цінностями та вимогами у професійній сфері та цінностями та обов'язками у сімейній сфері зазвичай і стають причиною виникнення рольового конфлікту.

Що стосується визначення, що ж таке професійна самореалізація, то за дослідженнями І.С. Кудінова [1, с. 95–98], термін «самореалізація» вперше з'явився у «Словнику з філософії та психології». У сучасних дослідженнях термін самореалізація здебільшого

© Дубиніна Марія, 2019

ототожнюється з можливістю та здатністю реалізувати власний потенціал. Однак варто зазначити, що вітчизняний психолог Г.С. Костюк ще у 1940 році вивчав ідею саморозвитку та вважав, що суттєвою характеристикою цього процесу є усвідомлена цілеспрямованість особистості до результату [1, с. 95–98].

Для повнішого розуміння змісту терміну «самореалізація» важливим є виокремлення суб'єктивних та об'єктивних факторів, що здійснюють вплив на динаміку процесу самореалізації [2, с. 3-19]. До суб'єктивних факторів у психологічній літературі зазвичай відносять такі, що залежать від самої людини. До них належать ціннісні орієнтації, рівень розвитку емоційно-вольової та когнітивної сфери, а також бажання та здатність самої людини працювати над власним розвитком.

До об'єктивних факторів належить те, на що людина не може здійснити безпосереднього впливу – соціально-економічна та політична ситуація в країні, рівень життя, рівень матеріального забезпечення, а також вплив засобів масової інформації на свідомість [2, с. 3–19]. Отже, важливу роль у процесі професійної самореалізації відіграє вплив зовнішнього середовища на психіку людини. Такий вплив може проявлятись у результаті спілкування з оточуючими, перегляд інформаційних та/або розважальних програм, вплив системи освіти тощо.

Д.А. Леонтьєв [3, с. 95–99] у своїх дослідженнях пропонує розглядати процес самореалізації як здатність до особистісного розвитку, при цьому має зберігатись соціальна направленість на інших людей, на суспільство у цілому. А засобами самореалізації у даному контексті є знання та навички, якими володіє людина.

Варто зазначити, що саме наявність певних знань та навичок забезпечує можливість людини виконувати свої професійні обов'язки. Також необхідною для успішної самореалізації, на нашу думку, є здатність людини до самоаналізу та виявлення прогалин у особистісному досвіді та знаннях. Важливою є також і здатність людини прийняти рішення щодо ліквідації виявлених прогалин шляхом додаткового навчання.

Цікавими також є дослідження В.А. Левіна та С.Д. Дерябо [4], згідно з якими можна припустити, що важливими для успішної професійної самореалізації є два фактори – часова перспектива та заміщення. Часовою перспективою В.А. Левін називав здатність поступово (з плином часу) виходити за встановлені соціумом чи певною професійною групою рамки. Такий вихід за межі рамок дозволяє збільшити кількість способів задоволення власних потреб, як оральних, так і матеріальних.

Щодо заміщення потреб, то це стосується здатності людини змінити певні умови, вимоги тощо, які були встановлені соціумом чи професійною групою. Основним моментом у процесі заміщення потреб є те, що вихід за встановлені рамки не відбувається. Всі зміни стосуються тільки середовища, обмеженого рамками, встановленими соціумом. Також, на думку В.А. Левіна, [4] у процесі заміщення для людини є важливою здатність переводити фокус з зовнішніх обмежень на власні внутрішні та працювати у напряму розширення власних внутрішніх рамок.

Тепер що стосується поняття «рольовий конфлікт» та джерел його виникнення. Виникнення рольового конфлікту спричинено розбіжностями, перетинами чи протистояннями рольових норм та вимог, що виникають під час виконання різних соціальних ролей. Навіть більше, у науковій психологічній літературі описаний феномен «рольовий конфлікт працюючої жінки», який, на думку Ю.А. Альошиної, І.С. Клецина та З.А. Хоткіна [5, с. 30–45], є результатом постійного включення та поєднання декількох соціальних

ролей як у сімейній, так і у професійній сфері. Сюди можна віднести поєднання таких ролей, як дружини, матері, доньки, господині, колеги, працівника, подруги тощо.

Варто зазначити, що у сучасній літературі виділяють три види рольового конфлікту: міжрольові, внутрішньо-рольові та особистісно-рольові [7]. Суть міжрольового конфлікту полягає у тому, що людині нав'язуються абсолютно непоєднувані вимоги відповідно до виконуваних соціальних ролей. При довготривалому протистоянні таких вимог може сформуватись маргінальна особистість, а групи, до яких вона буде належати, переважно знаходяться у протиборстві. Що стосується внутрішньо-рольового конфлікту, то йдеться про нав'язування різних вимог людині, яка виконує одну і ту ж соціальну роль. У повсякденному житті таке може виникати тоді, коли людина працює на двох роботах одночасно. Тут, на думку Т. Н'юкмана [7], варто слідкувати за тим, щоб обов'язки, які перетинаються, виконувались в різний час та за різних умов зовнішнього середовища. Т. Н'юкман вважав, що тільки у разі такого розподілу є можливим уникнення рольового конфлікту.

Особистісно-рольовий конфлікт виникає тоді , коли внутрішні цінності, уявлення, стандарти, а також потреби не відповідають обраній (або нав'язаній) соціальній ролі. У такому разі суб'єктивне «Я» вступає у конфлікт з соціальною роллю [8, с. 96]. На нашу думку, при особистісно-рольовому конфлікті головне, щоб соціальна роль не змінила внутрішнє «Я» у негативний бік, що буде означати кардинальну зміну уявлень, установок та потреб та підлаштування під умови зовнішнього світу.

Стосовно інших зарубіжних досліджень проблематики рольового конфлікту працюючої жінки, то А.Д. Йосеф [6, с. 45] визначив, що такий конфлікт здійснює негативний вплив на рівень задоволеності від виконаної роботи. Як наслідок – при низькому рівні задоволеності від результатів своєї праці можливі негативні наслідки, що зачіпатимусь афективні, когнітивні та поведінкові тенденції. Зокрема, постійно незадоволена собою людина може постійно відчувати почуття провини, гніву, страху тощо. Подібний емоційний стан своєю чергою здійснює негативний вплив на рівень фізіологічного здоров'я людини. А за постійно поганого самопочуття ймовірність сумлінного та якісного виконання професійних та сімейних обов'язків знижується. Як бачимо, коло замикається.

Безумовно, цікавим у даному контексті є питання, чому жінки, що знаходяться у приблизно однакових соціальних та економічних умовах, по-різному ставляться до виконання декількох соціальних ролей та вирішення внутрішнього конфлікту. За даними дослідження А. Илгхарта [9], жінки відзначають наступні причини виникнення почуття неадекватності під час виконання професійних та сімейних ролей. До таких причин відносять:

1. Об'єктивні складнощі, що стосуються виконання як сімейних, так і професійних обов'язків (наприклад, невміння готувати чи невелика заробітна плата)
2. Особливості темпераменту та характеру;
3. Наявність гострих або хронічних захворювань;
4. Погані стосунки у родині;
5. Дефіцит часу.

Також опитані А. Ілгхартом [9] жінки зазначали ще один фактор, який сприяє виникненню рольового конфлікту, – почуття провини перед родиною.

Жінки, які реалізують себе як у професійній, так і в сімейній сфері, за наявності рольового конфлікту вважають, що могли б приділяти більше часу родині, якби не працювали. Проте варто зазначити, що наявність декількох соціальних ролей є необхідною, але недостатньою умовою для формування рольового конфлікту. На нашу думку, здебільшого

важливу роль відіграє вміння людини встановлювати пріоритети, виконувати роботу чи сімейні обов'язки у логічні послідовності та зберігати при цьому позитивне ставлення до зовнішнього середовища. Тобто важливим є пошук оптимальної комбінації стратегій при виконанні різних за змістом ролей.

Дане теоретичне дослідження виникнення рольового конфлікту як наслідку професійної самореалізації жінок вказує на важливість подальшого емпіричного дослідження чинників формування рольових конфліктів у працюючих жінок та пошуку ресурсів для їх долання.

Список використаної літератури:

1. Кудинов С.И. Экспериментально-теоретические аспекты исследования базовых свойств личности. *Личностное развитие специалиста в условиях вузовского обучения* : Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Тольятти : ТГУ, 2005. С. 95–98.
2. Коростылева Л.А. Проблемы самореализации личности в системе наук о человеке. Психологические проблемы самореализации личности. С. Петербург, 1997. С. 3–19.
3. Вахромов Е.Е. Психологические концепции развития человека: теория самоактуализации. Москва : Международная педагогическая академия, 2001. 180 с.
4. Дерябо С.Д., Левин В.А. Методологические проблемы становления и развития экологической психологии. *Психологический журнал.* 1996. Т. 17. № 6.
5. Клёцина И.С. Аналитические подходы к определению причин гендерных конфликтов и путей их преодоления. *Сборник материалов Всероссийского семинара «Противоречия, конфликты, кризисы личности: субъектно-бытийный подход».* Краснодар, май 2007. с. 30–45.
6. Василюк Ф.Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций. Москва : Издательство Московского университета, 1984.
7. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Зарубежная социальная психология XX столетия : Теоретические подходы. Москва, 2002. С. 202.
8. Ерина С.И. Ролевые конфликты в профессиональной деятельности и социальном поведении человека. *Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова.* 2006. № 1. С. 96
9. Iglehart A. R. Married women and work:1957 & 1976. Lexington (Mass.): Lexington Books, 1979. 254 p.

ROLE CONFLICT AS A RESULT OF PROFESSIONAL WOMEN'S SELF-REALIZATION

Mariia Dubynina
Ivan Franko National University of Lviv
Universytetska Str., 1, Lviv, Ukraine, 79000
e-mail: masha-smile@ukr.net

Throughout the life of a person involved in the implementation of a significant number of social roles, the number of which is determined by the diversity of existing spheres of human activity. The article analyzes and presents the basic theoretical approaches of the problem of women`s professional self-realization. A role conflict is also studied as a result of women's professional self-realization. In the modern world, for a significant part of working women, implementation is important both in the professional and in the family sphere. However, since professional and family roles usually have the same meaning for women,

this is precisely the reason for the appearing a role conflict. The simultaneous execution of several social roles to intersect or confront role norms and requirements. Which, in turn, leads to an internal role conflict.

Moreover, the internal role conflict negatively affects the quality of performance of professional, duties, cognitive and behavioral trends in the personal development. Also, constant internal psychological stress can lead to physical and emotional exhaustion, which increases the tendency to psychosomatic illness and disorganization. And since women are more emotionally responsive to changes in the external environment (new demands, job change, competitive environment, etc.), the propensity for emotional and physical exhaustion for women should be higher.

The role conflict as a result of women`s professional self-realization has negative consequences in the professional sphere. Such consequences include dissatisfaction with the quality of work, professional and personal disadaptation, and reduced motivation to perform professional duties.

The emphasis in this paper is on the need for further empirical and theoretical study of the factors and barriers of professional self-realization of women, as well as the search for resources to overcome the internal role conflict.

Key words: role conflict, professional self-realization, social roles, self-realization, types of role conflict.

УДК 159.9

ФІЛОСОФСЬКО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА В ОСВІТІ ТА НАУЦІ

Наталія Жигайло
Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, м. Львів, 79000, Україна,
e-mail: nlucyk@ukr.net

Стаття присвячена вивченню філософсько-психологічних аспектів лідерства в освіті та науці. Представлено історичну довідку проблеми лідерства; виокремлено основні підходи до теорії лідерства; подано класифікації стилів лідерства; окреслено характеристику сучасного успішного лідера. Наведено існуючі в суспільстві усталені уявлення про успіх і успішну людину, бажані образи ідеалу успіху та прототипи успішної особистості. Подано порівняльну характеристику психологічних ознак успішних та неуспішних в лідерстві особистостей. Лідерську поведінку охарактеризовано такими головними ознаками: ініціативність у ситуаціях міжособистісної взаємодії; пристосовність до загального миттєвого настрою; відсутність жорсткого планування, любов до імпровізації; чутливість до проблем членів групи, особлива увага до слабких; демонстрація домінуючої поведінки, смак і схильність до влади; далекоглядність поглядів і задумів; відкритість до людей; наполегливість і постійність у всьому.

На прикладі видатного вченого, доктора філософських наук, професора, члена-кореспондента НАН України, Заслуженого діяча науки і техніки України, Заслуженого професора, Ректора університету Володимира Мельника представлено наукового та державотворчого лідера сучасності, який своєю науковою та педагогічною діяльністю вносить вагомий вклад у розвиток української та світової науки; в становлення і процвітання нашої Альма-матері; в утвердження Львівського Університету із довготривалими традиціями та потужними науковими школами у поєднанні із сучасними інноваційними трендами на світовому рівні.

Особливий наголос здійснено на значний внесок вченого у розвиток філософської науки та формування в студентської молоді патріотичного досвіду на основі готовності до участі в процесах державотворення; в утвердження духовних цінностей, переконань і поваги до культурного та історичного минулого України; інформатизації суспільства та феномену інформаційної культури вченого і спеціаліста; толерантності як соціокультурного феномену; питанню людини як фокусу усіх глобальних проблем у сучасному світі.

Ключові слова: лідер, лідерство, успіх, ідеально успішна людина, реально успішна людина, лідерська поведінка, державотворення, самоефективність, далекоглядність, бачення перспективи.

Актуальність проблеми та аналіз останніх досліджень. Питання лідерства викликало інтерес людей з давніх часів. Уже Геродот, Плутарх надавали великого значення ролі політичних лідерів-монархів, полководців, воєначальників. Значний внесок зробив Н. Мак'явеллі, який трактував політичного лідера як князя, володаря, що очолює державу, управляє нею, використовуючи будь-які засоби для підтримки суспільного порядку й відвернення небезпеки. Представник волюнтаристської теорії лідерства Т. Карлейль стверджував, що всі історичні події – справа великих осіб. Маса – пасивний елемент. Як тільки маси беруть верх над творчими особами (у період революцій), настає занепад цивілізації. Великі лідери – вожді натовпу, який іде за ними. Ґ. Геґель вважав, що видатний керівник завжди виражає історичну необхідність, потреби свого

© Жигайло Наталія, 2019

часу. Ф. Ніцше трактував двояке походження лідерства: є лідери натовпу, які лише висловлюють інтереси мас, а є справжні герої – надлюди. Вчений вважав, що ціль людства полягає у його вищих представниках. Людство має безустанно працювати, щоб народжувати великих людей – в цьому, і ні в чому іншому полягає його завдання [6].

У дослідженні теорії лідерства виділяють три основні підходи –теорія особистісних якостей, поведінковий підхід та ситуаційний підхід. У межах теорії рис були розроблені концепції трансформаційного та харизматичного лідерства. Трансформаційне лідерство – це процес досягнення значних змін в установках і уявленнях членів організації та формування прихильності значних змін в цілях і стратегії організації. Харизматичне лідерство – це лідерство, побудоване на енергетиці, чарівності, умінні надихати, вести за собою.

Найбільшу популярність здобули класифікації стилів лідерства К. Левіна, який описував і досліджував автократичний, демократичний та ліберальний стилі лідерства, і Р. Лайкерта, що виділяв стиль лідерства, орієнтований на завдання, і стиль лідерства, орієнтований на людину. В межах даного підходу були розроблені чотири теорії: ситуаційна модель керівництва Ф. Фідлера, підхід Мітчелла і Хауса «шлях – мета», теорія життєвого циклу П. Херсі та К. Бланшара і модель прийняття рішень керівником В. Врума – Ф. Йеттона.

Виклад основного матеріалу. Систематичне, цілеспрямоване і широке вивчення лідерства почалось за часів Ф. Тейлора. Однак і до сьогодні так і не досягнуто повної згоди щодо цього поняття і методів його вивчення. У процесі вивчення цієї проблеми вченими було запропоновано низку визначень. Зокрема, **лі́дерство** (англ. Leadership) – реалізація організаційного керівництва, яка забезпечується топ-менеджментом. Лідерство охоплює розробку бачення, планування, прийняття рішень, мотивування, організацію, розвиток, наділення повноваженнями і спрямування діяльності людей на досягнення конкретних цілей. Лідерство – це різновид влади, специфікою якої є спрямованість зверху вниз, а також те, що її носієм виступає не більшість, а одна людина або група осіб. Лідерство – це управлінський статус, соціальна позиція, пов'язана із прийняттям рішень, це керівна посада. Така інтерпретація лідерства випливає зі структурно-функціонального підходу, що припускає розгляд суспільства як складної, ієрархічно організованої системи соціальних позицій і ролей. Лідерство – природний соціально-психологічний процес у групі, побудований на впливі особистого авторитету людини на поведінку членів групи. Лідер – той, хто веде; перший, що йде попереду; завжди перемагає.

Лідерська поведінка характеризується такими головними ознаками: ініціативність у ситуаціях міжособистісної взаємодії; пристосовність до загального миттєвого настрою; відсутність жорсткого планування, любов до імпровізації; чутливість до проблем членів групи, особлива увага до слабких; демонстрація домінуючої поведінки, смак і схильність до влади; далекоглядність поглядів і задумів; відкритість до людей; наполегливість і постійність у всьому.

Лідерство – найважливіший фактор успіху. Психологічні дослідження [2; 3; 4] дозволяють виявити існуючі в суспільстві усталені уявлення про успіх і успішну людину, бажані образи ідеалу успіху та прототипи успішної особистості. Так, за сучасними даними, ідеальна успішна людина – цілеспрямована, товариська, розумна, матеріально забезпечена, відповідальна. Характеризуючи ідеальну успішну людину, акцент робиться на особистісних характеристиках, на способах досягнення успіху, а не на конкретних результатах діяльності та інших проявах успіху. Образ реально успішної людини

включає в себе матеріальне забезпечення, благополучну сім'ю, кар'єрний ріст, досягнення поставлених цілей, наявність престижної роботи, високий соціальний статус, наявність дітей, статус керівника, власний бізнес тощо. Сучасними вченими [2; 3; 4; 5] представлена типологія уявлень про успіх залежно від типу відповідальності, зокрема виділяють: оптимально відповідальний тип; виконавчий тип; ситуативний; егоїстичний та функціональний.

Мотивація досягнення – важливий чинник успішності в бізнесі та кар'єрі. Мотивація досягнення розглядається як рушійна сила, що сприяє досягненню успіху. Цей вид мотивації належить до однієї з основних психогенних потреб, тобто потреб, пов'язаних з найбільш суттєвими сторонами життєдіяльності людини, без яких неможливий повноцінний розвиток людини. Мотивація досягнення є ключовим джерелом в досягненні успіху.

Власний досвід досягнень в діяльності. Реальний успіх є найбільш надійною підставою для того, щоб повірити в себе і бути здатним захиститися від невдач. Крім того, коли основу почуття власної ефективності складають фактичні дії і досягнення людини, це зазвичай узагальнюється на низку схожих видів діяльності. Досягнутий успіх меншою мірою підсилює відчуття самоефективності, якщо виконуване завдання було легким, а не складним.

Досвід інших людей (непрямий досвід) також є важливим джерелом самоефективності. Самоефективність зростає, коли люди спостерігають, як інші успішно справляються з вирішенням складних завдань. При цьому вони переконані в тому, що якщо інші можуть зробити це, то і вони можуть досягти покращення своїх показників. «Сильна воля і самодисципліна; віра в свої сили і в свою мрію, – на думку видатного економіста Богдана Гаврилишина, – допоможуть досягти навіть недосяжних, на перший погляд, цілей» [2]. А ще Богдан Гаврилишин до психологічних ознак успішних в бізнесі особистостей відносить: «Креативність: щоб бути креативним, потрібно зберегти в собі трохи дитинства, дитячих мрій та фантазій. Мрія: починати потрібно з мрії, а не з якогось бізнес-плану. Виходити за рамки звичайного: дивитись на ситуації та проблеми з іншої, незвичної точки зору. Допитливість: постійно вчитись, дізнаватись щось нове, займатись самовдосконаленням у всіх напрямах, будувати основу для перспективного майбутнього; успішна, ефективна людина все життя вчиться» [2].

Свою точку зору у поняття «успіх» вкладає психолог, письменниця Елізабет Гілберт: «Якщо колись-якось велика невдача чи великий успіх розірвуть ваш зв'язок із вашим корінням, тоді ваш обов'язок – знову знайти шлях до свого коріння. Єдиний спосіб відновити цей зв'язок: засукати рукави і робити свою справу старанно і віддано, з повагою і шаною. Не важливо, що саме ви робите, нехай вами керує любов. Ваше коріння – це те, на що ви спрямовуєте свою енергію з такою вражаючою відданістю, що кінцеві результати вже не мають великого значення» [2].

Також, на нашу думку, психологічна структура особистості успішного лідера представлена у вигляді дерева, основа (коріння) якого базується на чинниках саморегуляції, якими є воля, совість і віра; вітки цього дерева – це наші пізнавальні та емоційно-вольові психічні процеси, психічні стани, психічні властивості, психічна діяльність, спрямованості тощо, а верхівка цього дерева прагне до духовного зростання, тобто до самовдосконалення (див. рис. 1).

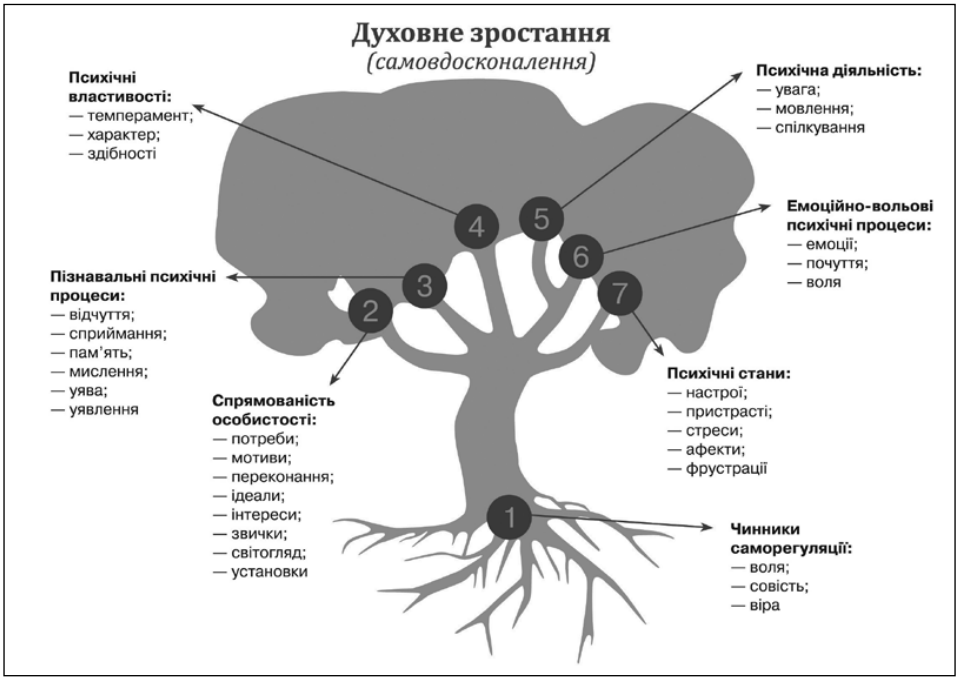


Рис. 1. Психологічна структура особистості за С. Максименко, Н. Жигайло

Узагальнюючи результати досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців, подаємо порівняльну характеристику психологічних ознак успішних та неуспішних в лідерстві особистостей (див. табл. 1).

Таблиця 1

Психологічні ознаки успішних та неуспішних особистостей

Психологічні ознаки успішних особистостей	Психологічні ознаки неуспішних особистостей
Читають щодня	Дивляться ТБ щодня
Хвалять	Критикують
Використовують зміни	Бояться змін
Прощають інших	Ображаються
Розмовляють про ідеї	Обговорюють людей
Постійно навчаються	Вважають, що і так все знають
Беруть відповідальність за свої помилки	Звинувачують інших у своїх невдачах
Вміють дякувати	Вважають, що їм всі винні
Ставлять цілі і планують життя	Не ставлять цілі

Утвердження філософсько-психологічних аспектів лідерства в освіті та науці зобов'язує нас – українську наукову еліту – до дієвості та результативності своєї праці як основи розквіту і економічного благополуччя нашої держави. І цю українську наукову еліту представляють передусім науковці, освітяни, педагоги, керівники тощо. Кожна нація,

кожна держава, кожна установа та організація має свого лідера та державотворця! Того, що веде! Того, що йде попереду! Того, що завжди перемагає! Такого, що наділений особливими лідерськими характеристиками: ініціативністю, далекоглядністю поглядів і задумів; відкритістю до людей; наполегливістю і постійністю у всьому. Для нашого університету таким Лідером є його Ректор – Володимир Петрович Мельник!

Видатний вчений сучасності, доктор філософських наук, професор, член-кореспондент НАПН України, Заслужений діяч науки і техніки України, Заслужений професор Університету, Ректор Львівського національного університету імені Івана Франка – Володимир Петрович Мельник – своєю науковою, громадською, лідерською, державотворчою діяльністю вносить великий вклад у розвиток вітчизняної та світової науки; в становлення і процвітання нашої Альма-матер; в утвердження Львівського Університету із довготривалими традиціями та потужними науковими школами у поєднанні із сучасними інноваційними трендами на світовому рівні. Володимир Петрович творить Університет відкритим, мобільним, креативним, інноваційним, конкурентоздатним. Ректор Університету прикладає багато зусиль для трансформації управління Університетом із системи обліку в ефективний, прогресивний менеджмент, скерований на постійне покращення якості навчання і розвиток наукових досліджень.

Ректор Університету Володимир Мельник дбає про формування філософсько-психологічних аспектів духовності особистості кожного учасника процесу (студента, аспіранта, викладача); про розвиток високої художньо-естетичної культури, формування естетичних потреб і почуттів та сприяє повноцінному розвитку молоді, охороні й зміцненню її фізичного, психічного та духовного здоров'я.

Особливий респект Володимира Петровича належить формуванню у студентської молоді патріотичного досвіду на основі готовності до участі в процесах державотворення, уміння визначати форми та способи своєї участі в життєдіяльності громадянського суспільства. Утвердження у свідомості і почуттях особистості національно-патріотичних цінностей, переконань і поваги до культурного та історичного минулого України.

Ректор Університету В.П. Мельник успішно просуває бренд Університету через презентацію у міжнародних наукових і освітніх організаціях: участь у міжнародних проектах та програмах; забезпечує відповідність навчальних програм до європейських та світових стандартів; здійснює розвиток програм із спільними та подвійними дипломами; забезпечує найвищу позицію Університету у провідних світових рейтингах тощо.

Професор В.П. Мельник – автор великого числа наукових і навчально-методичних праць, серед них монографії, навчальні посібники, підручники, найважливіші із них, зокрема, «Методологічні аспекти розвитку технічного знання в умовах посилюючої інтеграції науки», «Філософія технікознавства: єдність гносеологічного і предметно-перетворювального», «Філософія сучасної науки і техніки», «Толерантність як соціокультурний феномен: світоглядно-методологічний аспект» та інші.

За багаторічну сумлінну працю Володимир Петрович має низку почесних нагород: нагороджений орденом «За заслуги» ІІІ ст.; Золотою медаллю імені Григорія Сковороди; Почесною відзнакою «За професійні здобутки»; Орденом князя Ярослава Мудрого тощо.

Відомий світові у царині філософських проблем науки, культури, техніки, методології науки, професор В.П. Мельник є координатором досліджень щодо розробки та використання філософських методів у сфері навчання та розвитку особистості. На основі циклу теоретико-експериментальних робіт та філософсько-моделюючого методу під керівництвом професора В.П. Мельника створена наукова школа філософії, яка забезпечує розвиток загальнонаукового рівня методології в ХХІ ст. Пріоритетними напрямами наукової

діяльності професора В.П. Мельника є наука, техніка, людина в контексті специфічного для філософії відношення «людина–світ»; переосмислення логіки, можливостей, пріоритетів та перспектив науково-технічного прогресу; співвідношення науково-технічного та соціального прогресу; гуманізація шляхів та засобів розвитку науки і техніки, інше.

За вченням В.П. Мельника, основні філософсько-методологічні проблеми науки і техніки розглядаються крізь призму світових реалій на рубежі XX–XXI ст.; аналізуються найважливіші аспекти науково-технічної революції, сучасні науково-інтегративні процеси, їх вплив на розв'язання глобальних проблем людства та реалізацію концепції сталого розвитку. Велика увага вченого приділена інформатизації суспільства та феномену інформаційної культури вченого і спеціаліста; толерантності як соціокультурному феномену; вивченню історії української культури; науці в системі духовної культури людства; питанню людини як фокусу усіх глобальних проблем у сучасному світі.

«Наша робота – це робота структурних підрозділів, кафедр і факультетів, але в основі всього є Людина. Вважаю, що всі ми маємо зберігати та зміцнювати той морально-психологічний клімат взаємодії, який є в Університеті. Бажаю колективу впевненості в тому, що ми робимо велику та потрібну для України, її молоді і науки справу. Тому бажаю творчого багатоліття і здоров'я!», – таким було перше Ректорське побажання професора Володимира Мельника і ці слова він утверджує крізь роки.

Висновки. Далекоглядність – найголовніша ознака лідера. Ректор Університету Володимир Петрович Мельник – далекоглядний лідер, здатний бачити чітке майбутнє Університету. Володимир Петрович має конкретне і реалістичне уявлення про шлях, яким слід рухатися, і мету, яку важливо досягнути. Ректор Університету наділений важливими лідерськими рисами: могутність бажань, потужний внутрішній імпульс, виправданий оптимізм, відкритість реальним фактам, компетентність в часі, цілеспрямованість, харизматичність; схильність до ризику, відчуття змін, відповідальність і моральність, висока духовність; ясність мислення і безальтернативність, самореалізація в науковій та управлінській діяльності, демократичність і скромність, унікальність. Уміння бачити перспективу перетворює Володимира Петровича на особливу Особистість. «Людина може витримати яке завгодно щось, якщо має достатньо вагоме навіщо», – Фрідріх Ніцше.

Список використаної літератури

1. Варій М. Психологія особистості : Навч. Посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 592 с.
2. Жигайло Н., Кохан М., Данилевич Н. Психологія бізнесу. Навч. посібн. Львів : ВЦ ЛНУ імені Івана Франка, 2019. 308 с.
3. Жигайло Н. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця : Монографія. Львів : ВЦ ЛНУ імені Івана Франка, 2008. 336 с.
4. Максименко С. Психологія особистості : Підручник. Київ : КММ, 2007. 296 с.
5. Москалець В. Психологія особистості : Навч. Посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 262 с.
6. Ніцше Ф. Так казав Заратустра. Жадання влади. Київ : Основи, 1993. 415 с.
7. Рижак Л.В. Філософія як рефлексія духу. Львів : ВЦ ЛНУ імені Івана Франка, 2009. 640 с.
8. Савчин М. Духовний потенціал людини : монографія. Івано-Франківськ, 2001. 202 с.
9. Яцура В., Хоронжий А., Жигайло Н. Психологія керівника : Навч. посібник / В. Яцура та ін. Львів : ВЦ ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 256 с.

PHILOSOPHICAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF LEADERSHIP IN EDUCATION AND SCIENCE

Nataliia Zhyhailo
Ivan Franko National University of Lviv,
Universytetska Str., 1, Lviv, Ukraine,79000
e-mail: nlucyk@ukr.net

The article is devoted to the study of philosophical and psychological aspects of leadership in education and science. Presented historical certificate of leadership problem; The basic approaches to the theory of leadership are outlined; Classification of leadership styles is given; outlined the characteristics of a modern successful leader. The existing ideas in society about success and a successful person, the desired images of the ideal of success and prototypes of a successful personality are presented. The comparative description of psychological signs of successful and unsuccessful personality leadership is presented. Leadership behavior is characterized by such main features: initiative in situations of interpersonal interaction; adaptability to the general mood; lack of rigid planning, love for improvisation; sensitivity to the problems of group members, special attention to the weak; demonstration of dominant behavior, taste and propensity to power; vision of views and ideas; openness to people; perseverance and persistence in everything.

An example of the outstanding scientist, doctor of philosophy, professor, correspondent member of the National Academy of Sciences of Ukraine, Honored Worker of Science and Technology of Ukraine, Honored Professor, Rector of the University of Volodymyr Melnyk presented the scientific and state-building leader of the present, who, through his scientific and pedagogical activities, makes a significant contribution to the development of the Ukrainian and world science; in the formation and prosperity of our Alma mater; in the approval of the University of Lviv with long-standing traditions and powerful scientific schools combined with modern innovation trends at the world level.

Special emphasis was placed on the significant contribution of the scientist to the development of philosophical science and the formation of patriotic experience in student youth on the basis of readiness for participation in the processes of state formation; in asserting spiritual values, beliefs and respect for the cultural and historical past of Ukraine; informatization of society and phenomenon of informational culture of scientist and specialist; tolerance as a sociocultural phenomenon; the question of man as the focus of all global problems in the modern world.

Key words: leader, leadership, success, perfectly successful person, really successful person, leadership, state building, self-efficacy, vision, perspective.

УДК 159.72

МЕТОДИ І ФОРМИ РОБОТИ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ У ПРОЦЕСІ КОНСУЛЬТУВАННЯ КЕРІВНИКІВ

Стефанія Макаренко
Національний університет «Львівська політехніка»
вул. С. Бандери, 26, м. Львів, Україна, 79013
e-mail − makarenko_s_s@ukr.net

У статті розкрито суть поняття «психологічне консультування» як допомоги здоровій людині у подоланні труднощів, які виникають у різних сферах діяльності людини, у тому числі у професійній.

Здійснено аналіз літературних джерел, у яких розкрито консультативну взаємодію, що має складну структуру і поділяється на послідовні взаємопов'язані етапи вивчення під час проведення консультування згідно поставленої мети.

Розкрито особливості психолого-управлінського консультування в організаціях як психологічну допомогу окремим учасникам процесу діяльності і організації у ситуаціях ускладнень під час виникнення проблем, пов'язаних як з управлінням організацією в цілому, так і з психологічною сферою керівників і працівників організації.

Доведено, що операційно-технологічний компонент моделі психолого-управлінського консультування є системою різних методів і форм, які використовуються у процесі консультування керівників, який залежить від компетенції професійного рівня фахівця.

Представлено методи і форми психологічного консультування як вид соціально-психологічної допомоги керівникам в процесі розв'язання проблем управління людськими ресурсами, кадрової політики, прийняття управлінських рішень, розвиток організації в цілому.

Розкрито оптимальний спосіб розв'язання проблеми під час надання групового консультування керівникам з проблем управління організацією, які поділяють на три підгрупи: для надання консультативних послуг особистості; для надання консультативних послуг керівництву; для надання консультативних послуг організації.

Встановлено, що ефективність надання індивідуального психолого-управлінського консультування в будь-якій позиції клієнта щодо психолога значною мірою залежить від оптимального способу розв'язання з використанням тренінгів, рольових та ділових ігор тощо.

Ключові слова: консультування, управлінське консультування, психологічне консультування, психодіагностика, консультативна бесіда, консультативні гіпотези.

Постановка проблеми. Консультаційна діяльність в Україні бере свій початок з розвитком промисловості і щоразу частіше акцентувала свою увагу на питаннях економії матеріальних ресурсів, удосконалення і організації управління виробництвом, передусім управління людьми.

Вимоги сучасності дозволили психологам під час надання допомоги керівникам широко використовувати особливий вид діяльності – управлінське консультування.

Сьогодні консультантами можуть бути приватні особи-коучі, які працюють за ліцензією, або психологи, які працюють у спеціалізованих фірмах (дипломовані спеціалісти). Зауважимо, що жодна державна або приватна фірма на Заході не обходиться без послуг консультантів.

© Макаренко Стефанія, 2019

Психологічне консультування – це насамперед допомога здоровій людині у подоланні труднощів, які виникають у різних сферах діяльності людини, у тому числі у професійній.

Індивідуальне психологічне консультування має досить широке практичне застосування: шкільне консультування, профконсультування, консультування з проблем сім'ї та інше. Останнім часом у зарубіжній та вітчизняній практиці було започатковано і успішно розвивається консультування в організаціях як вид соціально-психологічної допомоги керівникам в аналізі та розв'язанні проблем (проблеми управління людськими ресурсами, кадрова політика, прийняття управлінських рішень, розвиток організації в цілому тощо).

Індивідуальне психологічне консультування як форма психологічної діяльності належить до методів психологічного впливу і останнім часом швидко розвивається, що є закономірним, оскільки психологічна наука ґрунтовно впроваджується в різноманітні галузі особистого та суспільного життя людини.

Психологічне консультування, зокрема індивідуальне, як одна з форм роботи психолога застосовується практично у будь-якій сфері, де використовуються психологічні знання.

Отже, індивідуальне психологічне консультування – це психологічна допомога конкретній психічно здоровій людині в ситуації життєвих ускладнень. Психологічне консультування пов'язане з тим, що психолог-консультант допомагає людині усвідомити проблему і знайти шляхи її розв'язання чи зміни. Індивідуальне психологічне консультування часто передбачає корекцію установок, поведінки певної людини, проте не пов'язане з глибинними змінами в її свідомості.

Проаналізовані теоретичні дослідження фахівців психологів показали, що операційно-технологічний компонент моделі психолого-управлінського консультування є системою різних методів і форм, які використовують практичні психологи у процесі консультування керівників.

Психолого-управлінське консультування в організаціях забезпечує психологічну допомогу окремим учасникам процесу діяльності і організації (насамперед керівникам) у ситуаціях ускладнень, під час виникнення проблем, пов'язаних як з управлінням організацією в цілому, так і з психологічною сферою керівників і працівників організації.

Зазначимо, що сьогодні у психології типологічне консультування традиційно виконує навчальну, просвітницьку розвиваючу функцію, у його межах іноді здійснюються лише коригуючі впливи, але цей вид психологічної допомоги, що спирається на результати психодіагностичних методик, здебільшого полягає у наданні порад і рекомендацій.

На жаль, наявна в Україні професійна підготовка практичних психологів зорієнтована переважно на індивідуальне консультування без урахування майбутньої специфіки професійного напряму діяльності, не беручи до уваги також групові форми психолого-управлінського консультування для розвитку організації загалом, а також її керівника та членів колективу зокрема.

Мета – розкрити особливості впливу індивідуального консультування, як одного з видів психологічної допомоги керівнику в процесі розвитку організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показує, що консультативна взаємодія має складну структуру і поділяється на послідовні взаємопов'язані етапи. Причому ефект консультування досягається за умови технологічно правильного здійснення цієї взаємодії.

Так, Ю. Альошина, звертаючи увагу на певну умовність такого підходу, поділяє консультаційну бесіду на чотири етапи. Консультування, як встановили О. Усанова з колегами, найефективніше, якщо використовувати певну структуру дій. О. Бондаренко на основі вже

відомих описів у літературі та власного практичного досвіду вирізняє основні етапи індивідуального консультативного процесу. Особливим методом впливу під час консультування є ведення діалогу. Цей метод, який ще має назву діалог-консенсус, розроблений згідно із теорією К. Роджерса для впливу на внутрішню позицію людини, на її переконання, але не для порад і наказів. Г. Абрамова основним методом психологічного консультування вважає інтерв'ю, яке завжди індивідуалізоване і передбачає спільну для психолога з клієнтом побудову предмета взаємодії, а саме різних модальностей психічної реальності клієнта (це можуть бути його думки, переживання).

Проблемно-орієнтований підхід до теорії та практики психологічного консультування, запропонований П. Горностаєм та С. Васьківською, передбачає процес консультування як всебічний аналіз психологічних проблем клієнта, що ґрунтується на узагальненні різних теоретичних підходів.

Соціологічні дослідження, проведені серед керівників приватних організацій, засвідчили, що більшість з них (68,7%) надають перевагу саме індивідуально психолого-управлінському консультуванню в системі «керівник-психолог», решта респондентів (31,3%) – груповому консультуванню «психолог-команда».

У класичному підході до психологічного консультування правомірно вважається, що індивідуальне психологічне консультування – це консультативна взаємодія консультант та клієнта, організована за певними правилами для досягнення конкретної мети.

Виклад основного матеріалу. Вітчизняні психологи називають основні методи консультативної взаємодії по-різному: бесіда, діалог, діалог-консенсус, проблемний аналіз тощо. Проте, незважаючи на відмінність у назвах, спільною для всіх згаданих методів є наявність особливим чином структурованого діалогу, який одночасно є і методом дослідження проблеми, і методом коригуючого впливу на клієнта.

Розглянемо детальніше, як же має здійснюватися психолого-управлінське консультування в організації. Так, Ю. Альошина, звертаючи увагу на певну умовність такого підходу, поділяє консультаційну бесіду на чотири етапи.

1. *Знайомство та початок бесіди.*

На цьому етапі психолог формулює можливості психологічної допомоги, вказує на гарантію анонімності. Потрібно також наголосити на тому, що психологічна допомога може бути надана тільки тим, хто її потребує і хто за нею звертається, тобто психолог відмовляється задовольняти прохання, які безпосередньо не стосуються клієнта.

2. *Розпитування клієнта, формулювання і перевірка консультативних гіпотез.*

Це найтриваліший і найскладніший для здійснення етап, оскільки він потребує уваги психолога щодо збирання корисної інформації про клієнта: історії виникнення проблеми; стосунків клієнта з усіма дійовими особами його розповіді; уявлення клієнта про причини проблеми тощо. Крім того, після отримання потрібного обсягу інформації психолог має сформулювати консультативну гіпотезу (або кілька гіпотез) і перевірити її.

3. Здійснення психокорекційного впливу.

Вплив не повинен бути у формі поради чи рекомендації. Застосовуючи різноманітні техніки, наприклад, акцентування уваги на протиріччях у розповіді клієнта, психолог змушує його інакше подивитись на те, що відбувається, пропонує незвичайне для клієнта бачення його життєвої ситуації. Психолог, не даючи конкретних порад і рекомендацій, зобов'язаний допомогти клієнтові знайти альтернативну поведінку і вибрати найпридатніший для ситуації варіант. Іноді на цьому етапі з'ясовується, що процес взаємодії з клієнтом потребує продовження.

4. *Завершення консультативної бесіди.*

На останньому етапі, тривалому за часом, підбиваються підсумки бесіди, узагальнюється те, що відбулося під час зустрічі. Якщо процес незавершений, то саме на цьому етапі домовляються про подальші зустрічі, домашні завдання тощо. Прощання з клієнтом коротке, але має ритуальний характер (проводжання до дверей, теплі слова, звертання на ім'я).

Особливий метод ведення діалогу, розроблений згідно із теорією К. Роджерса для впливу на внутрішню позицію людини, на її переконання, але не для порад і наказів, застосовують у своїй роботі російські вчені (О. Усанова та інші), називаючи його діалог-консенсус.

Консультування, як встановили О. Усанова з колегами, найефективніше здійснювати, якщо використовувати таку структуру дій: [1]

1. Введення клієнта в ситуацію.
2. Опис проблеми та реконструкція внутрішнього світу суб'єкта, його відчуттів і думок.
3. Зміна ролей, аналіз і виокремлення основної проблеми.
4. Вибір мети і прийняття її.
5. Розробка шляхів досягнення мети.
6. Прийняття рішення.
7. Підготовка до виконання рішення.
8. Психологічна підтримка клієнта у процесі реалізації рішення.

На основі вже відомих описів у літературі та власного практичного досвіду, О. Бондаренко вирізняє такі етапи індивідуального консультативного процесу: [2]

1) початковий – входження в ситуацію психологічної допомоги;
2) діяння та прожиття ситуації психологічної допомоги;
3) оволодіння новим досвідом;
4) входження до повсякденності із збагаченим новим досвідом.

Основним методом психологічного консультування, вважає Г. Абрамова, є інтерв'ю, яке завжди індивідуалізоване і передбачає спільну для психолога з клієнтом побудову предмета взаємодії, а саме: різних модальностей психічної реальності клієнта (це можуть бути його думки, емоції, переживання) [1].

Найчастіше пропонується п'ятикрокова модель інтерв'ю, кожний крок (стадія) якої має оригінальну авторську назву:

1. Структурування, досягнення взаєморозуміння. Метафорична назва: «Привіт!»
2. Збирання інформації про контекст теми, виокремлення проблеми, ідентифікація потенційних можливостей клієнта. Метафорична назва: «У чому проблема?»
3. Фаза усвідомлення бажаного результату, якого прагне досягти клієнт під час консультування. Метафорична назва: «Чого Ви хочете досягти?»
4. Вироблення альтернативних рішень для розв'язання проблеми. Процес може бути розтягнутий в часі через ригідність клієнта або ж очікування прямих директивних рекомендацій від психолога. На цій стадії психологу доводиться бути особливо уважним: не всі рішення, правильні з його погляду, можуть бути такими для клієнта. Метафорична назва: «Що ще можна зробити?»
5. Узагальнення попередніх стадій, перехід від навчання до дій, аналізу почуттів клієнта у його повсякденному житті, поза ситуацією інтерв'ю. Метафорична назва: «Ви будете робити це?»

В узагальненні, яке робить після інтерв'ю психолог, враховуються індивідуальні та культурні особливості клієнта, визначені на перших стадіях інтерв'ю.

Проблемно-орієнтований підхід до теорії та практики психологічного консультування, запропонований І. Горностаєм, С. Васьківською, передбачає процес консультування як всебічний аналіз психологічних проблем клієнта, що ґрунтується на узагальненні різних теоретичних підходів.

Основним методом проблемно-орієнтованого підходу є проблемний аналіз, який складається з п'яти етапів:

1) аналіз змісту скарги клієнта – етап знайомства, встановлення контакту і всебічного вивчення скарги клієнта;

2) аналіз психологічної ситуації – етап вивчення контексту проблемної ситуації та прогнозування можливого розвитку ситуації;

3) аналіз психологічних проблем – найважливіший етап, впродовж якого визначаються реальні психологічні проблеми клієнта (висування первинних гіпотез, їх перевірка), формулюється психологічний діагноз і психологічний висновок – психологічна інтерпретація;

4) формулювання терапевтичного завдання – етап корекційного чи терапевтичного впливу;

5) вирішення терапевтичного завдання – етап щодо виконання конкретних корекційних дій. На цьому етапі вибираються конкретні, відповідні до ситуації та умов, засоби і способи психологічної допомоги (різні методики та техніки), аналізується результативність психологічної допомоги.

Навіть такий побіжний аналіз методів (бесіда, діалог, діалог-консенсус, проблемний аналіз) щодо основних підходів до індивідуального психологічного консультування свідчить про їх схожість. Крім організаційної подібності, всі ці методи об'єднують специфічні відносини в системі «психолог – клієнт».

Слідом за К. Роджерсом їх можна назвати «стосунками, що допомагають», в яких простежується сприяння психолога особистісному розвитку клієнта, кращій життєдіяльності, становленню його зрілості тощо. «Стосунки, що допомагають», базуючись на ідеях гуманістичної психології, бажані й тоді, коли йдеться про консультативну взаємодію психологів і керівників організацій.

Класичні підходи до індивідуального психологічного консультування так чи інакше психологи використовують в організаціях у разі звернення керівників і працівників з проблем внутрішньоособистісного характеру та міжособистісних стосунків.

Однак у практиці психолога організації є ще один вид консультування керівників – із загальних проблем діяльності та розвитку організації, так зване організаційне консультування. Це консультування з проблем іміджу організації, визначення пріоритетних напрямів і форм функціонування організації, гуманізації управлінського процесу тощо.

Психологічне консультування організацій має певну специфіку і, як зазначалося, найпомітнішими його течіями є організаційно-індустріальна та клінічно-консультативна.

Основними стратегіями організаційного консультування є консультування за ресурсами та за процесом. Організаційне консультування за процесом на перший план висуває організаційні процеси, людські стосунки та управління ними. Таке консультування має свої формальні фази: підготовка; діагностика; планування дій; впровадження; завершення.

На фазі діагностики докладно вивчається проблема; на фазі планування дій приймаються рішення про те, які саме зміни потрібні. Альтернативні варіанти оцінюються і пропонуються на вибір замовнику, після чого планується впровадження прийнятих рішень. На фазі впровадження важлива допомога психолога-консультанта у висуванні та корекції пропозицій, а також у навчанні. На фазі завершення для консультанта важливе значення має

правильне оцінювання проведених дій. На всіх стадіях особливо важливими є взаємодія та співробітництво консультанта і клієнта.

Отже, елементи тих чи інших підходів до індивідуального психолого-управлінського консультування психологи використовують залежно від проблеми, з якою до них звернулись, а також від видів психологічної допомоги, на яку сподіваються.

Основне завдання психолога-консультанта з проблем управління, як і з будь-яких інших проблем, – це знаходження оптимального способу розв'язання проблеми спільно з людиною, яка звернулася за допомогою, будь-то порада, інформація, власне консультування тощо.

В дослідженні взяли участь керівники приватних фірм. Вибірка становила 144 особи, яким були поставлені запитання щодо форм надання психологічної допомоги. Результати психологічних досліджень показали, що найчастіше керівники організацій віддають перевагу такій формі психологічної допомоги, як психологічна експертиза (40,4%). На друге місце за значущістю керівники поставили такий вид психологічної допомоги, як забезпечення клієнтів психологічною інформацією (35,1%), на третє – проведення психодіагностики (30,8%), на четверте – надання психологом рекомендацій та порад з приводу якихось конкретних проблем і питань (30,8 %), на п'яте – власне консультаційна бесіда (29,7%). Психологічну допомогу щодо виконання психологом їхніх конкретних завдань керівники поставили на останнє місце (8,5 %).

Отримані результати психологічних дослідження представлені в таблиці (див. табл. 1),

Таблиця 1

Вибір психологічної допомоги керівників організацій

Вибір психологічної допомоги	**Загальна к-ть опитаних у (%)**
– проведення психологічної експертизи нарад, засідань, інших заходів у колективі;	40,4
– забезпечення клієнтів психологічною інформацією;	35,1
– проведення психодіагностики;	30,8
– надання рекомендацій та порад;	30,8
– власне консультаційна бесіда;	29,7
– виконання конкретних завдань керівника;	8,5
– інші види допомоги (проведення соціально-психологічних тренінгів, ділових ігор тощо)	1,0

Дещо інша ситуація спостерігається під час аналізу відповіді психологів на запитання інтерв'ю щодо видів психологічної допомоги, яку вони надають керівникам. Зроблений вибір керівників вказував, що найчастіше допомогою психологів вони скористалися в: забезпеченні їх психологічною інформацією (65,6%); проведення психодіагностики посідає друге місце серед видів психологічної допомоги керівникам організацій (60%); власне консультаційна бесіда – третє (58,4%); надання психологами рекомендацій та порад керівникам – четверте (55,2%); виконання ними конкретних завдань – становить (49,6%). На останньому місці перебуває проведення психологічної експертизи (25,6%) під час налагодження мікроклімату в колективі.

Більший відсоток звернень з усіх названих видів психологічної допомоги серед керівників-респондентів становлять ті, які реально послугами психологів не користуються через відсутність психологічної служби в організації, а відповідали на запитання гіпотетично, уявляючи, чому саме вони віддавали б перевагу, якби така служба існувала.

Загальна кількість опитаних щодо обраних видів психологічної допомоги представлені в таблиці (див. табл. 2).

Таблиця 2

Види психологічної допомоги керівникам організацій

Вид психологічної допомоги	Загальна кількість опитаних у (%)
– забезпечення психологічною інформацією; – проведення психодіагностики; – власне консультаційна бесіда; – надання рекомендацій та порад; – виконання конкретних завдань керівників – проведення психологічної експертизи (аналіз нарад, інших управлінських заходів)	65,6 60,0 58,4 55,2 49,6 25,6

Незалежно від форми надання психологічної допомоги здебільшого, коли йдеться про індивідуальне психолого-управлінське консультування, до завдань психолога входить: уважне вислуховування суті проблем клієнта; розширення уявлень про себе і про інших людей; допомога клієнтові у встановленні ступеня власної вини та відповідальності.

Завдання психолога-консультанта з проблем управління полягає, по суті, у стимулюванні та підтримці керівника чи працівників організації, у яких виникли проблеми, що стосуються управління організацією, перебувають у критичній ситуації. Психолог забезпечує зворотний зв'язок через відображення, роз'яснення наявної проблеми і таким чином допомагає клієнтові її розв'язати.

Наприклад, описуючи власний досвід групового розв'язання конфліктних ситуацій, які виникають у педагогічному колективі, М. Рибакова зазначає, що груповий метод роботи з керівниками шкіл забезпечує високу мотивацію і активність учасників занять. Атмосфера групового обговорення за участю в ньому працівників з різним досвідом роботи, рівнем педагогічної майстерності є ефективною школою для всіх учасників занять.

На цьому етапі здійснення групового психолого-управлінського консультування варто використовувати тренінгові технології. Групи для проведення тренінгу організаційного розвитку складаються зазвичай з керівника та кількох членів колективу організації (загальна чисельність учасників від 8–12 осіб). У цьому разі найефективнішою є організація спеціальних ділових ігор, які придатні для використання в конкретних ситуаціях: у разі потреби можливо виразити власну думку, проаналізувати поточні проблеми; згуртувати колектив, мотивувати керівника та працівників організації до управлінських нововведень у багатьох інших випадках. Проте для психолога-практика найважливішим під час ділової гри є:

– вплив на організацію в цілому через роботу з мезагрупами і застосування механізму формування громадської думки;

– моделювання ситуацій «організаційного майбутнього» в умовах нововведень.

Методи, що використовуються для групового консультування з проблем управління організацією, поділяють на три підгрупи:

– для консультування особистості;

– для консультування групи;

– для консультування організації.

Серед підгруп методів групового психологічного консультування організацій найпоширенішими є рольові ігри (імітаційні, організаційно-діяльнісні, евристичні), аналіз конкретних управлінських ситуацій, «мозковий штурм», дискусії тощо.

Отже, на відміну від індивідуального, групове психологічне консультування з проблем управління складне і вимагає від психолога-практика високої майстерності у виконанні всіх зазначених можливих ролей. Перед тренером постає завдання запропонувати членам групи таку спільну діяльність, яка була б для кожного з них особистісно-значущою, мала спільну цінність, припускала розподіл функцій відповідно до індивідуальностей окремих членів групи, забезпечувала при цьому розвиток певних міжособистісних відносин і, нарешті, сприяла б розвитку організації загалом.

Висновки. Аналіз процедури психолого-управлінського консультування в організаціях свідчить, що основні позиції психолога-консультанта щодо клієнта залежать від його управлінського статусу та інших обставин На позицію психолога суттєво впливає також форма надання психологічної допомоги. Продуктивнішим є співробітництво психолога і клієнта на партнерських засадах при обопільній активності та паралельності. В умовах організації оптимальним є індивідуальне психолого-управлінське консультування на позиціях партнерства.

Вважаємо за доцільне наступні дослідження скерувати на поглиблення знань для підготовки майбутніх психологів-практиків з питань психолого-управлінського консультування, формуючи у них вміння і навички групової консультативної роботи, враховуючи специфіку діяльності керівника.

Список використаної літератури

1. Абрамова Г.С. Практикум по психологическому консультированию. Екатеринбура : Деловая книга, Москва : Изд. центр «ACADEMIA» 1995. 128 с.
2. Афанасьєв М.В. Основи менеджменту: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / М.В. Афанасьєв, Л.Г. Шемаєва, В.С. Шерлока [За редакцією проф. М.В. Афанасьєва]. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2003. 484 с.
3. Дороніна М.С. Григоренко А.М. Психологія управління: Навчальний посібник. Ч. 2. Харків : Вид. ХДЕУ, 2000. 96 с.
4. Мей Р. Искусство психологического консультирования. Москва : КЛАСС, 1994. 144 с.
5. Немов Р.С. Основы психологического консультирования. М.: Владос, 1999. – 528 с.
6. Мельник Л. П. Психологія управління: Курс лекцій. 2-ге вид., стереотип. Київ : МАУП, 2002. 176 с.
7. Орбан-Лембрак Л.Е. Психологія управління. Київ : Академвидав, 2003. 568 с.
8. Панок В. Основи практичної психології: Підручник для вузів / В. Панок, Т.Титаренко, Н. Чепелєва: Підручник. Київ : Либідь, 2003. 534 с.
9. Панок В. Положення про психологічну службу системи освіти України. *Практична психологія та соціальна робота.* № 2. 2000. С. 35–38.

METHODS AND FORMS OF ACTIVITIES OF PRACTICAL PSYCHOLOGISTS IN THE PROCESS OF CONSULTING EXECUTIVES

Stefaniia Makarenko
Lviv Polytechnic National University
Bandera Str., 26, Lviv, Ukraine, 79013
e-mail − makarenko_s_s@ukr.net

The article describes the essence of the concept of “psychological counseling” as helping a healthy person to overcome the difficulties that arise in various spheres of human activity, including in the professional.

An analysis of literary sources in which the consultative interaction is disclosed, which has a complex structure and is divided into successive interrelated stages of studying during counseling in accordance with the stated purpose.

The peculiarities of psychological and managerial counseling in organizations as psychological help to individual participants of the process of activity and organization in situations of complications are revealed, in case of problems related to management of the organization as a whole, and with the psychological sphere of managers and employees of the organization.

It is proved that the operational-technological component of the model of psychological and managerial counseling is a system of various methods and forms used in the process of counseling managers, which depends on the competence of a professional specialist.

The methods and forms of psychological counseling as a form of social and psychological assistance to managers in the process of solving problems of human resources management, personnel policy, management decisions, development of the organization as a whole are presented.

The optimal way of solving the problem is disclosed when providing group counseling to managers, on organizational management issues, which are divided into three subgroups: for advisory services of the individual; to provide guidance to management; to provide organization consulting services.

It has been established that the effectiveness of providing individual psychological and managerial counseling in any position of the client regarding a psychologist depends to a large extent on the optimal way of solving using trainings, role and business games, etc.

Key words: counseling, management counseling, "psychological counseling", psychodiagnosis, counseling conversation, counseling hypothesis.

УДК 87.717+241.631

ПСИХОПРОФІЛАКТИЧНА РОБОТА З РЕЛІГІЙНОЇ ПРОТИДІЇ СУЇЦИДАЛЬНОСТІ У СЕРЕДОВИЩІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Алла Олійник
Навчально-науковий інститут права та психології
Національного університету «Львівська політехніка»
вул. Князя Романа, 1/3, м. Львів, 79000
e-mail: oljnik_alla@ukr.net

У статті проаналізовано проблему психопрофілактики суїцидальності у середовищі студентської молоді засобами релігійної віри. Досягнення релігії у психотерапевтичній сфері є особливо значними. Вселяючи ґрунтовне, всеохопне почування безпеки, оптимістичної надії, вона чинить могутній психотерапевтичний та психопрофілактичний вплив. На противагу раціональному підходу до життя, щира віра в Бога убезпечує від екзистенційної тривоги, страху та відчаю (які є психологічними чинниками суїцидальності), допомагає індивідам психологічно укорінитись у найвищий авторитет, який обіцяє їм порятунок від загрози зла та смерті, вселяє життєву наснагу, радість буття, оптимістичне сподівання на майбутнє. У межах гуманістичної парадигми наука не володіє переконливими, раціонально виваженими аргументами, спроможними звільнити людину від мук суперечливого безутішного існування.

У результаті поглибленого теоретично-емпіричного аналізу проблеми доведено необхідність впровадження у середовище сучасної студентської молоді навчально-виховних програм, спрямованих на декларовані релігією антисуїцидальні гуманістичні смисли існування, а отже – профілактики і корекції жорстокості, відчуженості, прояву особливої уваги до діяльності деструктивних культів, тоталітарних сект, об'єднань і груп, які пропагують аутодеструктивну ідеологію, протидії цим тенденціям.

Проблема психопрофілактики суїцидальності повинна розв'язуватись на рівні усього суспільства: шляхом прийняття та дотримання громадянами гуманістично-релігійних духовно-моральних цінностей, «пробудження» гуманістичної суспільної свідомості. Залучення до розв'язання проблеми широкої громадськості, духовенства, створення міцних гуманістичних засад навчання та виховання підростаючого покоління, розвиток їх соціально-благодійної ініціативи, залучення до гуманістично спрямованих тренінгів, конференцій, міжнародних духовно зорієнтованих проектів сприятиме профілактиці жорстокості, поширенню деструктивності у молодіжному середовищі, прилученню до високих гуманістично-релігійних духовно-моральних цінностей, виробленню потужного антисуїцидального імунітету.

Ключові слова: аутодеструктивність, суїцид, суїцидальні тенденції, психопрофілактика, студентська молодь.

Постановка проблеми. Зростання чисельності самогубств у світі зумовило поглиблене наукове дослідження цієї проблеми, пошук дієвих шляхів психопрофілактики суїцидальності: збільшується кількість наукових праць, присвячених пошуку найбільш ефективних із них. Але, як засвідчують статистичні дані щодо рівня суїцидальності у різних країнах світу, чисельність аутодеструктивних дій у світі зростає, причому серед різних вікових категорій населення. Особливу стурбованість викликає зростання суїцидальності у середовищі сучасної молоді. Науковці світу прикладають максимум зусиль

© Олійник Алла, 2019

в цілях збереження життя у боротьбі з невиліковними захворюваннями, суїциденти ж – знищують його.

Духовно-моральний занепад суспільства, відсутність чітких життєвих перспектив призводять до зростання чисельності людей різного віку, особливо молоді, охоплених почуванням екзистенційної абсурдності.

Звичайно, цілком позбавити суспільство цього жахливого явища неможливо, враховуючи усі індивідуально-психологічні особливості та детермінанти виникнення саморуйнівних настроїв чи станів, близьких до цього, але з метою мінімізації суїцидальних дій у світі необхідно шукати найбільш дієві шляхи гармонізації душевного стану людини, формування стійких вітальних антисуїцидальних диспозицій.

Потужний життєствердний потенціал містять високі гуманістично-релігійні духовно-моральні цінності, релігійна віра, яка сприяє стабілізації психіки індивіда, позбавляє мук переживання екзистенційного абсурду, вселяючи високий сенс людського існування.

Аналіз останніх досліджень з проблеми. Теоретико-методологічною базою дослідження стали концепція релігійної віри як «вершини свідомості» В.Г. Джемса; логотерапія В.Е. Франкла, концепції Е.З. Фромма, представників гуманістичного напряму психології (А.Х. Маслоу, Г.У. Олпорта, К.Р. Роджерса) щодо значущості вітального, антидеструктивного потенціалу віри в Бога, гуманістичних релігій; тлумачення життєдайності гуманістично-релігійних духовно-моральних смислів існування в російській релігійній філософії (М.О. Бердяєв, Ф.М. Достоєвський, Л.М. Толстой, С.Л. Франк та інші); психологія релігії В.П. Москальця (трактування релігійної віри як надпотужного антисуїцидального чинника) та інше.

Мета та завдання статті полягають в обґрунтуванні дієвості вітального потенціалу релігійної віри у психопрофілактиці суїцидальності у середовищі студентської молоді, розширенні системи превентивно-профілактичних заходів появи аутодеструктивності.

Виклад основного матеріалу. Психопрофілактика суїцидальних тенденцій у середовищі студентської молоді – надзвичайно складна й болісна для сьогодення проблема. Суїцид детермінується об'єктивними та суб'єктивними чинниками: нейробіохімічними, диференціально-психологічними, соціальними, соціально-психологічними, культурно-історичними тощо [7].

Суїцид є одним із варіантів відповіді на кризу існування. Сприятливим ґрунтом для культивування аутодеструктивності є бурхливий процес меркантилізації та раціоналізації суспільства, духовний вакуум, тотальне відчуження індивідів один від одного та від своєї духовної сутності.

Наука не спроможна звільнити людину від мук безутішного існування, тому що не володіє таким значущим віта-культурним, антисуїцидальним потенціалом, як релігія.

Релігійно-культуральні традиції, пов'язані зі ставленням до самогубства, відіграють величезну роль у регуляції суїцидальної активності вірян у багатьох країнах світу. Статистичні дані переконують, що у більшості країн з украй нетерпимим релігійним ставленням до самогубства, низьким рівнем морального індивідуалізму, розвинутою системою колективних уявлень, обов'язкових для всіх членів релігійної громади, рівень суїцидальності суттєво нижчий [2; 4].

Неприпустиме ставлення до самогубства багатьох релігій позитивно впливає на регуляцію суїцидальності у середовищі, але погоджуючись з позицією Е. Фромма, варто зазначити, що надпотужний антисуїцидальний вплив здійснюють гуманістичні релігії [10]. Ці релігії, засновані на істинно гуманістичних принципах духовної свободи, єднання та любові, незалежні від суспільних пріоритетів, у змозі гармонізувати та «врятувати» психі-

ку людини від деструктивного впливу цивілізації, ефективно протидіючи аутодеструктивності. Рятівним у даному випадку є не традиційна релігійна свідомість зі своїми законами та заборонами, а власне сама благодатна сила Божа.

Релігійна віра інтегрує психіку людини на основі високих екзистенційних смислів, долає меланхолію та відчай, які є психічними чинниками суїцидальності, що є вагомою підставою для констатації її високої психопрофілактичної цінності. Відвертаючи увагу людини від душевної скрути, нейтралізуючи руйнівні емоції, релігія формує позитивний погляд на світ, розкриває перед людиною можливість утвердитись у Трансцендентному [6].

У ході поглибленого теоретико-емпіричного аналізу проблеми нами було доведено, що використання вітального потенціалу релігійної віри у психопрофілактиці суїцидальності ґрунтується на: життєствердному релігійному трактуванні людського життя як абсолютної цінності; успішності розв'язання релігією основної людської проблеми – скінченності земного існування, що є джерелом болісних екзистенційних переживань абсурдності життя; релігійному тлумаченні хибності вузькоегоїстичного, утилітарно-меркантильного способу життя, сприятливого щодо формування аутодеструктивності, й орієнтації на високодуховні смисли існування; життєдайності релігійного тлумачення людських страждань; могутньому катарсичному потенціалі віри в Бога; сприянні релігійної віри почуванню людиною душевної гармонії та згоди, й відтак – протидії формуванню депресивно-невротичних деструкцій у її психіці, сприятливих щодо суїцидальних тенденцій.

Психопрофілактика суїцидальності – складна проблема й задля успішності розв'язання повинна мати системний характер, що виражається:

у своєчасному виявленні осіб з суїцидальними тенденціями (у ході спостережень, бесіди, інтерв'ю, за допомогою спеціалізованого діагностичного інструментарію);

системі психокорекційних заходів, спрямованих на зміну особистісних установок, налаштувань потенційного аутодеструктанта, активізацію антисуїцидальних факторів (одним з яких є релігійна віра, її антисуїцидальний потенціал), що попереджують формування суїцидальності;

позитивній аксіологічній терапії з найближчим соціальним оточенням суїцидента, насамперед зведенні до мінімуму у їх судженнях негативних оцінок: зневаги, осуду, нерозуміння, ігнорування тощо, впливів, які негативно впливають на психологічний стан і поведінкові реакції суїцидально налаштованої особистості і навпаки – орієнтації на високоморальне, шанобливе, сповнене взаєморозумінням та бажанням допомоги, пропаговане релігією ставлення;

просвітницьких, інформаційно-навчаючих заходах, спрямованих на поширення знань про особливості, ґенезу та формування суїцидальної поведінки, про способи «самодопомоги» під час виникнення аутодеструктивних проявів, наявність та характер роботи суїцидологічних служб; спеціалізованих навчальних суїцидологічних програмах для практичних психологів, спеціалістів, які працюють у сфері суїцидології з урахуванням та використанням антисуїцидального впливу життєдайних основ релігійної віри.

Основою психопрофілактики суїцидальної поведінки є суїцидальна превенція. Знання соціальних, психологічних провісників суїциду може попередити його [8; 9]. Суїцидальна превенція полягає передусім у здатності розпізнати ознаки небезпеки формування аутодеструктивності на ранніх стадіях суїцидогенезу. Одержимість псевдодуховними поривами, що виявляється у відчуженості, самоізоляції індивіда від оточення, проявах надмірного індивідуалізму, егоїзму, агресії, ворожості у ставленні до оточуючих, максимальній зосередженості на вузькоегоїстичних меркантильно-утилітарних цінностях, і навпаки – зниження чи взагалі відсутність (що ще гірше) зацікавленості висо-

кодуховним є, згідно з релігійним трактуванням, глибинними джерелами формування суїцидальних тенденцій.

Основне завдання превенції на початковому етапі за відсутності суїцидальних проявів – профілактична, ненав'язлива просвітницько-роз'яснювальна робота зі студентами, спрямована на попередження формування суїцидальних тенденцій у їхній психіці. Підвищення цінності життя з усіма його згодами чи незгодами, формування ставлення до нього як найвищої людської цінності, натомість ставлення до самогубства – як до зазіхання на найбільш цінне (за релігійним трактуванням) є надзвичайно стабілізувальним, життєствердним кроком у профілактиці суїцидальності. У разі зниження сенсу життя слід зайнятися конструюванням нового, адекватного індивідуальності та можливостям особи з суїцидальним ризиком, з орієнтацією на антисуїцидальні гуманістичні смисли існування. Зміцненню антисуїцидального імунітету буде сприяти й активізація таких рис особистості, які покращуватимуть її спілкування з оточенням: щирість, доброзичливість, взаєморозуміння, емпатійність, орієнтація на високі гуманістично-релігійні духовно-моральні цінності.

Формування антисуїцидального потенціалу, прилучення до високих релігійно-моральних гуманістичних цінностей може відбуватись у повсякденному житті, зокрема через: забезпечення атмосфери становлення особистості на засадах людяності, толерантності, милосердя; розвиток та заохочення соціально-благодійної ініціативи у середовищі студентської молоді: щирої допомоги усім нужденним, бідним, немічним – не просто надання їм матеріальної підтримки, а насамперед виявлення душевної теплоти, турботи, уваги; залучення до гуманістично зорієнтованих тренінгів, конференцій, семінарів, міжнародних духовно орієнтованих проектів.

Одним із основних видів превентивних заходів щодо протидії суїцидальності, на нашу думку, є індивідуальна бесіда, основне завдання якої – надання термінової допомоги людині, яка опинилася у складній життєвій ситуації й у поведінці якої простежується ризик формування суїцидальних тенденцій. Така бесіда повинна бути основною й обов'язковою частиною роботи з протидії суїцидальності у середовищі сучасного студентства.

Організація та проведення превентивної бесіди з пресуїцидальною особистістю із використанням антисуїцидального, вітального потенціалу релігійної віри передбачає ряд етапів (виділення і послідовність яких умовні й цілком допускають їх переструктурування): 1) налагодження емпатійного контакту; 2) з'ясування детермінант антивітального налаштування; 3) усвідомлене об'єктивне сприймання життєвої ситуації; 4) визнання страждання (кризи, проблеми) як духовного випробування; 5) актуалізація духовного потенціалу, вітальних ресурсів; 6) конструктивна зміна особистісної спрямованості; 7) закріплення налаштування на вітально-конструктивну трансформацію життєвих реалій суб'єкта.

Незважаючи на значну гедоністично-меркантильну життєву зорієнтованість сучасної молоді, бесіди щодо благотворного впливу віри в Бога на психіку людини, зокрема й у профілактиці суїцидальних тенденцій, у більшості з них викликають зацікавленість, спонукають до бурхливих екзистенційних дискусій. Втішає факт небайдужості молодих людей до проблеми самогубства, бажання активно приєднатися до процесу спільного пошуку шляхів протидії формуванню суїцидонебезпечних настроїв.

Розпач, розчарування, тривога, гнітючі «чому саме я?», «чому саме зі мною?» роздирають душу багатьох із нас у часи важких життєвих випробувань. Молодь погоджується, що втішання інших на кшталт: «таке життя», «час все лікує», «все минеться», «так іноді трапляється» – невтішні загальні фрази, що не вникають у суть наших проблем та страждань і видаються порожніми, безликими й навіть відразливими. Ми констатуємо, що кожен

по-різному сприймає й реагує на життєві труднощі, страждання: хтось, не піддаючись зневірі та відчаю, мобілізує усі сили на їх подолання, а хтось після затяжної несприятливої смуги життя, розчаровуючись, вкорочує собі віку, через власне свавілля, прагнучи припинити «цю безглузду суцільну муку». І дискусії про слабодухість чи, навпаки, відважність подібного вчинку безглузді, адже не розв'язують самої проблеми. Її розв'язання приходить з усвідомленням того, «чому йдуть, а чому залишаються».

Людина перебуває в стані багатоаспектних екзистенційних конфліктів: між прагненням до гармонії, досконалості, величі та реальним досвідом недосконалості світу і власної нікчемності, жалюгідності, між устремлінням бути з турботою і любов'ю родинно прийнятим, гармонійно інтегрованим, ідентифікованим соціумом та почуванням і усвідомленням нерозуміння, неприйняття, відчуженості, самотності, між бажанням жити, радіти буттю і тягарем безглуздості, жорстокості, несправедливості, виснажливості життя людини на землі, безнадійної відокремленості людей одне від одного егоїзмом. Не рятують від душевного сум'яття і мрії про майбутні блага, надії на завтрашнє щастя через шокуюче розуміння того, що час – її найлютіший ворог, який невблаганно веде до старості, хвороб, смерті. Залишаючись наодинці з переживаннями, що виїдають душу, не знаючи, де черпати наснагу та сили для продовження безглуздих життєвих мук, людина відчуває екзистенційну розгубленість, дезорієнтованість, тривогу, фрустраційну стурбованість.

У бесідах зі студентською молоддю ми наголошуємо, що одним з істотних виявів цієї екзистенційної дезорієнтованості як складника «смерті людини» було «інтелектуальне самогубство», психологія якого блискуче розкрита у творчості Ф.М. Достоєвського (у мініатюрі «Вирок», «Бісах»). «Розумний самогубець» сам виносить собі вирок внаслідок безглуздості, марності, фатальної приреченості сповнених невгамовними стражданнями людських поривань, претендуючи на цілковиту свободу власного вибору, нехтуючи найціннішим. Мовляв, Бога немає, отож я сам собі бог і розпоряджуся своїм життям не залежно ні від кого [1, с. 146–148].

У дискусіях зі студентами, спрямованими на розвиток «екзистенційного імунітету щодо суїциду» (так ми умовно назвали світоглядне неприйняття, заперечення цього трагічно-жахливого вчинку), ми намагаємося підвести до розуміння того, що такий вибір не є абсолютно вільним. Адже самогубство – лише втеча (причому, невідомо куди!), одна із тільки двох безсумнівно можливих реалій для вибору людини – втечі від муки земного життя шляхом самовкорочення його чи прийняття цього життя.

Філософія Ф.М. Достоєвського має велику педагогічну цінність, переконуючи у необхідності визнання надособистісного смислу існування, віри в Бога для збереження життя людини, задля попередження формування суїцидальних настроїв. На прикладі героїв його творчості ми прагнемо наочно проілюструвати молоді, до яких жахливих наслідків може призвести абсолютизація власного свавілля людини, відмова від усвідомлення своєї божественної сутності.

Велике зацікавлення у студентів викликає філософія абсурдності людського життя А. Камю: від болючої суперечності між прагненням людини до нескінченної, вічної гармонійної родинності зі світом, всеосяжної, космічної значущості і усвідомленням власної мізерності, кінцевості, неминучості смерті, фундаментальної байдужості світу до неї особисто і до кожної особи [3]. А. Камю наголошує на тому, що утвердження величі людського розуму у прийнятті життєвих реалій та вибір життя без віри в Бога підсилює почування людиною абсурдності власних життєвих намагань. Більшість студентів погоджується з цією думкою. Адже розум людський переконує у фатальній приреченості людського життя, марноті найнестерпніших страждань, що породжує екзистенційний відчай, трощить усілякі

екзистенційні надії. А віднесення абсурдності існування людини до компетентності Бога ліквідує його – Абсурд розчиняється у вищій істинності нескінченності буття в Його лоні, до якого людина прилучається вірою [5].

Отже, апелюючи у дискусіях зі студентами до філософських поглядів М. Бердяєва, Ф. Достоєвського, А. Камю, С. К'єркегора, Л. Толстого, М. Шелера, Л. Шестова, В. Франкла, К. Ясперса та інших, ми прагнемо підвести до глибокого усвідомлення зв'язку екзистенційної розгубленості, тривоги, розпачу, фрустраційної стурбованості людини з осмисленням власного становища у світі без Бога. З'ясувалось, таке усвідомлення дозволяє переосмислити хід власного життя, правильно розставити життєві пріоритети.

Уся проблема в тому, що більшість із нас шукає щастя та гармонію там, де їх в принципі знайти неможливо, орієнтуючись на досягнення певних зовнішніх соціально-особистісних благ. Ми намагаємося довести, що більшість з тих, хто звів рахунки із життям, не вписалися в систему прийнятих у суспільстві цінностей, застосовуючи до себе критерії соціальної успішності. Та й встановлює такі критерії сама людина, якій властиво помилятися, адже чимало суспільно успішних людей, страждаючи від душевної дисгармонії, добровільно покинуло цей світ. Чи не наштовхує це на думку про химерність, хибність світської системи цінностей в умовах швидкоплинного, скінченного людського існування. Мільйони людей будують власне життя, опираючись на спотворену систему цінностей, закінчуючи свої дні в журбі, стомлені почуванням власної нікчемності, відсутністю смислу буття. Неможливо віднайти щастя та гармонію у цінностях нестабільного, динамічного світу. Людині вкрай необхідна віра в Бога як єдиний на сьогоднішній день непохитний, незмінний орієнтир, який зберігає змістовність життя за будь-яких обставин.

Найкращими аргументами є життєві приклади мільйонів людей, які більш ніж переконують: немає іншої, до такої міри потужної вітальної сили, яка допомогла б вистояти, не зламатись у нелюдських умовах існування нацистських таборів, змиритися й прийняти те, що неможливо прийняти, побачити смисл там, де, здавалося б, немає смислу, як релігійна віра. У бесідах зі студентською молоддю ми не виявили жодної незгоди з цим (причому як серед віруючих, так і невіруючих!), незважаючи на те, що у людському житті відсутні зрозумілі, збагненні для людського розуму свідчення присутності божественних сил. Віра в Бога є єдиним могутнім світоглядним утворенням, яке розв'язує основну екзистенційну проблему людини – смертність, сповнює високим смислом існування, вселяє надію на те, що Він переймається долею людства і кожної людини, допомагає збагнути й не втратити власну цінність, усвідомити всю велич покладеної на неї життєвої місії – чи не є це найкращими «ліками» у боротьбі з суїцидальними налаштуваннями.

Ми намагаємося довести, що прийняття релігійного бачення життєвих негараздів, релігійного високодуховного способу життя (що приносить духовну втіху, релаксацію, гідність, спокій та радість буття), не залишає місця для психічної кволості і немічі, що може завершитися суїцидом. Причому потужний потенціал протидії аутодеструктивності закладений у душевній організації кожного, а вибір належить зробити кожному з нас. Інакше кажучи, ми завжди обираємо між істинним та хибним. Вибираючи гармонію, щастя та добробут власними основоположними принципами тут і зараз (до чого закликає віра в Бога), ми наділяємо їх силою, яка вибудовує та спрямовує наше життя, забезпечує надійний імунітет у боротьбі з суїцидальними настроями (як не дивно, з цим не можуть не погодитися навіть невіруючі).

Висновки. Проблема психопрофілактики суїцидальності повинна розв'язуватись на рівні усього суспільства: шляхом прийняття та дотримання громадянами гуманістично-релігійних духовно-моральних цінностей. Психопрофілактика суїцидальності зі студент-

ством з використанням вітального потенціалу релігійної віри передбачає конструктивну зміну його особистісних диспозицій на основі орієнтування на високі гуманістично-релігійні екзистенційні цінності, формування ставлення до життя як найвищої людської цінності й ставлення до самогубства як до зазіхання на найбільш цінне.

Список використаної літератури

1. Достоевский Ф.М. Полное собр. соч. : в 30-ти томах. Москва : Худ. лит., 1981. Т. 23. 424 с.
2. Дюркгайм Е. Самогубство : Соціологічне дослідження. Київ : Основи, 1998. 519с.
3. Камю А. Бунтующий человек. Москва : Политиздат, 1990. 415с.
4. Напрасная смерть : причины и профилактика самоубийств / ред. Д. Вассерман. Москва : Смысл, 2005. 310 с.
5. Москалець В.П., Олійник А.В. Релігійна віра як антисуїцидальний чинник. *Практична психологія та соціальна робота : наук.-практ. освітньо-метод. журнал.* 2009. № 2. С. 71–80.
6. Психологія релігії : посіб. / В.П. Москалець. Київ : Академвидав, 2004. 240 с.
7. Психологія суїциду : навч. посіб. / ред. В.П. Москальця. Київ – Івано-Франківськ : Плай, 2002. 249 с.
8. Старшенбаум Г.В. Суицидология и кризисная психотерапия. Москва : Когито-Центр, 2005. 376 с.
9. Суицидология : прошлое, настоящее : проблема самоубийства в трудах философов, социологов, психотерапевтов и художественных текстах / сост. Моховиков А.Н. Москва : Когито-Центр, 2001. С. 31–59.
10. Фромм Э. Психоанализ и религия. *Сумерки богов*. / Ф. Ницше, З. Фрейд, Э. Фромм, А. Камю, Ж. П. Сартр. Москва : Политиздат, 1990. С. 143–221.

PSYCHOPREVENTIVE WORK ON RELIGIOUS COUNTERACTION OF SUICIDALITY IN THE ENVIRONMENT OF STUDENTS

Alla Oliinyk
Institute of Jurisprudence and Psychology
Lviv Polytechnic National University,
Knyazya Romana Str., 1/ 3, Lviv, Ukraine, 79000
e-mail: oljnik_alla@ukr.net

In the article analysed problem of psychoprevention of religion in counteraction of suicidal tendencies among student youth. The achievements religion in the psychopreventive sphere are especially significant. Instilling a profound safety feeling, optimistic hope it makes a powerful psychotherapeutic and psychopreventive effect. Counterpoising the rational approach to life, according to some scientific research, life practice, genuine beliefe in God preventive from existing anxiety fear and despair, became individuals' utmost authority that promises them rescue from evil threat and death, inspires life, strength, joy, optimistic hopes for future. Within the humanistic paradigm, science does not process convincing rationally expressed arguments capable of freeing a person from torments of contradictory inconsolable existence and it unlikely to produce them in the nearest future.

As a result of the profound theoretical-empiric analysis of the problem it has been proved that it is necessary that special educational programs aimed at antisuicidal humanistic existence senses, declared by religion, should be implanted in modern students' environment. Such programs are to prevent and correct cruelty, aloofness, paying special attention to the activity of destructive cults, totalitarian sects and groups popularizing autodestructive ideology, to resist these tendencies.

The problem of psychoprevention of suicidality should be solved at the level of the whole society. It can be done by means of adopting and adhering to humanistic and religious moral values by citizens, "awakening" humanistic social consciousness.

Involving community, clergy, creating strong humanistic foundation of young peoples, educating and upbringing, developing and encouraging their social-charitable initiative, involving in training conferences, seminars, international spiritually oriented projects are sure to facilitate preventing cruelty, spreading destructiveness among young people and attracting them to high moral values, to producing a powerful antisuicidal immunity.

Key words: autodestructive, suicide, suicidal tendencies, psychoprevention, religion, students.

УДК 159.9:316.362

ПОДРУЖНЯ ПСИХОЛОГІЧНА СУМІСНІСТЬ ЯК ЧИННИК СТАБІЛЬНОСТІ ШЛЮБНИХ СТОСУНКІВ

Тетяна Перепелюк
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
вул. Садова, 28, м. Умань, Україна, 20308
e-mail: Perepeluk17@gmail.com

Одним з основних чинників стабільності шлюбу, його благополуччя і щастя родини – є психологічна сумісність подружжя. Проводячи консультативну роботу з подружжям, що є одним з перших кроків, доцільно встановити психофізіологічні фактори сумісності темпераментів подружжя, типів характеру, особливості протікання психічних процесів. Функціонально-персональна роль в узгодженості взаємин та дослідження подружньої сумісності характеризується необхідністю виконання звичних і невідкладних функцій і обов'язків. Погодженість структури і розуміння цих ролей партнерами є одним з найбільш важливих факторів, що забезпечують стабільність і благополуччя сімейного союзу. Шлюбні відносини ґрунтуються на різних нормах. Сукупність норм та санкцій інституту шлюбу регулює стосунки між чоловіком і дружиною. Одні норми (обов'язки, права) мають юридичний характер і регламентуються законодавством. В Україні на даний момент така регламентація здійснюється на основі Кодексу про шлюб і сім'ю. Можливості людей до взаємної адаптації та пристосованості величезні, і особливу роль при цьому грає рівень інтелекту – свого роду здатність (або нездатність) до нагромадження життєвої мудрості, що виявляється на наступних рівнях сумісності. Є в сумісності чоловіка і дружини один аспект, що дозволяє дивитися з надією в майбутнє навіть тим родинам, у яких результати виміру цієї найважливішої характеристики є мінімальними, – це адаптивна сторона сумісності, що припускає поступову адаптацію чоловіка і дружини один до одного. Подружня адаптація здійснюється у взаємодії двох і наступному обговоренні результатів цієї взаємодії, іноді дуже бурхливих, що вирішується за допомогою техніки конструктивної суперечки. Головним показником сімейного щастя є рівень взаємин і спілкування між подружжям.

Ключові слова: сімейне консультування, подружня сумісність, функціонально-рольова узгодженість, сімейне благополуччя, шлюбні відносини, взаємна адаптація, життєва мудрість, рівні сумісності, техніка конструктивної суперечки.

Однією з основних умов стабільності шлюбу є вагомий фактор благополуччя і щастя родини – сумісність подружжя. Соціальні психологи стверджують, що сумісність – здатність членів групи погоджувати свої дії і оптимізувати взаємини між подружжям в різних галузях і видах спільної діяльності. Дозволимо тільки одне зауваження: конкретні дані про сумісність, порівняння з ними пар обстежуваних повинні здійснюватися дуже обережно і суворо на добровільній основі. Основне завдання консультанта на цьому етапі – встановити контакт із клієнтом або клієнтами і з'ясувати, що саме привело їх на прийом, хоча на початку бесіди можуть виникнути певні труднощі: продемонструвати провину партнера або його (її) недоліки, або згадати нові помилки, або звинувачувати один одного. У даній ситуації консультанту необхідно виявити певну принциповість і наполегливість, запропонувавши подружжю конструктивні дії в даній ситуації, тобто почергове коментування та висловлювання на основі дозволу. Для глибшого розуміння ситуації психологу-консультанту

© Перепелюк Тетяна, 2018

необхідно мати наступну інформацію: коли, як і у зв'язку з чим почалися або загострилися конфліктні ситуації, за яких обставин вони найчастіше виникають, хто є ініціатором, що не подобається одному або іншому з членів подружжя.

Шлюбні відносини ґрунтуються на різних нормах. Сукупність норм та санкцій інституту шлюбу регулює стосунки між чоловіком і дружиною. Одні норми (обов'язки, права) мають юридичний характер і регламентуються законодавством. В Україні на даний момент така регламентація здійснюється на основі Кодексу про шлюб і сім'ю, де юридично закріплені питання про володіння майном, матеріальні обов'язки подружжя один щодо одного і щодо дітей, про вік вступу в шлюб, комплекс норм, пов'язаних із розлученням тощо. Інші норми регулюються мораллю, звичаями, традиціями. До них належать норми залицяння, шлюбного вибору, дошлюбної поведінки, виховання дітей, сімейний відпочинок тощо. Залежно від типів інновацій в існуючих формальних або неформальних нормах шлюбних відносин дослідники виділяють низку типів шлюбів. Кожен з них може існувати в чистому вигляді або поєднувати ознаки декількох типів водночас.

Так, В. Сатир зазначає, що подружні стосунки являють собою стрижень для формування інших стосунків у сім'ї; дисгармонійні стосунки між батьками обов'язково відбиваються на їхній батьківській функції. Діяльність недержавних фондів, організацій (Спілка захисту сім'ї та особистості, Центр екології сім'ї тощо) також робить вагомий внесок у сферу практичної допомоги сім'ї та наукових досліджень. Ґрунтовними психологічними та соціально-психологічними дослідженнями проблем сім'ї займаються такі провідні наукові установи, як Державний інститут проблем сім'ї та молоді, Інститут психології АПН України, Інститут соціальної і політичної психології АПН України, Інститут проблем виховання АПН України.

Отже, метою даної статті є визначення актуальних та перспективних напрямів психологічного консультування сім'ї, щоб виявити чинники, які сприяють зміцненню шлюбних стосунків. Дослідження цього напряму свідчать про те, що сьогодні трансформується, розширюється розуміння сутності та розуміння різних феноменів, наявних у сімейно-подружньому житті. Зокрема, дослідження психологів свідчать, що у 80–85% сімей постійно відбуваються конфлікти, в 15–20% наявні сварки через різні причини. При цьому доведено, що подружні конфлікти відіграють ключову роль у сімейних стосунках, оскільки представляють собою спосіб вираження і подолання суперечностей, що лежать в основі такої складної системи, як сім'я. Також змінюється ставлення до розлучення як до події, що має винятково негативне значення.

Проводячи консультативну роботу з подружжям, одним з перших кроків, ми вважаємо встановлення психофізіологічної сумісності темпераментів подружжя. Усе, що потрібно для її визначення, у Вас уже є, тому що це все – результати тестування EPI (опитувальник Айзенка)[1]. У графічній інтерпретації цього тесту «крапка» конкретної людини вписувалася в простір, утворений двома вісями – інтроверсії/екстраверсії і нейротизму/ емоційної стабільності. Відрізок, що з'єднав цю «крапку» з перетинанням вісей, одержав назву «вектор темпераментів». Якщо ми тепер на колі Айзенка помістимо «крапки» будь-яких двох людей, їх вектори темпераментів утворять кут, що одержав назву «кут асиметрії». Отож, саме цей кут і є основою для визначення психофізіологічної сумісності темпераментів, тому що чим він має «менший градус», тим менш сумісними виявляються партнери. Приблизно виділяють три рівні сумісності, що відповідають трьом середнім значенням кута асиметрії: 180°, 90° і 0° із градацією їхніх відхилень приблизно в 45° від цих значень.

І. *Високий рівень сумісності* (серединне значення кутів асиметрії дорівнює 180°). У чистому виді цей рівень сумісності характерний для пар холерик – флегматик і сангвінік

– меланхолік, що психофізіологічно прекрасно доповнюють один одного (на цьому рівні важливо саме доповнення). Наприклад, вибуховість холерика гаситься спокоєм флегматика, а знижений тон настрою меланхоліка компенсується життєрадісністю сангвініка.

II. *Середній рівень сумісності* (серединне значення кута асиметрії дорівнює 90°). На жаль, у цьому випадку доводиться говорити про дійсно середню сумісність кожної з чотирьох пар поєднань темпераментів, можливих у цьому випадку. Тому що у парі холерик – меланхолік буде присутня протилежність – від припадків активності до повної пасивності, а недостатня емоційна стабільність членів цієї пари може періодично перетворювати їхнє життя на філію Дантова пекла; пари меланхолік – флегматик буде характеризуватися безініціативністю і відчуженістю один від одного; пари флегматик – сангвінік виявляться глухими до почуттів і думок інших, та й один до одного теж; ну а пари сангвінік – холерик зазвичай займаються з'ясуванням двох улюблених для них питань: «Чому я, а не ти?» і «Хто в нас у сім'ї головний?».

III. *Низький рівень сумісності* (серединне значени кута асиметрії 0°). На жаль, пари з однаковими темпераментами дійсно характеризуються низькою стабільністю, тому що усім їм чогось не вистачає: холерикам – спокою; меланхолікам – енергійності; флегматикам – ініціативності, сангвінікам – чуйності і послідовності.

Разом з тим не треба вважати, що погана сумісність темпераментів прирікає пари на невдачу. Можливості людей до взаємної адаптації та пристосованості величезні, і особливу роль при цьому грає рівень інтелекту – свого роду здатність (або нездатність) до нагромадження життєвої мудрості, що виявляється на наступних рівнях сумісності.

Поняття «роль» характеризується необхідністю виконання звичних і невідкладних функцій і обов'язків. Погодженість структури і розуміння цих ролей партнерами є одним з найбільш важливих факторів, що забезпечують стабільність і благополуччя сімейного союзу.

Загальноприйнята класифікація сімейних ролей включає наступні з них:

1. *Відповідальний за матеріальне забезпечення родини.* Дана роль містить у собі комплекс обов'язків, зв'язаних із забезпеченням родини необхідним рівнем добробуту.

2. *Господар-господарка.* Реалізація цієї ролі припускає придбання продуктів, готування їжі, забезпечення затишку, чистоти і порядку, догляд за одягом і т.д.

3. *Відповідальний за підтримку родинних зв'язків.* Дана роль включає участь у сімейних ритуалах і церемоніях, організацію спілкування з родичами і сприяння соціальному становленню членів родини.

4. *Організатор сімейної субкультури.* Виконання цієї ролі спрямовано на формування в членів родини визначених культурних цінностей, різноманітних інтересів і захоплень.

5. *Роль організатора розваг.* Дана, відносно недавно виділена роль включає ініціацію й організацію життєдіяльності родини в сфері дозвілля.

6. *Роль сімейного психотерапевта.* Виконання цієї також нової ролі припускає здійснення дій, спрямованих на розв'язання особистісних проблем іншого. Треба зазначити, що повнота виконання цієї ролі тісно зв'язана з загальною задоволеністю шлюбом.

7. *Роль любовного партнера.* Дана роль зв'язана з проявом активності в сфері сексуальних відносин.

8. *Роль відповідального за догляд за дитиною.* Виконання цієї ролі вимагає забезпечення дитині в перші рік-півтора його життя фізичного і психічного комфорту.

9. *Роль вихователя.* Дана роль містить у собі виконання обов'язків, зв'язаних з формуванням особистості дитини більш старшого віку [2].

Саме ці дев'ять ролей ми і пропонуємо використовувати для визначення функціонально-рольової погодженості. При цьому у всіх випадках для кількісного вираження цієї

погодженості необхідно буде користуватися нескладною технікою розрахунку рангової кореляції Спірмена, сутність якої полягає в наступному. Деяка кількість ознак ранжується (тобто визначається, що по-перше, що по-друге і так далі до останнього) за двома підставами, у якості яких може виступати або їхня оцінка одною людиною з погляду двох характеристик, або однієї характеристики, але двома людьми. Результати цих двох ранжувань порівнюються, і розраховується ступінь їхнього збігу за формулою:

r = 1 – 6xεd *i*/ *n* – *n,* де *i* – різниця рангів *i*-ої ознаки; *n* – кількість ранжованих ознак (зокрема 9).

У практиці сімейної терапії звичайно використовуються два рівні аналізу структури функціональності ролей: бажаний (так, як хотілося б) і реальний (так, як склалося), оскільки їхнє зіставлення дає дуже багато чого для виявлення структури сімейних утруднень з метою їхньої наступної ліквідації або оптимізації. Однак ми хочемо запропонувати подружжю використовувати в аналізі функціонально-рольової погодженості навіть не дві, а три структури ролей:

а) *нормативну* (як має бути);

б) *бажану* (як хотілося б);

в) *квазіреальну* (як, швидше за все, складеться). Зрозуміло, психолог зобов'язаний враховувати, що формальні статистичні розрахунки не повинні підмінювати змістовний аналіз сімейних ролей на зближення, і тим самим поліпшувати їх потенційну функціонально-рольову погодженість [3].

Тепер поговоримо про розподіл ролей. Розглянути цей аспект другого рівня сімейної сумісності можна, скориставшись наведеним алгоритмом (нормативний, ідеальний і реальний рівні з урахуванням індивідуальних і групових думок): коли чоловіки будуть говорити про дані дружин, а дружини – про розум чоловіків. Це дозволить різко підвищити рівень взаєморозуміння тих й інших. Інструментом для порівняння може служити проста таблиця, у кожну із клітин якої щораз необхідно вписати відповідні ролі. Необхідно тільки обговорити всі протиріччя, що виявилися, і розбіжності, тому що матеріал цей без перебільшення унікальний і дуже актуальний у плані побудови майбутнього сімейного життя.

Є в сумісності чоловіка і дружини один аспект, що дозволяє дивитися з надією в майбутнє навіть тим родинам, у яких результати виміру цієї найважливішої характеристики є мінімальними – це адаптивна сторона сумісності, що припускає поступову адаптацію чоловіка і дружини один до одного. Пристосування неминуче й незаперечно відбувається у всіх родинах, але оскільки одним це вдається, а іншим – ні, природно задатися питанням: а що ж перешкодило чоловікам і дружинам створити сімейне щастя. Справа в тому, що подружня адаптація здійснюється у взаємодії двох і наступному обговоренні результатів цієї взаємодії, іноді дуже бурхливих, що вирішується за допомогою техніки конструктивної суперечки.

Техніка створена чеським ученим С. Кратохвілом, який вважає, що конструктивна суперечка характеризується:

– конкретністю (обговоренням конкретного предмета конфлікту, відсутністю узагальнень, переносом розмови на інші галузі взаємодій, посиланнями на минуле тощо);

– активністю обох сторін, їх участю в ситуації, зацікавленістю в розмові;

– чітким, відкритим викладом своїх позицій й увагою до позиції і фактів опонента – бажанням зрозуміти їх;

– дотриманням етичних принципів поводження сторін по відношенню одне до одного;

– використанням тільки ділових аргументів з уникненням всього того, що зачіпає особистість іншого.

Взаємодія має бути динамічною, щоб у співрозмовників не виникло почуття втоми, повинна закінчуватися позитивно і обов'язково підкресленням досягнутого в обговоренні.

Результати суперечки необхідно проаналізувати й оцінити, вважаючи її вдалою, якщо:

– партнери отримали нову інформацію, уточнили своє бачення ситуації або позиції один одного;

– змогли хоча б частково зняти напруженість у взаєминах;

– прийшли до більшого взаєморозуміння й зближення своїх позицій;

– змогли розв'язати проблему, усунути протиріччя [4].

Ось в чому полягає сутність техніки конструктивної суперечки С. Кратохвіла, яку ми й пропонуємо відпрацювати в ситуаційно-рольових іграх. Однак те, яким конкретним змістом будуть вони наповнені, цілком і повністю залежить від ведучого (психолога-консультанта) та учасників.

Психолог-консультант підходить до аналізу факторів сімейного благополуччя насамперед з погляду об'єктивних і суб'єктивних показників сімейного щастя й благополуччя і факторів, які визначають досягнення цих показників. Ці фактори діляться на об'єктивні й суб'єктивні, а також на зовнішні й внутрішні.

До зовнішніх об'єктивних факторів належать стабільність соціальної системи, у яку включена родина, а також рівень життя в країні. До зовнішніх суб'єктивних факторів стабільності шлюбу відносять силу соціального контролю: ефективність правових і моральних норм, культурних і національних традицій.

До внутрішніх об'єктивних факторів варто віднести житлові й матеріальні умови життя конкретної родини, а до внутрішніх суб'єктивних – міжособистісні почуття членів родини (любов, відповідальність, гідність і взаємоповага), а також сексуальна сумісність і задоволеність шлюбом.

Вивчення суб'єктивних умов благополуччя родини особливо важливо з урахуванням того, що юридичне збереження шлюбу не завжди відповідає збереженню фактичного, та й саме по собі фактичне збереження шлюбу нічого не говорить про те, наскільки чоловік і дружина щасливі у сімейному житті.

Якщо резюмувати результати багатьох досліджень, то виявиться, що головним для досягнення щастя родини є показники взаємин і спілкування. Так, опитування 266 американських сімейних консультантів показало, що в 9 з 10 сімейних пар, що зверталися за допомогою, виявляли труднощі в спілкуванні, а в моделі якостей шлюбу Р. Левіса й Дж. Спанієра було емпірично виявлено, що більше 2/3 з 47 характеристик, найбільш зв'язаних з успішністю шлюбу, мають чисто психологічний характер, причому, що досить цікаво, найголовнішим виявився ступінь подібності й злагоди чоловіка й жінки за різним параметрами. Аналогічні результати було отримано й у країнах СНГ, зокрема, в дослідженні задоволеності шлюбом і його стабільності, здійсненому під керівництвом Е. Тийт, де чітко виявилась перевага особистих взаємин над житловими й матеріальними умовами. В опитуванні приймало участь 660 людей, що звернулися за допомогою в підборі шлюбного партнера у спеціалізовану службу знайомств. Результати опитування змусили багато в чому по-новому поставитися до проблеми одинаків. Так, виявилося, що приблизно половина з них – це ті, хто не зміг зберегти перший шлюб. Більшість із них (67% чоловіків й 87% жінок) мають вищу освіту, майже 50% живуть в окремих квартирах, майже всі матеріально забезпечені (С.В. Ковальов, 1991). Даним парам не вистачило таких необхідних якостей для шлюбу, як альтруїзм, поступливість, самокритичність. Не випадково ж 27% чоловіків й 8% жінок, що звернулися в службу знайомств, не мають близьких друзів, 24% й 14%

відповідно, в процесі знайомства і під час спілкування виявляються не в силах перебороти скутість, проявляють нездатність до відкритих, справді людських стосунків. А чого вартий один тільки факт: 48% чоловіків й 53% жінок вважають, що в сімейному житті ні за яких умов не треба поступатися один одному.

Отже, саме взаємини чоловіка й жінки є найважливішим чинником сімейного щастя і якість спілкування чоловіка і дружини є однією з найважливіших характеристик родини та значною мірою визначає благополуччя шлюбу. Як відомо, саме в спілкуванні реалізуються найважливіші духовні потреби людини, але оскільки родина усе більше служить для людей своєрідним психологічним притулком, задоволення потреб у прийнятті один одного, захисту й психологічному комфорту, ці фактори починають усе більше пов'язуватися із сімейним благополуччям.

Підсумовуючи вище зазначене психологами були сформульовані наступні чотири умови успішності міжособистісного спілкування чоловіка й жінки:

1) відкритість, тобто відсутність «прихованих зон»;

2) підтвердження самооцінок один одного;

3) активний обмін взаємодіями, тобто інтенсивне обговорення почуттів і бажань один одного;

4) відповідність конкретній ситуації.

З іншого боку, до числа факторів, що перешкоджають успішному спілкуванню чоловіка й жінки, психологи віднесли:

1) висловлювання, що дискредитують іншого;

2) приховування деякої важливої інформації;

3) змішування причини й наслідку в ситуації розбіжностей;

4) ригідність (надстійкість) даних чоловіка й жінки із приводу того, що кожен з них повинен і може говорити або робити;

5) упевненість у тому, що люди у своєму поводженні повинні бути абсолютно логічні і прагнення цієї логіки;

6) постійна фіксація на тому, хто правий і хто винуватий у конкретно сформованій ситуації.

Викладене дозволяє намітити конкретні шляхи методичного висвітлення проблеми сімейного благополуччя. На окрему увагу заслуговує постановка і дослідження проблеми сімейного насильства як наслідок несумісності подружжя, до якої зараз спостерігаємо значний суспільний і науковий інтерес. Зауважимо, що ця проблема потребує подальшого поглибленого вивчення різних чинників насильства, зокрема, психологічних факторів, передумов, а також можливостей запобігання цьому явищу.

Список використаної літератури

1. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь – справочник по психодиагностике. Київ : Наукова думка, 1989. 528 с.
2. Семиченко В.А. Психологія сімейного взаєморозуміння. Київ, 2006. С. 28–55.
3. Психологія сімейних взаємин: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук, В.І. Осьодло, Т.Д. Перепелюк та ін. Київ : Ельга, Ніка-Центр, 2010. 294 с.
4. Психологія : схеми, опорні конспекти, методики: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів / За заг. ред. М.С. Корольчука. Київ : Ельга, Ніка-Центр, 2005. 320 с.

MARITAL PSYCHOLOGICAL COMPATIBILITY AS A FACTOR OF MARRIAGE RELATIONS STABILITY

Tetiana Perepeliuk
Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University
Sadova Str., 28, Uman, Ukraine, 20308
e-mail: Perepeluk17@gmail.com

One of the main factors in the stability of marriage is the well-being and happiness of the family - the psychological compatibility of the spouses. Conducting advisory work with spouses, which is one of the first steps, it is advisable to establish the psycho-physiological factors of the compatibility of the temperaments of the spouses, the types of characters, the peculiarities of mental processes course, and functionally – a personal role in the coherence of relationships and the study of marital compatibility is characterized by the need to perform the usual and urgent functions and responsibilities. Coordination of the structure and understanding of these roles by partners is one of the most important factors that ensure the stability and well-being of the family union. Marriage relations are based on different rules. The set of norms and sanctions of the institute of marriage regulates the relationship between husband and wife. Some norms (duties, rights) have legal character and are regulated by the legislation. In Ukraine, at the moment, such regulation is carried out on the basis of the Code of Marriage and the Family. The potential of people for mutual adaptation and adaptation is enormous, and the role of this is played by the level of intelligence – a kind of ability (or inability) to accumulate vital wisdom, which manifests itself at the following levels of interoperability. There is an aspect of husband and wife's compatibility that allows one to look with hope in the future even to those families in whom the results of measuring this critical characteristic are minimal. - this is an adaptive aspect of compatibility, which involves the gradual adaptation of husband and wife to each other. Marital adaptation is carried out in the interaction of two and the next discussion of the results of this interaction, sometimes very violent, which is solved by means of constructive disputes. The main indicator of family happiness is the level of relationships and communication between spouses.

Key words: family counseling, marital compatibility, functional-role coherence, family well-being, marriage relations, mutual adaptation, life wisdom, levels of compatibility, techniques of constructive controversy.

УДК 159.922.27

СІМЕЙНА СОЦІАЛІЗАЦІЯ ТА МАТРИМОНІАЛЬНІ ФУНКЦІЇ СІМ'Ї ЯК СОЦІАЛЬНОГО ІНСТИТУТУ

Анна Ярощук
Київський військовий ліцей імені Івана Богуна,
бул. Лесі Українки, 25, м. Київ, Україна, 02000
e-mail: anechka.ya@ukr.net

Статтю присвячено розгляду сім'ї як соціального інституту та цілої системи зв'язків: шлюбних і родинних, господарських і правових, етичних і психологічних. Під час розгляду сім'ї як соціального інституту вивчаються: суспільна свідомість у сфері шлюбно-сімейних стосунків; узагальнені характеристики сімейної поведінки окремих груп населення за різноманітних економічних та культурних умов; вплив суспільних потреб на характер відносин та спосіб життя сім'ї; причини та наслідки недостатньо високої ефективності функціонування інституту сім'ї за тих чи інших умов; соціальний механізм зміни сімейних норм та цінностей; ефективність реалізації інститутом сім'ї своїх основних функцій у різних політичних, соціально-економічних та культурних умовах і так далі. Загалом сім'ю як соціальний інститут ми аналізуємо тоді, коли особливо важливо з'ясувати, наскільки спосіб життя сім'ї, її функціонування в певних межах відповідають чи не відповідають тим чи іншим сучасним потребам суспільства. Крім того, модель соціального інституту дуже важлива для прогнозування майбутніх змін сім'ї.

У статті зазначено, що інститут сім'ї має конкретно-історичний характер, він постійно змінюється і розвивається у зв'язку з розвитком потреб суспільства. Життя сім'ї, її історичні типи, її структура залежать від загальних тенденцій зміни, розвитку суспільства. Приділено увагу визначенню «матримоніальний». Описано основні функції сім'ї, що були виявлені відомими соціологами. Детально розглянуто поняття «сімейна соціалізація», тобто процес формування соціально-компетентної особистості, що об'єднує засвоєння соціальних норм, цінностей, традицій, що перетворює сім'я, трансформація їх у власні установки, ціннісні орієнтації, звички, переконання та прагнення до їх відтворення. Відповідно, зміни, які відбуваються в сім'ї, змінюють її роль у суспільстві, впливають на його стан і розвиток. Тому кожне суспільство зацікавлене у стійкій, духовно і морально здоровій сім'ї.

Ключові слова: суспільство, шлюб, сім'я, функції сім'ї, соціальний інститут, подружжя, соціалізація, матримоніальний.

Поняття сім'ї вживається в соціологічному та правовому значеннях. Такий поділ зумовлений тим, що регулювання сімейних відносин здійснюється не лише юридичною наукою, а й соціологією, етикою, психологією тощо.

Сім'я в соціологічному значенні – це заснована на шлюбі чи кровному спорідненні невелика група людей, члени якої пов'язані спільністю побуту, взаємною моральною відповідальністю та взаємодопомогою. Хоча сім'я має специфічні біологічні функції відтворення людського роду, вона водночас є формою соціальної спільності людей, характер якої визначається економічним базисом суспільства і змінюється з історичним розвитком людства [3].

В юридичній літературі у визначеннях під сім'єю розуміють:

– союз осіб, пов'язаних шлюбом чи родинністю;

© Ярощук Анна, 2018

– союз осіб, заснований на вільному і рівноправному шлюбі, близькій родинності, усиновленні чи іншій формі виховання дитини і який характеризується спільністю життя та інтересів цих осіб, наділених відповідними правами і обов'язками;

– об'єднання осіб, що природно формується в реальному житті, ґрунтується на шлюбі, родстві, усиновленні чи інших формах відносин між цими особами і характеризується спільністю духовного, матеріального життя та інтересів, що забезпечують продовження роду і виховання дітей;

– цілісне соціальне утворення, що характеризується внутрішньою єдністю і сцепленням частин в єдине ціле;

– первинний і багатогранний осередок нашого суспільства;

– активна соціальна група, побудована на шлюбі чи на родинних відносинах [13].

Отже, в більшості випадків сім'я розглядається як певний союз (утворення) осіб, що пов'язані відносинами шлюбу, родства чи усиновлення.

У сучасному суспільстві сім'я розглядається як інститут первинної соціалізації дитини. Батьківство має соціокультурну природу і характеризується системою наказаних культурою і суспільством норм і правил, що регулюють розподіл між батьками функцій догляду за дітьми та їх виховання в сім'ї: визначають зміст ролей, моделі рольової поведінки [6].

Батьки несуть відповідальність перед суспільством за організацію системи умов, що відповідають віковим особливостям дитини на кожній із ступенів онтогенезу і забезпечують оптимальні можливості його особистісного і розумового розвитку. В історії батьківства все більш явною стає тенденція зростання значення інституту сім'ї. Перша відповідальність за виховання дитини покладалася на суспільство, тоді як індивідуальне батьківство охоплювало лише відносно нетривалий період дитинства дитини до початку вступу її в трудову діяльність або початку виконання нею соціальних функцій [7].

Загалом сімейна соціалізація має важливе значення як для особистості, так і для суспільства. В першому випадку вона забезпечує формування і «розгортання» особистості, допомагає їй адаптуватися до середовища (насамперед соціального). Соціалізація дає можливість людині засвоїти зразки поведінки, завдяки чому вона здійснюватиме соціальні взаємодії, вступатиме у зв'язки та відносини. Процес соціалізації особистості важливий для суспільства тому, що він дає можливість побудувати за прототипом таку особистість, яка була б співмірна «ідеальному» уявленню про неї в суспільстві, яка б відповідала соціокультурній ситуації [3].

Крім того, що сімейна соціалізація забезпечує формування члена суспільства із життєвою позицією, системою ціннісних орієнтацій, вона значною мірою впливає на уявлення підростаючого покоління про модель сім'ї, сімейну ідеологію, про систему функцій сім'ї як соціальної групи та кожного члена сім'ї зокрема. Сімейна соціалізація має забезпечити готовність до створення сім'ї, обрання своєї форми шлюбу, репродуктивних установок, місця та ролі в вихованні наступних поколінь, а також обрання життєвих орієнтирів та соціальних цінностей [10].

Сімейна соціалізація – багатогранний, багаторівневий, багатофакторний процес. З одного боку, сімейна соціалізація розглядається як первинна, тобто така, яка дасть змогу індивіду оволодіти навикам орієнтуватися в соціумі, мати змогу адекватно реагувати на різнопланові обставини життя, дасть змогу бути соціально компетентним. А з іншого боку, сімейна соціалізація це не етап в соціалізації індивіда, це її основа, її коріння, її фундамент. Сімейна соціалізація багато в чому визначає індивідуальні особливості індивіда, його життєві орієнтири [11].

Відомий дослідник сім'ї А.Г. Харчев звертає увагу на зв'язок сім'ї з потребами суспільства. Він розглядає сім'ю як історично конкретну систему шлюбних взаємин, як малу соціальну групу, члени якої пов'язані шлюбними, родинними відносинами, спільністю побуту і взаємною моральною відповідальністю. Соціальна необхідність сім'ї, на думку А.Г. Харчева, була зумовлена потребою суспільства у фізичному і духовному відтворенні населення [13, с. 85].

Як соціальний інститут сім'я вивчається на макрорівні, в цьому плані аналізуються перш за все її соціальні функції. При цьому функціоналісти виходять з гармонії сім'ї і суспільства як цілісності, розглядають функції сім'ї як природний вияв і реалізацію потреб суспільства. Представники конфліктного підходу звертають увагу на складний, суперечливий характер сімейних відносин, на рольові та інші конфлікти, які виникають на фундаменті суперечливих сімейних та інших відносин. Очевидно, складність феномену сім'ї робить необхідним об'єднання різних підходів. Важливо ураховувати, що вивчаючи міжособистісну взаємодію, не можна абстрагуватися від того, що групова поведінка залежить від соціальних, економічних і соціокультурних умов життєдіяльності сім'ї, тобто об'єднання підходів сприяє більш глибокому аналізу [12, с. 215].

Під впливом соціально-економічних чинників відбувається поступова переорієнтація молоді з цінностей сім'ї на цінності, що відображають спрямованість людей до індивідуальних досягнень у позасімейній сфері життєдіяльності, і насамперед – до досягнення високого соціального статусу. Цей ціннісний зсув зумовлює дисбаланс у суспільстві між його потребами у відтворенні та соціалізації нових поколінь, у відтворенні виконавців соціальних ролей і тим, як соціальний інститут сім'ї виконує свої найважливіші функції – репродуктивну і функцію соціалізації. Саме тому дослідження проблем інституту сім'ї та народжуваності є актуальним питаннями для регулювання демографічної ситуації в країні [3].

У сучасних умовах питання сімейних змін, суперечності, викликані їх негативною спрямованістю, набувають особливої актуальності, оскільки стають гострими соціальними проблемами, що мають глобальні масштаби у зв'язку з наслідками депопуляції та занепаду інституту сім'ї. Так, дослідження Ю.Р. Вишневського, Е.В. Гиликової, І.Ф. Дементьєвої, Н.А. Зоркової, В.Т. Лісовського, Є.І. Павлової, А.Д. Плотнікова та інших свідчать про непідготовленість до шлюбу, що призводять до його розірвання після перших років спільного життя з різних причин [5, с. 5]. При цьому перед соціальною практикою і теорією висуваються нові завдання.

Як зауважила Т.А. Гурко, сучасне суспільство – це суспільство споживання, в якому роботодавці не зацікавлені у працівниках з сімейними обов'язками, а ринок послуг потребує збільшення числа домогосподарств-споживачів, а не сімей. Крім того, останнім часом поширення набули цінності індивідуалізму, гедонізму, споживацтва, серед яких «шлюб на все життя», народження дітей не займають вже значущого місця. Для певної частини принаймні міського населення професійна й особистісна самореалізація стають важливішими, ніж сім'я [4, с. 48].

У сучасної молоді домінують установки на особистий успіх, орієнтація на досягнення, які більшою мірою вичерпуються прагненням до індивідуального матеріального благополуччя. Отже, за останні десятиліття ціннісні орієнтири молоді змінюються кардинальним чином. А.І. Антонов, В.А. Борисов, В.М. Медков, Н.Г. Марковська та інші автори розглядають ці зміни як вираз глобальної кризи сімейного способу життя, занепаду сім'ї як соціального інституту, відображення ціннісної кризи в суспільстві в цілому [2, с. 5].

Психологи Е.Г. Ейдемиллер та В.В. Юстицький найважливішими характеристиками сім'ї вважають її функції, структуру і динаміку. Під функціями сім'ї автори розуміють сфе-

ру життєдіяльності сім'ї, безпосередньо пов'язану з задоволенням певних потреб її членів [16, с. 147].

Серед основних функцій сім'ї вони розглядають репродуктивну (що виконує такі задачі, як народження дітей та збереження здоров'я членів сім'ї), виховну (що полягає у задоволенні індивідуальних потреб у батьківстві і материнстві, контактах з дітьми, їх вихованні, самореалізації у дітях), господарсько-побутову (що полягає в задоволенні матеріальних потреб членів сім'ї (в їжі, житлі тощо) та сприяє збереженню їх здоров'я), емоційну (що передбачає задоволення її членами потреб у симпатії, повазі, визнанні, емоційній підтримці, психологічному захисті) та функцію духовного (культурного) спілкування (що спрямована на задоволення потреб у спільному проведенні дозвілля, взаємному духовому спілкуванні; відіграє значну роль у духовному розвитку членів суспільства), сексуально-еротичну функцію (що забезпечує задоволення сексуально-еротичних потреб членів сім'ї).

О.М. Васильченко [15], розглядаючи репродуктивну поведінку особистості зазначає, що «вона є структурою цілого процесу репродукції біосоціальної системи. З одного боку, вона є системою, що адаптується, самоорганізується та саморозвивається, а з другого – системою, свідомо керованою. Ця її специфіка визначає необхідність звернення до синергетичної і герменевтичної методології, які дозволяють урахувати як саморозвиток та самодетермінацію, так і витлумачити смисл особистісного досвіду».

За О.М. Васильченко, матримоніальна поведінка – дії і вчинки людей, що мають на меті укладання шлюбу; заснована на установках індивіда й проявляється в комплексі дій з пошуку партнера для шлюбу й зав'язуванні з ним стосунків; приводить до створення сім'ї. Матримоніальна поведінка може бути злита з репродуктивною, пов'язана і не пов'язана з нею.

Також О.М. Васильченко виділяє такі види поведінки, як подружня, сексуальна та поведінка, спрямована на зачаття.

Подружня поведінка — особистісна взаємодія чоловіка й дружини, регульована моральними принципами й підтримувана іманентними їй цінностями.

Сексуальна поведінка — загальне позначення всіх моделей поведінки, що пов'язані із задоволенням статевої потреби або супроводжують його. Виконує три функції: репродуктивну, гедоністичну (спрямовану на одержання насолоди) і комунікативну.

Поведінка, спрямована на зачаття, – загальне позначення всіх моделей поведінки людини, спрямованих на зачаття дитини.

Сучасна сім'я в нашому суспільстві вже не виконує такої функції, як збагачення і передача у спадок приватної власності. А також вважають, що якісно змінилась функція первинного соціального контролю, оскільки підвищився рівень терпіння до порушення норм поведінки у сфері шлюбно-сімейних стосунків (позашлюбне народження, шлюбна невірність тощо). Розлучення перестало розглядатися як покарання за непристойну поведінку у сім'ї [1, с. 10]. У той же час автори наголошують на тому, що в сучасній сім'ї значно підвищилося значення таких функцій, як емоційна, духовного (культурного) спілкування, сексуально-еротична, виховна. Шлюб все більше розглядається як союз, заснований на емоційних зв'язках, а не господарсько-матеріальних [1, с. 12].

Порушення функцій сім'ї – це такі особливості її життєдіяльності, які утруднюють або заважають виконанню сім'єю її функцій. Сприяти порушенням може досить широке коло факторів: особливості особистості її членів, взаємовідносин між ними, певні умови життя сім'ї. Наприклад, причиною порушень виховної функції сім'ї можуть виступати і відсутність у батьків відповідних знань і навичок, і розлад стосунків між ними (конфлікти у питаннях виховання, втручання з боку інших членів сім'ї, що утруднюють виховання, тощо).

Можна виділити такі соціальні особливості сім'ї:

1. соціально-історична зумовленість сімейних відносин і сімейної організації;

2. існування сім'ї та її специфічна соціальна функція є наслідком об'єктивної необхідності, пов'язаної з однією з найважливіших форм виробництва і відтворювання безпосереднього життя, з одного боку, виробництвом самої людини, продовженням роду, з іншого боку;

3. наявність в сім'ї разом із загальними для всіх соціальних явищ рис і якостей, ряду специфічних соціальних особливостей, а саме: чисельності сімейної групи, близькості спорідненості, спільності побуту, взаємної моральної відповідальності та інше.

Сім'я, головним чином, здійснює соціалізацію нових членів суспільства. Соціалізація являє собою процес становлення особистості, навчання і засвоєння індивідом цінностей і норм, установок, зразків поведінки, властивих даному суспільству, соціальній спільноті, групі [9].

Міцна та дружна сім'я – маленька цеглинка надійного фундаменту великого здорового соціуму, тому роль сучасної сім'ї в житті кожної людини окремо і суспільства в цілому дуже велика.

Цінності – це стіни маленької комірки суспільства, це правила і моральні принципи, засади, традиції, за якими вона живе, які намагається не порушувати. Виходячи з цього, можна визначити, яке значення сім'я має в житті людини. Тому основними сімейними функціями є:

1. Правдивість. Чесність у відносинах – основа всього. Без неї не вийде створити міцний і надійний тил. Необхідно приймати будь-який її прояв, розсудливо сприймати критику, бо інакше наступного разу можна і не почути правди в свою адресу.

2. Гнучкість. Дуже важливо виявляти лояльність, щоб уникнути непотрібних сварок і чвар.

3. Згуртованість. Членам сім'ї потрібно мати особистий простір і свободу для різного роду діяльності. Але кожен повинен чітко знати, що він має міцну сім'ю, в яку завжди може повернутися. Щоб бути одним цілим, необхідно разом проводити дозвілля, зустрічатися з родичами.

4. Прощення. Потрібно вміти прощати, не ображатися через дрібниці. Життя настільки коротке, щоб витрачати його на непотрібні речі, які віднімають енергію, час і сили.

5. Щедрість. Потрібно з дитинства вчити дітей віддавати, не вимагаючи натомість. Це і є закладання таких цінних якостей, як емпатія, чутливість, тактовність, співпереживання, людяність і так далі. Адже якщо цього не дати дитині на початку її життєвого шляху, вона потім не заповнить порожнечу душі.

6. Традиції. У кожної сім'ї вони різні. Але важливо прищеплювати з дитинства зацікавленість в предках, вчити шанувати і пам'ятати їх. Можна разом скласти дерево життя – потрібно знати своїх предків, своє коріння.

7. Цікавість. Потрібно вчасно помічати і задовольняти цікавість дитини, допомагати їй пізнавати світ.

8. Спілкування. Дуже важлива цінність в кожній родині. Потрібно говорити завжди і про все. Спілкування формує довіру, на якій все тримається.

9. Відповідальність. Вона з'являється з віком, але прищеплювати її дитині необхідно з малечку. Починаючи з прибирання іграшок, підтримання порядку в кімнаті, догляду за домашніми тваринами і так далі. Дитині легко буде йти по життю, володіючи цією безцінною якістю. Залежно від наявних сімейних цінностей, сприятливого клімату, що склався в родині, моральних принципів і засад, формується образ сім'ї, який стане обличчям згуртованої соціальної групи. Міцний тил буде забезпечувати здоровий емоційний і фізичний розвиток кожного члена сім'ї [8].

Отже, на сьогодні є сформована точка зору, що найважливіша соціальна функція сім'ї – виховання підростаючого покоління, первинна соціалізація дитини, але не має жодної державної програми, яка б допомагала сім'ї зрозуміти – що таке сім'я з точки зору соціальних очікувань, які її функції по відношенню до суспільства, які її функції по відношенню до дітей.

Учені наголошують, що молоді люди часто не уявляють, наскільки зміниться їхнє життя після створення сім'ї. Краще, коли родинне життя змінюється поступово. Найголовніше: молоді не повинні прагнути того, щоб змінити свою другу половину відповідно до власних егоїстичних вимог і життєвих поглядів. Кожна людина – неповторна особистість, яка цінує свою свободу і у разі морального тиску буде змушена протистояти обставинам.

Іноді трапляється так, що родину створюють дві людини, смаки та інтереси яких повністю збігаються. Навіть у таких випадках не існує гарантії безкінечного родинного щастя і затишку. А що вже говорити про подружжя, де чоловік і жінка мають різні смаки! Дуже важливо в таких випадках дійти згоди. Ні в якому разі не можна критикувати іншого, навпаки, треба зробити так, щоб близька людина побачила ваші захоплення вашими ж очима. Краще за все виплекати в самому собі терпимість до смаків іншої людини, прагнення за будь-яких умов зрозуміти ближнього.

Список використаної літератури

1. Беккер Г. Выбор партнера на брачных рынках. Человеческое поведение. Экономический подход. Москва : ГУ-ВШЭ, 1998. 409 с.
2. Васильченко О.М. Репродуктивна поведінка особистості. Соціально-психологічний аналіз : монографія. Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2013. 547 с. URL: http://library.krok.edu.ua.
3. Гіденс Ентоні. Соціологія. URL: http://libfree.com/.
4. Гурко Т.А. Брак и родительство в России. Москва : Институт социологии РАН, 2008. 325 с.
5. Дементьева И.Ф. Первые годы брака : Проблемы становления молодой семи. Москва : Просвещение, 1991. 126 с.
6. Журнал «Психология и отношения». URL: http://womanadvice.ru/
7. Иванов С. Модели взросления и брак. URL: http://www.demoscope.ru/
8. Книга О. Значение семьи в жизни человека. Дети в семье. Семейные традиции. От 27.11.2017 г. URL: http://fb.ru/.
9. Лукьянов А.К., Цатуров А.А. Особенности семейно-брачных установок современной молодежи. *Электронный научный журнал «Международный студенческий научный вестник»*. Выпуск № 6 за 2015 год. URL: https://www.eduherald.ru/.
10. Макєєв С.О. Соціологія. Режим доступу: http://libfree.com/.
11. Мацко М.А., Прищак М.Д. Психологія. Навчальний посібник. URL: http://posibnyky.vntu.edu.ua/.
12. Соціологія: навч. посібник для студ. вищ. навч. Закладів. 2-ге вид., доопр., доп / за заг. ред. В.І.Докаша. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2012. 448 с.
13. Український юридичний термінологічний словник. URL: http://www.marazm.org.ua/.
14. Харчев А.Г. Современная семья и её проблемы. Социально-демографическое исследование : монография / А.Г. Харчев, М.С. Мацков-ский. Москва : Статистика. 1978. 217 с.
15. Шкрябко И.П. Психологическая помощь студентам в развитии представлений об эффективных стратегиях : автореф. дис. … канд. псих. наук. Ставрополь, 2006. 23 с.
16. Юстицкий В.В., Эйдемиллер Э.Г., Психология и психотерапия семьи. 4-е изд. Санкт-Петербург : питер, 2008. 672 с.

FAMILY SOCIALIZATION AND MATRIMONIAL FUNCTIONS OF THE FAMILY AS A SOCIAL INSTITUTE

Anna Yaroshchuk
Kyiv military Lyceum named after Ivan Bogun,
Lesya Ukrainka Blvd., 25, Kyiv, Ukraine, 02000
e-mail: anechka.ya@ukr.net

The article is devoted to the consideration of the family as a social institution and an entire system of relationships: marriage and family, economic and legal, ethical and psychological. When considering the family as a social institution studying: public consciousness in the field of marriage and family relations; generalized characteristics of family behavior of individual groups of the population in a variety of economic and cultural conditions; the impact of social needs on the nature of relationships and family life; Causes and consequences of insufficiently high efficiency of the functioning of the family institution in certain circumstances; social mechanism of changing family norms and values; the effectiveness of the family institution's implementation of its main functions in different political, socio-economic and cultural conditions, etc. In general, we analyze the family as a social institution when it is especially important to find out how a family's lifestyle, its functioning, to a certain extent, corresponds or does not correspond to a particular contemporary society's needs. In addition, the model of a social institution is very important for predicting future changes in the family.

The article states that the institution of the family has a specific-historical character, it constantly changes and develops in connection with the development of the needs of society. The life of the family, its historical types, its structure depend on the general tendencies of changes that are inherent in the development of society. Attention is paid to the definition of "matrimonial". Described the main functions of the family, which were discovered by well-known sociologists. The concept of "family socialization" is considered in detail, that is, the process of formation of a socially competent personality, combining the assimilation of social norms, values, traditions that transforms the family, transformation into their own settings, value orientations, habits, beliefs and aspirations for their reproduction. . Accordingly, changes that take place in the family, change its role in society, affect its condition and development. Therefore, every society is interested in a stable, spiritually and morally healthy family.

Key words: society, marriage, family, family functions, social institution, socialization, matrimonial.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Вішталенко Олена Дмитріївна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної та прикладної психології Одеського національного університету імені І. І. Мечникова, м. Одеса, Україна.

Волинець Наталія Валентинівна, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник відділення організації наукових досліджень науково-дослідного відділу Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький, Україна.

Дубиніна Марія Іванівна, аспірант Львівського національного університету імені Івана Франка, м. Львів, Україна.

Жигайло Наталія Ігорівна, доктор психологічних наук, професор кафедри менеджменту Львівського національного університету імені Івана Франка, м. Львів, Україна.

Кириченко Ольга Миколаївна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної та прикладної психології Одеського національного університету імені І. І. Мечникова, м. Одеса, Україна.

Макаренко Стефанія Стефанівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка», м. Львів, Україна.

Олійник Алла Вікторівна, кандидат психологічних наук доцент кафедри теоретичної та практичної психології Інституту права та психології Національного університету «Львівська політехніка», м. Львів, Україна.

Перепелюк Тетяна Дмитрівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, м. Умань, Україна.

Юнг Наталія Володимірівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної допомоги та практичної психології Одеського національного університету імені І. І. Мечникова, м. Одеса, Україна.

Ярощук Анна Андріївна, вихователь Київського військового ліцею імені Івана Богуна, м. Київ, Україна.

ЗМІСТ

Олена Вішталенко, Ольга Кириченко, Наталія Юнг. Психологічні чинники педагогічної компетенції викладачів вищої школи……3

Наталія Волинець. Порівняльний аналіз ґендерних особливостей особистісного благополуччя персоналу державної прикордонної служби України та фахівців інших професійних спільнот……9

Марія Дубиніна. Рольовий конфлікт як наслідок професійної самореалізації жінок……26

Наталія Жигайло. Філософсько-психологічні аспекти лідерства в освіті та науці……31

Стефанія Макаренко. Методи і форми роботи практичних психологів у процесі консультування керівників……38

Алла Олійник. Психопрофілактична робота з релігійної протидії суїцидальності у середовищі студентської молоді……47

Тетяна Перепелюк. Подружня психологічна сумісність як чинник стабільності шлюбних стосунків……55

Анна Ярощук. Сімейна соціалізація та матримоніальні функції сім'ї як соціального інституту……62

CONTENTS

Olena Vishtalenko, Olha Kyrychenko, Nataliia Yunh. Psychological factors of pedagogical competence of high school teachers……3

Nataliia Volynets. Comparative analysis of gender peculiarities of personal well-being personnel of the state border guard service of Ukraine and representatives of other professional groups……9

Mariia Dubynina. Role conflict as a result of professional women's self-realization……26

Nataliia Zhyhailo. Philosophical and psychological aspects of leadership in education and science……31

Stefaniia Makarenko. Methods and forms of activities of practical psychologists in the process of consulting executives……38

Alla Oliinyk. Psychopreventive work on religious counteraction of suicidality in the environment of students……47

Tetiana Perepeliuk. Marital psychological compatibility as a factor of marriage relations stability……55

Anna Yaroshchuk. Family socialization and matrimonial functions of the family as a social institute……62

В І С Н И К
ЛЬВІВСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Серія психологічні науки

Випуск 4

Львівський національний
університет імені Івана Франка
2019