Львівський національний університет імені Івана Франка
у співпраці
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України
Інститут права та психології НУ «Львівська політехніка»
Корпорація SoftServe
Львівська регіональна бізнес-платформа
Львівське обласне відділення Всеукраїнської громадської організації «Товариство психологів України»
Краківський економічний університет (Польща)
Жешівський університет (Польща)
Державна вища техніко-економічна школа ім. Броніслава Маркевича у Ярославі (Польща)
ЗО "Білоруський державний економічний університет" (Білорусія)
Віденський приватний університет Вебстера (Австрія, Італія)
Школа стійкого підприємництва Фонду Горста Рогуша (Німеччина)

ФІЛОСОФСЬКО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА В БІЗНЕСІ, ОСВІТІ ТА ДЕРЖАВІ

Збірник тез
IV Міжнародної науково-практичної конференції

15 березня 2019 року

Львів, СПОЛОМ, 2019

УДК 378.4.03:316.46
Філ 51

"Філософсько-психологічні аспекти лідерства в бізнесі, освіті та державі", міжнародна наук.-практ. конф. (2019; Львів).

Збірник тез IV Міжнародної науково-практичної конференції "Філософсько-психологічні аспекти лідерства в бізнесі, освіті та державі", 15 березня 2019 р. / за ред. В. П. Мельник ; відповід. за вип. Н. І. Жигайло, Ю. В. Максимець. – Львів : СПОЛОМ, 2019. – 180 с. : рис. , табл. – Бібліогр. в кінці ст.

ISBN 978-966-919-472-5.

Для науковців, викладачів та студентів вищих навчальних закладів.

© Автори тез, 2019
© В-во "СПОЛОМ", 2019

ISBN 978-966-919-472-5.

Шановні учасники конференції, гості, друзі, дорогі студенти!

Щиро вітаю Вас і дякую за участь у IV Міжнародній науково-практичній конференції: «Філософсько-психологічні аспекти лідерства в бізнесі, освіті та державі». Тема і мета нашого заходу є вельми актуальною, особливо напередодні знакової події - виборів Президента, адже всі ми хочемо жити в красивій, багатій, заможній, квітучій державі Україна! І найкраще з цього приводу сказати словами Президента Європейської Ради Дональда Туска 19 лютого 2019 року на позачерговому засіданні Верховної Ради, присвяченого 5-й річниці пам'яті героїв Небесної сотні, які є 5 порадами для України:

1. Не завдайте один одному надмірної шкоди на найближчих виборах. Внутрішні конфлікти є найбільшим подарунком для опонентів. Тож сперечайтеся в міру і залишайтеся єдині в справах, які мають найважливіше значення для України!
2. Вдумливо оминіть спокуси радикального націоналізму та популізму, адже, основи об'єднаної Європи (а я би додала і світу) – це примирення, солідарність та історична правда!
3. Всі відзначили на своїх сторінках на ФБ: «Не наслідуйте тих сусідів та європейських політиків, які хочуть всіх переконати, що демократія, заснована на свободі і правах людини, повазі до меншин, свободи думки і слова. Це пережиток минулого. А зараз час авторитарної демократії» Але мало хто вловив головне: «Маємо захищати фундаментальні цінності!»
4. Будуймо разом доброчесну державу.
5. Повірмо у молодь.

Тож сьогоднішньою конференцією хочемо задекларувати, що економіка може бути сильною і процвітаючою, освіта – престижною і прибутковою, державотворення – мудрим, справедливим і патріотичним. Нашою конференцією мусимо довести, що не критика, образи і звинувачення інших, а прощення, похвала, відповідальність за свої вчинки, постійне навчання, нові ідеї, цілі, плани і, обов'язково, вдячність є моделлю і шляхом до розквіту та благополуччя! Наш захід є міждисциплінарним – він об'єднав фахівців із різних наукових сфер: філософії, психології, економіки, управління, фінансів, банків, права, богослов'я та інших напрямів. На адресу оргкомітету надійшло понад 100 тез від вчених із багатьох куточків України: Києва, Львова, Полтави, Одеси, Кам'янець-Подільська, Дрогобича, Тернополя, Івано-Франківська, Острога, Вінниці та з-за кордону. Дякую усім, що знайшли час і можливість обмінятися своїми цінними науковими напрацюваннями!!

Щиро дякуємо за Боже благословення конференції Архиєпископу і Митрополиту Львівському - Владиці Ігорю (Возьняку) та Преосвященному Владиці Володимиру (Груці)! Дякуємо усім, хто виголосить доповіді, хто безпосередньо і хто опосередковано бере участь у конференції, усім хто підтримав ідею і хто долучився до її проведення! Зокрема, Головам конференції: шановному пану Ректору - Мельнику Володимиру Петровичу і шановному академіку Максименку Сергію Дмитровичу; деканові філософського факультету Рижак Людмилі Віталіївні та декану економічного факультету Михайлишину Ростиславу Васильовичу; Голові Наглядової ради ЛНУ ім. І. Франка, директору корпорації SoftServe Кицмею Тарасу Володимировичу та Голові Ради підприємців у Львівській області Сороці Ростиславу Юрійовичу за реальну дієву підтримку конференції! А ще важливою і цінною на шляху проведення щорічних конференцій є гармонійна співпраця з точним і виконавчим, педантом і другом, по духу - професором - Юрієм Максимцем! Завдяки його ретельній праці: матеріали впорядковані, видання вчасні, оформлені акуратно.

Особлива подяка членам оргкомітету – колегам із різних навчальних закладів – Львівського національного університету імені Івана Франка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, Національного університету «Львівська політехніка», Львівського державного університету внутрішніх справ, Львівського національного медичного університету імені Данила Галицького, Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г.Короленка, які об'єднані Товариством психологів України, Українською Асоціацією викладачів-католиків, просто однодумці! Дякую рідному Університету за сприятливу площадку для проведення даних заходів.

Очікуємо від конференції утвердження філософсько-психологічних аспектів лідерства в економіці, освіті та державі. Адже, тисячолітня героїчна історія нашої держави та сучасні новітні Герої небесної сотні і всі, хто на даний час ризикує своїм життям задля нашого з Вами майбутнього, зобов'язує нас - українську наукову еліту – до дієвості та результативності своєї праці як основи розквіту і економічного благополуччя нашої держави.

Бажаю усім плідної праці, успіхів і задоволення!

З належною повагою, координатор проекту,
доктор психологічних наук, професор
Львівського національного університету імені Івана Франка
Наталія Жигайло

Salvatore Giacomuzzi, *V. G. Korolenko-University (Poltava, Ukraine) /Vienna/Centro AURA Italy*
Sandra Velasquez, *Webster University Vienna, Centro AURA Italy*

EARLY SYSTEMIC APPROACHES IN SOCIAL AND LIFE SCIENCES

Synopsis: Systemic thinking was already developed within the 1930`s by cross-linkings from different disciplines of science. Early examples shall be presented which tried to transfer results of modern science to social and life sciences.

To date, the Systemic Approach has shown the most innovative models and approaches for dealing with the complexity of large systems, such as people. Systemic thinking is a body of thought that has developed since the thirties of the last century through the networking of theory and practice from different scientific disciplines - and is still developing further.

Systemic thinking is also an approach that radically questions the basic assumptions of our Western thinking: especially our belief in "truth", "objectivity" or "freedom from contradiction". Especially the modern natural sciences have shown the limits of our "common sense". Also in the world of complexes our linear thinking of cause and effect often fails.

In the following, earliey approaches will be presented, which already then tried to extend and apply the findings of modern science to living and social systems.

Ettore Majorana born on 5 August 1906 – probably died after 1959]) was an Italian theoretical physicist who worked on neutrino masses. On March 25, 1938, he disappeared under mysterious circumstances while going by ship from Palermo to Naples. The Majorana equation and Majorana fermions are named after him. In 2006, the Majorana Prize was established in his memory. Ettore Majorana was an exception in physics. His most important works also dealt with nuclear physics as well as relativistic quantum mechanics and applications in the theory of neutrinos . His disappearance in the spring of 1938 triggered speculations that continue to this day. Ettore Majorana himself remained unfound to this day.

In 1942 his friend Giovanni Gentile jr. published in the journal Scientia his only non-physical work "Il valore delle leggi statisiche nella fisica e nelle scienze sociali - Die Rolle statistischer Gesetze in Physik und Sozialwissenschaften". This work is a very early attempt to apply the statistical laws of physics to the social sciences. In this work, Ettore Majorana first describes the effects of the success of classical mechanics in the late 18th and 19th centuries and the insights and triumphs of celestial mechanics. The described successes would be based above all on the assumption of a strict determinism of the laws of nature. In a further step, however, Ettore Majorana criticizes this classical determinism in thought in a certain way, which in his opinion does not agree with the exact data of the natural sciences and does not leave enough room for human freedom of thought. In particular, the physics of the 20s and 30s of the 20th century showed that the classical laws of physics could no longer apply unrestrictedly. In his work, Ettore Majorana refers as an example to the impossibility of exactly calculating the states of molecules or atoms with the help of classical mechanics. In contrast, Ettore Majorana shows that such systems can be better described with the concept of entropy. Furthermore, Majorana shows in this thesis the value of the statistical description of systems based on this concept, which in his opinion comprise a large part of the previous physics. In this context, Ettore Majorana points out that although classical physics still believes in a fixed determinism of nature's processes, not the usual observation, but only the calculation with the help of statistics and the associated probabilities of system states could continue to guarantee approximately exact results of nature's processes. In other words, the inaccuracy of the results would undoubtedly depend only on the selected or simplified boundary conditions in the description of the system states. Ettore Majorana cites as an example from the social sciences the fact that although the annual rate of marriages in Europe can be described with statistical laws, the

true character of this process can probably only be derived from the individual biographies and understood with greater precision. Thus, however, the inconsistency of the results of the empirical social sciences can be explained by the complexity of the phenomena described. In addition, the social sciences have also succumbed to deterministic thinking, which believes in the strict applicability of classical statistical laws to human behaviour. In another line of thought, Ettore Majorana shows in this manuscript that physics also had to abandon the classical paths of strictly deterministic thinking, for example by the quantum-mechanical assumptions of nature. Furthermore, Majorana gives a short overview in this article, which shows the difference between classical and quantum mechanical theory. In particular, he shows that even in the submolecular range, the laws only have a statistical character, which at most only means the stabilization of probabilities. Especially these new ways of thinking would show the defect of deterministic thinking, which has nothing in common with the classical statistical description, which to date attributes its inaccuracy of results only to a voluntary limitation of the number of components for the characterization of a system. Majorana also points to the lack of objectivity in the scientific sense, which questions our thinking of causality and determinism. In particular, the law of radioactive decay would point to such a factual relationship. In particular the probability character, which hides behind the classical statistical laws, shows the necessity to provide corresponding considerations in the social sciences. A similar mathematical description of the processes in the social sciences would also be required. There would be no contradictions whatsoever to the fact that the factual relationships in human processes are as vital as they are unpredictable and unavoidable in terms of probability as are the processes in the quantum world. Since there would be no contradiction here, the statistical descriptions of the social sciences would also have to be expanded accordingly. The classical-mathematical description of corresponding conditions is therefore no longer sufficient. Rather, the real conditions in the social sciences must be given appropriate consideration. Their interpretation would therefore call for a new scientific discipline.

Nicholas Georgescu-Roegen (born Nicolae Georgescu, 4 February 1906 – 30 October 1994) was a Romanian American mathematician, statistician and economist. He is best known today for his 1971 magnum opus on The Entropy Law and the Economic Process, in which he argued that all natural resourcesare irreversibly degraded when put to use in economic activity. A progenitor and a paradigm founder in economics, Georgescu-Roegen's work was seminal in establishing ecological economics as an independent academic sub-discipline in economics. Several economists have hailed Georgescu-Roegen as a man who lived well ahead of his time, and some historians of economic thought have proclaimed the ingenuity of his work. In spite of such appreciation, Georgescu-Roegen was never awarded the Nobel Prize in Economics, although benefactors from his native Romania were lobbying for it on his behalf. After Georgescu-Roegen's death, his work was praised by a surviving friend of the highest rank: Prominent Keynesian economist and Nobel Prize laureate Paul Samuelson professed that he would be delighted if the fame Georgescu-Roegen did not fully realise in his own lifetime were granted by posterity instead.

Nicholas Georgescu - Roegen has described industrial economic processes as processes of constant entropy increase ("cultural heat death") that run counter to the negentropic principle of living systems. He calls the demand for the orientation of economy on the logic of the living a bioeconomy. Principle: Negentropy = Information = Profit (Availability); Entropy = Loss = Costs (Unavailability).

Viscount Ilya Romanovich Prigogine (1917 – 28 May 2003) was a physical chemist and Nobel laureate noted for his work on dissipative structures, complex systems, and irreversibility. Prigogine is best known for his definition of dissipative structures and their role in thermodynamic systems far from equilibrium, a discovery that won him the Nobel Prize in Chemistry in 1977. In summary, Ilya Prigogine discovered that importation and dissipation of energy into chemical systems could result in the emergence of new structures (hence dissipative structures) due to internal self reorganization. In his 1955 text, Prigogine drew connections between dissipative structures and the Rayleigh-Bénard instability and the Turing mechanism. According to an idea of Ilya Prigogine (1917-2003) life is possible only far away from the thermodynamic

equilibrium. The total change of entropy dS = diS + deS in the open system life is the sum of the entropy generated within the system (diS) and the entropy transported across the system boundaries (deS). What really matters in this chain of thought is the understanding of a system-compatible coding. This is in particular the coupling to the system "life" - as the most important of all compatibility problems. The availability of matter depends on the availability of energy. The availability of energy is a function of the availability of information. Information deficits in turn lead to action deficits and action deficits to lost benefit. In this sense, missed availabilities are also costs. Natural laws are far more powerful than all the power laws of the market put together. They have a systemic effect on the organization of life everywhere. In this understanding, the entropy minimum is also the bioeconomic optimum.

The examples briefly given here show how important it would be to transfer fundamental findings from the natural sciences to the social and economic sciences. To date, this has only been achieved through systemic approaches. Knowledge transfer is still very neglected today. We thirst for knowledge, but we`re drown in informations.

1. *Ettore Majorana. Il valore delle leggi statistiche nella fisica e nelle scienze sociali. (Italian) [The value of statistical laws in physics and social sciences]. Scientia, 36:55–66, 1942. Published posthumously from a manuscript found by Ettore's brother. Reprinted in English*
2. *Nicholas Georgescu - Roegen. Thermodynamics and We, the Humans. Entropy and Bioeconomics, Proceedings of the E.A.B.S., Rome 1991. From the American transferred by Richard Kiridus-Göller: Thermodynamics and us, mankind. In: Evolution - Goods - Economy. Bioeconomic Fundamentals of Commodity Theory. oekom, Munich 2012, p. 45-70. ISBN 978-3-86581-317-6.*
3. *Prigogine, Ilya; Nicolis, G. (1977). Self-Organization in Non-Equilibrium Systems. Wiley. ISBN 0-471-02401-5.*
4. *Prigogine, Ilya (1980). From Being To Becoming. Freeman. ISBN 0-7167-1107-9.*
5. *Prigogine, Ilya; Stengers, Isabelle (1984). Order out of Chaos: Man's new dialogue with nature. Flamingo. ISBN 0-00-654115-1.*

Kokhan M., *Ivan Franko National University of Lviv,*
Kehrein E., *Sustainable Entrepreneurship. Horst Rogusch Foundation*

TRANSFER OF EUROPEAN EXPERIENCE IN THE DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURIAL MOTIVATION

When speaking of ”entrepreneurship“ and “sound middle class” we talk about the many thousands of businesses that are well positioned in their relevant markets as retailers, suppliers of industrial products, craftsmen businesses, manufacturers of first class niche products etc.

In Germany such businesses form the backbone of the economy – often they are family businesses that are successful over many decades.This structure is important for the strength of the German economy and, particularly in recent history, it guaranteed stability during times of international crisis. There are quite a few preconditions to be met until a national economy is able to develop a democratic and social order.

The main intention of going into business often may be the wish to make profit as quickly and easily as possible to be able to afford a certain lifestyle.We know the stories of the so-called „American dream“: Starting a business in the backyard and developing it to a billion dollar enterprise. It’s the fact, that starting one’s own business in Ukraine might be the only way to generate any income.But very important are start-ups and entrepreneurs that want to develop and grow their business.And who want to develop and grow as personalities, as well.

Problem of entrepreneurs motivation describe many theories – Maslow’s hierarchy of needs, logotherapy of Frankl [1], positive psychology of Seligman [2-3], cultivating positive emotions of Fredrickson [4],flow-theory of Csikszentmihalyi [5], self-efficacy theory of Bandura [6], the self-

determination theory of Ryan, Sheldon , Kasser, Deci [7].Influence of certain characteristics of motivation on the success of the activity was revealed in the studies of Ukrainian scientists N. Khudyakova, V.Kovaleva, A. Markova, V. Milman, Y. Pachkovsky and others. A meaningful analysis is presented in several articles [8-10]

In this context, we are interested in the research of Khudyakova about the measuring motivation of Ukrainian entrepreneurs [11]. The five-factor model of entrepreneurial motivation includes - F1 The aspiration of innovation and self-realization; F2 Desire of commercial success, F3 Desire of respect, F4 Desire of freedom and independence, F5 Forced.

By method of cluster analysis Khudyatova distinguishes four main types of entrepreneurs: True Entrepreneurs, Passive Entrepreneurs, Entrepreneurs that targeted for profit and Forced Entrepreneurs.

A group of True Entrepreneurs represents the largest number 50.0% of the polled. Such entrepreneurs are highly motivated by the desire for innovation and self-realization, the desire to have an interesting job. In addition, these entrepreneurs are looking for commercial success, they want to have a profitable business and provide a decent financial situation for their loved ones, to compete and win.

Passive entrepreneurs (22.2% of respondents) gave average or low estimates for motives of entrepreneurial activity. They seek freedom and independence, but little focused on activity, commercial success, management. Entrepreneurs who are targeted for profit (13.9% of respondents) seek wealth and are ready to compete. However, the desire for innovation, the desire to self-fulfillment, engage in an interesting business, the motives of communication are at such entrepreneurs at a level below the average. Forced entrepreneurs (13.9% of respondents) are motivated by the circumstances, they work according to habit. They want to manage people and seek inner comfort and self-esteem.The recognition of the many factors that have led to the current situation sharpens the eye for the complexity of the situation. We believe that a decisive factor for permanent success is the mental form of energy with which one approaches ones' projects.

This, in turn, is determined by our wishes and goals.When wording these goals, we never just rationally evaluate them but very highly emotional.It is only intrinsic motivation, my inner wishes and visions for my future life that generates the energy needed to achieve my life goals despite all obstacles, problems and setbacks.

Csikszentmihalyi identified intrinsic motivation as a powerful trait to possess to optimize and enhance positive experience, feelings, and overall well-being as a result of challenging experiences. The results indicated a new personality construct, a term Csikszentmihalyi called work orientation, which is characterized by "achievement, endurance, cognitive structure, order, play, and low impulsivity". [12]Csikszentmihalyi and his colleagues found that intrinsically motivated people were more likely to be goal-directed and enjoy challenges that would lead to an increase in overall happiness.

Every human being is the sum of his/ her genetic heritage, but also of all the experiences, that he/ she has made during the course of his/ her life and which have shaped his/ her character. That is why it is imperative to make oneself aware of these correlations, that means, carry out a thorough analysis of one's starting point when it comes to the challenge "self-employment".

Flourish builds on Dr. Seligman's game-changing work on optimism, motivation, and character to show how to get the most out of life, unveiling an electrifying new theory of what makes a good life - for individuals, for communities, and for nations.

While certainly a part of well-being, happiness alone doesn't give life meaning. Seligman now asks, What is it that enables you to cultivate your talents, to build deep, lasting relationships with others, to feel pleasure, and to contribute meaningfully to the world? In a word, what is it that allows you to flourish? "Well-being" takes the stage front and center, and Happiness (or Positive Emotion) becomes one of the five pillars of Positive Psychology, along with Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishment - or PERMA, the permanent building blocks for a life of profound fulfilment [3].

Interest in entrepreneurs' mental health and well-being is growing in recognition of the role in entrepreneurs' decision making, motivation, and action. Yet relevant knowledge is dispersed across disciplines, which makes what we currently understand about entrepreneurs' MWB unclear. Ute Stephan integrate it in systematic review insights from 144 empirical studies[14]. She calls for researchers to go beyond applying models developed for employees to understand entrepreneurs. Instead, the findings point the way to developing a dedicated theory of entrepreneurial work and MWB that is dynamic, socialized, and open to considering context and acknowledges variability and fluidity across entrepreneurs' life domains, as well as the centrality of work for entrepreneurs' identity.

Given this, there is important to encourage people to develop their vision of a self-determined life. People that follow their goals in the medium and the long run. People that understand that a political system, a state, a society and even a family require organisation and ethical rules that need to be observed.

Rules which, at the same, time level out possible contradicting interests. To our understanding, such rules also include the fact that one has to handle one's business honestly and dependably for example treat one's staff decently, pays their wages, social contributions and taxes in full and on time, pays back any credits, keeps to contracts, does not cheat on anybody or knowingly exposes them to danger.

However, we also know that if circumstances in Ukraine do not change in this direction within the not too distant future, Ukrainian society will not get together, economy will not grow, and the current exodus of young people will not stop.

There are now many of possibilities to case study of European business. Also, Horst Rogusch Foundation (BFHR) actually focused in Ukraine to actively support the development of a diversified and sound middle class in this country. It is foundation of a German entrepreneur who set out to contribute towards the economic development of the Ukraine and has been doing so for about 8 years now.

That is why we have included the term "sustainable entrepreneurship" in the emblem of the foundation.Only people that are capable of judging their own strengths and weaknesses will be able to accurately assess the chances and risks of their doings.

This encompasses also team building competence and the capacity to develop this team as well as oneself.It must be the goal of all economic activities to flexibly react to all changes in the market.To satisfy the needs of a customer in a way that he decides to prefer me above all other suppliers.

With our seminars and workshops we try to lead start-ups in a very individual way and with a practical orientation towards their personal vision of life (you may also call it "self-concept").The fundamentals for this are usually already implemented in every human being, however, they sometimes just have to be boosted a bit.

Based on this you have created the best possible pre-conditions for more and particularly sustainable success both, in your business as well as your private life with family and friends.Many thousands of successful people all over the world - also in Ukraine – are proof of this theory.

1. *Frankl V.Man's Search for Meaning. An Introduction to Logotherapy, Beacon Press, Boston, MA, 2006.*
2. *Seligman, Martin E. P. (2002). AuthenticHappiness: Usingthe New Positive Psychologyto Realize Your Potential for LastingFulfillment. NewYork: FreePress, 2004*
3. *Seligman M. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being Paperback – February 7, 2012*
4. *Fredrickson, B. L.. Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. Preventionand Treatment, 3. (2000, March 7).*
5. *Csikszentmihalyi M. Flow: The Psychology of Optimal Experience / Mihaly Csikszentmihalyi . – New York: Harper Perennial Modern Classics, 2008. – 336 p. p. 27.*
6. *Bandura A. Self-efficacy : the exercise of control / A. Bandura. – N.Y. : W.H. Freeman & Co, 1997. – 286 p.*

7. *Ryan R.M., Sheldon K.M., Kasser T., Deci E.L. All goals are not created equal: An organismic perspective on the nature of goals and their regulation // The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior / eds. by P.M. Gollwitzer, J.A. Bargh. New York : Guilford Press, 1996.*
8. *Gagné, Marylène&Deci, Edward. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. Journal of Organizational Behavior. 26. 331 - 362.*
9. *МотиваціяпідприємницькоїдіяльностІ [Текст] :монографія / КарамушкаЛ. М., ХудяковаН. Ю. ; НАПНУкраїни, Ін-тпсихологіїім. Г. С. Костюка, Лаб. орг. психології, Укр. асоц. орг. психологів та психологівпраці. - К. ; Л. : Сполом, 2011. - 206 с.*
10. *Кохан М. Методологічні підходи до практичного бізнес-коучингу / М. Кохан // Психологічні виміри культури, економіки, управління: Науковий журнал / [відповідальний ред. О.М. Лозинський]. Україна, Львів. – Випуск XI, 2018. – С. 146-156*
11. *Худякова Н.Ю.Психологічні особливості мотивації підприємницької діяльності [Текст] : дис... канд. психол. наук: 19.00.10 / Худякова Наталія Юріївна ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. - К., 2008. - 293 арк.*
12. *SamiA.Theimportanceofchallengefortheenjoymentofintrinsicallymotivated, goal-directedactivities / Abuhamdeh, Sami; Csikszentmihalyi, Mihaly. - PersonalityandSocialPsychologyBulletin. - **38**: 317–330.*
13. *Sheldon K.M. Optimal Human Being: An Integrated Multi-level Perspective. Mahwah, NJ : Psychology Press, 2004.*
14. *Stephan U. Entrepreneurs' Mental Health and Well-Being: A Review and Research Agenda in Academy of Management Executive 32(3):290–322 · January 2018 – Access mode: https://www.researchgate.net/publication/322289155_Entrepreneurs'_Mental_Health_and_Well-Being_A_Review_and_Research_Agenda*

Onufriieva L.A., *Kamianets-Podilskyi National Ivan Ohiienko University*

VALUES-BASED REGULATION OF PERSONALITY'S PROFESSIONAL REALIZATION

The personality-based values are formed in the process of sociogenesis and they determine the consideration of personality-based values as sources of individual motivation. The recognition of values by actually immanent regulators of the individuals' activities does not deny the existence of conscious beliefs or ideas of the subject about their own values, which may not coincide with them in terms of content and psychological nature.

The essence of the concept of "value regulators" represents a person as a subject being able to evaluate his own values and to design the movement towards future values. Considering the phenomenon of human values there are visible interfunctional relationships between its content and the sense of regulatory variables both in the field of stimulation of the body, and the field of behavior and experience.In this case, the value regulators are approaching value ideals, the hierarchy of which characterizes the value of the personal values for a person, and acts as the ideal end-points for the development of the values of the subject.

Such a comprehensive regulatory understanding of the human values causes two important methodological consequences: the teacher should not be limited to the registration of behavior; he must also measure a permanent and actual experience. The teacher masters a deeper and casual approach to understand why the personality does this, and not otherwise. The most convincing are empirical facts obtained in the original experiment conducted by O.Y. Nasinovska using the method of indirect post-hypnotic suggestion. By virtue of the experimental study of M.B. Kuniavskyi, V.B. Moin, and I.P. Popova, four groups of reasons were identified, which may explain the differences between value constructs, being declared, and values that really encourage human activities with personal values [2; 6].

The experimental data give rise to new issues, one of which is prominent in the foreground. This is the problem of the correlation between the recognition of psychological reality as the real values that are integrated into the motivational structure of the personality and the value representations of the human consciousness, where the integration link is the vital regulators of behavior.

The vital regulators as a component of human value orientations concern first of all its sense sphere, namely, the meaning of life. At the present time, there are various definitions of the meaning of life. Despite the fact that the problem of the meaning of life is interdisciplinary, it becomes of greatest importance in psychology, where the phenomenon of the meaning of life is given a special generating force. “The meaning of life, in its deep sense, is not a psychological, “buffer” entity, it is not emancipated from the “external” and “internal”, it neither was and nor is one or the other, it is the fact that is more than a person who is, probably, a certain “super-personal” formation [7]. One can say that this is “Me”-spiritual of a person.

The meaning of life as a way of relation to the world (S.L. Rubinstein) is realized in various spheres of life, and, in particular, in a professional one. A human, realizing himself in the profession, finds his place in life. Based on two main ways of life described by S.L. Rubinstein (the first way is life that does not go beyond the bounds in which a person lives; the second method is the intensive development of reflection), O.R. Fonariov identified three modes of human existence: possession, social achievement and subservience [7].

In our time working people quite often have a tendency to show a profound personal dissatisfaction with life in general, and, profession, in particular. Especially a lot of them are young people, the working experience of which is less than three years. Such data is alarming, because the future life is devoid of meaning, and, accordingly, a person is in a state of psychological instability, loss of “oneself”.

In order to implement a regulatory approach in the study of the human value sphere, a system of values interpretation was developed through the prism of such initial concepts of psychology as behavior and experience. The most optimal option is when the meaning of life and professional activities coincides. However, this option is also possible when they contradict each other. It all depends on the regulatory determinants of the value and sense sphere of a personality [3; 4].

M. Rokich gives a classical definition of value as “a firm belief in the fact that a definite way of behavior or the ultimate purpose of existence, which from the personal and social point of view is more significant than the opposite way of behavior or the ultimate purpose of existence”; its main features: 1) the total number of values acquired by man is relatively small; 2) all the people have equally the same values; 3) values are organized in the systems; 4) the origins of human values are observed in culture, society and its institutions and personality; 5) the influence of values is observed in all social phenomena to be studied. Using the author’s classification of values for terminal and instrumental, we came to the conclusion that adaptive and non-adaptive forms of value and sense regulation are in relation to each other in the reflected position. It means that the person’s conviction that the ultimate goal of individual existence from the personal and social point of view (terminal values) depends on the conviction that a certain way of acting from the personal and social point of view is more prevalent in certain situations (instrumental values).

Consequently, the psychological reality is that it defines the peculiarities of the deployment in time of the dynamics of human life, part of which is the dynamics of mental processes, properties and states. It contains and constantly generates those factors that serve as parameters, which are based on recognition of the suitability of patterns of behavior stored in the personal experience of man. The construct of value regulators explains the result of projection into actual psychological reality. It is clear that such design has its own individual characteristics, which are the values and meanings, providing the person objectivity, reality of its existence. This becomes clear if one imagines a person as a special spatial and temporal organization transforming the “objective reality” (the world to man, without man) into the world full of colors and sounds, categorized by the meanings of the objective being the basis of objective consciousness [1; 6].

Primarily, the behavior of a person in the objective world acts dependent of values. Subjects, associated with certain patterns of behavior, can initiate, run these schemes (L.S. Vyhotskyi). If the opportunity to interact with a certain subject is updated, a classical model of the “subject’s exit beyond the requirements of the situation” appears. Such a model can become a cause of both the

origin of acts of self-realization (the transition of possibilities to reality) and the fixed behavior when the subject reflects the stereotypical effect in relation to it [6].

The presence of value and sense issues transforms the objective world of man into reality – a living space that is sustained by sensory regulators, and at the same time, it is one that is constantly expanding in order to preserve life and its implementation.

Value coordinates of the human world make a man coherent with other people, with the future, but not yet with present, only possible, which opens reality for the development, that is, life. This is confirmed by the psychology of social cognition, authored by H.M. Andrieieva. She argues if a person really exists in a constructed world, it is impossible to give up his emotional feelings, as well as to ignore other psychological processes, such as motivation. Today, among all the elements of this line in the socio-cognitive situation, only two elements are the most fully disclosed: the role of social institutions and the phenomenon of perceptual protection [6].

With the help of the analysis of social settings in the psychology of social cognition, two important problems related with the cognitive approach are solved. They are the inclusion of emotions in the cognitive process and the relationship between cognition and behavior. Attitudes direct the search for social information: the subject demonstrates the selection of information, depending on the totality of acquired attitudes. The phenomenon is referred to as a bipolar method for selecting “attitude-relevant” information. Values should exist in the form of willingness to implement a ready scheme of behavior, without changing each situation in the problem. However, values contain not only the pattern of behavior, but also a holistic psychological situation, which includes meanings, evaluations, plans, goals of behavior etc., that is, almost everything that can be determined as “psychological reality”. In the new psychological reality, the “established” psychological reality begins to manifest itself, which absorbed the value and sense components of the human world, determining the very possibility of transforming the “objective reality” into the space [5; 6].

Consequently, meaningful life regulators assume self-determination, which relies on personal reflection. Only in the scientific abstraction the individual can be disconnected from the circumstances in which his life takes place, but in this case one must still search for a “conceptual bridge” to combine the torn unity. A person who relies on his own reflexive abilities is able to assess the circumstances of life and his own livelihoods, his way of life and become in the position of the subject of their active correction. But it requires a tremendous effort and energy and activity, since in the natural state all these act as a manifestation of a single psychological system being capable of self-regulation. Moreover, the significant regulators, from our point of view, are the system-wide property that can not only block the human out of the limits of the constructed behavioral schemes, but beyond the limits of life circumstances. Thus, they can block the making of certain life circumstances in the consciousness. Such circumstances are related to the unsuccessful implementation of stereotypes in other circumstances, besides, they can block in the minds the circumstances associated with adequate opportunities to leave the requirements of the situation.

Conclusion. The theoretical and methodological analysis of the problem on value orientations in life and professional realization of a personality includes the consideration of the value regulators of personality-based realization; the consideration of the motivational and sense regulation of personality-based realization; and aspects of mental tension and efficiency in the professional activities of a teacher. The positive forms of a personality’s professional identification under any objective requirements of professional activities are proved to be related to the motivational and sense regulation of behavior with the focus on professional realization, and negative forms of professional identification – with an orientation to individual values. The general tendencies of a specialist’s professional self-consciousness development are distinguished; the prospects of further scientific researches of the motivational and sense sphere of a teacher’s personality are revealed.

1. *Вірна Ж.П. Мотиваційно-смислова регуляція у професіоналізації психолога: [монографія] / Ж.П.Вірна. – Луцьк : РВВ Вежа Волин. держ. ун-ту ім. Л.Українки, 2003. – 320 с.*

2. *Леонтьев Д.А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании / Д.А. Леонтьев. – Психологическое обозрение. – 1998. – №1. – с. 15–23.*
3. *Онуфриева Л.А. Психологические особенности проблемы профессионализации будущих специалистов социономических профессий / Л.А. Онуфриева / Веснік Брэсцкага універсітэта. Серыя 3. Філалогія. Педагогіка. Псіхалогія. – Брест : Выдавецтва БрДУ імя А.С.Пушкіна, 2014. – №1. – С. 129–136.*
4. *Онуфрієва Л.А. Теоретико-методологічний аналіз мотиваційно-смислової регуляції особистісної реалізації майбутніх фахівців соціономічних професій / Л.А. Онуфрієва // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського : зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Н.О. Євдокимової. – Вип. 2.12(103). – Серія «Психологічні науки». – Миколаїв : МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2014. – С. 140–145.*
5. *Онуфриева Л.А. Ценностные регуляторы в профессиональном пространстве будущих специалистов социономических профессий / Л.А. Онуфриева // Оралдын гылым жаршысы : научно-теоретический и практический журнал. – № 6 (85). – 2014. – Серия Педагогические науки. Психология и социология. – Уральск : ЖШС «Уралнаучкнига», 2014. – С. 80–88.*
6. *Онуфрієва Л.А. The professional realization of personality through the prism of value life regulators / Л.А. Онуфрієва, І.Л. Рудзевич / Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2018. – Вип. 40. – С. 273–284. DOI10.32626/2227-6246.2018-40.273-284*
7. *Фонарёв А.Р. Профессиональная деятельность как смысл жизни и акме профессионала / А.Р.Фонарёв. – Мир психологии. – 2001. – №1. – С. 104–109.*

Stanisław Sorys, *Papal University of John Paul II in Krakow*

THE ROLE OF NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS TOWARDS DEPENDENT PEOPLE

The problem of an aging society is now widespread and concerns most developed countries not only in Europe but throughout the world. The importance of this issue was pointed out by the European Union, which established the European Year of Active Aging and Intergenerational Solidarity in 2012. This treatment was aimed at promoting active aging as a factor increasing the quality of life during old age.

In Poland, these activities were overtone in the creation of, among others coalition for healthy aging, which under the slogan "Healthy old age begins in childhood" dealing with the promotion of healthy and active aging. Thanks to cooperation with a group of experts, she created an interdisciplinary social diagnosis of aging in Poland and presented her study, along with conclusions in the form of a "White Book" which is a public source of knowledge for both older people who want to educate in this direction and professionals, deepening their knowledge in other fields related to the aging process of people, problems and challenges related to this issue.

On the part of the government, this activity is carried out with the participation of European initiatives, strategic documents and laws and implemented assistance programs. The leading role is played by local governments, which take responsibility in their area for the problems of social groups threatened with exclusion. They implement the government's guidelines by acting within the framework of the law and the possibilities created for them. An important role is played by social welfare institutions and non-governmental organizations that take on some of the responsibilities of self-government towards socially excluded (commissioned, public tasks), and implement specific own tasks for them resulting from statutory activities.

Non-governmental organizations (NGOs) are foundationsand associations operating under the Public Benefit Act and about volunteering. Their activities are diverse due to the accepted forms that meet the non-profit criteria. Differentiation also applies to their potential, material resources, organizational and operating options. Organizations focus on the most important spheres of citizens' lives, and their purpose is social utility. They run a variety of activities, and many organizations usually operate in several areas at the same time.

The activities of non-governmental organizations are broadly in line with social needs. It is important for those who are excluded or at risk of social exclusion. Organizations perform their tasks, in many cases using innovative methods of operation. With their offer they can reach the most needy. This is due to the knowledge of their problems and the adjustment of a particular type of assistance to the extent that they need it. In turn, financial support from the local governments allows them to conduct activities in the dimension they have set up, taking into account local social needs.

The activities of the state administration have been clearly directed towards improving the quality of life of older people. The Governmental Program for Social Activity of the Elderly for 2014-2020 was created with a view to raising the standard of living of older people through social activity, which is to help in dignity aging through:

- ✓ increasing diversity and improving the quality of the educational offer for the elderly,
- ✓ creating conditions for intra and intergenerational integration of older people using the existing infrastructure.

Support for older people, excluded or endangered by social exclusion is much more effective when it is comprehensive. One of the important elements of the complexity of support is cooperation with non-governmental organizations from the surrounding of public social assistance. Intersectoral cooperation and building mutual relations between local government administration and non-governmental organizations finds its legitimacy in the provisions of the Act of 24 April 2003 on public benefit and voluntary work. The consequence of the adoption of this law was the introduction to the systemic provisions regarding the functioning of territorial self-government, solutions regarding the obligation to establish cooperation with representatives of non-governmental organizations. According to this statement, the basic idea of civil society is the ability to organize itself in order to implement specific and socially justified needs.

The issue of cooperation between the first and third sectors is one of the key activities in the contemporary debate on the decentralization and liberalization of our country, especially in the area of aging society. In Poland, after the entry into force of the Act in the legal sense, we are dealing with a participatory model of cooperation between non-governmental organizations and local government administration. How these relations look in reality, what is the culture of this cooperation; whether it is a model of partnership and co-deciding about public tasks, or rather the motives of official-level etatism, claims of non-governmental organizations or the financial tendency of making non-governmental organizations dependent on public funds - these are the questions that should be imposed after 18 years of this Act.

As a result of the introduction of systemic reforms in 1999 introducing further decentralization of the state, the main partners of non-governmental organizations became local self-governments of all three levels, implementing a much larger number of social tasks. Therefore, the area of cooperation between local government administration and non-governmental organizations has changed significantly, but still leaves many problems related to planning activities, as well as with the method of financing the implementation of public tasks by organizations.

The term "old age policy" was first used in Poland by A. Tymowski, who draws attention to the significant effects of the prolongation of the duration of human life, which means a longer time of staying older in the old age. The author emphasizes that changes in the extension of human life trigger the necessity to take actions in the area of "old age policy" aimed at providing the elderly with appropriate living conditions. It also states that the policy of old age must be designed in a perspective perspective, because the policy of old age is decided by measures and expenditures made earlier, and the preparation of long-term policy requires its creators to define the exact goals that should be achieved during its implementation. Such a policy for the elderly is an element of social policy in relation to the life cycle, while creating conditions for the members of the society to optimally and comfortably live the next phases of life, while also supporting these people in the event of crises.

Such an approach requires conducting large-scale surveys and multi-territorial analyzes to determine determinants that have a significant impact on the manner of implementation and the effectiveness of the tasks carried out. There are quite common accusations that these activities are not comprehensive, are designed in a relatively short time horizon, implemented mainly on the basis of projects prepared by public administration. There is a noticeable lack of grassroots activity of social partners in the field of preparing or creating programs, and proposals that appear in open competitions do not always come from strategies or bottom-up expectations. In addition, it is assumed that these activities are delayed in relation to social needs and demographic changes, inconsistent and very dispersed, implemented at the lowest level of social needs, while the legal and applied pragmatics, in a privileged way treats public institutions, omitting non-governmental organizations on each of stages of preparation and implementation of these tasks.

The issue of cooperation between the first (public administration) and the third sector (non-governmental organizations) is one of the most important problems in today's debate on the liberalization of tasks in the area of social life, which translates at the same time into the level of democracy of the states. In Poland, after the adoption of the Act on Public Benefit and Volunteer Work in 2003, it is legally possible to talk about a participatory model of cooperation between public institutions and the third sector. However, many researchers or practitioners indicate that reality is still far from the model enshrined in the Act. These problems affect both sides. Often, non-governmental organizations are characterized by a demanding attitude, trying first to secure financial resources for their own statutory activity, and only then to carry out public tasks. Also, public administration mainly shows willingness to cooperate at the stage of implementation of specific tasks, leaving itself the area of problem analysis, preparation of action plans or evaluation of implemented projects.

In Poland, we are still looking for a new model for the implementation of social policy, which will result in greater availability of these services, and the tasks will be at a higher level. The next stages of social transformation led to changes in the aid system to more activating and engaging local societies and the stakeholders themselves to cooperate. However, the key issue here is the way NGOs perceive NGOs - are they perceived only as partners in the implementation of programs complementing public administration activities or whether they are a key part of the whole broad process of analyzing a given problem in the field, collecting data and then through the participation of these organizations preparing optimal solutions, along with the preparation of financial distribution procedures for these tasks.

One of the basic principles that define the partnership is the preservation of the separateness of the parties undertaking cooperation. Each side brings to the common activities other experiences and other skills, thanks to which partnership can prove to be an extremely effective and effective form of implementing social activities. This can not be achieved by reducing the role of a non-governmental organization to the role of contractor of tasks defined by public administration. Non-governmental organizations, taking into account the nature of activities carried out on a daily basis, can be a valuable partner not only at the stage of performing tasks, but also at the stage of defining problems, creating local strategies and debate on the condition of the local community. So it is worth asking the question here about the coherence of this cooperation and the conditions of cooperation between NGOs and public administration, at various levels and in the area of various policies.

Over the past years, relations between non-governmental organizations and public administration have undergone significant evolution. The transition from marginalization to the role and importance of non-governmental organizations in the implementation of public tasks. An important partner of public administration in solving social problems is the non-governmental sector. This goes hand in hand with the decentralization of public tasks, with privatization or entrusting public tasks to non-governmental organizations. The organization's tendency to be more active in accepting these tasks should be done with the use of certain incentives included in the legal regulations, favoring both the formation of these organizations and the acceptance of tasks to be carried out. An important question that should arise here is the issue of relations that have

developed in recent years between public administration bodies and non-governmental organizations.

As the reality shows, still in the social sector is not treated by public administration as an equal partner of public life. We can notice significant disproportions on the one hand related to various types of human and economic capital, and on the other hand, the influence on decision making in the area of solving social problems of significant importance to local development. Effective problem solving and co-management must be based on partnership, flexibility in the exercise of power, and openness to social needs.

Despite this, non-governmental organizations, when carrying out tasks that are within the competence of public administration, treat local self-government as a natural partner and in problem situations they look for support in local government. Therefore, it is important that local governments at all levels recognize and appreciate the opportunities for cooperation for the common good and start to approach the partner relations in the right way not only by name, but also with a view to partnership in the area of public tasks.

***Jolanta Stanienda**, Department of Financial Accounting Cracow University of Economics*

SOCIAL CAPITAL IN THE CONDITIONS OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

What characterizes the fourth industrial revolution?

The revolution means "turning upside down" the current view of the economy or consumer habits as well as the structure of enterprises, their organization, the use of resources and the results they achieve. From the time Arnold Toynbee introduced the term industrial revolution to literature in 1884 and identified the first one by specifying its date in 1760, the literature points to four revolutions. Each of them involves the introduction and dissemination of a phenomenal invention that facilitates human life and streamlines the production process. For each such revolution one can refer to the key word, a common denominator for all changes that appear in various spheres of life. The symbol of the first industrial revolution was steam, the second - electricity, the third - an automat. The fourth one means digitization of production thanks to on-line communication between elements of the process using advanced data analysis. In simplified terms, it is about "intelligent" production systems that can be quickly adapted to the individual needs of customers. According to the McKinsey & Company analysis in 2025, the Internet of Things can bring the world economy an additional $ 6 trillion annually, advanced robotics $ 4.5 trillion, and 3D printing almost a trillion dollars. In-depth analyzes conducted by McKinsey & Company allow us to state that thanks to the 4.0 revolution, the operational efficiency of the company will increase (Figure 1).

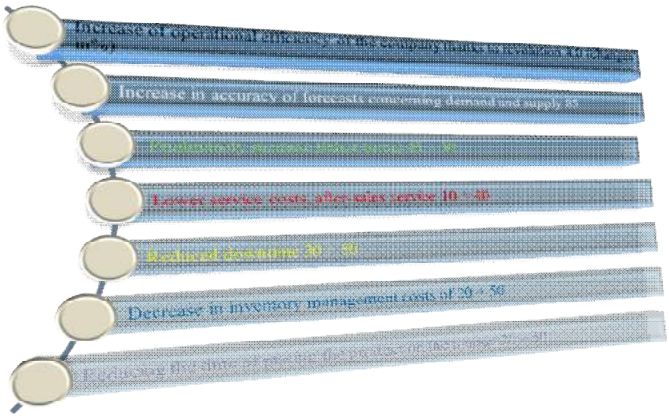


Figure 1. Increase of operational efficiency of the company thanks to revolution 4.0
Source: McKinsey & Company

Entering the phase of the fourth industrial revolution based on digital solutions, the growing importance of knowledge, information and artificial intelligence make it necessary to seek a balance between the "hard" world of digital solutions in almost every sphere of the economy and the social consequences of this process. Automation and robotization as well as computerization of economic processes, replacing human work, imply the need to develop solutions that minimize the potential negative social impact of these conditions (market exclusion of certain social groups). The fourth industrial revolution indicates the need to develop a model for responsible and sustainable development.

Therefore, in the new reality one can not forget about intangible assets that are of great importance, in managing the organization and determining its value, and assessing activities at various levels of functioning. The value economy also emphasizes that market mechanisms are necessary for business, but thinking about business in terms of relational is crucial for economic development.

According to the literature on the subject, intellectual capital is the most important among intellectual assets. The European Commission defined intellectual capital in 2001, giving its components: human capital, structural capital and social capital - relational.

The precursors of including the term social capital in scientific discourse are: P. Bourieu, J. Coleman, F. Fukuyama, R. Putnam, whose concepts point to the interdisciplinary character of this concept. Literature studies in this field show that in the opinion of many researchers it is difficult to provide an explicit definition of social capital, because it covers a wide range of phenomena / objects, which are usually something intangible, untouchable. There are various trends that indicate its complex character and multilevelness. Based on the results of research by T. Kaźmierczak, M Rymszy, in which the authors present classic concepts of social capital and its definitions, it can be stated that problems with defining social capital result from the fact that:

- the concepts of social capital contain both individual and collective elements,
  • the concept of social capital is often defined by its functions (eg what it does, what it contributes to), but it is more difficult to define what it is,
  • there are too many elements in the definition of social capital, in this way a mixture of elements such as: trust, general norms, reciprocity, contacts, investments, transactions, resources, public goods, ties, development, efficiency, productivity, cooperation, civic activities and many more,
- the definitions largely resemble the tautological theorem (most definitions create a vicious circle, eg social capital enables joint actions and at the same time is the product of these joint actions),
- difficult to operationalize, eg if social capital is defined as a willingness to act together, based on trust and norms, it turns out that none of these three concepts are easily measurable, and what a difficulty it can be to measure everyone together,
- the presence of social capital at the micro, meso and macro level.

R. Putnam paid attention to social capital as a factor facilitating cooperation and reducing transaction costs. The key in this approach are the connections between people, their structure and the degree of durability. J.Bartkowski described this type of capital as a "paradigm of collective action, cooperation and a network of connections". According to him, social capital in this approach consists of three main elements:

- patterns of cooperation, social recognition for norms protecting cooperation and exchange, and values justifying pro-social behavior, such as the common good,
- networks of connections, bridges between individuals and groups,
- active relationships between people: trust, understanding, shared values and behavior patterns.

It can therefore be concluded that social capital is a public good serving the society by building trust-based relationships that serve the common interests and increase the efficiency of action.

The specificity of social entities makes social capital particularly important to them and constitutes their strategic assets, even more valuable than other groups of assets. The level (scale) of social capital means that social enterprises have the ability to mobilize groups to act in accordance with statutory objectives, the ability to cooperate, establish relationships, ability to raise funds, and the ability to achieve social successes.

Recognition of social capital understood as intangible assets as equal in relation to material assets is necessary especially for social entities that do not generate a permanent profit, but are focused on meeting needs in those areas that the public sector can not cope with, and the private sector is not interested in them. Social entities, although they are not profit oriented, have to raise funds to achieve their goals. They fulfill very important functions supporting social and economic order, especially local communities. They represent the interests of various groups and communities, provide services, and produce goods for many recipients, especially those who are economically weakest, who often would not have a chance to buy them. Social entities contribute to solving many social problems unattractive on the market, therefore the successes of social enterprises require professional skills, great determination, entrepreneurship, creativity, commitment, trust. Carrying out an effective activity requires not only financial resources, but above all a high level of social capital, which, by establishing relationships based on trust, will ensure the implementation of socially useful goals.

Social capital in social economy entities is a key resource in achieving success, because its level very often determines the success or failures of undertaken undertakings. Social capital influences the development of society through such activities as: the process of socialization, transfer of knowledge and life experiences to other people / societies, passing specific moral and ethical attitudes. Intensifies cooperation between members of society; expanding social trust and providing a level of innovation and entrepreneurial culture.

Адамська З.М., *Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ФАСИЛІТАТИВНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ДЛЯ РОЗВИТКУ ФАСИЛІТАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА

Сьогодні, коли наша держава переживає чи не найскладніший період своєї історії – період відстоювання своєї незалежності, своєї ідентичності і власної суб’єктності як нації, сучасна людина особливо гостро відчуває потребу в кваліфікованій психологічній допомозі. Згідно з дослідженнями сучасних науковців(Г. Берулава, О. Бондаренко,Г. Радчук, П. Лушинта ін.)«зміст психологічної допомоги полягає у забезпеченні емоційної, смислової та екзистенційної підтримки людини або суспільства в ситуаціях ускладнення, які виникають під час їх особистісного та соціального буття» [2,С.10].Звертається увага й на те, що вплив психолога повинен бути спрямований не на «формування» і корекцію особистості з позиції об’єктного маніпулювання, а на створення умов для її розвитку через задоволення її базових потреб (потреби в комфортних міжособистісних стосунках, які забезпечують бажаний для суб’єкта соціальний статус; потреби в розумінні; потреби в наявності життєвих цілей і смислів; потреби в пізнанні оточуючого світу; потреби в реалізації творчого потенціалу тощо)[1]. Саме тому, на думку більшості сучасних науковців, які відстоюють ідеї гуманістичної (суб’єктної) парадигми (Г. Абрамова, О. Бондаренко, Г. Берулава, С. Братченко, З. Карпенко, Д. Леонтьєв, О. Лідерс, В. Панок, Г. Радчук, В. Татенко та ін.), основнимзавданням психолога сьогодні є фасилітативний супровід розвитку особистості з метою створення необхідних психологічних умов, які забезпечать формування механізмів самонавчання і самовиховання, сприятимутьнайбільш ефективному і гармонійному

саморозвитку особистості.

Здійснений нами теоретико-методологічний аналіз (Г. Берулава, С. Братченко, Е. Гуцало, О. Кондрашихіна, Г. Радчук, К. Роджерс, М. Савчин, Д. Фрейберг та ін.) дозволив визначити фасилітативні здібності майбутнього психолога як інтегральне поєднання мотиваційно-ціннісного, когнітивного, особистісно-рефлексивного і діяльнісного компонентів, яке виявляється у здатності забезпечувати власне ефективне функціонування, становлення, розвиток, і сприяти повноцінному розвитку іншої людини. У цьому контексті фасилітативними здібностями майбутніх психологів ми визначаємо самоактуалізованість, осмисленість життя, внутрішню мотивованість, рефлексивність, самоповагу та саморозуміння, автентичність, емпатійність, впевненість в собі, відповідальність, здатність до прийняття, поваги та розуміння інших, до допомоги та підтримки; здатність створювати особливі умови для розвитку особистості.

Водночас розвиток фасилітативних здібностей майбутнього психолога неможливий поза межами самого фасилітативного середовища. Зокрема, К. Роджерс і Дж. Фрейберг на противагу пасивному, одноманітному і стандартизованому, пропонують активне, насичене, сповнене любові і довіри освітнє середовище. Саме таке фасилітативне середовище спонукає студентів до спільного навчання, до ініціативи та активності, до нових ідей і творчості, до усвідомлення власної відповідальності [5].Фасилітативне середовище забезпечує свободу творчості, відчуття самостійності і відповідальності, позбавлення від необхідності хитрувати, усвідомлення власних здібностей і слабкостей, а також можливість скеровувати і регулювати процес власного навчання та саморозвитку. Таке середовище тепле, творче, сповнене турботою, довірою і повагою, сприятливе для самостійного і осмисленого навчання, для розвитку свободи і відповідальності.

Необхідними і достатніми умовами, які забезпечать фасилітативний супровід особистості, К. Роджерс і Дж. Фрейберг називають:

- конгруентність – коли досвід навчання стає реальністю для учня/студента, а фасилітатори його навчання – це реальні люди, які не ховаються за тією чи іншою соціальною роллю «вчителя», «викладача», «наставника» тощо;
- безумовне позитивне прийняття учня/студента;
- емаптійне розуміння – вміння бачити світ очима учня/студента;
- рефлексія – здатність фасилітатора вдумливо ставитися до наявних умов і адекватно реагувати на них в інтересах учнів/студентів;
- усвідомлення – здатність учня/студента бачити в освітньому середовищі конгруентність, прийняття, емпатію і рефлексію [5].

Повноцінна реалізація зазначених умов, на нашу думку, можлива в контексті соціально-психологічного тренінгу, психологічний вплив якого ґрунтується на активних методах групової роботи. Однією з особливостей соціально-психологічного тренінгу є те, що він спрямований не тільки на тренування комунікативних умінь чи навичок, психотерапію, а є водночас і різновидом навчального процесу. Під час тренінгу значно ефективніше вирішуються питання розвитку особистості, успішно формуються комунікативні навички. Тренінг дозволяє учасникам свідомо переглянути сформовані стереотипи і розв’язувати свої особистісні проблеми. Як правило, у більшості з учасників тренінгової групи відбувається переосмислення чи зміна внутрішніх установок, вони поповнюють свої психологічні знання, з’являється певний досвід позитивного ставлення до себе, до оточуючих людей і до світу загалом [3].

Саме тому важливим компонентом освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів за спеціальністю 053 Психологія, розробленої проектною групою кафедри практичної психології Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, стала навчальна дисципліна «Соціально-психологічний тренінг» для студентів IV курсу.

Метою навчальної дисципліни «Соціально-психологічний тренінг»є ознайомлення студентів із теоретичними засадами соціально-психологічного тренінгу та розвиток

практичних навичок проведення тренінгових груп. Відповідно основними завданнями вивчення дисципліни стали такі: 1) ознайомити студентів з основною проблематикою курсу; 2) розвивати у студентів вміння підготовки, організації і проведення соціально-психологічного тренінгу; 3) сприяти розвитку навички самопізнання, самоаналізу, рефлексії та почуття власної самоцінності; 4) розвивати комунікативні навички, здатність до суб'єкт-суб'єктної взаємодії; 5) розвивати усвідомлене, емоційно-позитивне ставлення до майбутньої професії.

Навчальна програма спрямована на забезпечення розвитку відповідних компетентностей майбутніх психологів: загальні компетентності – здатність застосовувати психологічні знання у практичних ситуаціях професійної діяльності; знання та розуміння предметної області та специфіки професійної діяльності психолога; здатність організовувати та підтримувати ефективну міжособистісну взаємодію, співпрацювати в команді; здатність до саморозвитку та самовдосконалення, конструктивної критики та самокритики; цінування та повага різноманітності та мультикультурності; фахові компетентності – здатність аналізувати та систематизувати одержані результати, формулювати аргументовані висновки та рекомендації; уміння організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову); здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну роботу відповідно до запиту; здатність усвідомлювати межі своєї компетентності та дотримуватися норм професійної етики; здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку; навички міжособистісного спілкування та роботи в команді у процесі професійної діяльності; уміння адаптуватися до нових ситуацій та здатність до професійної мобільності [4].

Особливістю даного курсу є сама його структура, яка визначається логікою розгортання процесів самосвідомості та професійного самовизначення майбутніх психологів, які активізуються через особистісне пізнання свого Я, власних бажань, потреб та уподобань, самоаналіз та самоставлення, визначення життєвих та професійних цілей. Окремими структурними одиницями програми навчальної дисципліни «Соціально-психологічний тренінг» є модулі. Модуль ми розглядаємо як відносно самостійну одиницю, яка є складовою оригінальної конструкції конкретної програми. Кожен модуль має власні цілі, які в сукупності визначають цілісну мету програми. Логіка освітньої програми полягає у тому, що кожен модуль, реалізуючи свою мету, допомагає учасникам поступово усвідомлювати свій суб'єктний потенціал, а далі – і суб'єктність як серцевину повноцінного особистісного та професійного самовизначення.

Програма курсу містить три модулі: «Теоретико-методологічні засади соціально-психологічного тренінгу», «Тренінг майбутнього тренера», «Підготовка і проведення соціально-психологічного тренінгу». Зокрема, модуль 1 «Теоретико-методологічні засади соціально-психологічного тренінгу» спрямований на ознайомлення студентів з основною проблематикою курсу і передбачає вивчення таких тем:

1. Соціально-психологічний тренінг як особлива галузь прикладної психології:історія виникнення тренінгової роботи (зарубіжний та вітчизняний досвід);співвідношення понять «психотерапія», «психокорекція», «навчання» і «тренінг»;категорія «зміни» у тренінгу;цілі та види тренінгової роботи;сфери застосування соціально-психологічного тренінгу;принципи організації соціально-психологічного тренінгу.
2. Соціально-психологічні особливості тренінгової групи:принципи та елементи групової динаміки;стадії розвитку тренінгової групи, криза у розвитку тренінгової групи;поняття про групову згуртованість;групи із спонтанною та керованою динамікою;якісний і кількісний склад учасників тренінгової групи; гомогенність та гетерогенність тренінгових груп.
3. Управління тренінговою групою:ключові інструменти соціально-психологічного тренінгу;особистість тренера;особливості конструювання тренінгової програми;типологія тренінгових вправ.

В модулі 2 «Тренінг майбутнього тренера» умовно можна виділити такі блоки:

«Самоусвідомлення», «Розвиток вмінь та навичок тренера соціально-психологічного тренінгу», які допомагають його учасникам від пізнання свого внутрішнього світу, характеру, особистісних проявів, сильних і слабких сторін, свого місця у міжособистісному просторі поступово здійснювати цілеспрямоване проектування себе у нову професійну роль – тренера соціально-психологічного тренінгу.

Блок «Самоусвідомлення», присвячений усвідомленню учасниками своїх особистісних особливостей і оптимізації ставлення до себе, до своєї особистості, спрямований на здійснення самосприймання, саморозкриття та самоусвідомлення себе як майбутнього тренера соціально-психологічного тренінгу. Він містить вправи, орієнтовані на те, щоб сфокусувати увагу учасників тренінгу на власній особистості, на своїх переживаннях, думках, переконаннях, звичних способах поведінки, на своїх уявленнях про себе і свою у майбутню професію. На цьому етапі перед тренером стоїть завдання створити у групі такі умови і такі ситуації, які б забезпечили кожному учаснику можливість найбільш яскраво, чітко побачити себе як у відображенні власних уявлень і самооцінок, так і у відображенні думок інших людей – учасників групи, оцінити свої особистісні, професійні якості, прислухатися до своїх переживань. Цьому великою мірою сприяє необхідність постійної вербалізованої рефлексії своїх думок і переживань, яка відразу ж збагачується процесами зворотного зв’язку від інших учасників групи.

Блок «Розвиток вмінь та навичок тренера соціально-психологічного тренінгу»спрямований на ознайомлення з основними формами та методами тренінгової роботи та особливостями їх використання у соціально-психологічному тренінгу; на опрацювання стадій розвитку тренінгової групи та аналіз особливостей їх протікання; усвідомлення ключового значення зворотного зв’язку у соціально-психологічному тренінгу та шляхи його реалізації у тренінговій групі; на розвиток у студентів фасилітативних здібностей, необхідних як для майбутньої професії загалом, так і для ефективного тренерства, зокрема. Завершується модуль «Тренінг майбутнього тренера» написанням учасниками тренінгу есе на тему « Соціально-психологічний тренінг з точки зору учасника».

Модуль 3 «Підготовка і проведення соціально-психологічного тренінгу» є логічним завершенням комплексної підготовки майбутніх тренерів в контексті програми навчальної дисципліни «Соціально-психологічний тренінг». На цьому етапі розпочинається робота студента як ведучого групи соціально-психологічного тренінгу. Студенти розробляють спільну програму тренінгу для підлітків, старшокласників або для студентів молодших (першого чи другого) курсів на 10-12 занять, визначають мету, основні завдання та логіку їх реалізації через тематику кожного заняття. Далі за кожним заняттям закріплюються тренери (1 або 2 студентів, залежно від чисельності студентської групи), які його розробляють і реалізують, відповідно до визначеної теми і мети.

Очевидно, що керування першими групами повинно здійснюватися з використанням інтервізії та супервізії. Саме тому проведення тренінгових занять студентами-тренерами початківцями здійснюється під супроводом супервізора (викладача курсу) та інтервізорів, які призначаються зі студентів-четвертокурсників. Після завершення кожного заняття відбувається його ґрунтовне обговорення, яке включає рефлексивний аналіз самими тренерами себе у новій професійній ролі, аналіз інтервізорів та супервізора. Обговорюються способи вирішенням тренером групових завдань, тактика його поведінки, особливості взаємодії з групою тощо. Після проведення пробного заняття студенти пишуть есе на тему: «Соціально-психологічний тренінг з точки зору тренера».Враховуючи системний принцип побудови програми курсу «Соціально-психологічний тренінг» ми витримали логіку структурування як тренінгу загалом, так і кожного заняття зокрема. Дотримання цієї логіки сприяєуспішному оволодінню майбутніми психологами роллю ведучого соціально-психологічного тренінгу і одночасно сприяє розвитку їх фасилітативних здібностей.

Таким чином, зважаючи на те, що основним завданням психолога сьогодні є фасилітативний супровід розвитку особистості з метою створення необхідних психологічних умов для її найбільш ефективного і гармонійного саморозвитку, важливого значення набуває

розвиток фасилітативних здібностей у студентів - майбутніх психологів. Фасилітативним середовищем для розвитку фасилітативних здібностей майбутнього психолога впевнено можна вважати соціально-психологічний тренінг.

1. *Берулава Г.А. Методологическиеосновыдеятельностипрактического психолога: учеб. пособ.Москва : Высшая школа, 2003. 64 с.*
2. *Бондаренко О. Ф. Психологічна допомога особистості : навч. посіб. Харків : Фоліо, 1996. 237 с.*
3. *Петровская Л.А. Теоретические и методологическиепроблемысоциально-психологическоготренинга. Москва : Изд-во МГУ, 1982. 168 с.*
4. *ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА «ПСИХОЛОГІЯ». URL: http://tnpu.edu.ua/about/public_inform/akredytatsiia%20ta%20litsenzuvannia/053_Psychology.pdf(дата звернення: 27.02.2019)*
5. *Роджерс К., ФрейбергД.Свобода учиться. Москва : Смысл, 2002. 527 с.*

Андрійчук І.П., *Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка*

МІСЦЕ КОНСУЛЬТАЦІЙНОЇ ПРАКТИКИ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Розвиток України та її суспільної свідомості сьогодні напряму залежить від вмотивованих особистісно-зрілих фахівців своєї справи, одним із чинників становлення яких є освітньо-виховний процес вищих навчальних закладів. Особливу роль у трансформаціях в усіх сферах життєдіяльності українського суспільства відіграють психологи, пріоритетним завданням у формуванні яких має бути активізація їх суб’єктної позиції, яка передбачає вмотивованість та здатність до саморозвитку.

У сучасній вітчизняній психології є чимало досліджень, присвячених різноманітним психологічним аспектам професійної діяльності та професіоналізації особистості загалом (Е. Зеєр, Є. Климов, Т. Кудрявцев, С. Максименко, А. Маркова, Л. Мітіна, Ю. Поваренков, М. Пряжніков, В. Рибалка, Д. Сьюпер, Т. Титаренко, В. Шадріков та ін.) і професійного становлення майбутніх психологів зокрема (Г. Абрамова, З. Адамська, І. Андрійчук, М. Бадалова, О. Бондаренко, Ж. Вірна, Л. Долинська, І. Зязюн, Т. Ільїна, Н. Коломінський, І. Мартинюк, В. Панок, Н. Пов'якель, Н. Пророк, Г. Радчук, В. Семиченко, Л. Уманець, Н. Чепелєва, Н. Шевченко, Л. Шнейдер та ін.). Дослідники підкреслюють, що професійна підготовка майбутніх психологів повинна здійснюватись у новій особистісно орієнтованій парадигмі, включати актуалізацію професійно важливих особистісних якостей, орієнтуватись на формування професійної компетентності психолога, а також на створення систем професійних умінь та навичок, які дозволяють досягати професійного успіху, самореалізації, набуття професійної культури спілкування, професійної інтуїції, рефлексії.

Зміст навчання обов’язково має передбачати формування особистості практикуючого психолога. Вивчення психології не може бути зведено до засвоєння інформації та вироблення навичок – воно разом із тим має змінювати внутрішні психічні структури суб’єкта навчання, оскільки основним інструментом у роботі практикуючого психолога є він сам.

Звернемо увагу, що саме в процесі системи практик, які студент проходить навчаючись у вузі, у нього з’являється можливість посилення професійних мотивів самоосвіти та самовиховання. А це створює умови для розкриття можливостей особистості студента, його професійного зростання. Як показує аналіз літератури та досвід, формування пізнавальної активності до обраного фаху, стійкої навчальної мотивації виступає психологічною умовою успішності професійної підготовки студентів та становленню фахівця.

У відповідності до законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах, положення про організацію виробничої і педагогічної практик, освітньої програми підготовки фахівця з вищою освітою за спеціальністю «Психологія» висуваються вимоги до теоретичних та прикладних знань випускників, практичних умінь і навичок професійної діяльності психолога. Практична підготовка студентів є обов'язковим компонентом професійної підготовки. Проходження такої підготовки необхідне для здобуття кваліфікаційного рівня та має на меті набуття студентами професійних умінь і навичок. Ця підготовка здійснюється в умовах професійної діяльності під організаційно – методичним керівництвом викладачів вищого навчального закладу та спеціалістів з даного фаху [1, с.4].

Вищий навчальний заклад надає направлення на проходження фахової практики для студентів денної форми навчання. Місце проходження консультаційної практики студенти денної форми навчання можуть обирати самостійно, керуючись такими принципами:

– установа повинна мати штатною одиницею посаду практичного психолога чи менеджера з персоналу;

– установа надає дозвіл на проходження фахової практики і надає документи, в яких зазначаються особливості проходження студентом фахової практики;

– установа забезпечує виконання всіх завдань, передбачених планом практики.

Програма практичної підготовки та терміни її проведення визначаються навчальним планом. Її організація регламентується Положенням про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України. Основна мета практики – отримання і усвідомлення студентами досвіду професійної діяльності при виконанні основних професійних функцій.

Вагоме значення у процесі підготовки майбутніх психологів відіграє консультаційна практика. Вона є інтегруючим і стрижневим компонентом особистісно-професійного становлення фахівця, який передбачає оволодіння різними видами консультаційної діяльності психолога й формування потреби професійного самовдосконалення через самопізнання, самовизначення студента в різних професійних ролях у реальних умовах. Консультаційна практика сприяє поглибленню інтересу студентів до майбутньої професійної діяльності, допомагає зрозуміти важливість одержаних знань, умінь та навичок для її успішної реалізації.

Особливості підходів до організації консультаційної практики майбутніх психологів зумовлені низкою специфічних ознак професійної діяльності. Зокрема, особливість практики визначається досить широким спектром закладів, в яких може працювати психолог. Він включає не лише всі освітні заклади різних рівнів і типів, але й служби інших відомств (соціального захисту населення, охорони здоров'я, юстиції), громадські організації, які надають різні види консультаційної психологічної допомоги дітям і дорослому населенню. Така діяльність має свою специфіку у кожному окремому закладі чи службі. Зважаючи на це, психолог повинен бути готовим до роботи з усіма категоріями клієнтів. Тому підготовка майбутнього психолога як спеціаліста з надання консультаційних послуг у сфері управління та розвитку організацій є важливою умовою його високої професійної кваліфікації.

Консультаційна практика проводиться на підставі угоди, укладеної між кафедрою практичної психології та установою (організацією), що є базовою для проходження даної практики студентами.

Мета консультаційної практики - формування готовності майбутніх фахівців у галузі психології до здійснення психологічного супроводу розвитку бізнесу, керівників та організацій; поглиблення теоретичних знань і вдосконалення практичних умінь та навичок, необхідних для здійснення ефективної діяльності у сфері управлінського консультування.

Завдання консультаційної практики: показати важливість застосування різноманітних управлінських стилів та ролей; розвивати навички формування сприятливого психологічного клімату в колективі.

1. Поглиблення і закріплення теоретичних знань, одержаних студентами у вузі, їх застосування в практичній діяльності.

2. Формування у майбутніх спеціалістів-психологів практичних умінь та навичок.
3. Відпрацювання методів та видів роботи практичного психолога в системі освіти та в соціальній сфері.
4. Оволодіння сучасними психологічними технологіями колективної, групової, індивідуальної роботи з представниками різних вікових та соціальних категорій.
5. Здійснення самостійної практичної діяльності.
6. Проведення науково-дослідної роботи з психолого-педагогічних проблем.
7. Формування у студентів професійно значущих якостей особистості, інтересу і любові до обраної професії.
8. Розвиток навичок професійної рефлексії.
9. Формування творчого і дослідницького підходу до професійної діяльності.

У результаті проходження консультаційної практики студент повинен

знати: специфіку управлінського консультування як окремого напрямку консультаційної діяльності психолога; етичні принципи роботи оргконсультанта (менеджера з персоналу); методи, форми та етапи управлінського консультування; специфіку організації управлінського консультування у різних установах тощо.

вміти: організовувати консультаційний процес у контексті здійснення психологічного супроводу організації; використовувати різні методи, форми та прийоми управлінського консультування з метою надання ефективної допомоги (основні прийоми активного вислуховування; особливості побудови запитань та використання мовного простору, специфіку поетапного ведення бесіди); володіти навичками пошуку, аналізу, систематизації та використання інформації стосовно завдань психологічного консультування з питань, пов'язаних з діяльністю установ та організацій; вирішувати практичні завдання, пов'язані з консультуванням, спираючись на основні принципи та алгоритми, існуючі у сучасній психологічній науці стосовно ефективного функціонування та розвитку різних організаційних систем.

Аналізуючи матеріали можна дійти висновку, що формування професіоналізму студентів у вищій школі розглядається як багатовимірний процес, зосереджений на освітніх і розвивальних потребах студентів, їх позитивних сторонах і перевагах, як процес, що сприяє становленню віри у себе та свої можливості, підвищенню стійкості особистості до дестабілізуючих зовнішніх та внутрішніх чинників. Завдяки консультаційній практиці актуалізується весь наявний арсенал знань студентів, які забезпечують виконання конкретних завдань практичної діяльності.

1. *Система практик у професійній підготовці психологів. Навчально-методичний посібник / за заг. ред. Г. К. Радчук. Тернопіль, ТНПУ, 2017. 416 с.*

Андрущишин М.М., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ЛІДЕРСТВА ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ФОРМАЦІЇ В ДУХОВНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ТА ІНСТИТУТАХ БОГОПОСВЯЧЕНОГО ЖИТТЯ УГКЦ

Із здобуттям незалежності процес відновлення релігійного життя характеризувався високим динамічним розвитком і впливом на становлення громадянського суспільства в Україні. Успішність релігійної діяльності духовних осіб на сьогодні залежить не тільки від душпастирської підготовки, але й вимагає використання лідерської активності, відповідальності, та розвитку професійних навичок не тільки у сфері теологічних знань. У душпастирській діяльності дуже часто духовна особа поєднує виконання функцій керівника і лідера, це в свою чергу впливає на духовний та соціальний розвиток вірних, на взаємодію

співпрацівників церковного колективу, активізації виховного та духовного потенціалу релігійної громади.

Насамперед необхідно усвідомити сутність і чинники трансформаційних процесів у розвитку релігійного життя в Україні. Їх сутність полягає в переході від радянської доктрини до загальносвітових практик бачення релігійних та національних факторів у ставленні до людини і суспільства в цілому, до їхніх потреб і очікувань. Радянський підхід розвивався здебільше ізольовано від цивілізованого світу та його демократичних інститутів, цінностей; тому він залишив величезний відбиток у свідомості не тільки державних, але й релігійних керівників, що спричинило до непростого шляху становлення церковних інституцій та міжконфесійної солідарності.

Розробкою програм і специфікою формації духовних осіб в УГКЦ займається Патріарша комісія у справах духовенства Української Греко-Католицької Церкви, яка була створена на підставі Декрету Блаженнішого Любомира (Гузара), згідно з кан. 662, §1 ККСЦ, за постановою № 3 Синоду Єпископів УГКЦ, який проходив 2-9 вересня 2008 р. До складу Комісії входять ректори всіх єпархіальних/монаших семінарій і формаційних домів УГКЦ. Комісія розгортає свою діяльність у таких напрямках:

- координування священичого виховання у семінаріях і монаших формаційних домах УГКЦ;
- організація та підтримка семінарійних структур і священичого виховання;
- дослідження та *praxis* у ділянці семінарійної освіти та виховання;
- перевірка реалізації програми священичого виховання в УГКЦ;
- організація періодичних зустрічей ректоратів семінарій;
- опрацювання програм вступу до семінарії, норм, вимог і психологічної оцінки кандидатів семінарії;
- апостолят і молитва за священиче покликання;
- періодичний тренінг ректорату семінарії;
- опрацювання програми місійного виховання;
- опрацювання богослов'я священства в УГКЦ.

Хочеться зазначити, що починаючи з 2010 року Патріарша комісія у справах духовенства УГКЦ була реформована відповідно до вимог сучасної місії Церкви на *дві структури:*

1) *підкомісія для священичої формації у семінаріях (до неї належать ректори духовних семінарій та вищих навчальних закладів УГКЦ);*
2) *підкомісія для постійної священичої формації (до її складу входять вибрані священики та єромонахи УГКЦ).*

Стратегія формаційно-наукової діяльності УГКЦ формується на головних документах Католицької Церкви, основними з яких є:

1. Апостольське Послання Івана Павла II «Pastores dabo vobis» 1992 року, у якому перелічені сучасні виміри священичої формації в яку входять:

- духовна формація як злука з Богом і пошук Христа;
- інтелектуальна формація: зрозуміння віри;
- душпастирська формація: участь у любові Ісуса Христа як Доброго Пастиря вірних;

2. Документ «Congragavit nos in unum Christi amor» *(Братнє життя у спільноті)* – видане Конгрегацією для інститутів богопосвяченого життя і спільнот апостольського життя у 1994 році, який охоплює такі аспекти формації:

- богословський розвиток;
- канонічний розвиток;
- розвиток у суспільстві;
- зміни у релігійному житті.

Світ і суспільство безупинно розвиваються, привносячи нові тенденції і бачення, на які Церква повинна реагувати, і діяти згідно сучасних потреб. Тому у 2017 р. вийшла

Апостольська Конституція «*Veritatis gaudium*», яка регулює діяльність церковних університетів та факультетів. У цьому документі було комплексно представлено сучасні напрацювання у системі навчально-формаційного виховання. Особливий наголос ставиться на таких напрямках:

- *євангелізація*

Євангелізація має бути пріоритетом у сучасному житті Церкви; євангелізація повинна служити оновленню всієї системи церковної вищої освіти;

- *культурні виклики*

Навчальні заклади Церкви повинні не тільки бути місцями формації священиків, ченців, мирян та церковних співробітників, але бути "культурними майстернями", у яких Церква займається інтерпретацією дійсності через призму Євангелія. Церковні навчальні заклади повинні мати за пріоритет здійснення "сміливої культурної революції" та завжди повинні бути відкритими на нові сценарії і пропозиції діяльності Церкви у світі;

- *лідерство*

Церква наголошує на важливості формування лідерів, здатних вказувати шлях в контексті глибоких змін нашої епохи, що проявляються у кризах економічно-політичного, антропологічного та екологічного характеру;

- *професійне зростання*

Постійна священича формація допомагає постійно підтримувати та розвивати кваліфікацію, і не боятися змінювати існуючі моделі розвитку, та підтримувати суспільство в його бажанні морального добра та соціальної справедливості;

Впровадження цих чотирьох головних критеріїв для оновлення церковної системи вищої освіти та формації сприятиме розвитку місіонерської ідентичності, відкритості на діалог, міждисциплінарності та створенню мережі співпраці не тільки з католицькими структурами, але і з різного роду світськими організаціями та інституціями інших релігійних традицій, щоб спільно вивчати проблеми глобального значення, знаходячи шляхи їх вирішення.

У апостольській конституції «*Veritatis gaudium*» наголошується, що церковні навчальні і формаційні заклади покликані передавати знання для сучасників через призму міждисциплінарності та у співпраці з різними організаціями у світі. В науково-практичній сфері від навчальних закладів вимагається розробка інтелектуальних інструментів для запровадження їх в якості парадигм діяльності та мислення Церкви у світі, у якому панує етико-релігійний плюралізм.

Зважаючи на даний аспект і на виклики часу Церкві потрібно залучати в систему формації напрацювання інших наукових дисциплін, зокрема психології, економіки, соціології.

Одним з чинників покращення системи управління є формування професійних та лідерських навичок персоналу. Такі знання і практики дозволять розвинути більш дієве душпастирство та соціально-харитативну діяльність церковної організації. Застосування душпастирями лідерських навичок із професійною компетентністю в майбутньому стане ефективним інструментом психологічно-морального прикладу і позитивного впливу на розвиток громади, та суспільства в цілому.

Впровадження програм лідерства та професійної формації включає такі напрямки:

- аналіз рис особистості, які необхідні для висунення у лідери та механізм здобуття авторитету в організації;
- вміння особи розвивати свої професійні навички та взаємодіяти у системі «керівник-підлеглий»;
- співвідношення лідерства і керівництва;
- передбачення шляхів досягнення успіху у професійній діяльності (особистісні, співпрацівників та організації загалом);
- використання способів комунікації та методів спілкування у різних ситуаціях з різними особами соціального статусу та управлінського підпорядкування;

- застосування методів мотивації, джерел впливу і авторитету лідера в діяльності організації;
- вивчення та використання особливостей різних стилів лідерства.
- Основними завданнями у впроваджені системи лідерства та професійної формації духовних осіб передбачає:
- організацію та поширення інформаційно-аналітичних матеріалів програми лідерства та професійної компетентності у церковних і чернечих засобів масової інформації;
- інформування та представлення таких програм безпосередньо в формаційних церковно-чернечих установах;
- визначення основних вимог для здобуття професійних та лідерських якостей, знань і вмінь майбутніх священнослужителів та богопосвячених осіб;
- складання навчального процесу формування та підготовки майбутніх священнослужителів та осіб богопосвяченого життя;
- щорічне внесення корективів та рекомендацій відносно покращення процесу формування інституту лідерства та професійного зростання;
- потреба в ефективному працевлаштуванні священнослужителів та богопосвячених осіб після проходження таких курсів, з метою задіяння і поширення їхніх знань у найбільш відповідних місцях.

Головна особливість вирішення завдань впровадження системи лідерства та професійного зростання у церковних закладах та богопосвячених інститутах пов'язана з тим, що доводиться враховувати такі обставини загального характеру:

- неузгодженість стратегії розвитку та інформаційної підтримки загальноцерковних програм формування інституту лідерства та професійного зростання;
- джерела фінансування, як важлива складова, що вимагає створення фондів та послідовний їх розвиток як через систему загально-церковного фінансування, так і через отримання грантів;
- зважаючи на специфіку системи управління церковних організацій та інститутів богопосвяченого життя, їм бракує методики викладання та відповідних спеціалістів у даній сфері та слабке знання зарубіжного досвіду.

У сучасному світі поняття лідерства та успішності усе більше набуває загального явища. Людина, живучи у суспільстві, покликана вміти реагувати на виклики та непередбачені обставини, брати відповідальність за вирішення таких проблем, обставин, слід не боятися ставити перед собою нові завдання. Такий підхід дасть змогу особі зменшити вплив непередбачуваних життєвих ситуацій, послідовно рухаючись вперед у напрямку до своєї мети. Звідси постає одна дійсно визначальна ознака будь-якого лідерства та професійної успішності, а саме: вміти відчувати ситуацію та розуміти, як правильно діяти у непростих обставинах сьогодення.

1. *Posynodalna Adhortacja Apostolska Ojca Świętego Jana Pawła II "Pastores Dabo Vobis", http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pl/apost_exhortations/documents/hf_jp-ii_exh_25031992_ pastores-dabo-vobis.html*
2. *Pope Francis' Apostolic Constitution "Veritatis gaudium" on ecclesiastical Universities and Faculties, 29.01.2018, https://press.vatican.va/content/salastampa/en/bollettino/pubblico/ 2018/01/29/180129c.html*
3. *Братнє життя у спільноті «Congragavit nos in unum Christi amor». Патріарша комісія у справах монашества УГКЦ, видавництво «Друкарські куншти» – Львів 2007. – 82 с.*
4. *Жива парафія – місце зустрічі з живим Христом. Допоміжні матеріали.– Львів, 2013. – 108 с.*
5. *Сергеєва Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. /за наук. ред. Л. М. Сергеєвої. – Івано-Франківськ, «Лілея НВ». 2015. – 296 с.*
6. *Н. І. Жигайло, Р. І. Карпінська ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ УПРАВЛІНЦЯ УДК 159.9:35;159.9:658.013, http://chrome-extension://oemmndcbldboiebfnladdacbdfmadadm/http://irbisnbuv.gov.ua/cgibin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nznuoapp_2013_25_12.pdf.*

Байда Н.В., Осташ А.І., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ФОРМУВАННЯ ЗМІН КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ОРГАНІЗАЦІЇ

Актуальність теми. На сучасному етапі вагомий внесок щодо вивчення конкурентних переваг внесли праці таких учених: Н.П. Теслюка, Ж.Ж. Ламбена, М. Портера та ін. Кожен науковець пропонує власне розуміння процесу формування змін конкурентних переваг. Проте в сучасній літературі немає чіткого визначення сутності даного поняття. Саме тому багато дослідників розглядають конкурентну перевагу з позиції споживача як особливість, яка дає їм суттєву вигоду чи благо, та схиляються до думки, що в основі конкурентної переваги повинна бути споживча цінність. Конкурентні переваги – це такі характеристики діяльності підприємства, якісні або кількісні індикатори його ринкової позиції, які забезпечують підприємство доходами, що перевищують середньогалузевий рівень, а також відповідні показники конкурентів.

Аналіз останніх досліджень. Сьогодні конкуренцію розглядають, як ідеал ринкової структури. Проблема формування конкурентних переваг є пріоритетом у західній економіці вже понад кілька десятиліть. Існує велика кількість підходів до визначення поняття «конкурентна перевага підприємства». Вони різняться залежно від того, на чому той чи інший науковець акцентує увагу в процесі розкриття його сутності.

Виклад основного матеріалу. Конкурентні переваги можна визначити як характеристики і властивості товару (марки), які створюють для організації певну перевагу над своїми прямими конкурентами. Ці характеристики можуть бути найрізноманітнішими та відноситися як до самого товару (базової послуги), так і до додаткових послуг, що супроводжують базову, до форм виробництва, збуту чи продажу, які є специфічними для підприємства чи товару. Зазначена перевага є відносною і визначається порівняно з конкурентам який займає найкращу позицію на ринку чи в сегменті ринку.

Нами було проведено стратегічний аналіз формування змін конкурентних переваг організації, а саме Торгівельної компанії "ВІСТ". На даний час ця компанія входить в десятку найбільших постачальників будівельно-оздоблювальних матеріалів.

Аналіз наукових джерел свідчить, що конкурентоспроможність у сфері праці – це новий науковий напрям у вітчизняній економічній науці, поява якого зумовлена формуванням ринкової економіки в Україні та становленням ринку праці. За спостереженнями найбільша кількість працівників у компанії була в 2007 р. Підприємство ВІСТ співпрацювала і надалі продовжує співпрацювати з багатьма фірмами як в Україні, так і за її межами.

Рівень ризику: низький. Прибуток високий, запас міцності достатній. Обслуговування існуючих боргів не обтяжує компанію, можна залучити нові борги. Ліквідність достатня, щоб сплачувати рахунки. Компанія недостатньо велика, щоб мати дуже диверсифікований бізнес, високоякісний менеджмент та займати велику ринкову частку. Зростання продажів помірне, природніми темпами. Зростання прибутку достатньо швидке. В компанії наявний зовнішньоекономічний потенціал, але вона є більш зосередженою на вітчизняному ринку.

Потенціал компанії «ВІСТ» є досить потужним. Особливу увагу керівництво звертає на загальне управління, а також на розвиток технології. За допомогою карти стратегічних груп ми визначили, що найближчим конкурентом до «ВІСТ» є «Укрбудматеріали». Побудувавши матрицю зваженої оцінки конкурентних переваг підприємства «ВІСТ» порівняно з її основним конкурентом, ми зробити висновки, що «ВІСТ» вдало використовує свої конкурентні переваги і це забезпечує їй лідерство на ринку України.

До таких преваг належать:

1) Відомість та сила бренду.
2) Якість продукції.
3) Довіра клієнтів.

4) Систематичне оновлення асортименту.
5) Висококваліфікований персонал.
6) Сучасні технології;
7) Партнерство з виробниками товарів із різних країн.
8) Великий досвід роботи.
9) Високий рівень сервісу.

Отже, конкуренція, як і будь-яке явище, має свої позитивні і негативні сторони.

З позитивного ми виділяємо такі:

- конкуренція виступає механізмом регулювання пропорцій виробництва;
- є рушійною силою розширення асортименту товарів, а такою є підвищення їх якості;
- сприяє впровадженню нової техніки, технології, організації праці, збільшення продуктивності, економії ресурсів;
- охороняє споживача від впровадження диктату виробника.
- Звичайно не можна забувати і про недоліки, серед яких:
- Відволікання значних коштів на невиробничі потреби (наприклад, витрати на рекламу часто вважаються нераціонально використаними, адже інші компанії теж використовують рекламні оголошення, таким чином вони нейтралізують дію один одного).
- Конкурентна система не гарантує того, що в першу чергу будуть задоволені потреби найменш соціально захищених споживачів (розподіл доходів відбувається автоматично).

Висновки. Для сучасного етапу формування ринкових відносин в Україні характерне посилення інтенсивності розвитку конкуренції між виробниками товарів та послуг. Конкурентну стратегію розвитку можна розглядати як засіб, завдяки якому фірма переміщається з поточної ринкової позиції до бажаної. Це здійснюється шляхом адаптації до зовнішніх сил: конкуренції, ринкових змін, розвитку технології, а також за допомогою визначення і приведення ресурсів компанії відповідно до можливостей, які відкриваються перед фірмою.

В умовах зростання конкуренції практичний інтерес з боку комерційних організацій до конкурентних стратегій розвитку посилюється, тому проблеми, пов’язані з розробленням і реалізацією стратегій, украй актуальні. При впровадженні ефективної конкурентної стратегії розвитку підприємство повинно враховувати комплексне системне використання внутрішніх потенційних можливостей створення конкурентних переваг, що забезпечуватимуть адекватну реакцію на зміни факторів зовнішнього середовища, упереджуватимуть заходи конкурентів і сприятимуть сталому розвитку підприємства у визначеному стратегічному періоді.

1. *http://www.vist.ua.;*
2. *https://youcontrol.com.ua.;*
3. *Гончарук Тетяна Іванівна. Конкуренція і конкурентоспроможність: зміст і розвиток у перехідній економіці. — Суми : ВВП «Мрія-1» ЛТД, 2003. — 60с.*
4. *Жигайло Н. І., Закалик Г.М. Психологія змін та інновацій : навчальний посібник. – Львів : СПОЛОМ, 2017. – 430с.*
5. *Жигайло Н. І. Комунікативний менеджмент: навчальний посібник. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012 – 368 с.*
6. *Жигайло Н. І. Соціально-економічна діагностика : навчальний посібник. – Львів : «Новий Світ-2000», 2008. – 188с.*
7. *Долинская М.Г., Соловьев И.А. Маркетинг и конкурентоспособность промышленной продукции. — М.: Изд. стандартов., 2000. – 324с.*
8. *Диксон П.Р. Управление маркетингом. Пер. с англ. М.: ЗАО «Издательство БИНОМ», 2002. – 560 с.*

Балцежик Р., Приймак В., *Факультет управління Академії сухопутних військ ім. Ген. Т. Костюшко, Вроцлав*

ЛІДЕРСТВО І ІНФОРМАЦІЙНЕ СУСПІЛЬСТВО

Швидкі технологічні, економічні та соціальні зміни означають, що сучасні суб'єкти ринкового господарства, зокрема підприємства, діють у бурхливих і мінливих умовах. Ці обставини викликають необхідність ефективного керівництва підприємствами. Важливо адаптувати культуру підприємства до змін у навколишньому середовищі, що, в свою чергу, потребує наявності сильного керівника. Саме він створює організаційну культуру і може бути її позитивним чинником у конкурентній боротьбі з іншими організаціями. Чим нестабільнішим є середовище, в якому працює підприємство, тим більшою є його потреба у ефективному керівникові.

Очевидно, що ефективний керівник має бути лідером. Він відіграє центральну роль у наданні допомоги групам, організаціям і суспільствам у досягненні своїх цілей. Тому таланти лідерства та управлінські навички є важливим фактором ефективності менеджерів. Багато підприємств, в яких появились економічні проблеми, позбулися їх після зміни керівництва, після того, як новим керівником став справжній лідер.

Феномен лідерства супроводжував людину з найдавніших часів, коли люди все ще формували племена, а навички ефективного керівництва були необхідні для племінного, національного або біологічного виживання цих громад. У стародавніх державах (Рим, Греція, Троя) вождю судилося виконувати свою роль за народженням. Такі люди були готові до цієї ролі, маючи належну освіту та практику. Підготовка фараонів до керівництва була довготривалим, важким процесом, і Олександр Великий, майбутній лідер імперії, отримав освіту під керівництвом відомого філософа Аристотеля.

Лідерство також має вплив на єдність певної спільноти, щоб вона могла функціонувати і розвиватися. Дуже трудно точно визначити, що таке лідерство. Існує не одне, точне і повністю правильне визначення цього поняття. Можна сказати, що це дещо складніше мистецтво, ніж видача команд, як це має місце при авторитаризмі. Для того, щоб бути ефективним воно потребує відповідної поведінки і особливостей.

Проблема лідерських якостей тривалий час турбувала людей. Вона і досі є спірною для науковців через відсутність згоди щодо сутності цих досліджуваних ознак. У пошуках групи лідерських якостей було зроблено спробу встановити принаймні загальний набір всіх видатних і ефективних лідерів, які могли б бути критерієм відбору людей на керівні посади. Хоча дослідження характеристик лідерства не дало ефективних рекомендацій у вигляді єдиного і прозорого набору, багато науковців робляться спроби об'єднати бажані риси, які необхідні і достатні для виконання відповідних функцій [1].

Багато менеджерів неправильно визначають поняття лідерства, ідентифікуючи його з соціальним становищем, а не здатністю залучати послідовників. Тому ми спостерігаємо боротьбу за посади і титули, а коли вони досягаються, в людини виникає ілюзія лідерства.

Що стосується інтелектуальних коренів лідерства, то вони були сформульовані вченими двадцятого століття, які шукали відповіді на основні питання [2]. Що таке лідерство і яке воно має значення? Як ви примирите роботу з усією іншою частиною вашого життя? Як організації піклуються про найбільш продуктивних людей? Як люди та організації пристосовуються до поточних умов, навчаються та змінюються?

А. Козьміньський і В. Пйотровський визначають лідерство як вплив на поведінку інших, що полягає в мобілізації людей до ефективних дій, і його сутність ґрунтується на свідомому впливі всередині групи [3].

С. Міка вважає лідерство певною рисою, здатністю або вмінням завоювати людей, впливати і створювати бачення розвитку і стимулювати підлеглих діяти [4]. За його словами, лідерство характеризується унікальними якостями людини, якій інші готові довіряти і

підкорятися з власної волі. Можна сказати, що така людина користується у певнім колективі авторитетом і владою, яка є загальноприйнятою.

М. Армстронг вважає, що лідерство, в значній мірі, є набутим навиком [5]. На його дум-ку, лідер повинен показати видатний інтелект, позитивне ставлення і поєднання таких якостей, як мужність, хитрість і здоровий глузд. Він також вважає, що ефективні лідери мають природні таланти і розвивають багато необхідних для цього навичок разом з набуттям досвіду та освіти.

На думку Т. Енгстрема, лідера можна вирізнити без особливих труднощів. Ви просто повинні дивитися, чия думка є найціннішою під час колективного прийняття рішень, які швидко отримують схвалення і підтримку громадськості, а головне - кого наслідує група [6].

П. Друкер, бажаючи визначити досліджуване поняття, приписував йому рівно чотири компетенції, які, на його думку, повинні бути продемонстровані видатним лідером [7]:

- це людина, яку наслідують;
- ефективного лідера не завжди люблять і не завжди ним захоплюються;
- діяльність лідера помітна;
- лідерство завжди передбачає відповідальність.

Підсумовуючи, неможливо вивести одне, дійсне визначення цього поняття. Серед багатьох дефініцій поняття лідерства можна вибрати підходи, які є найбільш функціональні. Лідерство як вміння та здатність залучати інших до процесу досягнення мети в системі чи суспільстві. Це також здатність завоювати людей, впливати на їхню волю до дій. У цьому підході ключову роль відіграють лідерські навички.

Лідерство як функція фокусується на індивідуальних властивостях людини, її особливостях, які найчастіше пов'язані з її схильністю і характером. Такий підхід припускає, що людина має таку схильність від народження, тобто вона народжується з ним чи ні. Не кожний менеджер може стати лідером. За словами Джона В. Гарднера, існує п'ять критеріїв, які дозволяють відрізнити лідерів від звичайних менеджерів [8]:

- лідер мислить про довгострокову перспективу;
- лідер має здатність вирішувати конфліктуючі проблеми команди;
- лідер надає великого значення встановленому баченню;
- лідер шукає кращих, ефективніших рішень, не сприймає нинішнього стану справ, якщо він не відповідає його ідеям;
- лідер не обмежується у своїх інтересах завданням команди.

Лідерство як соціальний процес розглядається як ланцюжок змін у даній одиниці часу. Воно полягає у вираженні бачення, побудові стратегії, впливу на досягнення результатів іншими, мотивуючи працювати в команді і даючи приклад, стимулюючи та заохочуючи інших до дії. Як соціальні відносини воно підкреслює взаємозв'язок впливу між лідером (людиною, яка веде) і його прихильниками (людьми, які йдуть за ним). Лідери мають значний вплив на своїх прихильників.

Дослідження науковців показують, що роль лідера залежить від таких факторів, як: досвід керівника та інших членів організації, організаційне середовище, здібності та очікування підлеглих, тип завдань, що підлягають виконанню, та ситуація, в якій існує зв'язок між лідером і членами організації.

Ми маємо справу з індивідуальним ставленням, інтелектуальним стимулюванням, надихаючим мотивом та ідеалізованим прикладом. Індивідуальний підхід означає, що лідер звертає увагу на індивідуальні потреби розвитку і досягнення кожного підлеглого. Лідер - це наставник (тренер), який створює сприятливий клімат, тим самим допомагаючи членам команди розвивати свій потенціал. Інтелектуальна стимуляція пов'язана зі стимулюванням індивідуумів до інтелектуальних зусиль, інновацій та творчості шляхом опитування прийнятих припущень, переформулювання проблем, перегляду старих ситуацій по-новому. Лідер не висміює або не критикує помилки, вчинені членами команди. Підлеглі стають частиною процесу формулювання проблем і пошуку своїх рішень. У свою чергу, надихаюча мотивація використовує в процесі мотивації підлеглих підкреслення сенсу своєї роботи і виявлення

проблеми, висловлення оптимізму і ентузіазму, стимулювання командного духу. Члени команди заохочуються створювати нові, привабливі та реалістичні бачення майбутнього через лідера, який також пропонує такі бачення, які мотивують людей до більших очікувань і більших зусиль для досягнення мети [9]. Останнім елементом є ідеалізований приклад, тобто створення лідером так званої моделі ролі, або особи, якою захоплюються, поважають і довіряють.

Оскільки сміливий і надихаючий ідеал створює почуття гордості серед співробітників, лідери (часто несвідомо) підтримують поширення і прийняття цих ідеалізованих уявлень про владу компанії. При кожній можливості, чи то під час офіційних виступів, або в інших ситуаціях, співробітники мають можливість включити в цей ідеал уявні та бажані риси, цінності та ставлення. Очікується, що вони ідентифікуються з тим, що підтримує організація, з її розумінням керівництва та з іншими працівниками. Цей процес взаємної ідентифікації сприяє створенню почуття спільності.

Стабільне лідерство ґрунтується на владі над іншими і утвердженні таких відносин, які легітимізують цю владу [10]. Дилема лідерства полягає у тому, що здобуття влади і соціальна підтримка накладають на людину кілька суперечливих вимог. Одержання влади над іншими вимагає не тільки надання послуг, які зроблять їх залежними, але й вимагають їхньої незалежності від усіх послуг, які вони могли б запропонувати натомість. Проте, щоб узаконити становище влади і лідера, керівник повинен прагнути до соціальної підтримки своїми підлеглими, а це означає, що він не може бути повністю незалежним від них.

Тобто суть лідерства полягає в його багатогранній природі. Лідерство в управлінні має розумітися як здатність впливати на поведінку працівників у досягненні конкретних цілей. Воно ґрунтується, головним чином, на авторитеті людини. Лідер визначає напрямок, розвиває бачення майбутнього організації, а також визначає напрями дій інших людей. Лідерство також надихає і мотивує, спонукає до прояву енергії в людей.

Лідерство не є таким же, як управління, однак, в організації повинні функціонувати ефективно і те й інше. Відмінності між вказаними термінами вказані в табл.1.

Таблиця 1

Порівняння управління та лідерства*

Управління	Лідерство
Визначення цілей, намірів і завдань	Взаємозв’язок бачення і місії
Визначення стратегії та політики	Надихання та узгодження цінностей
Забезпечення структури та систем підтримки	Створення безпечного середовища
Узгодження часових меж, планування	Реалізація очікувань і прагнень
Планування, коригування та організація ресурсів	Залучення всіх людей до проектів
Управління знаннями та інформацією	Виявлення, залучення та розвиток талантів

*Побудовано автором на основі [11].

Кінець XX і початок XXI ст. характерні формуванням інформаційного суспільства у світі. З становленням цього суспільства у багатьох країнах світу, зокрема і в Україні, відбулися безпрецедентні зміни у існуючих інформаційних потоках, тотальний взаємозв’язок і небувала різноманітність засобів комунікації і масової інформації привели до зростання доступності будь яких новин, а також швидкості їх доведення до споживача. У теперішньому світі інформаційний простір відіграє важливу роль у конкурентній боротьбі між державами світу, став одним з найважливіших інструментів впливу на громадську думку всередині і зовні країни, що ефективно використовує Росія у гібридній війні з Україною. Змінюється і роль лідера в цьому суспільстві.

Слід зауважити, що організації майбутнього будуть принципово відрізнятися від сучасних. Тому виникає питання про імідж менеджерів завтрашнього дня, які керуватимуть цими організаціями. В майбутньому вони змушені будуть неперервно навчатися і слідкувати за змінами. Більше того, межа між керівником і підлеглим має поволі зникнути, а менеджер буде не тільки менеджером, але, перш за все, лідером - керівником.

З формуванням інформаційного суспільства у світі одним із найважливіших теоретичних ракурсів розгляду лідерства стає лідерство як система політичних комунікативних взаємозв'язків і відносин, що відображають здатність і можливість суб'єкта впливати на прийняття рішень у політично-управлінській сфері. Практичні ж підходи пов'язані з тим, що актори, які претендують на роль лідера, на сьогодні більшою мірою, ніж раніше, повинні враховувати реалії інформаційної епохи і відповідно до них будувати нові комунікативні стратегії, використовувати для просування свого впливу інструменти м'якої інформаційно-комунікативної влади [12].

На думку М. Кастельса, в умовах інформаційного суспільства генерування, обробка та передача інформації стають фундаментальним джерелом влади і суспільство як таке організовано навколо процесів людської діяльності, структурованих і історично детермінованих у відносинах влади. Влада є те відношення між людськими суб'єктами, яке на основі виробництва і людського досвіду нав'язує волю одних суб'єктів іншим шляхом потенційного або фактичного застосування насильства, фізичного або символічного [13]. Хоча не тільки влада, але й лідерство є символічно генералізованим засобом комунікації. У цьому випадку лідерство потрібно неодмінно розглядати як інформаційно-комунікативний феномен, виявляти його зв'язок з наявністю специфічного, нехай і не настільки очевидного порівняння з економічною чи військовою міццю, ресурсу підвищення привабливості образу лідера та ефективності його дій в культурно-інформаційній галузі [14].

Таким чином, лідер в сучасних умовах інформаційного суспільства має враховувати реалії сьогодення, бути більш комунікативним, використовувати сучасні інформаційно-комунікативні інструменти для м'якого впливу на аудиторію

1. *Puchalski J., Podstawy nauki o organizacji, WSOWLąd, Wrocław 2007, s. 104.*
2. *D. Friedman, Pełne przywództwo, osiąganie sukcesów we wszystkich aspektach życia, Wydawnictwo Oficyna, Warszawa 2010, s. 27.*
3. *A.K. Koźmiński, W. Piotrowski, Zarządzanie. Teoria i praktyka, PWN, Warszawa 2013, s. 66-68.*
4. *S. Mika, Psychologia społeczna, PWN, Warszawa 1987, s. 156.*
5. *M. Armstrong, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2007, s. 529.*
6. *B. Newman, Dziesięć cnót dobrego przywódcy, Wydawnictwo Medium, Warszawa 1995, s. 77.*
7. *P. F. Drucker, Menedżer skuteczny, Wydawnictwo MT Biznes, Warszawa 2009, s. 78.*
8. *B. Newman, Dziesięć cnót dobrego przywódcy, Wydawnictwo Medium, Warszawa 1995, s. 78.*
9. *B. M. Bass, B. J. Avolio, D. I. Jung, Y. Berson, „Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership", Journal of Organizational Behavior 2003, nr 2, s. 17.*
10. *Harvard Business Review, Przywództwo w sytuacjach przełomowych, Wydawnictwo Onepress, Gliwice 2006, s. 111-115.*
11. *J.P. Kotter Co właściwie robią pzrywódcy?, Harvard Business Review Polska, nr 28, 2005.*
12. *Дубінська В. Значення соціально-політичних комунікацій у процесі реалізації політичного лідерства в державному управлінні / В. Дубінська. – Ефективність державного управління. Зб. наук. праць. – 2015. Вип. 42. – С. 78-84.*
13. *Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс ; [пер. с англ. ; под науч. ред. О. И. Шкаратана]. — М. : Гос. ун-т. Высш. шк. Экономики, 2000. — С. 37.*
14. *Луман Н. Общество как социальная система / Н. Луман / [пер. с нем. А. Антоновский]. — М. : Логос, 2004. — С. 9.*

Баранюк Н.І., *Національний університет «Львівська політехніка»*
Баранюк О.І., *магістр фізичної культури і спорту*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Основою життєвого потенціалу організації є, її організаційна культура: те, заради чого люди стали членами однієї команди; те, як будуються відношення між ними; які стійкі норми і принципи життя і діяльності організації вони розділяють; що, на їхню думку, добре, а що,

погано. Все це не тільки відрізняє одну організацію від іншої, але й істотно обумовлює успіх її функціонування і виживання у довгостроковій перспективі. Почуття ідентичності і приналежності, що розвинуті в індивідуумах і колективах, які вони утворюють, складають четвертий вимір, що надає конкретну політичну форму і значення таким абстрактним категоріям, якими здаються простір, час і знання.

В цілому організаційна культура організації відіграє дуже важливу роль в її функціонуванні, тому що вона розвиває неписані, часто невисловлені норми і взаємні чекання, які досить сильно впливають на поведінку колективу. Розвиток організаційної культури припускає її формування, підтримку і змінювання. При цьому, формується організаційна культура як реакція на дві групи завдань, що доводиться вирішувати організації. Першу групу складають завдання інтеграції внутрішніх ресурсів і зусиль. Сюди відносяться такі завдання, як: створення спільної мови і єдиної термінології; установлення меж групи і принципів включення і виключення з групи; створення механізму наділення владою і позбавлення прав, а також закріплення певного статусу за окремими членами організації; установлення норм, що регулюють неформальні відношення між особами різної статі; вироблення оцінок стосовно того, що в поведінці працівників бажано, а що – ні. До другої групи відносяться ті завдання, які організації доводиться вирішувати у процесі взаємодії із зовнішнім середовищем. Це широке коло питань, пов'язаних із виробленням місії, цілей і засобів їхнього досягнення. На формування культури в організації впливає культура суспільства, усередині якого дана організація функціонує.

Результати зусиль по формуванню організаційної культури організації легко фіксуються за зовнішніми проявами: адаптації нових працівників у колективі, внутрішньоорганізаційним легендам і ритуалам, поведінці працівників на нарадах, уніформі, зовнішньому оформленні офісу тощо. І якщо працівники, навіть у хвилини відпочинку, обговорюють професійні питання та різні фахові нюанси, виходить, що вони захоплені своєю справою. Окремо зазначимо, що формування або привнесення організаційної культури, яка призводить до сприятливого психологічного клімату в колективі, стає у сучасних умовах глобальним стратегічним ресурсом організації.

Для формування організаційної культури організації, яка б підтримувала стратегію організаційного розвитку, керівництво повинно зробити ряд кроків, що виділяються у такі основні етапи: 1) опрацювання місії організації, визначення стратегії, основних цілей і цінностей (пріоритетів, принципів, підходів, норм і бажаних зразків поведінки); 2) вивчення існуючої організаційної культури. Визначення ступеня відповідності існуючої організаційної культури стратегії розвитку організації, виробленої керівництвом. Виявлення позитивних і негативних цінностей; 3) розробка організаційних заходів, спрямованих на формування, розвиток або закріплення бажаних цінностей і зразків поведінки; 4) цілеспрямований вплив на організаційну культуру з метою подолати негативні цінності і розвити настанови, що сприяють реалізації розробленої стратегії; 5) оцінювання успішності впливів на організаційну культуру і внесення необхідних коректив.

Джерелами формування організаційної культури виступають:

1) система особистих цінностей і індивідуально-своєрідних засобів їхньої реалізації;

2) засоби, форми і структура упорядкування діяльності, що об'єктивно втілює такі цінності, у тому числі й особисті цінності керівництва організації;

3) уявлення про оптимальну і припустиму модель поведінки працівника в колективі, що відображають систему стихійно сформованих внутрішньогрупових цінностей.

Формування організаційної культури організації повинно відбуватися цілеспрямовано, вона повинна бути здатною ефективно реагувати на ситуації як відносно стабільні, тобто типові, так і нові, тобто ті, що виникають спонтанно. При цьому організаційна культура повинна зрошувати і зміцнювати колективний дух працівників від нижчих до вищих ланок, а нові технології повинні не тільки слідувати за подіями, але й орієнтуватися на їхнє прогнозування. В цілому в основі формування системи цінностей і культури організації лежать такі основні принципи:

1. **Принцип системності** обумовлює розгляд культури, що формується, як системи взаємозалежних елементів, при якій удосконалювання культури можливо тільки за рахунок зміни кожного елемента.

2. **Принцип комплексності** полягає в розгляді культури з урахуванням впливу психологічних, соціальних, організаційних, економічних, правових та інших чинників.

3. **Принцип регіональності** передбачає при формуванні культури урахування національних особливостей, менталітету, звичаїв регіону, країни, у якій знаходиться і діє організація.

4. **Принцип історичності** обумовлює необхідність відповідності системи цінностей організації і практики міжособистих відносин основним сучасним людським цінностям, а також урахування їхньої динаміки у часі.

5. **Принцип науковості** припускає необхідність використання науково-обгрунтованих методів при формуванні організаційної культури.

6. **Принцип ціннісної орієнтації**, тобто базової орієнтуючої ролі системи цінностей для всієї системи, що обумовлює організаційну культуру.

7. **Принцип сценарності** передбачає представлення всіх рекомендацій, актів, що визначають і регулюють відносини і дії персоналу організації, у вигляді сценарію, що описує зміст діяльності усіх її працівників, пропонує їм певний характер і стиль поведінки.

8. **Принцип ефективності** припускає необхідність цілеспрямованого впливу на елементи організаційної культури і на її атрибути з метою досягнення найкращих соціально-психологічних умов діяльності персоналу організації і підвищення ефективності його діяльності.

Процес формування нової організаційної культури знаходить свій відбиток у формулюванні кредо організації, що включає мету її діяльності, основні принципи, стиль, певні зобов'язання стосовно споживачів, контрагентів, персоналу, суспільства. Чітко подані, сформульовані і зафіксовані в документах організації, ці принципи і зобов'язання дозволяють формувати, об'єднувати працівників навколо єдиних, ясно визначених цілей і цінностей.

Ще раз наголосимо на тому, що найсильніше на організаційну культуру впливає поведінка і вчинки перших осіб організації, інших керівників і самих працівників. Обов'язково потрібно, щоб нову організаційну культуру сприймало і цілком підтримувало вище керівництво. Тільки у цьому випадку удосконалення організаційної культури надалі буде сприяти процвітанню організації. Перші особи організації повинні почати роботу із себе, тому що якщо в організації декларується цінність взаємної поваги працівників, а керівник принижує своїх підлеглих або проявляє неповагу, то про формування необхідної організаційної культури можна і не говорити. Як тільки перші особи починають поводитися адекватно до цінностей, що декларуються в організації, це можуть підтримати керівники вищої ланки, потім керівники середньої ланки, далі керівники нижчої ланки і, нарешті, пересічні працівники. Практика свідчить, що зворотний шлях від працівників до керівництва не працює.

Тому, у кінцевому рахунку обов'язковими елементами формування позитивної організаційної культури можна назвати такі;

1. Вдосконалення стилю керівництва: делегування працівникам вагомих повноважень і відповідальності; залучення працівників до прийняття управлінських рішень; чіткий контроль щодо кінцевих результатів роботи.

2. Введення системи винагороди, яка б сприяла працьовитості: винагорода, заснована на особистих досягненнях і результатах роботи; перехід від фіксованих окладів до преміальної системи.

3. Оптимізація навчання: проведення тренінгів, семінарів, програм адаптації і навчання на робочому місці, за допомогою яких відбувається впровадження нових цінностей і стандартів поведінки.

4. Впровадження прогресивної кадрової політики: добір в організацію працівників, що розділяють корпоративні принципи і цінності, або тих, хто зможе легко їх запозичити;

призначення на ключові позиції людей, що є носіями позитивних але відсутніх в організації цінностей і спроможних передавати їх іншим працівникам; переміщення старих управлінців на позиції експертів з різноманітних питань діяльності організації.

5. Приділення адекватної уваги до робочого оточення: переобладнання робітничих і суспільних місць: ремонт побутових приміщень, їдальні, створення умов для ефективної роботи; розробка уніформи з корпоративною символікою для технічних спеціалістів та інших працівників.

6. Побудова системи внутрішнього PR: нова інтерпретація старої історії, символіки, міфів, легенд і традицій; створення системи інформування працівників на всіх рівнях: загальні збори, інформаційні дошки, комп'ютерні розсилання, корпоративна газета.

Висновки. Отже, організаційна культура – це лише інструмент для управління і вона не може бути ідеальною, слід зазначити, що організаційна культура, щоб бути ефективною, завжди повинна підтримувати місію, цілі та конкретну стратегію розвитку організації. При цьому мета поєднання місії і культури носить довгостроковий характер, що веде до досягнення максимальних результатів, при цьому зміни, вироблені в організаційній культурі, потребують високого ступеня компетентності з боку керівництва організації.

1. *Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – [пер. с англ. под ред. С. К. Мордвина]. – [8-е изд]. – СПб.: Питер, 2007. – 832 с.*
2. *Захарчин Г. М. Корпоративна культура: Навчальний посібник – Львів, 2011. – 317 с.*
3. *Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств): навч. посіб. / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко – К.; Львів: Край, 2010. – 212 с.*
4. *Серкис Ж. В. Проблемы управления организационной культурой / Ж. В. Серкис // Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров: сб. науч. трудов. Приложение к науч. журн. «Персонал», № 1 (55). – К., 2000. – С. 190-192.*
5. *Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. Под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).*

Білозерська С.І., *Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка*

ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ

Розвиток професійної самосвідомості найчастіше розглядається дослідниками в контексті психологічного супроводу професійного становлення особистості. Оскільки самосвідомість є компонентом суб'єктного простору особистості, то закономірним є те, що розвиток особистості не можливий без розвитку самосвідомості. У той же час в наведених моделях психологічного супроводу професійного становлення особистості мало уваги приділяється створенню умов для самопізнання, самоаналізу, тобто допомоги в розвитку професійної самосвідомості.

На відміну від самосвідомості в цілому, професійна самосвідомість специфічна за своїм змістом, яка вимагає відповідного ставлення до професійної діяльності і до себе як до суб'єкта цієї діяльності. Якщо самосвідомість формується в життєдіяльності та спілкуванні з оточуючими людьми і є результатом пізнання себе, своїх дій, психічних якостей і так далі, то професійна самосвідомість - це проекція всіх структурних компонентів самосвідомості на професійну діяльність. Саме на етапі професійного навчання її розвиток обумовлений організацією освітнього процесу в навчальному закладі і особистісними характеристиками самого студента.

Ми у структурі професійної самосвідомості виділяємо когнітивний, емоційний, мотиваційно-цільовий, операційний та морально-духовний компоненти на основі яких формується «Я-реальне», «Я-ідеальне (професійне)», «Я-майбутнє (розвиток

професіоналізму)». Врахування даних компонентів у розвитку та формуванні професійної самосвідомості здійснюється поетапно: на першому курсі це розвиток когнітивного компонента, до середини навчання провідну роль відіграє мотиваційно-цільовий компонент, операційний компонент займає центральне місце на старших курсах. Морально-духовний компонент повинен пронизувати весь процес професійного навчання. Таким чином, розвиток професійної самосвідомості студента здійснюється в культурному освітньому просторі вузу, за допомогою зовнішнього (діалогічного) спілкування і в суб'єктному просторі особистості, де важливо, щоб у особистості було розвинена самосвідомість і здатність до рефлексії. Тобто, її розвиток здійснюється в системі наступних процесів - в просторі особистості і просторі її життєдіяльності [2].

Основними (інтегральними) компонентами професійної самосвідомості студента, як уже зазначалося, є такі складні особистісні характеристики, як Я-образ, Я-концепція.

Я-концепція дозволяє студенту вибудувати стратегію своєї професійної підготовки і майбутнього професійного зростання. Потім потрібно сформувати у студентів позитивний образ обраної професії: історія і значення професії в даний час, предмет, умови, засоби праці, вимоги професії до людини, перспективи розвитку в даній професії. Студент повинен мати уявлення про вимоги до сучасного професіоналу, позитивні зразки для наслідування у професійній діяльності.

На основі зіставлення образу-професії з Я-образом студент ідентифікує себе з обраною професією, у нього формується позитивне ставлення до себе як суб'єкта справжньої навчально-професійної діяльності та майбутньої професійно-педагогічної діяльності.

Складність структури професійної самосвідомості майбутнього педагога, наявність значної кількості факторів, які її детермінують, зумовлює необхідність розробки й постійного оновлення шляхів, засобів, а також конкретних методів і прийомів цілеспрямованого формування та підвищення наявного рівня професійної самосвідомості студентів педвузу.

З-поміж методів навчання, які створюють необхідні соціально-психологічні умови для професійного становлення особистості майбутнього педагога, велике значення мають інтерактивні методи навчання. Вони ставлять студента в ситуацію реальних дій, змушують мислити предметно, досягати відчутного результату. Під час використання інтерактивних методів на інтелектуальну активність впливає дух змагання, протистояння, який має місце в ситуаціях, коли студенти колективно шукають істину. Всі інтерактивні методи (метод дискусії, метод «мозкового штурму», метод «круглого столу», метод ділової гри, тренінгу тощо) - це створення ситуації спільної творчої діяльності викладача і студентів, в якій, з-поміж усього іншого, відбувається процес взаємодії особистостей.

На практичних заняттях необхідно організовувати процес пізнання професійної самосвідомості, структури особистості майбутнього фахівця для того, щоб студент зумів освоїти основний діагностичний інструментарій психологічного супроводу і водночас зробив висновок про стан готовності до професійної діяльності. Саме це стає вихідною точкою для організації роботи на практичних заняттях. Освоюючи інтерактивні техніки роботи педагога, студенти, разом з тим, отримують можливість зміцнити своє професійне «Я», гармонізувати внутрішній психічний розвиток тощо. Набір вправ для проведення занять визначається рівнем розвитку професійної самосвідомості, сформованості професійно важливих якостей особистості тощо.

Такий підхід до формування професійної самосвідомості забезпечить і особисту зрілість майбутніх педагогів. Саме вона, за визначенням Г. Кравець, найбільш повно характеризує особистість майбутнього спеціаліста, «яка забезпечує свідоме прийняття студентом професійно значущих цінностей та його прагнення реалізувати себе в процесі професійної підготовки»[3, с. 49]. Особистісна зрілість майбутнього спеціаліста є результатом засвоєння соціально-культурних норм в умовах творчої взаємодії викладачів і студентів у навчально-виховному процесі ВНЗ, що можливо завдяки психологічному супроводу, і стає у майбутньому фактором професійного становлення особистості.

Основними завданнями психологічного супроводу у виші виступають максимальне розкриття потенційних можливостей студента, створення умов для повноцінного і максимального прояву позитивних сторін його індивідуальності та ефективної ампліфікації (збагачення) професійного (навчального) досвіду[1].

Реалізація психологічного супроводу можлива у формі індивідуально орієнтованої (викладач – студент; психолог – студент) й системно орієнтованої взаємодії (група супроводу – студент).

Основними завданнями психологічного супроводу професійного розвитку майбутніх педагогів є створення умов для: 1) розвитку та саморозвитку студентами професійної мотивації; професійної самосвідомості; професійно важливих якостей, у тому числі рефлексивності; 2) ефективного опанування майбутніми фахівцями професійних знань, умінь та навичок, усвідомленого ставлення до власного професіогенезу; 3) профілактики щодо успішного подолання навчально-професійних криз, новоутвореннями яких є навчально-професійна адаптованість і професійна ідентичність майбутніх фахівців[1].

Психологічний супровід студента-майбутнього педагога за своїм змістом являє собою цілісну систему. Як будь-яка система, він складається з певних компонентів, що не можуть існувати окремо, а взаємопов'язані між собою. Перший компонент – це системне та систематичне відстеження психолого-педагогічного статусу студента відповідно до його актуального стану й перспектив професійного розвитку. Другий компонент передбачає створення психологічних умов для успішного навчання студента – активізацію мотиваційної, змістовно-операційної та рефлексивної складових його готовності до професійної діяльності. Третій компонент забезпечує орієнтацію навчальної і позанавчальної діяльності майбутніх педагогів на забезпечення умов для успішного подолання нормативних і ненормативних криз їх професіогенезу[1].

Успішність реалізації даної програми, на нашу думку, забезпечується: функціонуванням різноманітних професійних студентських співтовариств, системи наставництва, обов'язковою участю майбутніх фахівців у багатьох розвивальних навчально-професійних програмах, спеціалізованих семінарах, тренінгах, спрямованих на сприяння їх професійній адаптації, розвиток професійної ідентичності, формування внутрішньої мотивації професійної діяльності та свідомий вибір спеціалізації.

Отже, розвиток професійної самосвідомості необхідно розглядати в контексті психологічного супроводу професійного становлення особистості. Оскільки самосвідомість є компонентом суб'єктного простору особистості, то закономірним є те, що розвиток особистості не можливо без розвитку самосвідомості. Обгрунтована нами теоретична модель психологічного супроводу розвитку професійної самосвідомості дозволяє говорити про те, що діяльність фахівців супроводу має бути спрямованою на формування позитивних установок, потреб, пов'язаних з особистісно-професійним розвитком; формування психологічної компетентності учасників навчально-виховного процесу; формування готовності до саморозвитку і самовдосконалення.

1. *Білозерська С.І. Особливості формування професійної самосвідомості майбутніх педагогів /С.І.Білозерська// Сучасні тенденції розвитку науки і освіти в умовах поглиблення євро інтеграційних процесів: збірник тез доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Мукачево: Вид-во МДУ, 2017 – С.166-168.*
2. *Білозерська С.І. Психологічна структура професійної самосвідомості майбутнього педагога. – Medzinarodna vedecko-prakticka konferencia Realita a perspektivy vyvoja spolocnosti: socialne, psychologicke a politicke aspekty, - Sladkovicovo, Slovenska respublika, 2016. – С.58-61.*
3. *Кравець Г. Ю. Педагогические условия проявления личностной зрелости студентов в учебно-воспитальном процессе вуза: Дис. … кандид. пед. н.: 13.00.01. – Иркутск: ГОУ ВПО „Иркутский государственный педагогический универсиет", 2005. – 182 с.*

Богдан М.О., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ ЗМІН

Тема лідерства є однією з найбільш цікавих та динамічних як для наукового співтовариства, так і для суспільства, що починає глибше усвідомлювати визначну роль лідерства у забезпеченні сталого розвитку всіх сфер життєдіяльності людини. Поняття лідерства активно досліджується у науці починаючи з 1920-х років. Так, дана тема досить досконало розвинена та розроблена зарубіжними фахівцями (Р. Танненбаум, І. Вешлєр і Ф. Масарик, Пітер Друкер, Ф. Фідлер, В. Врум, Ф. Йєттон, М. Мескон, П. Херсі і К. Бланшард). Вони створили моделі та висунули теорії, які отримали світове визнання та затвердили себе як правдиві та науково обгрунтовані ідеї. Значний внесок в розвиток теорії лідерства зробили українські вчені (Ф. Хміль, В. Лозниця, Н. Жигайло, Д.Виханський, В.Веснін тощо.)

Рис. 1 Підходи до визначення лідерства

Незважаючи на теоретичну систему, в якій розглядається феномен лідерства, в ньому завжди можна виділити три базові компоненти: - лідер – особистість з певним набором якостей та навичок, що забезпечують здатність вести за собою інших; - послідовники – команда однодумців, що готові слідувати за лідером для досягнення цілі; - мета – певний результат, в якому зацікавлені і лідер, і його команда, досягнення якого об`єднує всіх учасників в спільній діяльності.

Виходячи з нижче сказаного, ми визначаємо лідерство як трьох компонентне явище: лідерство як особистість; лідерство як команда; лідерство як процес.

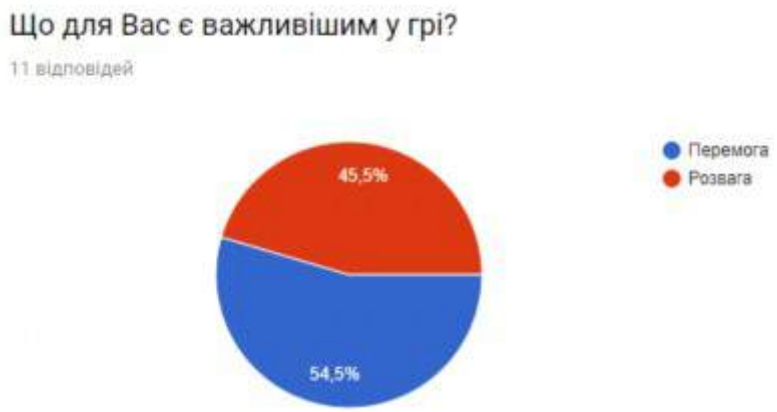
Поєднання визначених компонентів забезпечує послідовний рух лідера та його команди до досягнення мети та реалізації поставлених завдань. Відсутність хоча б одного з компонентів приводить до блокування реалізації лідерського потенціалу особистості.

Лідерство — це процес діяльності людини, яка веде групу до наміченої мети, сприяє формуванню групових цілей, виражаючи потреби і прагнення людей в організації. Лідерство стало об'єктом дослідження багатьох вчених, і нині сформульовано три основних теоретичних підходи до розуміння лідерства.

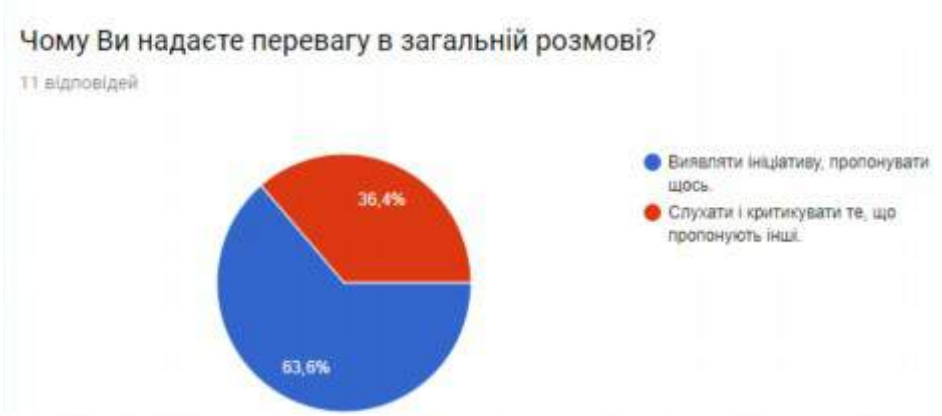
Дослідники виявили 5 здібностей(навичок) лідера: моделювання шляху для досягнення мети; надихання послідовників; сприйняття кожної нової мети як виклику; надання послідовникам можливості досягати більшого; підбадьорення послідовників

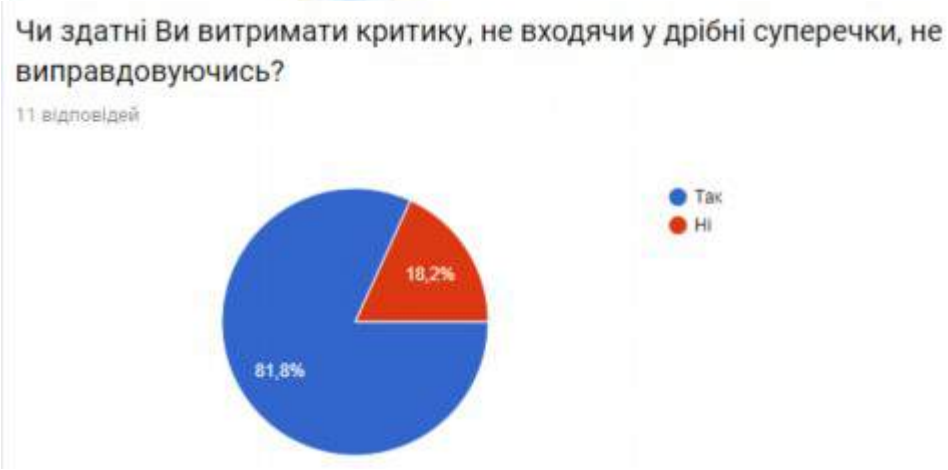
Тема лідерства опрацьована науковцями у великій мірі. Однак, відзначимо, що ця тема не перестає бути актуальною, і отже, ми внесли свій вклад у її вивчення. Так, нами було запропоновано студентам Львівського національного університету імені Івана Франка у формі онлайн-анкети взяти участь у дослідженні. Серед опитуваних 54,5 % (26 осіб) – становили юнаки, 45,5 % (24 осіб) – дівчат. Використовувалась методика «Самооцінки лідерства».

Головні результати дослідження представлені у вигляді діаграм:

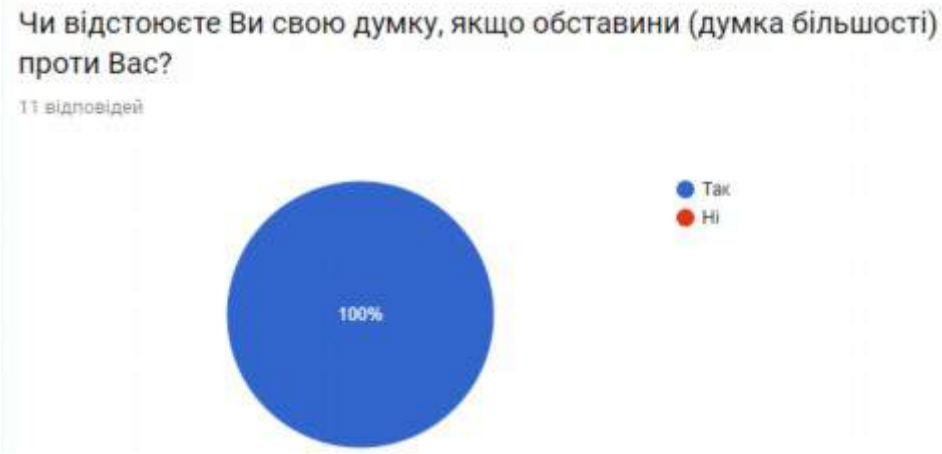


Більшість виявляють ініціативу в розмові, а не стараються критикувати інших.



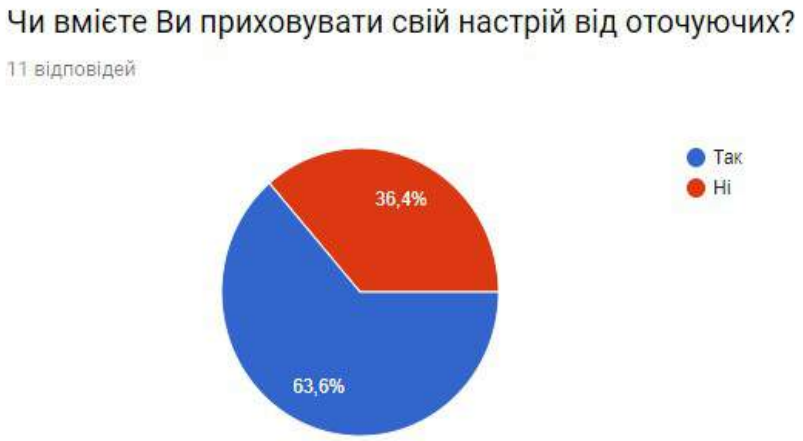


Усі 11 респондентів одноголосно проголосували, що вони завжди відстоюють свою думку і це свідчить про те, що вони мають певні якості лідера.

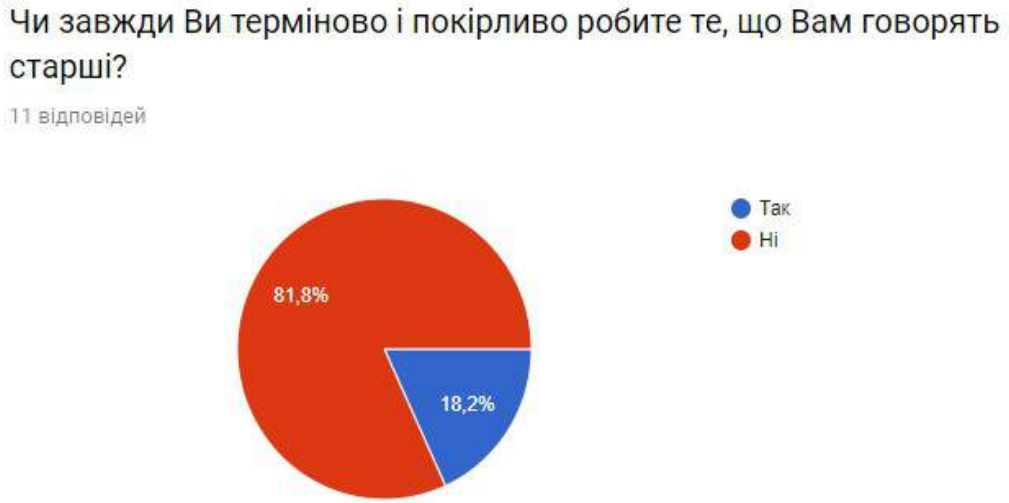


Більшість опитуваних вміють придумувати та зацікавлювати інших своїми ідеями.

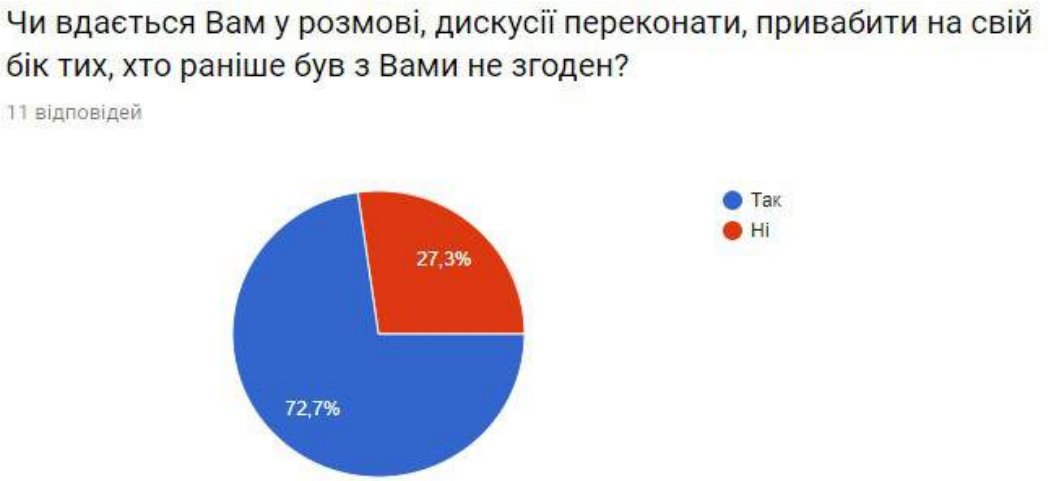
Високою ознакою ефективного лідера є вміння приховувати свій настрій від оточуючих. 63,6 % студентів вміють це робити.



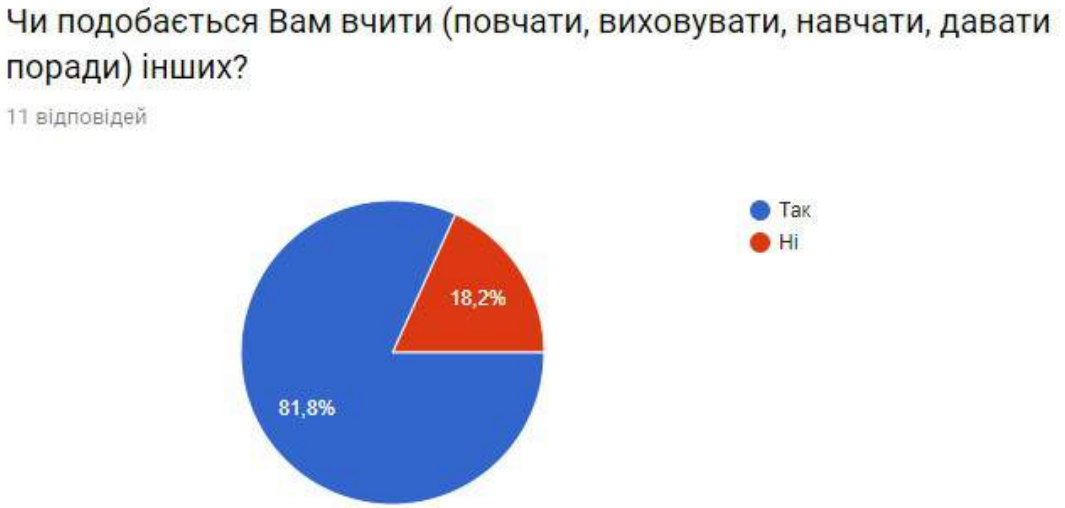
Справжній лідер крім навичок керування, повинен вміти виконувати певні накази також. Для студентів прикладом може бути, чи є вони покірними і терміново виконують завдання ,поставлене старшими. На жаль, 81,8 % респондентів відповіли негативно (відповідь ні).



Мені до вподоби, що студенти других курсів вміють і можуть переконати або привабити під час дискусії тих, хто раніше був з ними не згоден.(72,7%)



81,8 % опитуваним подобається повчати, навчати чи давати іншим поради, що свідчить про знання та вміння правильно мислити.



Дослідивши напрями лідерства, можемо підсумувати, що не існує необхідності лідерства тільки для якогось певного типу організацій. Мова йде про взаємодію або взаємовплив між людьми в межах будь-якого виду діяльності. Завдаки цьому завданню, ми змогли дізнатись багато нової інформації і дослідити рівень розвитку лідерства у студентів ВНЗ. Наприклад, більшість респондентів виявляють ініціативу і пропонують певні ідеї, вміють стримувати себе при критиці, не створюючи суперечок, завжди відстоюють свою думку і точку зору, вміють придумувати нові і цікаві ідеї, заохочувати інших, а також вміють переконувати. Це все свідчить, що люди, які брали участь в опитуванні мають навички лідера і можуть їх розвивати.

Кожен з них може стати менеджером чи керівником, адже усе залежить від самих них, а також від навичок уміння планувати свою діяльність, правильно визначати порядок важливості і терміновості справ, послідовність виконання операцій, кількість прийнятих рішень. На ефективність роботи менеджера впливає уміння використовувати можливості підлеглих, знання їх, віра в співробітників, здібність відверто з ними розмовляти, постановка завдань замість безпосереднього керівництва. Те ж буває, якщо підлеглі не знають точно свого завдання і покладають на себе роботу, із якою не можуть справитися, і керівник змушений їм допомагати, щоб не "завалити" діло. Багато в чому це відбувається, до речі, від невміння планувати. Складності для керівника виникають і в тому випадку, коли підлеглий не вміє з ним розмовляти, по суті пояснити свої проблеми і бажання, але постійно очікує вказівок і інструкцій.

Отже, дослідження показали що є перелік якостей і рис, що повинні бути властиві лідерам. В різних складних ситуаціях ефективні лідери повинні проявляти різні особистісні якості і обов’язково сучасних керівників необхідно навчати методам ефективного лідерства, а саме: - Керівники - лідери повинні постійно вдосконалюватися, а також розвивати трудовий потенціал підлеглих. - Керівник - лідер повинен користуватися довірою оточуючих. - Керівник - лідер повинен вміти створювати внутрішні й зовнішні мережі впливу (бажано на неформальній основі).

1. *Adler N. The arts & leadership: Now that we can do anything, what will we do? / Adler N. // Academy of Management Learning and Education, 5(4), 2006. – P. 486-499.*
2. *Conger J., Kanungo R. Charismatic leadership in organizations / Conger, J., & Kanungo, R. – Thousand Oaks, CA: Sage, 1998.*
3. *Day D. The Oxford handbook of leadership and organizations / Day D.. London: Oxford University Press, 2014.*
4. *https://stud.com.ua/31841/menedzhment/yakosti_lidera*
5. *https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80*
6. *https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE*

Боженкко Н.Л., Боженкко І.М.,Боженко М.І., Чубок К.М., *Львівський національний медичний унівенрситет імені Данила Галицького*

ЛІДЕР І СИНДРОМ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Лідерство - запорука ефективної організації праці будь-якої установи, в тому числі і медичної. На всіх етапах становлення суспільства проблема управління стояла досить гостро і багато людей намагалися її вирішити. Лідерство - запорука ефективної організації праці у будь-якій структурі. Менеджер-лідер зуміє вивести керовану ним організацію на високий рівень роботи у будь-якій сфері діяльності, зуміє втягнути людей і зацікавити їх у спільному досягненні поставлених цілей. Навколишні, як вважають психологи, сприймають лідера за чотирма основними моделями: "Один із нас", "Кращий із нас - зразок для наслідування"; "Втілення чеснот"; "Виправдання всіх очікувань", відповідно до чого і будують своє відношення до нього, дозволяють лідеру поширювати свій вплив на колектив і кожного окремо. Таким чином, лідерство - це мистецтво впливу на людей, натхнення їх на те, щоб вони прагнули досягти певних цілей. Лідер може запропонувати колективу вирішення поставлених цілей , зазначити потрібний напрямок діяльності. Влада лідера ґрунтується на глибокому знанні підлеглих, умінні поставити себе на їхнє місце, аналізувати ситуацію, визначати найближчі і віддалені наслідки своїх дій, прагненні до самовдосконалення, здатності вселяти у підлеглих упевненість, свідомості необхідності робити ті або інші вчинки, тому що поведінка співробітників найчастіше відображає те, чого від них чекають.

Лідер прекрасно відчуває і розуміє психологічні особливості партнерів, противників, начальства, вміло їх використовує в офіційних і неофіційних контактах. Переконуючи інших, він виявляє гнучкість та вміння іти на компроміс.

Яким є лідер? Він -динамічний, чарівний, спроможний надихати інших і в той же час спокійний, стриманий. Лідер – оптиміст,людинолюб, сміливець. Лідер має широту поглядів,є рішучим у прийнятті рішень. Лідер послідовний і скромний. Він береться за будь-яку найважчу справу, прагне сумлінно в усе вникнути, чим завойовує міцну довіру і повагу на довгий час. Він гнучкий та діє з урахуванням обставин, але живе не сьогоднішнім днем, а спрямований у майбутнє. Саме такі є істинними лідерами, що володіють незаперечним авторитетом у своїх підлеглих. Лідер упевнений у собі. Впевненість у собі без зарозумілості, віра у свої сили без гордовитості - от відмінні риси сильного лідера. Так він сильний,вмілий,сміливий ,він може зробити те,що не під силу багатьом.

Але ,якими зусиллями це досягається? Чи все так просто? Чи так легко бути лідером? Напевно ,ні. Саме лідери найчастіше виснажуються, «згоряють»,положивши усі свої сили на алтар успіху. Саме лідери найчастіше страждають синдромом емоційного вигорання.

«СИНДРОМ ПСИХІЧНОГО ВИГОРЯННЯ», «ІНФОРМАЦІЙНИЙ НЕВРОЗ», «СИНДРОМ МЕНЕДЖЕРА»-ці терміни почали часто зустрічатись та стали актуальними в 21 столітті. Цей термін означає стан емоційного та розумового виснаження, фізичної втоми,що виникає в результаті хронічного стресу, у тому числі на роботі. У 1974 році в США H. Frendenberger (психолог альтернативної медслужби) вперше ввів поняття ПСИХІЧНОГО ВИГОРЯННЯ. Феномен – burnout («вигорання») полягає у появі виснаження, втраті мотивації і відповідальності у людини. Maslac & Jackson (1981), характеризували його як емоційне спустошення, а C. Condo як стан дезадаптованості до робочого місця. Р. Кочюнас описує це захворювання як феномен, що супроводжується емоційним, розумовим і фізичним виснаженням, а В.В. Бойко як механізм психологічного захисту.

Розвитку даного стану сприяє необхідність роботи в одному напруженому ритмі, з великим емоційним навантаженням та й з важким контингентом. Разом з цим розвитку синдрому сприяє відсутність належної винагороди (не тільки матеріальної, але й психологічної) за виконану роботу, що заставляє людину думати, що її робота не має

цінності для суспільства. Фрейденберг вказував, що подібний стан розвивається у людей, які схильні до співчуття, іделістичному відношенню до роботи, і разом з тим неврівноважених, тих, які схильні до мрійництва, ті , які одержимі нав'язливими ідеями. У цьому випадку синдром емоційного вигорання може являти собою механізм психологічного захисту у формі часткового, або ж повного виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи. Сприятливими факторами виникнення СЕВ є: молодий вік, відсутнісь життєвого і практичного досвіду, ослаблення організму після хвороби,переживання важкого стресу, психологічні травми (розлучення, смерть близьких),психологічна (душевна) перевтома, професійні фактори – «допомогаючі» альтруїстичні професії.

Клінічно СЕВ проявляється у вигляді наростання байдужості до своїх обов'язків, та до всього, що відбувається на роботі, дегуманізації у формі зростаючого негативізму по відношенню до співробітників, також у відчутті власної професійної нездатності, у відчутті незадоволеності роботою, у проявах деперсоналізації, а в кінцевому підсумку в різкому погіршенні якості життя. У подальшому можуть розвиватись невротичні розлади та психосоматичні захворювання.

Основними складовими синдрому є такі фактори:

- особисністний (це «згоряючі» співчутливі, гуманні, м’які особистості , захопливі ідеалісти, орієнтовані на людей, нестійкі, фанатичні люди);

-рольовий (встановлено зв’язок між рольовою конфліктністю, рольовою невизначеністю та емоційним вигоранням, розвитку синдрому сприяють професійні ситуації, при котрих спільні зусилля не узгоджені, нема інтеграції дій, є конкуренція, а от ситуація розподіленої відповідальності обмежує виникнення синдрому;

-організаційний (велике навантаження ,відсутність вихідних, відпусток, неможливість впливу на прийняття рішень,відтсутність соціальної підтримки колег і керівництва, необхідність зовнішньо проявляти емоції,що не відповідають реаліям, одноманітна безперспективна діяльність,недостатня винагорода за роботу.

Синдрому емоційного вигорання часто передує синдром хронічної втоми.Дебютом СЕВ зазвичай виступає підвищена активність, повне поглинання роботою . відсутність турботи про власні потреби .Першою ознакою є виснаження ,відчуття перенапруги, вичерпання емоційних і фізичних ресурсів, втоми, які не проходять після нічного сну . Потім з`являється собистністна відстороненість – спроби справитися з емоційними стресовими агентами самостійно. Майже ніщо не викликає емоційного відгуку . Третя ознака -відчуття втрати власної ефективності або зниження самооцінки, людина не бачить подальшої перспективи професійної діяльності, знижується задоволення від роботи.

У клінічній картині СЕВ виділяють 5 ключових груп симптомів:

1)фізичні (втома, виснаження,безсоння,задишка, нудота, головокружіння ,пітливість, тремор , ІХС, АГ, аритмії);

2)емоційні (дратівливість, агресивність, тривожність, неможливість зосередитися, депресія, відчуття вини, втрата ідеалів, перспектив, песимізм, цинізм,деперсоналізація своя чи інших людей, відчуття самотності);

3)поведінкові (під час роботи з’являється втома та бажання перерватися, відпочити , імпульсивна емоційна поведінка, куріння, вживання алкоголю, ліків);

4) інтелектуальні (зменшення інтересу до нових теорій та ідей в роботі, наростання туги,

апатії, недостатній інтерес до життя,надання переваги стандартним шаблонам, формальне виконання роботи);

5)соціальні (обмеження соціальних контактів роботою ,обмежені взаємовідносини вдома, на роботі; нема часу, енергії для соціальної активності, зменшення інтересу до дозвілля, відчуття недостаньої підтримки сім’єю, колегами,виявляється аддиктивна поведінка-зловживання чаєм, кавою, курінням, алкоголем, наркотиками, переїдання, голодання, азартна поведінка, трудоголізм, відхід у релігію, спроби штучно змінити свій психічний стан, що дає ілюзію безпеки, відновлення рівноваги).

Фактори ризику СЕВ у лідерів-це високі вимоги до себе , стирання граней між роботою і особистим життям, складний морально-психологічний клімат в колективі , ревність колег , стримування негативних емоцій.

Кому загрожує СЕВ? Насамперед, це педантичний тип (якому притаманна добросовісність, акуратність), демонстративний тип (з вираженим бажанням бути першим у всьому), емоційний тип (вразливі, чутливі люди).

Отже , які поради ми даємо для пацієнтів-лідерів із СЕВ: не варто навантажувати себе чужими проблемами, не треба розчинятися у чужому «я», не треба ставати рабом своїх обов'язків та шукати у роботі спасіння від власних проблем, а потрібно приділяти більше уваги своєму внутрішньому світу, уникати монотонності, позитивно мислити, молитися і вірити!

Обовязковою має бути профілактика СЕВ: правильний розподіл навантажень, переключення з одного виду діяльності на інший, простіше відношення до конфліктів, підтримання фізичної форми. Не будьте перфекціоністами! Усе має бути в розумних межах!!! А ще важливо-добре самого себе зрозуміти, абсолютно чітко усвідомлюючи, що наша робота, наші обов'язки - це не ми, а тільки доповнення до нас.

Головне – позитивне мислення та позитивні емоції, можливість переключити увагу від щоденної рутини. Дозвольте собі те, чого нема в робочий час: розслабитися, розсунути рамки, в котрі затиснуті умовами праці, етикетом. І завжди пам'ятайте: робота – лише частина життя, а лідер - насамперед людина!

Боженко О.Б., *Комунальний заклад Львівської обласної ради «Львівський обласний клінічний психоневрологічний диспансер»,*
Боженко М.І., *Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького*

ЛІКАР- ЯК ЛІДЕР, ЩО ПРИВОДИТЬ ДО ЗДОРОВ'Я ТА БЛАГОПОЛУЧЧЯ

Лікар. Що значить бути лікарем? Лікар - це людина, яка лікує медикаментами чи оперативним втручанням? Лікар - це людина, яка лікує хвороби чи допомагає здобувати здоров'я? Лікар - це як остання інстанція у ситуації безвиході від поганого самопочуття? Чи лікар - це ваш рятівник? Чи лікар - це ваш друг? Чи лікар - це особа, яка бере на себе відповідальність за ваше самопочуття?

Відповідальність. Що ж таке відповідальність? Відповідальність означає усвідомлення суті та значення діяльності, її наслідків для людини. У випадку лікарського контексту - це усвідомлення того, що твої дії - це вплив не лише на хворобу, а й на здоров'я та життя людини в цілому. Процес не легкий: вислуховування симптомів, складання їх у хворобу та діагноз, пошук в закамарках своїх звивин найбільш відповідного лікування і спостереження за індивідуальною реакцію на це все.

Якщо розглядати лікаря як людину, яка бере відповідальність за ваше життя, саме в такій ситуації проявляються лідерські якості. Якщо глянути з психологічної сторони хто такий лідер, то: «лідер - це той, хто веде; перший, що йде попереду. Член групи, всі учасники якої визнають його керівництво, покладаються на нього в прийнятті серйозних рішень і вирішенні важливих проблем». Саме таким є лікар для свого пацієнта в боротьбі з його хворобою. В медичній практиці ми часто в буденній термінології так і використовуємо поняття «вести пацієнта», «я веду цього пацієнта», що безпосередньо означає «я є лікуючим лікарем цього хворого». Бувають ситуації, коли ти працюєш особисто з пацієнтом (людина самотня, за кордоном і т.д.), але у більшості випадків це ситуації, коли ти працюєш із цілою сім'єю пацієнта. І тоді всі їх учасники, включно з пацієнтом- довіряють лікарю, тобто визнають його керівництво над хворобою пацієнта, покладаються на нього в питанні

відновлення здоров'я і на жаль також у важких питаннях(наприклад, коли стоїть питання інвалідизації, але таким чином люди лишається живою).

Коли ви приходите до лікаря, то які ваші очікування? Зрозуміло, що бажання бути здоровим. Але все ж. Кого ви хочете бачити? Ви хочете бачити лідера, людину якій ви можете довірити власне життя, бо:

- ✓ Лідер вселяє відчуття впевненості, адже у нього є чітке бачення, він співчутливий та сильний наставник. А лікар вселяє відчуття впевненості в успіху лікування, бо він чітко бачить розвиток хвороби, він співчуває вам.
- ✓ Лідер - пристрасний. Лікар повинен любити те, що робить. Для того, щоб досягти успіху в медичній сфері, треба бути одержимим, дозволити собі зануритись у світ медицини з головою.
- ✓ Лідер - інноваційний. У будь-якій системі з обмеженими ресурсами та необмеженим потребами, як у медицині із обмеженими лікувальними засобами, але із «масою важкокурабельних станів» інновації необхідні для досягнення успіху в лікуванні.
- ✓ Лідер - терплячий, адже для лікаря- це справжній іспит, що має на меті випробувати його здатність витримувати емоції пацієнта, які часто мають негативне забарвлення.
- ✓ Лідер - рішучий. Лікар повинен вміти приймати рішучі, не прості рішення, адже від цього залежить саме життя пацієнта.
- ✓ Лідер - позитивний. Лікарю для того, щоб досягти успіху в лікуванні треба позитивно дивитися на життя. У лікуванні хвороб є злети та падіння, але саме позитивне ставлення допоможе рухатися далі. Лікар має бути готовим до того, що він мусить стати безстрашним. Йому варто справді вірити у те, що неможливе здатне стати реальністю.
- ✓ Лідер - здогадливий. Лікар повинен відрізняти важливе від неважливого у щоденному потоці справ.
- ✓ Лідер - комунікабельний. Лікар повинен вміти знаходити спільну мову з колегами і різними категоріями пацієнтів, від селянки до директорів, адже, хвороба не вибирає, а правильне спілкування, донесення інформації, це важлива частина в процесі лікування.

Отже, лідер - це впевнена, пристрасна, терпляча, рішуча, інноваційна, позитивна, здогадлива, комунікабельна людина, яка не обов'язково мусить бути лікарем. Але лікар повинен бути лідером, тому що саме в його руках здоров'я пацієнта, і лише коли пацієнт довіряє своєму лікарю і його професійним та особистісним якостям, можна подолати хворобу.

Варій М.Й., *Національний університет «Львівська політехніка»*

ВПЛИВ ЗОВНІШНЬО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ ДЕРЖАВИ

Як відомо, економічна безпека держави складається з безпеки національної економіки, економічної безпеки організацій (підприємств, установ, закладів) та економічної безпеки окремого громадянина. Виявлено, що на рівень економічної безпеки держави впливає ціла низка психологічних чинників, у тому числі й зовнішньо-психологічних, які, трансформувавшись у відповідні параметри економічної свідомості людей, впливають на їх економічну поведінку.

Зауважимо, що під економічною свідомістю ми розуміємо здатність людей аналізувати економічні процеси, стани і властивості економіки держави, організації та окремих осіб, виявляти залежності між ними, виробляти до них своє ставлення, економічно доцільно будувати економічні стосунки та реалізовувати їх у своїй економічній поведінці.

Загалом рівень економічної свідомості може бути дуже низьким, низьким, середнім і високим. Тому насамперед економічна конструктивна чи деструктивна свідомість окремих громадян і груп дозволяє їм реалізовувати ту чи іншу форму економічної поведінки.

Загалом зовнішньо-психологічні чинники, впливаючи на економічну свідомість громадян, водночас впливають і на економічну безпеку держави.

Коротко розкриємо сутність зовнішньо-психологічних чинників та їхній вплив на економічну безпеку держави.

Так, одним із вагомих чинників впливу на економічну безпеку держави є політико-психологічний, який полягає у реальній здатності політичних інститутів, організацій, партій та політиків захищати економічні інтереси нації, окремої організації й громадянина політичними засобами і ресурсами. На жаль, в Україні спостерігаються випадки, коли в основі тих чи інших політичних рішень щодо економіки держави лежать не національні інтереси, а потреби та інтереси окремих політичних угруповань і навіть окремих людей (олігархів), які іноді на перше місце ставлять не інтереси держави, народу, а свої власні, наносячи при цьому неймовірно велику шкоду економіці держави.

В цілому, політико-психологічні відносини у державі можуть бути як конструктивними, так і деструктивними. Безумовно, деструктивні політико-психологічні відносини, як протистояння, протиборство, політичне прикриття незаконної економічної діяльності та ін. становлять загрозу економічній безпеці держави.

Важливим зовнішньо-психологічним чинником економічної безпеки держави є морально-психологічний. Відсутність моралі в економічній свідомості та економічній поведінці веде до формування цілої низки загроз. За відсутності моральних принципів суб’єкти економічної діяльності часто вступають у нечесну боротьбу зі суперниками, кінцевою метою якої є руйнування чи захоплення їхнього бізнесу (при цьому суперники можуть навіть фізично знищуватися). Мають місце незаконна приватизація, приватизація підприємств (в Україні отримала назву «прихватизація») за попередньо домовленими низькими цінами (за хабар), накручування цін на окремі товари, нищення цілих галузей національної економіки заради наживи за рахунок імпорту продукції із-за кордону, контрабанда, шантаж, підкуп, хабарництво та ін. Все це свідчить про те, що відсутність морально-психологічного компоненту в економічній свідомості впливає на економічну безпеку держави.

Суттєво на економічну безпеку держави впливають соціально-психологічні чинники. До таких можна віднести соціально-психологічний стан суспільства, наявність роботи чи безробіття, соціальні конфлікти та нестабільність у суспільстві, соціальну справедливість чи несправедливість, соціальний оптимізм чи песимізм, низьку суспільну свідомість громадян, соціально-психологічні конфлікти, соціальний захист громадян, низький рівень купівельної спроможності населення, соціально-психологічний вплив з метою спонукання населення до закупівлі продукції вітчизняних виробників та ін.

Вплив юридично-психологічних чинників на економічну безпеку держави виявляються у правовому забезпеченні функціонування економіки держави, її розвитку. До юридично-психологічних чинників, які становлять загрозу економічній безпеці держави, належать «тіньова» економіка, організована злочинність, корупція, хабарництво, підкуп, верховенство грошей у судах замість верховенства закону, низька суспільно-національна свідомість судової гілки влади, недовіра громадян правоохоронним органам та ін.

Не маловажним для економічної безпеки держави є елітно-психологічні чинники, які виявляються у національній та економічній свідомості, насамперед правлячої еліти, її моральності, освіченості, професійності, відповідальності, мотивованості на розвиток національної економіки та ін. На жаль, результати дослідження свідчать, що в Україні представники корінного етносу (етнічні українці) лідерство і перші місця в економіці відали представникам етнічних меншин. А як свідчить історичний досвід, утрата провідних позицій в економіці корінного етносу веде не лише до її спаду і гальмування в розвиткові, а й до її руйнування, оскільки бізнесмени – представники етнічних меншин, часто свій капітал

укладають в економіку своєї вітчизни, або інших держав, де привабливіші чи надійніші умови. І загалом – їх не хвилює ні доля держави, в якій вони збагачуються, ні її екосистема, ні доля й добробут громадян, ні їхнє майбутнє.

Чинять суттєвий вплив на економічну безпеку держави і регіонально-психологічні чинники, які виявляються і в національно-економічній свідомості населення регіонів, і в їхніх ціннісних орієнтаціях, і в мотивації щодо отримання матеріальних благ тощо.

Вагомим чинником економічної безпеки держави є також економічна мотивація розвитку окремих галузей економіки, великого, середнього і малого бізнесу, окремих організацій (підприємств, установ, закладів) та окремих громадян, упровадження новітніх технологій, особливо побудованих на цілком нових принципах дії щодо інформації, затрат енергії, якості та ін.

Залишаються важливими пізнавально-інтелектуальних чинники, які впливають на економічну безпеки держави. До них насамперед належать освіта, наука, психологія аналізу та прогнозування розвитку економічної сфери. Безумовно, освіта має випереджати розвиток економіки, а наука забезпечувати її ефективність і конкурентоспроможність на основі розвитку новітніх технологій, в тому числі інформаційних. На основі всебічного наукового аналізу стану і розвитку світової економіки, ринків збуту, демографічних особливостей, енергоносіїв, а також можливостей науки і новітніх технологій має відбуватися прогнозування розвитку економіки держави.

Значний вплив на економічну безпеку держави здійснюють управлінсько-психологічні чинники, як психологія прийняття рішень у сфері економіки, стиль управління, підбір персоналу, психологія управління організаціями (підприємствами, установами, закладами), психологія управління фінансами, психологія вироблення стратегій розвитку різних галузей у сфері економіки, психологія управління енергоносіями та ін.

Безумовно, важливими для забезпечення економічної безпеки держави є інформаційно-психологічні чинники (в тому числі психологічна протидія впливам інших держав на економічну свідомість і поведінку громадян).

Таким чином, до зовнішньо-психологічних чинники економічної безпеки держави належать: політико-психологічні; соціально-психологічні; морально-психологічні; юридично-психологічні; елітно-психологічні; етнічно-психологічні; регіонально-психологічні; пізнавально-інтелектуальні (освіта, наука, аналіз, синтез); економічна мотивація держави щодо розвитку підприємництва, продуктивності праці; управлінсько-психологічні; інформаційно-психологічні, в тому числі психологічна протидія впливам інших держав на економічну свідомість і поведінку громадян.

Власевич Т.В., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ЛІДЕРСТВО У СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Сучасний розвиток суспільства характеризується зміною управлінських моделей у різних сферах життєдіяльності людини, зокрема великого значення набувають пошуки принципово нових технологій управління освітою. Система освіти зазнала значних трансформацій, що передусім відбуваються на рівні керівника освіти: демократизується процес прийняття рішень, школа і ЗВО набувають більшої самостійності в управлінській діяльності, формуванні якостей лідера, змін у стосунках між керівниками та підлеглими.

В багатьох сучасних педагогічних дослідженнях мова йде про зміну змісту освіти та методів побудови стосунків між суб'єктами педагогічного процесу. У наш час педагог повинен мати не лише високий рівень професіоналізму, а й формувати лідерський стиль організації власної діяльності та готовності до самостійних ціннісних рішень.

Слово лідер («leader») і лідерство («leadership») утворені від англосакського кореня «lead», що в перекладі на українську – «дорога», від дієслова «leaden», що означає «подорожувати», «йти». Мореплавці, англосакси використовували цю назву для позначення курсу судна в морі. Отже, лідерами називалися люди (або судна), які показували шлях. Згідно з сучасними довідниковими виданнями лідер – це особа, яка посідає провідне місце серед інших, подібних [2].

Варто наголосити, що розуміння поняття «лідер» відрізняється від соціально-психологічного уявлення про лідерство. Сьогодні лідерство пов'язується з більш-менш організованою групою людей, об'єднаною спільною метою, цінностями, інтересами тощо.

Дослідження лідерства проводилися протягом усього XX століття, однак до сьогодні не існує однозначного визначення поняття «лідерство» та різняться уявлення про природу і суть цього феномену.

О. Романовський та В. Михайличенко визначають лідерство як «здатність впливати на інших людей у напрямку досягнення визначеної мети» [5, С.514]. Блондель відзначає, що "лідерство - це влада, тому що воно полягає у здатності однієї або декількох осіб, що знаходяться на вершині, примушувати інших робити те позитивне або негативне, що останні в інших умовах могли б не робити" [1]. На думку К. Демчук, "лідерство – це управлінські стосунки між керівником та підпорядкованими, засновані на ефективному для даної ситуації поєднанні різних джерел влади та спрямовані на те, щоб спонукати майбутніх педагогів до досягнення загальної мети" [3].

Лідерські якості - сукупність характеристик особистості, що допомагають їй займати лідируючі позиції в групі та виявляються, насамперед, у організаторських здібностях, умінні здійснювати значний вплив на поведінку і настрій людей, бути прикладом для наслідування. Професія педагога є однією з найбільш складних і відповідальних, що вимагає від особистості значного рівня розвитку лідерських якостей, організаційних здібностей.

Учитель апріорі має вести за собою. Авторитет такого педагога має бути обумовлений внутрішньою потребою членів колективу мати на чолі саме таку особистість, якостями якої мріє оволодіти.

І. Іванова відмічає, що головна мета лідерства в діяльності педагога – це поліпшення системи педагогічної взаємодії, тобто здатність педагога дивитися не на наслідки, а вміти аналізувати причини [4]. Лідерство сьогодні виступає як протилежність авторитарній владі і примусу й предстає у вигляді уміння переконувати, а не примушувати до певних дій. При цьому замість сили і примусу в концепції лідерства часто виступає переконання і натхнення.

Лідер-педагог – людина, яка мислить глобальними філософськими і культурологічними категоріями. Він передбачає потенційні можливості кожного студента, створює спільне бачення майбутнього навчально-виховного процесу і розвитку особистості та здібностей студентів. Педагогічний лідер делегує вихованцям повноваження і розвиває в них самостійність, бачить, розуміє і цінує в них відмінності, розвиває командний підхід до роботи і навчання, відчуття партнерства. Він вітає зміни, демонструє знання педагогічних технологій, заохочує творчий і конструктивний виклик, діє відповідно до проголошених культурних цінностей, розвиваючи і збагачуючи їх власною діяльністю.

Педагог-лідер повинен так вибудовувати технологію навчально-виховного процесу, де його роль зводилася б не до наставництва й контролю, а до партнерства і модерації. Педагог-лідер має уміти розкрити творчий потенціал в кожній особистості того, хто навчається. Він має давати можливість учням проявити себе, а також заохочувати співпрацю і допомогу в їх індивідуальному розвитку.

Отже, проблема формування особистості лідера у закладах вищої освіти є актуальною, адже цінності лідера пронизують всю систему сучасного навчально-виховного процесу, впливаючи на позитивні зміни в системі освіти, в її культурі. Головна роль у формуванні лідерських якостей педагога відіграє здатність впливати на студентів і вести їх за собою, в результаті чого вони персоніфікують власні ідеали в образі викладача.

1. *Блондель Ж. Политическое лидерство: Путь к всеобъемлющему анализу / Ж. Блондель. – Режим доступу: http://grachev62.narod.ru/blondel/contents.htm*
2. *Великий тлумачний словник сучасної української мови / [укл. і гол. ред. В. Т. Бусел]. – Київ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. – 1440 с.*
3. *Демчук К.Л. Педагог-лідер як представник інтелектуальної еліти [Електронний ресурс] / К. Л. Демчук. – Режим доступу: http://ps.stateuniversity.ks.ua/file/issue_62/50.pdf*
4. *Іванова І. В. Лідерство в культурі педагогічного менеджменту [Електронний ресурс] / І. В. Іванова. – Режим доступу: http://social-science.com.ua/article/167*
5. *Романовський О. Г., Михайличенко В. Є. Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект: Підручник / О.Г.Романовський,. В.Є.Михайличенко. – Харків : НТУ «ХПІ», 2007. – 592 с.*

Войцеховська О.В., *Національний університет «Львівська політехніка»*

КОРЕКЦІЯ ТРИВОЖНИХ СТАНІВ МЕТОДОМ КАТАТИМНО-ІМАГІНАТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ

Тривога, занепокоєння, страх, паніка, жах - явища, які часто присутні в нашому психічному житті. Вони можуть бути різними за інтенсивністю, тривалістю, структурі від легкого короткочасного неспокою до паралізуючого жаху, складаючи різноманітну гаму переживань, які супроводжують найрізноманітніші життєві події: хвороби, конфлікти, неприємні і несподівані події. Емоція тривоги - одне з найбільш частих переживань людей в критичних ситуаціях і надзвичайних впливах, яке може виконувати різні функції, як адаптивну, так і дезорганізуючу[5].

Проблема психологічних особливостей впливу тривожності на становлення в юнацькому віці, має вирішальне значення в розвитку особистості, накладаючи відбиток на подальший життєвий шлях.

У вигляді головних новоутворень юнацького віку М.В. Савчин виділяє: саморефлексію, усвідомлення власної індивідуальності, поява життєвих планів, готовність до самовизначення, установка на свідому побудову власного життя, поступове вростання у різні сфери життя.

Е. Шпрангер вважав, що в юності відбувається вростання індивіда в культуру. У психосоціальній теорії Е. Еріксона у підлітковий період і період юності повинна бути розв'язана центральна задача – досягнення ідентичності, створення несуперечливого образу самого себе в умовах численності виборів (ролей, партнерів, груп спілкування тощо).

Психологічні теорії надають важливого значення суб'єктивній стороні, характерним рисам внутрішнього світу і самосвідомості юнака, його внеску як активного творця власного дорослішання.

Аналіз науково-психологічних джерел свідчить про те, що проблематикою тривожності на загально-психологічному рівні займались такі науковці як: Ф.Б. Астапова (функціональний підхід до вивчення тривожності), Ф.Б. Березіна (адаптаційні механізми тривожності), А.М. Прихожан (проблема діагностики причин тривожності, корекція тривожності, види і “маски” тривожності), Ю.Л. Ханін міжособистісна і внутрішньогрупова тривога в умовах спільної діяльності .

У «Психологічному словнику» під тривожністю розуміється «індивідуальна психологічна особливість, що виявляється в схильності людини до частих і інтенсивних переживань стану тривоги, а також в низькому порозі її виникнення» [2].

Виходячи із вище зазначеного стає зрозумілим, що високий рівень тривожності може перешкодити юнакам успішно пройти цей важливий етап в житті. Адже замкнена, нетовариська, що постійно чекає невдачі у всьому людина, не може відчувати себе досить комфортно і організовувати продуктивні і якісні стосунки.

Людині дуже важливо виговоритися і висловити словами свою тривожність, тому що в стані тривоги вона практично мало сприймає інформацію або сприймає її дуже спотворено, що реально ускладнює для консультанта встановлення психологічного контакту. Обговорювання неспокійних переживань клієнта частково сприяє звільненню від надмірної «афективної завантаженості», знижуючи рівень психічної напруженості - психічного елемента, що супроводжує надмірно інтенсивну або надмірно тривалу тривогу. Дезорганізуючий вплив тривоги зменшується[5].

Саме тому ми пропонуємо дослідження впливу групових технік імагінативно-кататимної психотерапії на корекцію тривожності як стійкої риси особистості юнаків.

Групова психотерапія не випадково вважається одним з найефективніших інструментів психологічного впливу. Людина не може існувати поза суспільством. Саме в контакті з іншими людьми ми задовольняємо свою потребу в розумінні, визнанні, близькості, спілкуванні, самореалізації, любові і повазі. Інші люди - це дзеркало, завдяки яким ми можемо побачити самих себе, усвідомити, що з нами відбувається і зробити певні висновки.

Група - це відображення реального життя. Але у неї є одна важлива відмінність, що забезпечує такий яскравий і сильний психологічний ефект. У звичайній реальності наші міжособистісні взаємодії часто залишаються неусвідомленими, незрозумілими. В результаті ми раз по раз виконуємо одні й ті ж помилки, навіть не розуміючи, в чому вони полягають.

Розбір всього, що відбувається в групі, наявність зворотного зв'язку від інших учасників і корекція відносин допомагають людині вийти на новий рівень, змінитися, виробити більш продуктивні способи поведінки. Через деякий час учасник групи усвідомлює, що зміни дійсно можливі.

Однією з найцікавіших методів групової терапії є групова символдрама. Символдрама (Кататимно-імагінативна психотерапія, Кататимне переживання образів або метод «сновидінь наяву») - це один із напрямів психотерапії, що базується на принципах глибинної психології, в якому використовується особливий метод роботи з уявою, для того щоб зробити наочними несвідомі бажання людини, її фантазії, конфлікти і механізми захисту, а також відносини перенесення і опір.

Символдрама сприяє їх переробці як на символічному рівні, так і в ході психотерапевтичної бесіди. В основі методу символдрами лежить теоретична база психоаналізу. В цьому відношенні метод виходить з аналізу несвідомої динаміки актуально діючих конфліктів. Цей метод чудово працює в ситуаціях коли клієнт говорить: «Я все розумію, усвідомлюю в чому моя проблема, але зробити нічого не можу.» Психотерапія за методом символдрами допомагає м'яко, ненав'язливо і зацікавлює з перших занять.

Мотиви, запропоновані Х. Льойнером, Г. Хорном, Е. Клессман, мають свою послідовність, фабулу та техніку застосування; вони спрямовані на опрацювання певних конфліктів та переживань, пов'язаних із конкретною стадією розвитку[7].

Група, що працює за методом символдрами може бути високоефективною для людей з: панічними атаками, депресією, тривожним розладом, затяжними конфліктними ситуаціями, низькою самооцінкою, низькою стресостійкістю, психосоматичними захворюваннями, проблеми комунікації, соціофобії, страхів, фобій різного генезу.

Група розрахована на регулярне відвідування. Кількість занять не обмежена, тобто кожен учасник може відвідувати групу до моменту задоволення його психотерапевтичного запиту (вирішення проблеми з приводу якої звернувся). Нові учасники можуть приєднуватися до вже сформованої групи. Тривалість заняття - 2 години. Регулярність - 1 раз в тиждень.

Важливе місце в роботі за методом символдрами займає малювання пережитого образу. Фахівцями Інституту Кататимно-імагінативної психотерапії в Німеччині розроблено спеціальну методику проведення психодіагностики - на основі малюнка пережитого образу[7].

Символдрама також успішно використовується в психологічному консультуванні та коучінгу. Елементи символдрами можуть бути застосовані у тренінгах особистісного росту, а також у програмах розвитку креативності для дітей, підлітків і дорослих.

Висновки. Групова кататимно-імагінативна психотерапія є сучасним ефективним методом психотерапії в роботі з емоційною проблематикою.

Головними структурно-динамічними характеристиками процесу є структурування групового процесу за фазами під час сесії; визначення етапів та завдань кожного з них; форми застосування мотивів (асоціативна, стандартний набір мотивів); визначення ліній аналізу групової роботи. На основі власного досвіду застосування ГКІП встановлено, що якісні позитивні зміни в психіці юнаків відбуваються внаслідок поетапного опрацювання глибинних конфліктів, асиміляції отриманого позитивного досвіду переживань, рефлексії власної поведінки та емоційних станів, вироблення нових, адаптивних форм поведінки.

1. *Астапов В.М. Функциональный подход к изучению состояния тривоги / В.М. Астапов.- М.:Прикладная психология, 1999. – С. 20.*
2. *Головин С.Ю. Словарь практического психолога/ С.Ю. Головин. –Минск: Харвест, 1998. – 800 с.*
3. *Изард К. Страх и виды тревожности / Тревога и тревожность. Хрестоматия / Сост. и общая редакция В.М. Астапова. – М.: ПЕР СЭ, 2008. – С. 104 – 117.*
4. *Лёйнер Ханскарл. Кататимное переживание образов: Введение в психотерапию с использованием техники сновидений наяву; Основная ступень; Семинар: пер. с нем. - М.: «Эйдос», 1996.*
5. *Справочник практического психолога [Текст] ; Психотерапия / сост. С. Л. Соловьева ; . - М. : АСТ ; СПб. : Сова, 2005. - 575 с. - Библиогр.: с. 570-575.*
6. *Обухов Я.Л. Символдрама. Введение в основную ступень. - Ростов-на-Дону: ООО «Мини Тайп», 2005.*
7. *Э. Фикенчер. Кататимно-имагинативная психотерапия (КИП) в группе и в области стационара // Отношения и терапевтические имагинации. Кататимно-имагинативная психотерапия как психодинамический процес / Э. Фикенчер. – Таллин, СПб. : «Издательский Дом Офсет-Мастер, 2008. – 259 с.*

Газун Г.В., Кошман М.О., Дідух Р.В., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ТЕАТР – КУЛЬТУРНИЙ ОСЕРЕДОК ДУХОВНОГО ЗБАГАЧЕННЯ

Актуальність теми та виклад основного матеріалу. Поняття "культура” складне і багатогранне. Чимало філософів та інших дослідників давніх і новітніх часів цікавились цим питанням. Саме слово "культура” латинського походження і означає "обробіток”, "догляд”. Культура — сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом його історії; історично набутий набір правил усередині соціуму для його збереження та гармонізації.

Культура та суспільство — взаємопов'язані елементи, що не можуть існувати окремо один від одного. Людина є соціальною істотою, поза людським середовищем повноцінно розвиватися не здатна. Етнічна культура виступає джерелом народної творчості. Вона консервативна й традиційна. При цьому культура нації знаходиться в постійному русі. Чим більше національна культура відкрита для конструктивних контактів із іншими культурами, тим більш вона розвинена.

Театральне мистецтво – частина національної духовної культури, дзеркало суспільної свідомості і життя народу. Мистецтво сцени народилося в далекій давнині і в різні часи воно було покликане то розважати, то виховувати, то проповідувати. Театр має великі можливості, тому театральне мистецтво прагнули поставити собі на службу королі і князі, імператори і міністри, священники, революціонери і консерватори.

Театральне мистецтво України бере початок з глибокої давнини, коли воно проявлялося в народних іграх, танцях, піснях та обрядах. З 11 століття відомі театральні

вистави скоморохів. В епоху Київської Русі елементи театру були в церковних обрядах. Про це свідчать фрески Софійського собору в Києві.

Сьогодні, поряд із літературною і музичною творчістю залишається маловивченою і майже невідомою широкому загалові театральна культура, яка є яскравою сторінкою в історії української культури. Саме театр,що за своєю природою є мистецтвом синтетичним, був єдиним джерелом культурного життя нації. Новітня історія українського театру починається з інноваційних пошуків, які гідно й послідовно поєднувались із традиціями, закладеними корифеями українського театрального мистецтва.

За роки незалежності в Україні з'явилося багато нових театрів, зростає інтерес до народного та вуличного театру. Українське драматичне мистецтво дедалі активніше інтегрується в європейський культурний простір. Мистецькі події, як і будь-яке художнє явище, невіддільне від тих суспільно-політичних реалій, в яких вони відбуваються.

Становлення, чи правдивіше відновлення незалежності Української держави, що прийшло в 1991 році, відбулося вибухово. Ейфорія та розгубленість ішли поруч. Хвиля піднесення національної культури вимагала не лише нових нетрадиційних виразів, але і адекватної реакції публіки.

В цей непростий, перехідний період Національний академічний український драматичний театр імені Марії Заньковецької вибрав, можливо, одне з найкращих рішень. Він відкрив свої серця і двері для різних груп та об'єднань, розгорнув широкоформатну панораму формовиражень (вечори, лекції, акції), дозволив найрадикальніші експерименти, в яких реальним критиком мав стати народ, а не функціонери від мистецтва. Театр став трибуною громадської думки, рупором нових ідей і заяв. Сьогодні театр ім. М.Заньковецької залишається центром культурного життя Львова. Він є одним з найпопулярніших театрів не тільки нашого міста, а й всієї України. У стінах театру відбуваються яскраві події і цікаві постанови, які цінують люди різного віку і статусу.

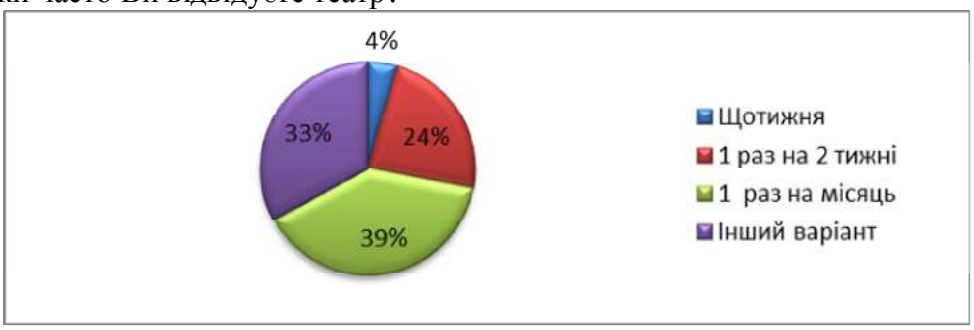
Аналіз результатів дослідження. Нами проведено соціологічне опитування серед мешканців Львова та області з метою вивчення низки питань наступного характеру, зокрема, було запропоновано відвідувачам театру імені Марії Заньковецької взяти участь у дослідженні.

Головні результати дослідження представлені у вигляді діаграм:

Серед усіх львівських театрів котрий найчастіше Ви відвідуєте?

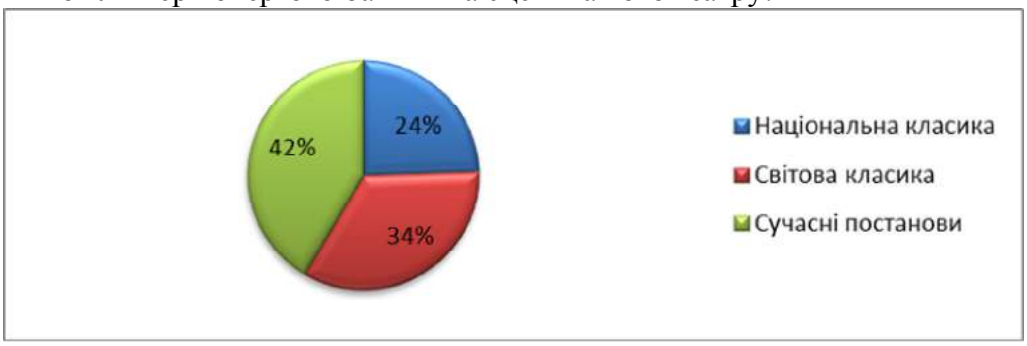
Можна зробити висновок ,що більшість оціновувачів театрального мистецтва є прихильниками театру імені Марії Заньковецької.

Наскільки часто Ви відвідуєте театр?



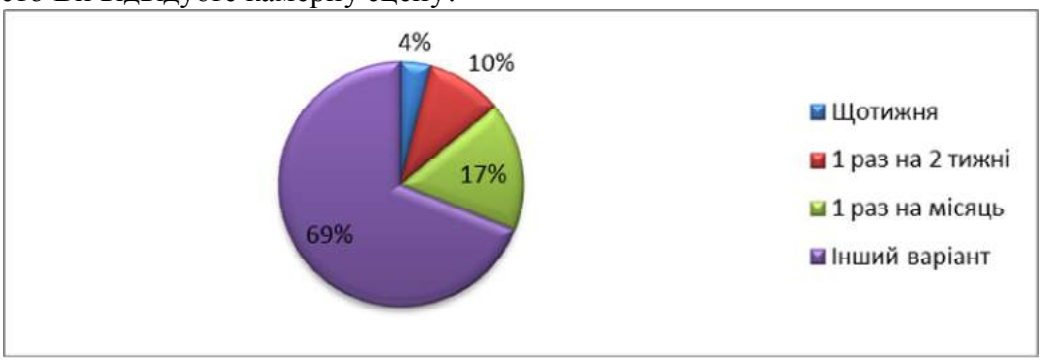
Варто також зазначити, що незначна частина опитуваного населення регулярно відвідує театр.

Що б Ви хотіли першочергово бачити на сцені нашого театру?



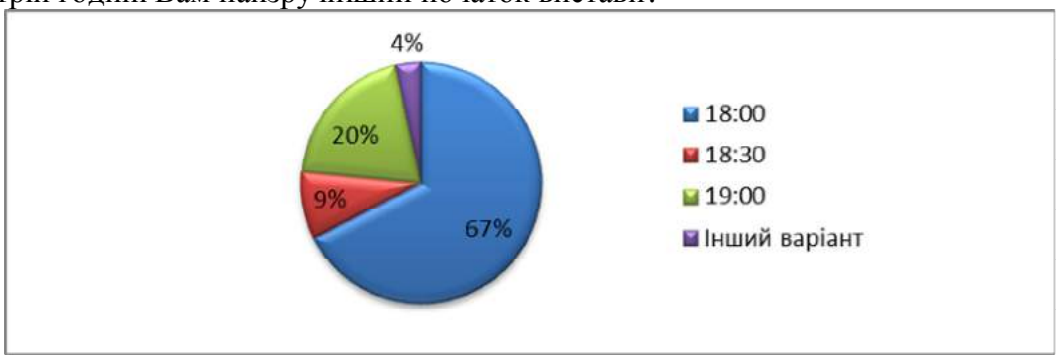
Як ми бачимо , відвідувачам цікаво бачити на сцені театру постановки різноманітного стилю.

Як часто Ви відвідуєте камерну сцену?



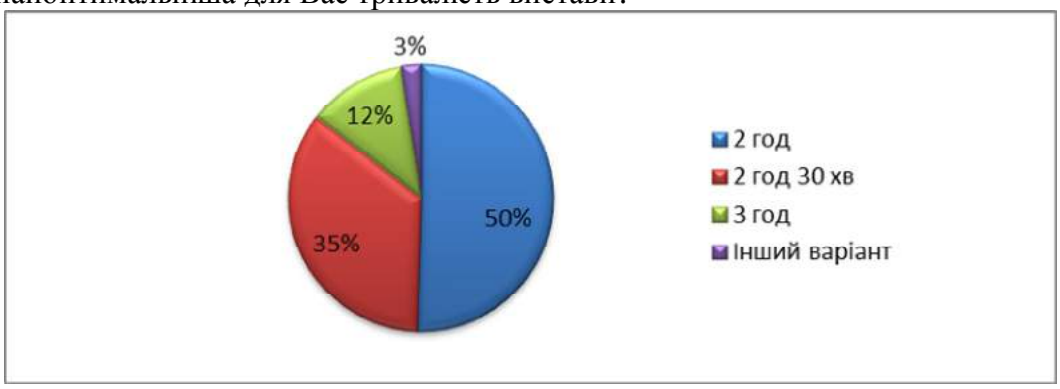
Як зазначає статистика, 69% опитуваних не знають, що таке камерна сцена, тому не можуть чітко відповісти на задане питання.

В котрій годині Вам найзручніший початок вистави?



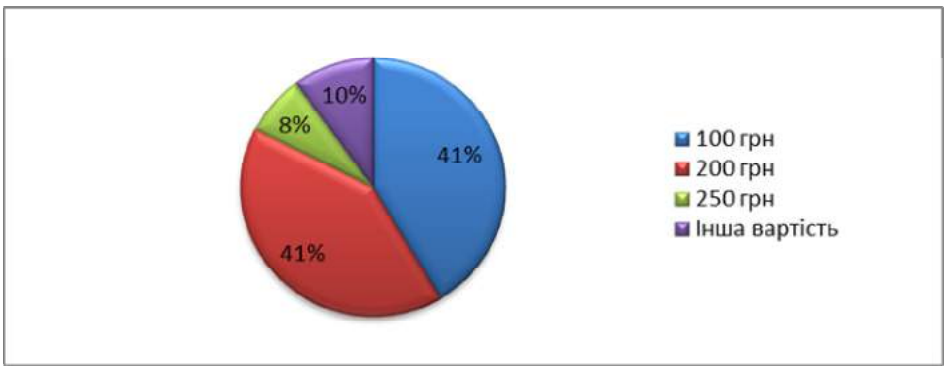
Можна зробити висновок, що зручним часом для перегляду вистави для більшості відвідувачів є о 18:00.

Яка найоптимальніша для Вас тривалість вистави?



За даними опитування , 50% людей можуть приділяти виставі орієнтовно 2 години

Чи доступною для Вас є вартість квитка в межах:

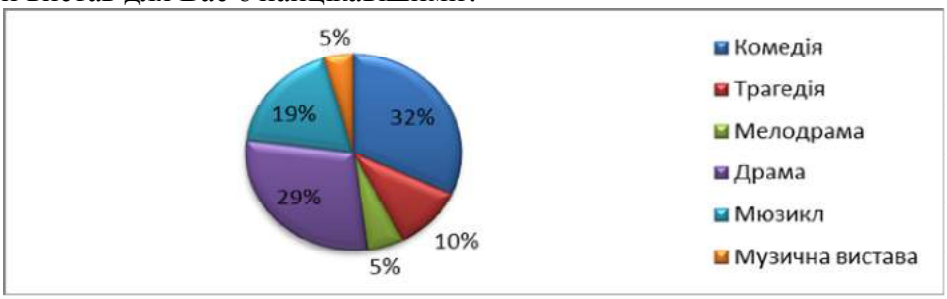


Ватрість квитка , достуною для відвідувачів, коливається в межах 100-200 грн.

Обираючи виставу,чи зважаєте ви на:

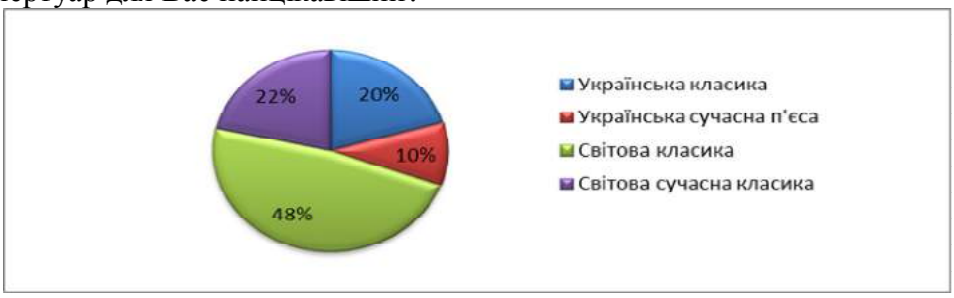
Більшість людей хважає на п’єсу, актора або режисера.

Які жанри вистав для Вас є найцікавішими?



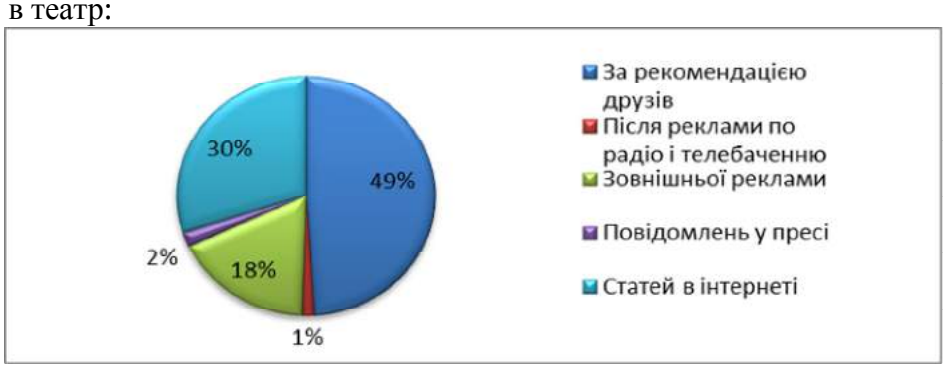
Вибір глядачів щодо жанру вистави є досить контрасним, вони надають перевагу як і комедії(а саме 32%), так і драмі(29%).

Який репертуар для Вас найцікавіший?



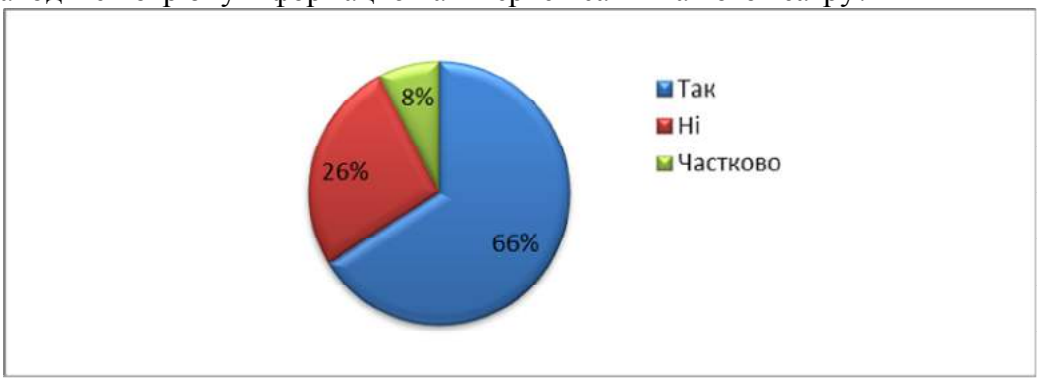
Найактуальнішим репертуаром для відвідувачів постає світова класика.

Ви йдете в театр:



Отже, більшість опитуваних на даний момент покладаються на рекомендації ,поради своїх друзів,знайомих. Також багато хто звертається за допомогою до інтернет-ресурсів.

Чи знаходите потрібну інформацію на інтернет-сайті нашого театру?

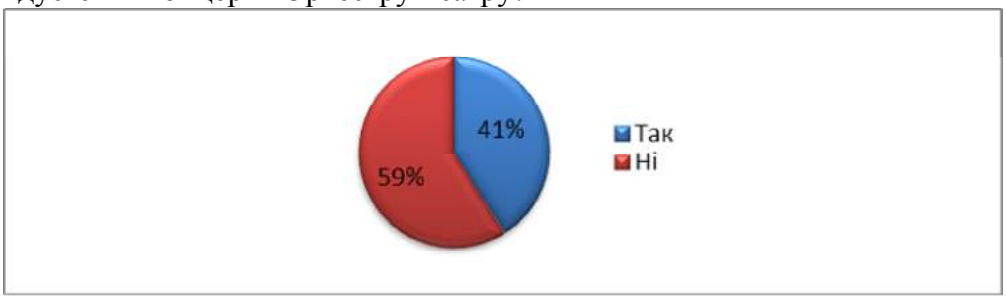


Дана діаграма показує нам на скільки є важливою наявність власного сайту для театру. Оскільки інтренет зараз є рушійною силою, де можна знайти всю потрібну інформацію.

Де Вам найзручніше придбати квитки на виставу?

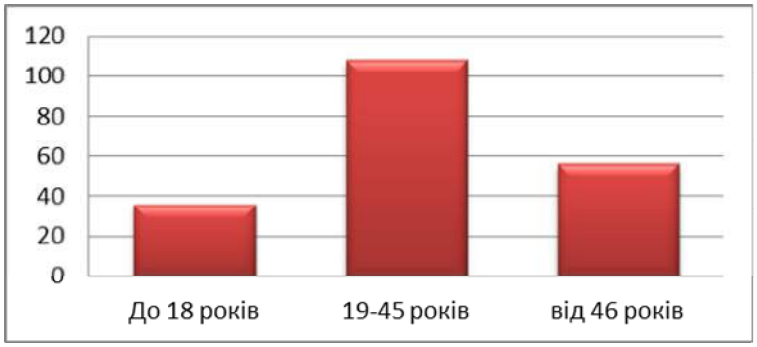
Найзручніше місце для придбання квитків займає інтернет. Але звісно для старшого покоління залишається кращим варіант придбання у касі театру.

Чи відвідуєте Ви концерти Оркестру Театру?



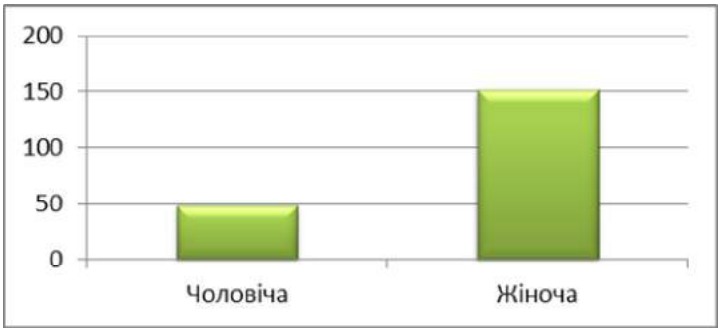
На жаль, меншість людей присвячують свій вільний час відвідуванню оркестру театру.

Ваш вік:



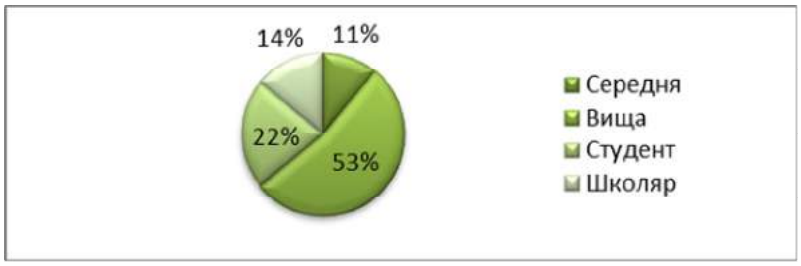
В опитуванні взяло участь 200 осіб. Серед них 54% складають особи віку 19-45 років, 28% -від 46 років, 18- до 18 років.Отже, до театру навідуються люди вже більш зрілого віку.

Ваша стать:



Щодо питання стосовно статті, можна сказати, що переважна більшість глядачів є жінки.

Ваша освіта:



Більшість відвідувачів театру мають вищу освіту.

Висновки. Близьким є твердження Г. Товстоногова: «У театрі шукають і розваг, і відпочинку. І цього зовсім не потрібно боятись. У справжньому театрі, розважаючись, вчаться жити, а відпочиваючи, збагачують себе... Театр – свято. Театр – розвага. Театр – видовище… Сучасний театр повинен об’єднати, сплавити школу зі святом, мудрість з розвагами, урок з видовищем». Слід зазначити, що і сьогодні театр продовжує займати важливе місце в житті суспільства та виконує ряд функцій: естетичну, розважальну, комунікативну, социалізуючу, компенсаторну, ігрову, нормативну тощо. Проте, одна з найважливіших функцій театру – це пізнавальна функція. Завдяки їй здійснюється передача соціального досвіду від одного покоління до іншого, від одних країн і народів до інших .

Незважаючи на появу нових видів мистецтва, театр залишається центром культурного життя українців. В останні роки люди почали ще більше цікавитись театральним мистецтвом, зокрема молодь, що доводить наше опитування. Театр набуває все більшого інтересу, тому що змінюється і підлаштовується під глядача, наприклад, ми маємо можливість купляти квитки онлайн і знаходити всю необхідну інформацію в інтернеті. Варто також зазначити, що аудиторія все більше і більше цікавиться театральними сценами, які були поставлені на п’єси, історії та твори. З цього можна зробити висновок, що літературне життя проникає у всі прошарки населення, від маленьких до дорослих. Тому ми виявили значне зростання відвідування театру, а саме театру ім. М. Заньковецької. Цей культурний осередок тримає свої ціни в доступних рамках для населення, тому люди із задоволенням повертаються до нього у пошуках нової історії.

Діяльність театрів та театральних колективів спрямована на формування і задоволення творчих потреб громадян, їх естетичне виховання, збереження, розвиток та збагачення духовного потенціалу народу. Театри забезпечують створення, публічне виконання, публічний показ, поширення та збереження творів театрального мистецтва; створюють умови для розвитку театральної творчості, підготовки професійних кадрів, пропаганди кращих зразків театрального мистецтва. НАУД театр ім. М. Заньковецької вважається одним із найкращих осередків духовного збагачення і цінностей людини. Акторська гра та прекрасно написані сценарії переносять Тебе із реального життя в мрію і

занурюють у літературний світ, наповнений різноманітними людськими хвилюваннями. Саме це об'єднує людей і спрямовує на істинний шлях до духовного розвитку.

Гандзілевська Г.Б., *Національний університет «Острозька академія»*

РОЛЬ ЛІДЕРІВ ЛІТЕРАТУРНИХ ОБ'ЄДНАНЬ ДРУГОЇ ТА ТРЕТЬОЇ ХВИЛІ ЕМІГРАЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ АКМЕОЛОГІЧНОГО СЕРЕДОВИЩА

Проблема реалізації життєвого потенціалу українських емігрантів у акмеперіоді загострюється у зв'язку з активними міграційними процесами сьогодення. Особливого значення у такому контексті набуває акмеологічне середовище, що стимулює прагнення до успіху, вершин творчості, високих результатів діяльності кожного [3]. Ефективними в цьому контексті є мистецькі об'єднання, адже вони узагальнюють ресурси будь-якої акамеологічно спроможної організації, зокрема партнерство, взаємодію зацікавлених суб'єктів, координацію зусиль. Для моделювання акмеологічного середовища, стратегій успішної соціокультурної адаптації мігрантів, створення програм психолого-акмеологічного супроводу, вагоме значення має вивчення історичного досвіду, зокрема діяльності лідерів літературних об'єднань другої та третьої хвилі еміграції, який репрезентує стратегії пристосування до навколишнього середовища, умови формування акмеологічного простору. Розуміння конструктивних й деструктивних чинників цього процесу може націлити психологів на нові дослідження в напрямку акмеологізації представників зовнішньої й внутрішньої міграції та надання їм ефективної психолого-акмеологічної допомоги.

Досліджуючи літературні об'єднання другої та третьої хвиль еміграції у вимірі акмеологічного простору українських письменників-емігрантів [2], з'ясовано, що об'єднання транслювали цілі та завдання існування на еміграції, формували мотивацію до успіху шляхом конструювання акмеологічного простору засобом збереження національної ідентичності та психологічної підтримки. Акмеологічною умовою, що створювали літературні об'єднання, виділено оптимізацію саморозвитку їхніх учасників, самовдосконалення та самопрезентацію, чинником – видавничу діяльність. Так, **с**еред перших літературних об'єднань слід виділити діяльність «Женевського гуртка», який очолював М. Драгоманов. Серед основних результатів діяльності його учасників є журнал «Громада», що мав неабияке значення у інформаційній та емоційній підтримці читачів, про що засвідчив І. Франко у своїй промові на ювілеї лідера цього гуртка М. Драгоманова [6]. Конструктивним у плані психологічної підтримки можна виділити й літературну празьку школу**,** фундаторами якої вважаються Ю. Дараган, Є. Маланюк, Л. Мосендз. І хоч вона не вирізняється формальним лідером та організаційною структурою, це явище дозволило виокремити певні ідеї щодо умов формування акмеологічного простору, які знайшли своє продовження в таких літературних об'єднаннях, як «Tank» і «Ми». Лідерами організації «Tank» вважаються Ю. Липа та Є. Маланюк, перконання яких співпадає у тому, що єдність і співпраця на еміграції мотивує та стимулює творчу самореалізацію емігрантів. Для цього Ю. Липа пропонує видавати збірник «Tank», який має реалізувати основне завдання групи – збереження національного мистецтва, оптимізація та збереження національної ідентичності українців, зміну орієнтирів деструктивної, застарілої життєвої програми емігрантів на присвоєння нових цінностей – любові до себе, свого життя. Підтримує такі ідей й співзасновник цієї організації Є. Маланюк. На його думку, виконання функції літературної організації – «духовної чинності народу» [4, с. 5–7] – блокують «самотність, цілковита одірваність мистця од мистця, неналагодженість видавничого апарату, брак масового споживача мистецької продукції, брак мистецької атмосфери». Співлідер групи формулює для себе завдання: «впливати, стимулювати і керувати цим процесом», – які об'єднує в одну ціль – бути «духовним штабом національного руху» [4, с. 5–7]. Засобами цього процесу

Є. Маланюк вбачає у тісному зв'язку з Україною, реалізацією свого покликання – готовності взяти відповідальнісь за розвиток нації, про що і свідчить його поема «Посланіє»: *Як в нації вождя нема / Тоді вожді її поети* [5]. Отже, установки організації «Tank» формували стратегію інтеграції, яка у процесі акультурації передбачає ідентифікацію себе як зі старою, так і з новою культурами. Акмеологічними умовами організації є міжособові зв'язки, творча автономія, протидія нав'язуванням чужих інтересів, віра в ідею, визначеність у своєму покликанні, патріотизм, мотивація на зміни, видавнича діяльність.

Подібні принципи, функції та завдання літературних об'єднань можна простежити в організаціях наступної хвилі українських емігрантів, спричиненої Другою світовою війною, зокрема діяльності мистецького українського руху (МУРу), лідером якого був Улас Самчук, та літературного об'єднання українських письменників Північної Америки «Слова», де спочатку головою управи був Г. Костюк, а пізніше О. Тарнавський, Л. Палій та ін.. «Слово» було ідейним наслідуванням Мистецького українського руху, «спадкоємцем» творчих та організаційних його принципів [7], тому діяльність об'єднання мала на меті подібні завдання, зокрема збереження колективної етнонаціональної ідентичності. Було прослідковано, що свідомий намір зберегти національну ідентичність, послуговуючись духовно-моральними принципами, поряд з інтеграцією в європейський простір, створили акмеологічні умови для оптимальної самореалізації українських емігрантів цього періоду. Відмітимо й те, що свобода у творчості, психологічний зв'язок із рідним, віра в повернення, намір синтезувати досвід двох культур, зорієнтованість та відкритість до нового є акмеологічним ресрусом й представників «Нью-йоркської групи» (НЙГ). Саме це дозволили нью-йорківцям не піддатися домінуванню почуттів ностальгії, відчуження та реалізувати свій творчий потенціал.

Будучи членом об'єднання українських письменників «Слово», лідер його австралійської філії Д. Нитченко підтримував принципи та ідеї цього об'єднання, про що свідчать випуски альманаху «Новий обрій», який, окрім інформаційної підтримки щодо життя українців в Австралії, надавав можливість ознайомитись і з творчими здобутками, зокрема літературними творами українських авторів. Альманах вважається одним із результатів діяльності Літературно-мистецького клубу імені В. Симоненка, заснованого в Мельбурні в 1954 році журналістом І. Дурбаком, який із 1967 року очолює Д. Нитченко. Окрім видавництва, діяльність клубу була спрямована на організацію різних творчих проектів, що є завданням і сьогоднішньої Української Мистецької спілки Австралії, якою керує О. Стефин. З особистого листування з лідером цього об'єднання (2017 р.) вдалось дізнатись, що ідеї Д. Нитченка було відновлено після Майдану в 2014 році, коли українці Австралії відчули потребу у згуртуванні.

Таким чином, провідні літературні об'єднання другої та третьої хвиль еміграції, як форма духовного єднання, збереження культурного сценарію, психологічної підтримки створювали акмеологічний простір для її учасників. що свідчить про вагомість відновлення подібних об'єднань для амеологізації сучасних представників творчої еміграції. Акмеологічними проявами учасників літературних об'єднань другої та третьої хвиль еміграції виділено намір синтезувати досвід двох культур, ознайомлення навколишнього світу з українською проблематикою, слідування своєму покликанню. Засобом акмеологізації українських письменників на еміграції виділено видавничо-просвітницьку діяльність, чинниками – упевненість у важливості своєї справи, віру в ідею, любов та самопожертва на благо України. Досліджено, що моделювання акмеологічного простору, який традиційно включає просторовий та технологічний компоненти, залежить від лідера. Акме-ціль лідерів літературних об'єднань (Юрія Липи, Євгена Маланюка, Уласа Самчука, Григорія Костюка, Дмитра Нитченка) прослідковано у контексті духовно-національного наставництва українських емігрантів. Засобами цього процесу виділено готовність лідера взяти на себе відповідальність, патріотично зорієнтована життєва позиція, відданість інтелектуальній ідеї й національному обов'язку та низка компетентностей, серед яких виокремлено культурну – здатність функціювати й ефективно управляти в культурно різних умовах [1]. З'ясовано, що

довіра до лідера, ідентифікація з ним, сприяли творчій самореалізації та акмеологізації учасників літературних об'єднань.

1. *Ang S., Dyne L. Handbook of cultural intelligence : theory, measurement and application. Armonk, New York, 2008. P. 3.*
2. *Гандзілевська Г. Б. Життєві сценарії українських емігрантів (психолого-акмеологічний дискурс): монографія. Острог: Вид-во Національного університету «Острозька академія», 2018. 484 с.*
3. *Дубасенюк О. А. Передумови розвитку акмеологічного середовища Акмеологія – наука XXI століття : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. / за заг. ред. В. О. Огнев'юка. К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2011. С. 23 – 27*
4. *Маланюк Е. Група «Тапк». Статті про Тапк. Варшава, 1929. С. 5–325.*
5. *Маланюк Є. Посланіє. Лицарі духу. (Українські письменники-націоналісти – «вісниківці» / О. Баган, З. Гузар, Б. Червак. Дрогобич, 1996. С. 179–194.*
6. *Початок публікації промови І. Франка на ювілеї М. П. Драгоманова, надрукованої в журналі «Народ» (1895 р.). Зібрання творів : у 50 т. / Франко І. Київ : Наукова думка, 1986. Т. 46, кн. 2. С. 96–97.*
7. *Скорина Л. Література та літературознавство української діаспори : курс лекцій. Вид.2-ге, доповн. Черкаси : Брама–Україна, 2005. 384 с.*

Гомонюк В., *Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ БІЗНЕС-ПЛАНУ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЕКТУ

Бізнес-план інноваційного проекту - основний документ, в якому у стислій формі, в загальноприйнятій послідовності викладаються головні характеристики проекту. Психологічний аспект бізнес-плану - дати цілісну стратегічну оцінку перспектив проекту. Бізнес-план необхідний інвестору для визначення доцільності вкладення капіталу; підприємцю - для вироблення програми дії та керівництва в процесі реалізації проекту; державним органам - для регулювання та контролю кредитних взаємин. Розробка бізнес-плану дозволяє на ранніх етапах процесу створення, освоєння і використання технологічної інновації планувати різні варіанти розвитку конкурентної стратегії підприємства, тобто здійснити сценарне планування. В рамках сценарного планування діяльності підприємства можливе прогнозування різних ситуацій, які можуть виникнути в процесі створення, освоєння і використання інновації.

Окрім цього, бізнес-план є інструментом, за допомогою якого можна оцінити фактичні результати інноваційної діяльності підприємства і зіставити ці результати з прогнозованими значеннями. Психологічний аспект бізнес-плану дозволяє використовувати його як інструмент фінансового моніторингу процесу створення, освоєння і використання інновації.

Підготовка інноваційного проекту є складною багатоетапною процедурою. Ідентифікація (формулювання) проекту. На даному етапі керівництво підприємства, проаналізувавши його поточний фінансовий стан і положення на ринку, виділяє першочергові завдання і найбільш перспективний напрямок розвитку. У разі якщо таких напрямків декілька, здійснюється паралельна розробка декількох проектів, і на завершальній стадії розробки вибираються найбільш прийнятні з них, тобто такі проекти, які забезпечують максимальний фінансовий результат, оцінюваний за критеріями фінансової ефективності.

Збір вихідної інформації для розробки проекту. Необхідно усвідомлювати, що від ступеня достовірності попередньої інформації і правильно інтерпретувати дані, що з'являються в процесі проектного аналізу, залежить успіх реалізації проекту.

Психологічні моменти, необхідні для розробки проекту: дані про підприємство; фінансова інформація; дані про персонал; юридичні документи; інформація про нематеріальні активи; економічні дані: макроекономічні дані, регіональні та місцеві економічні показники та умови, інформація по галузі, ринкова інформація; технічні дані.

Основними завданнями, які розв'язуються при розробці технічної частини проекту, є: визначення технології, підходящої з погляду цілей проекту; аналіз зовнішніх і внутрішніх факторів виробництва; перевірка відповідності необхідних ресурсів і ресурсів, наявних або потенційно доступних; визначення собівартості виробленої продукції (робіт, послуг).

Маркетинговий аналіз. Основні елементи маркетингового аналізу в рамках розробки інвестиційного проекту: аналіз ринку, аналіз конкурентного середовища; розробка маркетингового плану продукту; забезпечення достовірності інформації, використовуваної для попередніх розділів. 5. Комерційний аналіз. 6. Фінансовий аналіз. 7. Бюджетний, регіональний і галузевий аналіз. 8. Інституційний аналіз. 9. Екологічний аналіз.10. Аналіз ризиків. 11. Опрацювання юридичних питань, пов'язаних з реалізацією проекту. 12. Експертиза проекту.

Остаточно інноваційний проект оформляється у вигляді бізнес-плану. У бізнес-плані, як правило, відображаються всі перераховані вище питання. У той же час структура бізнес-плану не припускає повторення перерахованих розділів. Більш того, слід усвідомити, що немає строгих стандартів бізнес-планування, яких слід дотримуватися "у всіх випадках життя". Бізнес-план проекту, в першу чергу, повинен задовольняти вимогам того суб'єкта інвестиційної діяльності, від вирішення якого залежить подальша доля проекту.

До складу бізнес-плану інноваційного проекту, як правило, входять наступні пункти: загальні передумови та історія проекту: дані про організатора проекту: імена, адреси, форма власності, фінансові можливості; передумови для створення проекту; мета проекту; загальні риси маркетингової стратегії проекту; розташування проекту (орієнтований Чи проект на місцеві або зовнішні ресурси, на місцевий або зовнішній ринок);державна чи регіональна економічна та промислова політика сприяє реалізації проекту.

Загальний аналіз ринку і концепція маркетингу: Сировина і постачальники. Місцезнаходження, ділянка і навколишнє середовище. Проектування та технологія. Управління та накладні витрати. Трудові ресурси. Схема реалізації проекту. Фінансовий аналіз і оцінка інвестицій тощо.

Управління інноваційним процесом неможливе без реалізації такої функції як прогнозування. Науково-технічне прогнозування як складова частина планування інноваційної діяльності виступає джерелом формування принципово нових напрямків техніки або рішень при її конструюванні. Прогноз скорочує кількість варіантів опрацювання на стадії формування плану, підвищує глибину і якість його обгрунтування, формує кінцеві цілі плану, визначає умови його виконання, моделює можливі шляхи розвитку об'єкта, необхідні для їх здійснення заходу та очікувані результати. Різноманітність видів науково-технічних прогнозів і завдань, що вирішуються з їх допомогою в області інноваційного менеджменту, вимагає застосування різних систем і методів побудови самих прогнозів. Кожен прогноз виникає в результаті багатоступінчастого процесу отримання необхідної інформації, її переробки за допомогою спеціальних прийомів і оцінки достовірності отриманих результатів. Від того, які конкретні дані необхідні для розробки прогнозу, залежить вибір носіїв інформації, спосіб се отримання, послідовність і зміст виконання спеціальних розрахунків з метою об'єктивної оцінки перспектив розвитку досліджуваного об'єкта. Сучасна практика налічує більше 130 різних методів розробки прогнозів. Все різноманіття методичних прийомів науково-технічного прогнозування умовно можна звести до трьох основних груп: прогнозування на основі екстраполяції; експертні методи прогнозування і методи моделювання. При прогнозуванні розвитку науки та матеріально-технічних інновацій найбільш часто застосовуються методи екстраполяції. Їх суть полягає в тому, що, аналізуючи зміни окремих параметрів розроблюваної техніки і технології в минулому і досліджуючи фактори, що зумовлюють ці зміни, можна зробити висновки про закономірності розвитку і шляхи вдосконалення цієї сфери в майбутньому. Одним з найбільш перспективних підходів до розробки прогнозів вважається моделювання процесів розвитку, тобто визначення перспектив техніки на основі адекватних моделей її розвитку. За характером використовуваних моделей розрізняються логічні, інформаційні та математичні

моделі прогнозування. Логічне моделювання включає ретельне вивчення внутрішньої логіки розвитку прогнозованого об'єкта і розробку на цій основі відповідних історичних моделей-зразків. Практичний інтерес представляють методи побудови різних інформаційних моделей. В даний час розроблені і використовуються методи науково-технічного прогнозування, засновані на аналізі інформаційних масивів, що містяться в заявках на винаходи та виданих патентних документах. Математичні моделі прогнозування являють собою найбільш універсальні і досить суворі методи аналізу тенденцій розвитку техніки. Вони дозволяють дати кількісний опис динаміки розвитку реальних об'єктів прогнозування, вивчити характер і напрями впливу на їх зміну різних факторів. Для моделювання процесів науково-технічного розвитку особливо часто використовуються методи статистичного аналізу, дослідження виробничих функцій, динамічне програмування тощо.

Грищук А.М., Євтушок О.В., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ПОСТАТЬ МЕНЕДЖЕРА ЯК ЛІДЕРА В ПРОЦЕСІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Організація є динамічною системою, що постійно та безперервно змінюється під впливом чинників внутрішнього та зовнішнього середовища. Усі зміни є перманентними, взаємопов’язаними і здійснюються, як правило, за участю працівників організації.

Для того, щоб в організації відбулися успішні зміни, потрібний каталізатор. Люди, які діють як каталізатори, беруть на себе відповідальність за керування усім процесом змін. Роль каталізатора (його ще називають організатором змін) може виконувати будь-який менеджер в організації. Проте ним може бути штатний спеціаліст організації або навіть зовнішній консультант, який спеціалізується на проблемах організаційних перетворень.

Як правило, для впровадження масштабних глибоких змін, які стосуються організаційної системи в цілому, дуже часто звертаються до позаштатних консультантів. Їхні переваги полягають у здатності більш об’єктивної, незалежної оцінки ситуації. Проте їхні висновки можуть у меншій мірі враховувати історію фірми, її культуру, робочі процеси та особливості персоналу. Крім того, спеціалісти зі сторони схильні ініціювати радикальніші зміни, ніж це потрібно, адже їм не прийдеться переносити на собі можливі, у т. ч. й негативні, наслідки перетворень та опір з боку працівників. Свої ж менеджери-каталізатори змін, як правило, більш помірковані, оскільки знають, що вони особисто будуть відповідати за результати. Найкращий варіант, коли головна ініціатива змін іде від менеджера організації, а зовнішній консультант (за необхідності) виконує роль спостерігача та порадника.

Успішні менеджери зі змін – це лідери, які люблять понад усе свою роботу, здатні передавати свою захопленість іншим та мають сильний емоційний зв’язок з колективом. Менеджер як лідер змін – це така особистість, яка допомагає іншим зробити набагато більше, ніж вони коли-небудь вважали можливим. Лідерство однієї людини допомагає розблокувати потенціал решти – як індивідуальні можливості окремої особи, так і потенціал групи та організації загалом.

Задля досягнення високої ефективності управління змінами в організації менеджер як лідер змін повинні володіти широким спектром професійних якостей, серед яких головними є такі [2, с. 148]:

- компетентність у відповідній сфері;
- розуміння особливостей управлінської праці;
- загальна ерудиція та широта поглядів;
- чіткі особисті цілі;
- потяг до набуття нових знань;
- критичне сприйняття та осмислення дійсності;

• постійне самовдосконалення;
• пошук нових форм роботи;
• планування своєї роботи;
• творче натхнення та наставництво.

Хоча лідерство і менеджмент є поняттями спорідненими, проте вони не тотожні. Людина може бути менеджером чи лідером, або менеджером і лідером, або ні тим, ні іншим.

Слід зазначити, що управлінські функції, які виконують менеджери, не є тотожними з тими діями, які виконують лідери. Менеджери займаються плануванням, організуванням роботи, здійснюють контроль, концентрують увагу на моніторингу відповідності отриманих результатів встановленим цілям і усуненні відхилень. У свою чергу, лідери зосереджують свою увагу на спонуканні людей до долання бюрократичних перешкод, що допоможе досягти цілей змін.

Якщо ж менеджер є лідером, то він виконує подвійні функції: контролюючи виконання завдань, виконує функції менеджера, а надихаючи співробітників працювати завзятіше для досягнення мети, виконує функції лідера.

Менеджерам як лідерам змін допомагають у реалізації управлінських функцій такі особливі характеристики лідера:

- ➢ стараються підтримувати зміни, а не існуючий стан речей;
- ➢ проявляють сміливість;
- ➢ вірять у здатність інших співробітників брати на себе відповідальність;
- ➢ можуть визначити власні помилки і отримати з цього користь;
- ➢ здатні здійснювати керівництво у складних, невизначених і неоднозначних умовах;
- ➢ бачать картину майбутнього і здатні доступно її описати.

Таблиця 1

Особливі характеристики функцій менеджменту і лідерства в процесі організаційних змін*

Ланцюжок процесу організаційних змін	Функції менеджменту	Функції лідерства
1. Ініціювання, формування цілей змін	Прийняття рішення про зміни. Планування і складання бюджетів змін. Концентрація уваги на підсумкових фінансових результатах.	Ініціювання та обґрунтування необхідності змін. Створення образу майбутнього і розробка стратегії. Концентрація уваги на майбутніх результатах діяльності.
2. Процес реалізації змін	Організація роботи і підбір персоналу. Керівництво і контроль поточної діяльності. Концентрація уваги на досягненні корпоративних цілей. Використання посадової влади.	Формування корпоративної культури. Стимулювання професійного росту персоналу. Концентрація на мотивації членів колективу. Використання особистісної влади. Реалізація функцій наставника, помічника, прислуги.
3. Оцінка результату впровадження змін	Колективна відповідальність за результат у разі провалу змін.	Особиста відповідальність за результат у разі провалу змін.

Джерело: розвинуто автором на основі [1, с. 391]

Лідерство неможливе без впливу, який означає, що взаємовідносини між людьми не є пасивними. Лідерство базується на взаємодії. І лідер, і група прагнуть до постійних змін, а не

збереження status quo. При цьому рішення про запровадження змін приймається менеджером, ним і формулюються цілі. Але ціллю змін служать результати, яких хочуть досягти і лідер, і група, і організація загалом. І тут включається важливий аспект лідерства - вплив на працівників, який заставляє їх об'єднатись навколо досягнення загальної цілі [2, с. 144].

Однак лідерство не може замінити менеджмент. Лідерство і менеджмент доповнюють один одного, розкриваючи дві грані людської діяльності. Менеджмент - через ефективне досягнення корпоративних цілей, у т. ч. цілей організаційних змін, на основі використання і розподілу ресурсів. Лідерство — через активізацію і використання людських можливостей і сил на досягнення тих цілей. У табл. 1 представлені особливі характеристики функцій менеджменту і лідерства в процесі організаційних змін.

Отже, на менеджерові з організаційних змін лежить велика відповідальність у ланцюжку: «ініціювати, формулювати цілі змін - управляти процесом реалізації змін - відповідати за результат впровадження змін». Не кожен менеджер може справитися з таким важким завданням. Тому менеджери зі змін повинні володіти лідерськими якостями, навіть у більшій мірі бути лідерами, аніж менеджерами, на окремих етапах цього ланцюжка.

1. *Ґріфін Р., Яцура В. Основи менеджменту: підручник / наук. ред. В. Яцура, Д. Олесневич. Львів: БаК, 2001. 624 с.*
2. *Управління змінами: навчальний посібник / О. Є. Кузьмін, В. В. Яцура, І. І. Грибик, А. М. Грищук, Н. В. Смолінська, М. Б. Гункевич, М. В. Замроз. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. 356 с.*

Гронська Н.С., *Національний Університет «Львівська політехніка»*

МОТИВИ ЗМАГАНЬ СФЕР МЕНЕДЖМЕНТУ

Актуальність проблеми лідерства (змагання) полягає в тому, що вона охоплює не лише сфери діяльності, але також буття. У сучасному інтерактивному просторі інноваційного менеджменту виникають вагомі напрями змагань за:

- переходом від матеріально енергетичного (МЕ) до енергоінформаційного (ЕІ) обміну ресурсів економічного потенціалу;
- наданням переваг формуванню «суспільства знань» та екологічній збалансованості біосферних процесів;
- зміною об'єктивно - суб'єктивних співвідношень із прямолінійних на перехресні.

Спонукальною причиною вибору цих напрямів стає:

- децентралізація управління об'єднаних територіальних громад (ОТГ);
- реформування освітянського сектору;
- впровадження методів функціональної взаємодії сфер інноваційного менеджменту.

У тріадній сукупності вони стають підставою розбудови та використання духовних (Д), інтелектуальних (І), матеріальних (М) ресурсів глобального потенціалу країни. Доказовими факторами їх зумовленості виступають: **по перше**, виклики інформаційних технологій, впровадження чистої енергетики, наявність інтерактивної електронної мережі, що призводять до соціалізаційної єдності.

Епохальна напруга сучасної четвертої промислової революції та організаційна напруга системи інноваційного менеджменту (СМ) вимагають спрямування певних зусиль на перебудову організаційних рівнів (ОР) буття та організаційних структур (ОС) діяльності у відповідності до індикації ознак функціональної знаковості та організаційної значимості складових підсистем маркетингу (М) та логістики (Л). Входження в інноваційно-інтеграційну СМ підсистем М та Л підлягає транзитивній градації, за якою процес узгодження їх взаємодії не переважає, але дорівнює двом напрямам – упорядкування та

поєднання за схемою: якщо СМ більше М, а М більше Л, то СМ більше Л, і в результаті СМ більше М, більше Л [1, с.218], а процес узгодження відношень між ОР та ОС, як правило, відбувається на мікро-макро-мега-метарівнях інноваційного менеджменту ділового, освітнього, державного характеру у їх зовнішньому оточенні та внутрішній будові підприємницької діяльності.

На підставі підприємницьких проектів взаємодії державних та приватних підприємств з'ясовуються соціально-психологічні мотиви:

- активізації синергії законодавства перших та підвищення культури еколого-інформаційних відносин других;
- формування інформаційних цінностей та функцій упорядкування, узгодження, стосовно трансформації простору природокористування;
- формування інформаціологічних відношень [2,с.28], що надають послуги виробничій та невиробничій сферам комунального господарства та сферам інтеграційної екології [3,с.118] (техноекології, екології природокористування, екології права, які стосуються МЕ обміну), а також сферам ЕІ обміну (екологія моносфери, екологія енергоінформаційності, екологія душі, екологія ноосфери, екологія людини, екологія культури, екологія ландшафту).

По друге, великий імпульс розвитку інтелектуальності СМ надає перехід системи освіти до так званої дуальної освіти за співучастю ВНЗ та підприємств, що передбачає:

- неперервність системи освіти за участю людей старшого віку з професійно діловими якостями, як і проектування підприємницьких проектів на підставі методик за науковою діяльністю у ВНЗ;
- формування інтелектуального капіталу нації;
- зростання індивідуальних здібностей студентів;
- надання особливого значення процесу обміну досвідом в межах транснаціональних віртуальних університетів, альянсів, онлайн-курсів та здачі спеціалістами кваліфікаційних екзаменів.

Дуальність у сфері освіти веде до співпраці наукових та бізнесових структур і здатна трансформуватися у споживчу і інноваційну вартість професійних навичок комерціалізації наукових знань. У ринкових умовах інтеграція наукових та бізнесових структур дає змогу надавати більшу перевагу реалізації інформаційного потенціалу. Така форма інтеграції передбачає розвиток нової концепції багацтва, яка базується на осягненні вищого рівня інноваційної культури, на відторгненні консумційної залежності та нарощуванні інтелектуального капіталу. Інтеграційний процес науки і бізнесу – це шлях до фінансування чистої вартості інтелектуального капіталу, при якому оборотність фінансового капіталу збільшується за рахунок частки власності підприємця в ЕІ менеджменті обміном матеріальних та інформаційних ресурсів науково-бізнесових структур. Інтеграція потенціалу науково-бізнесової структури передбачає послідовне та цілеспрямоване співробітництво наукових закладів, які здійснюють фундаментальні і прикладні дослідження за підприємницькими проектами з метою відновлення середовищ єдиного наукового простору Європи.

По третє, вагомою підставою вибраних напрямів стає наявний інтерактивний простір тлумачення релігійних поглядів в аспекті психологічних навиків соціалізаційного самоусвідомлення, самодостатності, вільного вибору засад життєздатності, творчості, відповідальності. Суспільство чекає, що українська православна церква заговорить із ним на мові соціально-структурних змін XXI століття. Основою цього стає процес інтеграційної взаємодії, який визнаний всесвітньою науковою думкою і за асоціативністю із іпостатністю Святої Трійці охоплює тріадну функціональність взаємовпливу, взаємозв'язку, взаємозалежності. Тріадна іпостатність Божественної єдності пов'язує взаємовплив першої іпостатної особи Бога-Творця із двома наступними, взаємозв'язок другої іпостатної особи Бога Слова із першою та третьою іпостатними особами, а третя іпостатна особа Святого Духа за зворотнім рухом перехресності із попередніми божественними особами призводить

до циклічної взаємозалежності їх істинної животворної сутності. Таким чином, перехресність співвідношень стає основою гармонійної взаємодії всього сущого. У формі взаємовпливу, взаємозв'язку, взаємозалежності виявляється триєдиний процес взаємодії енергії, руху, маси. Це перехід на спосіб гармонійного розвитку сфер діяльності та буття, перехід на новий екологічний спосіб мислення, за яким хрест – хребет людини, хрест – хребет планети Земля тотожно структурованості її глобальних меридіан та паралелів – перехресних координат Сонячної системи [4, с.71].

Структуризація систем:

- сучасного переходу на чисту сонячну енергію;
- тлумачення необхідності збереження перехресних координат Сонячної системи;
- християнської риторики стосовно понять хрещення, схрещення, перехресності свідчить, що ці системи взаємозумовлені не тільки спільною символікою, а реальною необхідністю порятунку планети Земля та всієї Сонячної системи.

Квантифікація цих систем засвідчує можливості змагань:

- відносно задіяння гелієвих та вихрових потужностей в процесах електрифікації;
- стосовно потуг слова у втіленні властивостей сприйняття, інформатизації, формування світогляду тощо;
- у сферах переходу прямолінійних об'єктивно – суб'єктивних співвідношень на перехресні; - у сферах переходу від МЕ до ЕІ обміну ресурсів економічного, екологічного, інтелектуального, духовного потенціалу людини, народу, держави.

За Божою благодаттю ці системи знаходять своє втілення в процесах формування тріадних мотивів психологічної цілісності людини:

- у визнанні віри, надії, любові;
- у чистоті серця, розуму, душі;
- у тверезому мисленні думка-слово-діло і «нема на те ради», щоб змінити їх взаємодію.

У взаємодії похідних сфер буття та провідних мотивів сфер Святої Трійці акумулюється закодована гармонія енергетики хреста. Мотивами їх акодування виступає гармонійний розвиток:

- збереження цілісності біологічної і екологічної систем животворної природи;
- інтактна психологічна соціальна духовна єдність народу;
- адаптивних здібностей людини, її творчої активності, просторової сумісності;
- усвідомлення взаємодії об'єктів природи.

Пізнанню мотивів гармонійного розвитку сприяють засади інноваційного менеджменту, а саме:

- прищеплення знань управління на підставі положень інформаціології,
- творча інтелектуалізація співпраці,
- адаптація до умов взаємодії, яка призводить до усвідомлення необхідності соціалізації,
- трансформація міждисциплінарних положень теорії гармоніології за процесом інтеграції емерджентних напрямів духовної економіки.

Вони репрезентують глибинну сутність оточуючого довкілля, примножують наукову та практичну цінність пізнання можливостей гармонійного розвитку менеджменту підприємницької діяльності.

Концепція гармонійного розвитку здійснюється поетапно. На першому етапі формується теоретична і методологічна база на підставі теорії гармонійних перетворень в економіці; на другому – стратегія децентралізації ОТГ, їх безпеки та міждисциплінарний вишкіл дуального освітянського сектору; на третьому - визначаються засаду переходу до ЕІ від прямолінійності до перехресності інформаціологічних відносин. Усвідомлення неминучості переходу від МЕ до ЕІ обміну створює широке поле для формулювання підприємницьких проектів просвітницького, економічного, екологічного характеру на фоні його реформування та становлення гідних умов життєтворчості та умов функціонування інноваційного менеджменту.

1. *Лопатников Д.И. Краткий экономико-математический словарь, М.:Издательство «Наука»,1979-358с.*
2. *Юзвішен І.Й. Інформаціологія – Луганськ, Східноукраїнський державний університет, 1993-203с.*
3. *Швебс Г.П., Антонова С.А., Лобановська О.І.- Одеський національний університет ім. І.І.Мєчнікова-2016-215с.*
4. *Гронська Н.С. Основи теорії гармонійних перетворень в економіці. Монографія.- Львів, Край, 2006-367с.*

Гузенко І.М., *НАСВ імені гетьмана П.Сагайдачного*

ВАЖЛИВІСТЬ КАПЕЛАНСЬКОЇ ОПІКИ ВІЙСЬКОВОСЛУБОВЦІВ У ЗСУ

«Ти ідеш супроти мене з мечем і списом і зі щитом,
а я йду супроти тебе з іменем Господа…»
[1 Цар.17,45]

Розбудова Української держави неможлива без духовно – гуманітарного підґрунтя, оскільки ці процеси є відповідною зміною суспільних цінностей, трансформацією державних і соціальних структур. Не залишається осторонь і військова організація української держави, основу якої складають Збройні Сили України. Сьогодні постає проблема збереження в армії високої бойової готовності для захисту суверенітету, територіальної цілісності та національних інтересів України. Український народ має бути впевнений, що його Армія дійсно є гарантом мирної праці, розвитку та благополуччя майбутніх поколінь. Наполеглива й системна духовно-просвітницька робота може стати потужним духовним потенціалом народу і війська в майбутньому. Чим досконалішою буде духовність мирного часу, тим потужнішими будуть духовні резерви нації [2].

Одним із основних підходів до побудови сучасної національної Армії в Україні є концепція раціонального партнерства як у внутрішній, так і в зовнішній оборонній політиці Української Держави. Гуманітарний аспект національної безпеки нашої держави вимагає не лише дослідження феномена капеланства та інших видів досвіду духовно-гуманітарного супроводу підготовки ЗС, а й розробки перших моделей його практичного використання. Історія українських збройних формувань містить у своєму літописі чимало прикладів тісної взаємодії державних та церковних чинників. Питання капеланської опіки в Україні набуває все більшої актуальності у зв’язку з гібридною війною, що розв’язана сепаратистами за підтримки путінського режиму Російської Федерації. Військові капелани впливають на духовно-патріотичний стан військових, членів їх сімей, українське суспільство в цілому, адже практично всю історію незалежної України церква як інститут посідала перше місце в рейтингу довіри українських громадян. Присутність капеланів в зоні бойових дій та й на звільнених українськими військовими територіях необхідна для підтримання здорового морально-психологічного та духовного стану військовослужбовців та громадян України.

Тому так важливо комплексно досліджувати досі мало вивчені проблеми, пов’язані з процесами формування духовних, моральних, патріотичних, психологічних та етичних цінностей особового складу Збройних Сил України.

Релігія, соціальний статус якої в суспільстві за останні роки значно виріс, протягом тисячоліть відігравала і відіграє важливу роль у пропаганді та закріплення у поведінці людей високих норм моралі, у формуванні в них певного духовного ідеалу, який визначає поведінку і діяльність людини в будь-якій життєвій ситуації, в тому числі і в умовах військової служби.

Багатовікова історія нашої держави вчить: коли Збройні Сили мають ідейну єдність, вони здатні чинити опір самому грізному і сильному противнику і перемогти його. В нових історичних умовах проходить відродження втрачених духовно-релігійних традицій, релігія

починає набувати все більшого значення як один із інститутів формування особистості українського воїна, налагоджується взаємодія військової організації держави з релігійними об`єднаннями. Релігійний фактор набуває все більшого значення у військовій службі. Релігійність військовослужбовця розглядається як один із потужних способів соціального управління, важлива соціально-духовна складова військової служби, особливо в умовах бойових дій[1].

В українському суспільстві на широкий загал питання капеланства було винесено з початком бойових дій в Україні. Війна — це руйнація: особистості, упорядкованих міжособистісних відносин, відчуття безпеки та можливостей індивідуального й суспільного розвитку — нашої людяності. Перші роки війни показали, коли інститут Збройних сил був розхитаний, ослаблений, і, відповідно, морально-психологічна, виховна складова була налагоджена не найкращим чином, капелани, хоч і на волонтерських засадах, як могли, намагалися рятувати ситуацію. Військовий капелан – повний воїн і повний священик (душпастир). До його головних функцій належать: проведення богослужіння для військовослужбовців та контроль за їхнім моральним і духовним станом, проведення релігійних обрядів, надання консультацій командуванню з релігійних питань тощо. «Бути поруч» – саме так звучить кредо військових капеланів багатьох армій світу. Капелан — це не тому, що війна, а тому, що є військо, а в ньому — людина-військовослужбовець, яка просить про задоволення її духовних запитів. Андрій Зелінський, священик УГКЦ, член чернечої громади «Товариство Ісуса», перший офіційний штатний капелан у лавах морської піхоти стверджує, що «головним завдання капелана є захищати людяність».

Розвиток капеланства в Україні вже пройшло три етапи: перший — у мирному побуті. Другий етап — це початок бойових дій. І тепер третій етап — це 2017 рік і офіційна інституціоналізація. У 2017 році в Україні з'явився державний інститут військового духовенства у Національній гвардії, Державній прикордонній службі та Збройних силах України. Його інституційне оформлення тривало впродовж майже цілого періоду незалежності України. У традиційних українських церквах завжди існувало усвідомлення того, що церква несе відповідальність за своїх вірян та інших людей, їхній моральний і духовний стан у будь-якому «вимірі» суспільства. Тому праця священників у Збройних силах зокрема, завжди існувала тією мірою, якою було погоджено командуванням окремих частин, військових підрозділів [2].

Станом на сьогодні в штатних структурах основних бойових бригад уже існує посада капелана — військового священика. Це перший етап реалізації Положення про Службу військового духовенства.

ЗСУ відіграють вирішальну роль у трансформації українського суспільства, адже є важливим формаційним та ціннісним інститутом. Після служби в армії люди мають виходити цілісними та ціннісними особистостями, здатними впевнено боротися за свою мету. ЗСУ мають сьогодні потенціал перетворювати вчорашнього «слабкого» українця на впевненого автора й захисника свого майбуття, відповідального за власне життя та за долю своєї країни. Як сказав військовий капелан о. Михайло Білецький, «Війна – час наповнити своє серце справжніми цінностями». Отже, капеланство має свою частку не лише в контролі за моральним і духовним станом воїна в зоні бойових та наданні консультацій командуванню з релігійних питань й, але й в поверненні військовослужбовцю його людяного потенціалу, здатного на велике, в мирних умовах.

1. *Афонін Е. А. Становлення Збройних Сил України: соціальні та соціально-психологічні проблеми. – К. : Інтерграфік, 1994. - С. 248.*
2. *Забзалюк Д. Проблема капеланства в українських військових формаціях першої половини XX ст. / Д. Забзалюк // Наук. зап. Терноп. нац. пед. ун-ту ім. В. Гнатюка. Сер. : Історія. – 2006.*
3. *Коханчук Р. Душпастирська опіка військових. Вид. 2-ге, розш. і доп. / Р. Коханчук. – К. : [б. в.], 2004.*

Гурлєва Т.С., *Інститут психології імені Г.С. Костюка, Національна академія педагогічних наук України*

ДІАЛОГ ЯК ВИКЛИК СУЧАСНОСТІ: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИБУДОВУВАННЯ

Необхідність діалогу в сучасному світі є очевидною. Без справжнього діалогу неможливі мирне і плідне співіснування, співдружність країн, різних верств і груп населення. Діалогічна взаємодія є важливою умовою соціального, політичного прогресу, розвитку ділового співробітництва, міжособистісного спілкування у сім'ї, школі, студентському і трудовому колективі. Без діалогічної комунікації спілкування людей, пов'язаних бізнесом, не буде творчим, продуктивним, спрямованим у майбутнє, негативно впливатиме на розвиток як окремого працівника, так і країни в цілому.

На жаль, у засобах масової інформації, а також у контексті світського, буденного людського спілкування нерідко під діалогом розуміють «розмову на тему», або такі перемовини, під час яких люди не тільки не досягають консенсусу, домовленостей, які враховують інтереси і сподівання всіх учасників такої дії, а навіть навпаки, саме за таких умов загострюються стосунки, змінюється, а то й спотворюється бачення проблеми, яка виноситься на розгляд. Отже це поняття часто-густо підмінюється іншими, схожими, але не тотожними, що суттєво впливає на зміст і методи міжлюдського спілкування, його процес і результат. Тому поняття діалогу на сьогодні заслуговує на його подальше глибоке осмислення, важливо акцентувати увагу на його особливостях, на основних психологічних засадах вибудовування діалогічної взаємодії між людьми. Видається актуальним проведення аналізу вже описаних у наукові літературі, а також пошук нових граней діалогу у сучасних кризових умовах з метою прогресивного розвитку нашої держави.

Вважається, що вищою формою соціально-психологічного контакту взаємодії є співробітництво. Учасники діалогічної взаємодії в даному разі мають статус партнерів, у процесі спілкування яких відбувається співпереживання, співучасть [7 та ін.]. Діалогізм є важливою характеристикою лідера – людини, яка спрямовує, організує спільну діяльність.

Діалог розуміється як ситуація, яка забезпечує особистісний саморозвиток кожної окремої людини і взаєморозвиток учасників діалогової взаємодії (М.М. Бахтін, В.С. Біблер, Г.С. Батищев, М.О. Бердяєв, В.С. Лутай та ін.). Як рівноправне суб'єкт-суб'єктне спілкування, він має на меті самопізнання і саморозвиток усіх його учасників, а також взаємопізнання і взаєморозкриття. Діалогічний вид спілкування, пише Л.Е. Орбан-Лембрик, допомагає людині відкрити відмінну від власної реальність, тобто реальність іншої людини, її почуттів, уявлень, думок, реальність навколишнього світу. Дві особистості у стані діалогу утворюють спільний психологічний простір, часову тривалість, єдину емоційну подію, коли вплив перестає існувати, поступившись місцем психологічній єдності суб'єктів, у якій розгортається творчий процес взаєморозкриття, виникають умови для саморозвитку [7].

Суттєвою ознакою діалогічної взаємодії виступає особливий морально-психологічний клімат, який характеризується відкритістю, доброзичливістю, взаємним довір'ям. Принципово важливим є те, що у діалозі реалізується суб'єкт-суб'єктна модель комунікативного процесу [11]. Діалогічне спілкування – це мовленнєвий акт, у якому говоріння і слухання – це нерозривно пов'язані види мовленнєвої діяльності. Основними ознаками діалогу є намір, цілеспрямованість, правила ведення розмови [3, с. 145]. На думку В.А. Малахова, діалогічний співрозмовник здатний чути не тільки себе, а й осягати послідовність мислення партнера, логіку його роздумів і міркувань [5].

Діалог – це найактивніша форма міжособистісної комунікації, в якій комуніканти обмінюються власними висловлюваннями. Мовленнєва діяльність комунікантів, пише Л.І. Мамчур, здійснюється за ієрархічною будовою: мовленнєвий акт комуніканта – мовленнєвий хід – мовленнєва взаємодія – мовленнєва трансакція. У діалогічному мовленні

основну роль виконують вербальні засоби (словесне мовлення), а другорядну – невербальні (міміка, жести, мовчання, рухи і т.д.) [6].

Одним із показників мовленнєвої компетенції комуніканта, вважає Л.І. Мамчур, є активна позиція в діалозі: вона проявляється у тому, що особистість бере комунікативну ініціативу тоді, коли її пропонують. «Одним із коректних, ввічливих, вдалих способів підтримки та позитивної результативності діалогування, взаєморозуміння його учасників, – пише дослідниця, – є контроль над розпреділенням ініціативи, вибір і регулювання теми та жанру мовлення кожним із учасників міжособистісної діалогічної комунікації» [6].

Невід'ємною характеристикою спілкування-діалогу учасників комунікативної взаємодії є наявність «зворотного зв'язку» [7]. Можна сказати, що у цьому разі комунікація стає небайдужою, «живою», «гарячою», справді значущою для взаємодіючих сторін, що свідчить про важливість прийнятої усіма сторонами мети, так і про те, що люди зацікавлені в очікуваному результаті, можуть успішно знаходити точки дотику, будувати спільне бачення своєї роботи, знайти власне місце у реалізації планів, сформованих на основі особистого вибору кожного з учасників діалогової взаємодії.

Такий діалог можна порівняти з характеристиками комунікаційної дії у медіа-просторі, яку пропонує канадський вчений М.Г. Маклюен. Він виділяє «гарячий» і «холодний» медіапростір, в залежності від ступеня участі аудиторії. Гаряче – це більша участь і зворотній зв'язок, тобто отримання певної реакції (рефлексії аудиторії) [цит. за 2, с. 42].

Діалог має на меті досягнення взаєморозуміння, спільної позиції на якусь подію чи спосіб отримання певного результату, дотримання людськості, душевного відношення партнерів один до одного. При побудові діалогу треба виходити, за М.М. Бахтіним, як з вищого сенсу свого буття, так і з інтересів інших суб’єктів діалогової взаємодії [4, с. 95].

Важливо підкреслити, що діалог – це специфічний момент духовного спілкування людей, продуктивна, творча взаємодія їхніх думок, прагнень і намірів, у тому числі у процесі ділової комунікації. Для діалогу важливе «зіткнення різних ліній мислення, коли партнери взаємодіють і творчо зростають, оскільки креативна сутність комунікації переважає деструкцію” [1, с. 32]. Адже, творча особистість завжди діалогічна, взаємодіюча, така, яка творить, будує нове і більш досконале. Діалог – це найбільш природна форма стосунків, «перетворення партнерів по спілкуванню у творчу діаду, груповий суб'єкт творчості» [11]. Це – взаємодія, взаємовплив мислячих особистостей. А перша ознака мислячої людини, зазначає С.Л. Рубінштейн, це уміння бачити проблеми там, де вони є. Виникнення питань – перша ознака роботи думки, що розпочинається, і розуміння, що зароджується [8, с. 317].

Уміння будувати діалог, що налаштовує людей на творче співробітництво, активну та плідну співпрацю, взаємну довіру та відповідальність, важливо для того, хто «веде за собою», а саме для лідера. Основою ефективного лідерства, як вважають Л.М. Сергеєва, В.П. Кондратьєва і М.Я. Хромей, є «вміння зрозуміти кожну людину, поважати її позицію, думку» [9, с. 127].

Для лідера, який будує конструктивний, розвивальний діалог, властивий цілий ряд необхідних рис і якостей. «Навряд чи хтось визнає лідером людину, – розмірковує В.О. Татенко, який ретельно досліджував питання лідерства, – яка вважається компетентною і творчою, але виявляє необов’язковість чи непослідовність, яка не дотримується свого слова чи не доводить справу до кінця, яка не спроможна подолати опір середовища і відмовляється зробити те, що задумала чи пообіцяла. Тому, психологічний профіль лідера виявляється неповним без вище означених рис. Більше того, від лідера ми очікуємо високого почуття обов’язку як перед собою, так і перед іншими» [10, с. 13].

Важливо підкреслити значення органічного зв’язку між лідером і групою (як сукупністю осіб, які безпосередньо взаємодіють між собою), що утворює єдиний діючий, творчий організм. Зокрема, на думку вчених, такі якості, як цілеспрямованість, принциповість, усвідомлення особистої відповідальності перед групою, розуміння її завдань

і запитів, що є невід'ємними для лідера, «мають бути вироблені у членів групи, бо саме вони й об'єднують лідера з його оточенням» [9, с. 140] .

Будувати діалог виявляє певну майстерність, творчу дію і взаємодію, уміння конструювати думки, аби вони бути зрозумілими для співбесідника, обом партнерам говорити так, аби бути почутими. Недаремно Вільям Айзек писав, що «діалог – це мистецтво думати разом» [12]. Таке «думання разом» рівноправних суб'єктів є надзвичайно важливим у груповій, командній діяльності, якщо партнери зорієнтовані на результат, який забезпечуватиме розвиток спільної діяльності, якісний продукт співтворчості. І результат, і особливо процес такої діяльності має розвивальний ефект як для групи людей, що об'єднані між собою спільною ідеєю і ділом, так і для окремої особистості.

Можна впевнено говорити про те, що діалог – це рух уперед до розвитку думок, теорій, поглядів, кращого існування, співдружності, співбуття людей, до розвою як окремої особистості, так і усіх, хто позитивно оцінює, підтримує і реально будує діалог з іншим/іншими. Значить людина, яка має діалогічну позицію, діє, рухається у конструктивному напрямі, живе по-справжньому, а не вдає себе за суб'єкта як свого, так і суспільного життя, є його привиддям, химерою або чиєюсь маріонеткою. Адже, як писав Жан-Жак Руссо: «Без руху – життя лише летаргічний сон».

Діалог є виклик і водночас необхідна умова вирішення будь-яких проблем, що стоять перед людством у сучасних непростих умовах. Розвиток і взаєморозвиток особистостей – суб'єктів діалогічної взаємодії – забезпечує розквіт окремої країни, світового співтовариства у цілому. Діалог між окремими групами людей, громадянами та їх лідерами, владою і суспільством сприяє об'єднавчим процесам у світі, діалогу між державами, народами, націями, культурами тощо.

1. *Біленко Т.І. Діалог у контексті дискурсу / Філософ –□ учень школи, яка вчить любити істину. На пошану Ігоря Валентиновича Бичка, заслуженного профессора КНУ ім. Тараса Шевченка, з нагоди 80-ліття. / Т.І Біленко. – □Дрогобич : Редакційно-видавничий відділ ДДПУ, 2011.□ – С. 21-39.*
2. *Виселко І.В. Медіапростір як соціокультурне явище: теоретичні розвідки та практичні наслідки / І.В. Виселко // Вісник НТУУ —КПІ\. Філософія. Психологія. Педагогіка. Випуск 1'2011. – с. 41-46.*
3. *Крутій Ю. Діалог у контексті духовних пошуків доби Середньовіччя / Юлія Крутій // Людинознавчі студії. Сер. : Філософія. – 2011. – Вип. 24. – С. 140-151.*
4. *Лутай В. С. Філософія сучасної освіти: Навчальний посібник / В.С. Лутай. – К. : Центр "Магістр – S", 1996. – 256 с.*
5. *Малахов В. Етика спілкування : Навч. посібник / Віктор Малахов. – К . : Либідь, 2006. – 400 с.*
6. *Мамчур Л. Основні форми міжособистісної комунікації / Лідія Мамчур.– Електр.ресурс: http://www.library.udpu.org.ua/library_files/psuh_pedagog_probl_silsk_shkolu/15/visnuk_11.pdf*
7. *Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Підручник у 2-х кн. – Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування / Л.Е. Орбан-Лембрик. – Чернівці: – Книги – XXI 2010 р. – 464 с.*
8. *Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн.– СПб.: Питер Ком, 1998. – 672 с.*
9. *Сергеєва Л.М., Кондратьєва В.П., Хромей М.Я. Лідерство: навч. посібн. /за наук. ред. Л. М. Сергеєвої. – Івано-Франківськ. «Лілея-НВ», 2015. – 296 с. – Електр.ресурс: http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki_pracevlasht/liderstvo.pdf*
10. *Татенко В.О. Лідер XXI / Lider XXI . Соціально-психологічні студії. – К.: Видавничий дім "КОРПОРАЦІЯ", 2004. – 182 с.*
11. *Франчук О.Ю. Діалогічна взаємодія у глибинній корекції майбутнього психолога / О.Ю. Франчук // Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, III(32), Issue: 63, 2015. – с.85-88.*
12. *Isaacs W. Dialogue: The art of thinking together / William Isaacs. – Crown Business, 2008. – 448 p.*

Данилевич Н.М., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНОМУ СВІТІ

Лідер – це той, хто створює мости, бачить горизонти, розуміє траєкторію понять і може дати посили для інших, а також має здатність до практичного вирішення проблем. Бенджамін Дізраелі, 40-й та 42-й прем'єр-міністр Великої Британії, казав: «У наш час

індустрії потрібні не боси, а лідери». Лідера формує мужність, яка виходить із середини і ґрунтується на внутрішній дисципліні, а основою для цього є цінності особисті, які дають оточення та освіта. Людина, яка має наставницькі якості та може не тільки надихати і запалювати, а й здатна пояснювати задачі підлеглим та поступово втілювати їх у життя – автоматично має усі шанси стати лідером у колективі. «Успіх не - лідера полягає у саморозвитку. Лідера – у розвитку інших», – казав Джек Велч, колишній генеральний директор General Electric.

Не всі повинні бути лідерами, але у командній роботі обов'язково мають бути чіткі правила для усіх гравців: «Мусять бути люди, які ведуть за собою, створюють візію та надихають. І з іншого боку – за ними повинні слідувати ті, хто буде перетворювати це на чіткі інституції та політики» [1].

Шлях обрання стратегії компанії можна пояснити на прикладах оркестру та джаз-бенду. Якщо ви та ваша команда хочете створювати нові продукти, бути інноваційним – це означає, що ви обираєте джаз-бенд. Але якщо ваша компанія дотримується політики стабільності та поступового розвитку – це безсумнівно оркестр. Так от: неможливо бути одночасно і тим, і тим. Так само, як неможливо бути і гнучкими, і стабільними [3].

Сучасний лідер: який він? Наразі цінується емпатія – вміння почути, здатність зрозуміти та відчути цілі оточуючих. Емпатія – одна з тих рис, які допомагають стати лідером у колективі. Лідерство – це перш за все розвиток. Легко сказати «я – лідер», але значно важче щоденно сумлінно працювати, коли ти не маєш права на помилку, бо маєш зовсім інший рівень відповідальності.

В Україні лідерські навички можна отримати зазвичай на добровільних засадах у приватних школах та на курсах. У США, наприклад, це фінансується на державному рівні, де університети – це осередки лідерства. Наведемо приклад Ізраїлю, де лідерство теж покладено на плечі держави і кожен охочий може відвідувати відповідні школи. Класичний розподіл суспільства, де 91% – це пересічні люди, 7% – лідери і 2% лідери над лідерами. В Україні існує більший відсоток пересічних і наслідувачів, а лідерів, на жаль, меньше, ніж у класичному розподілі. Також у нашій країні практично відсутній фундамент, на якому можна було б виховати лідера: шкільна освіта не виховує відповідні цінності, а в університетах ситуація не стає кращою [2].

Отже, якщо ви хочете стати лідером потрібно розвивати наступні якості:

1. Сфокусованість.

Розриваючись між зустрічами, повідомленнями та інформаційними потоками, залишатися зосередженим і сфокусованим вдається небагатьом. Але саме на них найчастіше тримаються справи. Важливо вміти фільтрувати справи, навчитися говорити "ні", ставити цілі і йти до них.

2. Впевненість.

Не здаватися впевненим, а бути таким. Оскільки надихнути свою команду і зарядити на успішний проект можуть тільки ті люди, які самі впевнені в тому, що роблять. Ви можете сумніватися, але ви не маєте права відступати в колі команди. Будьте впевнені та беріть приклад з кращих!

3. Цінності.

У кожного лідера є певні цінності. У когось це сім'я, в інших – самореалізація, чесність, довіра… Все, що ви транслюєте в житті, має підтверджувати ваші цінності.

4. Інтегрованість в життя команди.

Лідер знає, чим живе його команда. Так, при великому штаті це неможливо, але при маленькій команді лідер будує довірчі відносини, не просто цікавлячись для галочки "Як справи?", але і щиро переживаючи за тих, хто поруч. Лідер піклується про те, щоб його команді було комфортно з ним працювати, враховує прагнення кожного співробітника до розвитку і підтримує їх.

Лідер не просто веде за собою команду і ставить цілі, роблячи ці заради визнання. Він щиро горить тим, що робить, і робить те, чим горить. Не має значення, наскільки успішним

може стати бізнес і наскільки ідеальна картина далека від нинішньої, лідер ставиться до всього з пристрастю! Ви лідер не тому, що так склалися обставини, і вам довелося ним стати, а тому, що це ВАШЕ, і ви можете бути корисні.

6. Інноваційність.

Без свіжих стратегій, поглядів і нових рішень ви не прийдете до іншого результату. Будьте інноваційним – генеруйте ідеї й дайте можливість кожному члену команди реалізувати свої! Інноватори – це лідери! Давайте вашим клієнтам рішення їхніх проблеми, спрощуйте їм життя швидше, ніж це зроблять конкуренти.

7. Спокій.

Шлях від хорошого до великого завжди непростий, але хіба це привід витрачати нерви на речі, які не можна змінити? Якщо проблему можна вирішити за гроші – це не проблема, це витрати. Якщо рішення задачі залежить не від вас, навіщо тоді турбуватися в принципі? Зберігайте спокій, дивіться тверезо на речі, вирішуйте питання без паніки.

8. Постійне прагнення до самовдосконалення.

По-перше, ви ж хочете бути інноваційним і генерувати нові ідеї, так? Щоб вони з'являлися, важливо постійно розвиватися, пробувати нові підходи в роботі з командою і систематизації бізнесу.

9. Широкий кругозір.

Лідеру не властиво мислити односторонньо. Хочете бути управлінцем, якого ставлять в приклад – вмійте приймати точки зору інших, читайте, подорожуйте, пізнавайте і відкривайте нові культури й, звичайно ж, читайте цікаві книги. Чим більше у вашому колі спілкування людей з різними точками зору, з різним досвідом і різними сферами діяльності, тим більше досвіду ви приймаєте.

10. *Щедрість.*

Алмазна мудрість Майкла Роуча, з якою можна познайомитися в книзі «Огранщик алмаза» переконує: чим більше ви віддаєте, тим більше отримуєте натомість. Щоб отримати що-небудь, допоможіть іншому роздобути це. Справжній лідер – безумовно щедрий. Він піклується про команду, партнерів, клієнтів. Чим більше він віддає, тим більше отримує в результаті.

І пам'ятайте: лідерству не можна навчитися, це можна виховати й прийти до цього через досвід. Хочете бути лідером – запасіться терпінням, додайте дисципліни – і вперед!

1. *Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління : навч. пос. / Т.В. Дуткевич. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.*
2. *Заболотна В.О. Основи лідерства в контексті вміння спрямовувати зусилля працівників організації на досягнення мети // Психологічні основи управління персоналом : навч. посіб. / В.О. Заболотна. – К. : Гнозис, 2010. – С. 86-112.*
3. *Мейджер Ч. Кто такой харизматический лидер? / Ч. Мейджер // Психология современного лидерства: американские исследования. – М. : Когито-Центр, 2007. – С. 91-110*

Жигайло Н.І., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

РЕКТОР УНІВЕРСИТЕТУ ВОЛОДИМИР МЕЛЬНИК ЯК ПРАВДИВИЙ ЛІДЕР І ДЕРЖАВОТВОРЕЦЬ

Актуальність проблеми. Питання лідерства викликало інтерес людей з давніх часів. Проте, систематичне, цілеспрямоване і широке вивчення лідерства почалось тільки за часів Ф. Тейлора. Разом з тим, до сьогоднішнього часу так і не досягнуто повної згоди щодо цього поняття і методів його вивчення. В процесі вивчення проблеми лідерства вченими було запропоновано низку визначень. 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. Член групи, всі учасники якої визнають його керівництво, покладаються на нього в прийнятті серйозних рішень і вирішенні важливих проблем.

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.

Виклад основного матеріалу. Лідерство – найважливіший фактор успіху. Психологічні дослідження **[1-7]** 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 в залежності 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 відноситься 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 у меншій мірі 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].

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 понад 160 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» , інші.

Володимир Петрович нагороджений орденом “За заслуги” III ст. за вагомий особистий внесок у розвиток національної освіти, підготовку висококваліфікованих фахівців, багаторічну плідну науково-педагогічну діяльність та з нагоди 350-річчя Львівського національного університету імені Івана Франка; Золотою медаллю імені Григорія Сковороди Національної педагогічної академії наук України; почесною відзнакою “За професійні здобутки” Національної академії наук України; Орденом князя Ярослава Мудрого V ст. за значний особистий внесок у державне будівництво, соціально-економічний, науково-технічний, культурно-освітній розвиток Української держави, вагомі трудові досягнення, багаторічну сумлінну працю тощо.

Відомий світові у царині філософських проблем науки, культури, техніки, методології науки професор Мельник В.П. 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 Володимира Мельника створена наукова школа філософії, яка забезпечує розвиток загальнонаукового рівня методології в XXI ст. Пріоритетними напрямками наукової діяльності професора Володимира 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; науки 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 утверджує Володимир Петрович крізь роки.

Висновки. Далекоглядність — найголовніша ознака лідера. Ректор Університету Володимир 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.

1. *Варій М.Й. Психологія особистості: Навч. посібник - К.: Центр учбової літератури, 2008.- 592с.*
2. *Жигайло Н.І., Кохан М.О., Данилевич Н.М. Психологія бізнесу. Навч.посібн. - – Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2019. – 308 с.*
3. *Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця : Монографія. – Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008 – 336 с.*
4. *Максименко С. Д. Психологія особистості : Підручник. – К. : КММ, 2007. – 296 с.*
5. *Москалець В. П. Психологія особистості: Навч. посібник. – К. : Центр учбової літератури, 2013.– 262с.*
6. *Ніцше Фрідріх. Так казав Заратустра. Жадання влади.- К.: Основи, 1993.-415 с.*
7. *Савчин М. В. Духовний потенціал людини : монографія / М. В. Савчин. – Івано-Франківськ, 2001. – 202с.*
8. *Яцура В.В., Хоронжий А.Г., Жигайло Н.І. Психологія керівника: Навч. посібник. – Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2012. – 256с.*

Закалик Г., Шувар Н., *Національний університет «Львівська політехніка»*

ЛІДЕРСТВО ЯК ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР УСПІХУ ОСОБИСТОСТІ

Сучасний розвиток економіки, серед багатьох інших проблем, виокремлює проблему підвищеного рівня виробництва та проблему лідерства. Складність останньої підтверджується, зокрема тим, що існує ряд визначень лідерства та й самих лідерів – достатньо багато.

У низці робіт лідерство визначається як уміння особистості активно впливати на соціальну реальність, що є основою будь-якого успішного бізнесу, будь-якої успішної кар'єри, громадської або наукової діяльності. Зараз вже відкидається думка про харизматичність або вроджені якості особистості, а мова йде про лідерський ресурс, який може розвинути в собі майже кожен.

Друга тенденція, яка розглядається щодо лідерства – це ситуація, завдяки якій особистість може стати лідером. В умовах виробництва менеджер може успішно працювати і виконувати свої обов'язки протягом багатьох років. Але з настанням певної ситуації, наприклад, кризи, коли потрібні лідерські навички, справжній лідер виходить вперед, бере на себе відповідальність і опановує ситуацією. Він стає іншою людиною і виконує іншу роль.

І третій чинник – це взаємозв'язок якостей особистості і стилю керівництва, що проявляється в обмеженні особистості лідера саме системою професійних якостей. У цьому випадку до уваги беруть здібності лідера та його здатність виконувати функції управлінця [3].

Коли мова йде про лідера, перш за все, потрібно мати на увазі, що це його особистісний і професійний розвиток, а отже й особистісний ріст – як складне, багаторівневе та багатофакторне явище. Важливою детермінантою розвитку лідерства є самоактуалізація особистості, що розглядається як важливий компонент успішності суб'єкта діяльності. Поняття самоактуалізації є синтетичним. Воно містить у собі безперервний розвиток творчого і духовного потенціалу людини, максимальну реалізацію всіх її можливостей, адекватне сприйняття оточуючих, високий рівень психічного здоров'я та моральності.

Лідер може виявити свої здібності лише у групі чи колективі. Під лідерством розуміють здатність впливати на людей, щоб досягти певних організаційних цілей, а також взаємостосунки між лідером і членами групи, які впливають одні на одних і виявляють сукупне прагнення до реальних змін і досягнення результатів. Сама група чи колектив потребують лідера. Тобто проявляється синергічний ефект від співпраці лідера та членів групи.

Лідер є дзеркалом, що відображає характеристики певного колективу. У психологічному плані лідер – професіонал, що має не тільки зовнішню функцію («віддачу»), але й необхідні та, як правило, складні й різноманітні внутрішні, зокрема, психічні функції. До цих внутрішніх психічних функцій належать: побудова образу майбутнього результату діяльності; певне «виношування» уявлень про шляхи й способи досягнення цього результату; емоційне підготування до роботи; загальна свідомість захищеності в суспільстві, включаючи й певний образ навколишнього світу взагалі [2].

Бути лідером – означає володіти певними якісними характеристиками, зокрема такими як: далекоглядність, орієнтація на досягнення мети, упевненість у власних можливостях та вольовитість, цілеспрямованість, зосередженість та уміння переключатися з одного виду діяльності на інший, витривалість, рішучість, стійкість у поглядах, переконання та здатність до творчості й інноваційності.

З метою визначення особистісних рис лідера навіть розроблено професійний стандарт лідерських якостей.

Як зазначають Т. А. Бородкіна, Д. А. Уривська, фундаментом успішного підприємництва є якості успішного лідера. Психологічним аспектом лідера-підприємця є прагнення перемогти, що формуються складовими духовного і психологічного розвитку [1]. Коли ми хочемо здобути чогось кращого, то обов'язково ставимо перед собою високу мету і досягаємо вершини, тобто лідируємо, водночас, удосконалюємося, творимо і допомагаємо це ж робити іншим.

Серед особистісних навичок та умінь для успішного лідера-підприємця виокремлюють:

- висока освітня і професійна підготовка;
- уміння розуміти й аналізувати;
- уміння керувати людьми;
- бажання та уміння реалізувати потенціал лідера;
- уміння спілкуватися з людьми.

Успіх неможливо купити або сидіти й очікувати як якусь випадковість, з успіхом не укладеш угоду. Справжній успіх – це вже лідерство, яке допомагає особистісному росту і досягненню тих вершин, які людина ставить перед собою і старається їх досягти.

Істинний особистісний успіх – це рух до мрії, довготермінової мети, що включає власний розвиток. А темп і час просування залежить від свого бажання.

Особистісний ріст – становлення лідерства. Якщо людина стала на цей шлях, то це шлях до досконалого лідера, котрий користується повагою і є прикладом для інших.

Особистісний ріст дає можливість лідеру набути великого контролю над своїми емоціями, незалежності від критики людей, зіпсувати настрій йому важче, ніж звичайній людині, оскільки він більш самовпевнений і самодостатній.

Коли людина розвиває особистісні здібності, вона вчиться мислити нестандартно, невимушено і легко спілкуватися з людьми, позбавляється від безлічі комплексів і психологічних «тараканів», котрих багато у кожної людини.

Бути успішним лідером означає залишатися спокійним і зосередженим під час швидких змін. Лідер маєте постійно ставити собі два запитання: «Що ми намагаємося зробити?» і «Як ми намагаємося це зробити?».

Лідер, на підставі особистих цінностей може уявити собі та описати ідеальне майбутнє для власного бізнесу. Звичайні ж люди мають розпливчасті або нечіткі принципи і йдуть на компроміси заради короткострокової вигоди.

Щойно цінності будуть визначені й ідеальне майбутнє проясниться, можна окреслити місію власної компанії, тобто чого лідер прагнете досягти.

Уявляючи собі, що він має час, гроші, всі необхідні знання та досвід, людей і ресурси він може спрогнозувати умови за яких буде розвиватися бізнес.

Крім конкретної місії, лідер має усвідомлювати також основну мету компанії, тобто розуміти, навіщо вона існує, який внесок робить у підвищення добробуту споживачів. Мета компанії дуже важлива. Це справжній мотив існування підприємства на ринку.

Підсумовуючи, можна зазначити, що особистість, яка стає на шлях лідерства, відкривається суспільству з новими та іншими знанням, досвідом.

А стати лідером і бути успішним можна, було б тільки бажання.

1. *Бородкина Т.А., Урывская Д.А. Лидерство как фактор личностного роста/ Т.А.Бородкина, Д.А.Урывская // Территория науки. – 2014, №5. – С. 92-95.*
2. *Жигайло Н. І., Карпінська Р. І. Психологічні механізми формування професіоналізму управлінця/ Н. І. Жигайло, Р. І. Кар пінська// Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка». – 2013. – вип. 25. – С. 45-49.*
3. *Колношенко В. И., Колношенко О. В. Проблема лидерства в современном менеджменте/ В. И. Колношенко, О. В. Колношенко// Научные труды Московского гуманитарного университета. – 2015, № 1. – С. 84-95.*

Захарчин Г.М., *Національний університет «Львівська політехніка»*

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА КУЛЬТАРА І ДУХОВНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СУЧАСНІ ЧИННИКИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Економічне процвітання та інноваційний поступ суспільства на гуманістичних засадах неможливі без розвитку інтелектуальної культури і духовної зрілості людини, яка проявляється через духовний інтелект. Інноваційний розвиток є об’єктивною вимогою часу, зумовлений не тільки необхідністю зберігати конкурентні позиції на ринку, але й відповідати універсальному закону розвитку, якому підвладне все буття суспільства і відповідно до якого змінюються соціально-економічні формації, відбувається еволюційний прогрес, появляється нова якість форми і змісту. Сьогодні появу нової якості інноваційного розвитку диктують знання, інтелектуальний капітал, а інтелектуальна культура є тим просторовим середовищем, в якому розвиток набуває особливого сенсу. В інтелектуальній

культурі імперативом стає постійний розвиток, самоудосконалення, гармонізація відносин усіх учасників інтелектуального творення.

Вищою мірою самоудосконалення й саморозвитку є духовний інтелект, який виростає із персонального інтелекту, що відображає знання і вміння розуміти самого себе, трансформується в соціальний інтелект, в якому межі пізнання значно розширюються і людина сприймає себе як частинку соціуму, та виходить на рівень високої свідомості, що відображає духовно ціннісний розвиток особистості. Отже, в контексті універсального закону розвитку розглядаємо інноваційний розвиток, інтелектуальну культуру, якій також притаманний імпульс розвитку, і духовний інтелект, що відображає усвідомлене прагнення до розвитку, внутрішню мотивацію удосконалення, всеосяжність реальності завдяки цілісному сприйнятті світу, в якому переплітаються духовні й матеріальні процеси.

Інтелектуальну культуру розуміємо як систему відносин, які виникають між учасниками інтелектуальної, інноваційної й інформаційної діяльності на основі культури мислення, культури дії, культури спільної праці, спрямованої на примноження знань, інтелектуальне збагачення і розвиток інтелектуального капіталу. Завдання інтелектуальної культури полягає в тому, щоб ці відносини набували рівноцінних партнерських відносин. Відносини між людьми формуються на основі цінностей. Базовими цінностями інтелектуальної культури є знання, інтелектуальна свобода, саморозвиток, творчість, інформаційна відкритість, довіра, співпраця, відповідальність, толерантність. Саме ці цінності також притаманні духовному інтелекту, у складі якого виділяють моральний, спрямований на морально-етичну відповідальність, добро й доброчесну поведінку. Таким чином, духовний інтелект є духовним стержнем для відносин, які повинні будуватися на моральних цінностях і нормах і, одночасно, він є духовним началом для інтелектуальної культури. Цінністю стає не просто інтелектуальний продукт, який забезпечує інноваційний розвиток і, одночасно, є його наслідком, а його корисність для суспільства, тобто, суспільне благо. У цьому контексті інноваційний продукт набуває гуманістичного змісту.

Інтелектуальна культура, як і духовний інтелект, також нерозривно пов'язана з морально-етичною ціннісною системою людини як у професійній сфері, так і суспільстві. Інтелектуальна культура в умовах інтелектуалізації всіх сфер суспільства стимулює появу нової якості мислення й думки, інтелектуально-творчу свободу людини. Своєю чергою, нова якість мислення породжує нову форму інтелектуальної діяльності, спрямованої як на інтелектуальне збагачення, так і духовний розвиток особистості. Інтелектуальна культура здатна гармонізувати відносини всіх суб’єктів інтелектуальної діяльності, поєднати корпоративний інтерес із суспільним благом, інтелектуально й духовно збагатити світ, оскільки її основними завданнями є розвиток духовності, інтелігентності, ерудиції, підвищення рівня доброчесності в сфері інтелектуальної діяльності. Культура в сучасному глобалізованому й наповненому викликами світі постійно змінюється, розширюючи сфери свого впливу, формуючи здатність суспільства адекватно відображати дійсність, трансформувати дії, вносити елемент новизни і розвивати інноваційне мислення.

Важливою характеристикою духовного інтелекту є доброчесна поведінка, використання духовних ресурсів, висока якість життя, високий рівень самосвідомості, цілісне сприйняття процесів і явищ, вміння бачити і розуміти зв'язок між різними ситуаціями. Ці характеристики співпадають із сутнісним наповненням культури мислення, культури дії й спільної праці, як складових інтелектуальної культури. Єдність інтелектуальної культури і духовного інтелекту роблять не тільки саме життя осмисленим, але й наповнюють господарські процеси іншим сенсом, в якому присутній духовний вимір. Відтак, раціональне й суто комерційне прагнення до збагачення поступається місцем духовному; формується інше світобачення, коли основним суб’єктом економічних відносин стає творча особистість із високим рівнем відповідальності, свободи розвитку, моралі й доброчесної поведінки, здатна змінювати споживацькі настрої в суспільстві і направляти інноваційний розвиток в інше русло.

Завдяки синтезу інтелектуальної культури і духовного інтелекту формується нова парадигма мислення, важливим принципом якої є самоусвідомлення, самоконтроль й устремління. Самоусвідомлення – як здатність зв'язувати причини й наслідки в одне, як поєднання розуміння із знанням, як вміння не виділяти свою окремішність, а бачити себе в команді творчих однодумців. Духовний інтелект розвиває устремління до ефективної командної співпраці, без якої не обійтися в інноваційних процесах - від моменту зародження ідеї до її комерціалізації.

Формулою синтезу інтелектуальної культури й духовного інтелекту є знання-воля-благо. Знання задає тон позитивного мислення, воля спонукає до активної дії із використанням духовних ресурсів, благо відображає корисний результат від інноваційної діяльності для суспільства, що якісно покращує життя у всіх формах. Всі аспекти духовного інтелекту (ментальний, моральний, когнітивний) розкривають внутрішні властивості людини, трансформуються в інтелектуальну культуру і стимулюють об'єктивне співставлення ціни та реальної цінності результатів інноваційної діяльності. Таким чином поєднуються вартісні (економічна природа) й соціальні (моральна природа) аспекти інноваційної діяльності.

Отже, доцільність розгляду інтелектуальної культури й духовного інтелекту в контексті інноваційного розвитку суспільства та економіки обґрунтовується концептуально, методологічно й технологічно. Концептуальний зріз акцентує те, що інтелектуальна культура і духовний інтелект відображають ідею розвитку відповідно до універсального закону розвитку, формують філософію інноваційних цінностей як нової логіки ведення інноваційної діяльності. Системний розгляд інноваційності через призму синтезу інтелектуальної культури та духовного інтелекту є засадничою методологічною основою для формування стратегічно важливих конкурентних переваг у глобалізованому світі на якісно іншій світоглядній основі. Технологічний аспект відображає те, що інтелектуальна культура і духовний інтелект стають ефективними тонкоплановими інструментами в управлінні інноваційними процесами.

Ілечко А., Максимець Ю., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ДУХОВНИЙ ІНТЕЛЕКТ ТА ЦІННОСТІ ЛІДЕРА

В наш час суспільство є дуже багатогранним та багатошаровим, що причиняє кризові явища в економіці, підвищення конкуренції та глобалізації. Для прийняття рішень, знаходження консенсусу суспільство обирає для себе певних лідерів, людей яким вірить і до думки яких прислуховується.

Лідер – це особа яка має авторитет у певному колі людей. Він може впливати на думку людей та на їх рішення.

Лідер – особистість, здатна надихати і спрямовувати людей і їх емоції в простір творчості. Іншими словами перебування лідера з послідовниками на одній хвилі, завдяки чому члени групи матимуть творчу атмосферу, внаслідок чого зросте потенціал і професійний рівень кожного, а також відсоток максимально ефективно вирішених завдань [1].

Лідер повинен прагнути до соціальної взаємодії для здійснення спільної мети.

Є. Ільїн виокремлює такі ознаки, що характеризують лідера: авторитет; ініціативність лідера (бере на себе добровільно значно більшу міру відповідальності, ніж того вимагає формальне дотримання приписів, загальноприйнятих норм); бажання або необхідність членів групи підкорятися йому [2].

Зазначимо, що не обов'язково лідер повинен займати якусь керуючу посаду, він не має ніяких офіційних обов'язків і висувається людьми стихійно.

Обираючи лідера важливим є його духовний інтелект та цінності яких він дотримується.

Духовність - це продукт праці самого духу, сила, яка впливає на душу людини, хвилює особистість, активізує її. Мислячий дух, втілений у природні матеріали, здатний повернутися до людини у тих кількостях та якостях, які здатні нести в собі енергію та інформацію, бути невичерпним джерелом, вічним самому собі, наголошує академік С.Д. Максименко [3, с. 429].

Духовний інтелект визначає духовний розвиток людини, його відношення до світу, прагнення до саморозвитку та самопізнання, відчуття справедливості та гідності, відношення до оточуючих і до самого себе.

Термін «духовний інтелект» ввели Д. Зохар та І. Маршал і визначили його як «інтелект, із яким ми маємо доступ до наших найглибших сенсів, цілей і високих мотивів»[4].

Лідер повинен своїм прикладом мотивувати людей робити корисні та добрі справи. Для лідера важливим є його соціальна свідомість, розуміння причетності і впливу який він здійснює на суспільство.

Також для лідера важливими є цінності, яких він дотримується. Зазвичай лідер – це людина яка близька по духу, переважно цінності лідера співпадають з цінностями суспільства.

Цінності лідера – це його внутрішній компас по якому він повинен звіряти кожен свій крок. Кожен день людина приймає різні рішення і маючи чіткі установки легше знаходити правильні рішення – адже цінності лідера служать йому опорою.

Для лідера головними цінностями повинні бути такі:

1) Повага до людей –дозволяє бачити кращі якості у оточуючих та бачити і виправляти свої недоліки. Звичайно лідер ні який не ідеал, усі люди не є досконалими, і саме повага дозволяє помічати хороші якості у інших людях і спонукає до власного удосконалення;

2) Чесність. Це важливий критерій не тільки для лідера але й для суспільства в цілому. Правдивість лідера буде позитивно впливати на суспільство і це буде за приклад людям чинити так само;

3) Прощення. Ця цінність звільняє суспільство від гніву та болю. На мою думку, лідер повинен доносити до людей і закликати їх прощати, адже звільнюючись від образ ми рухаємось вперед по своєму житті;

4) Сприяння справедливості. Якщо ви поводитеся з людьми справедливо, вони, швидше за все, звертаються до вас з тим самим. Лідери, які є чесними та неупередженими, є тими, кому захоплюються і запам'ятовуються.

5) Підтримка спілкування. Комунікація є життєво важливою - і це означає бути не тільки чудовим спікером, але й чудовим слухачем. Великі лідери безпосередньо займаються тим, що знаходиться перед ними, і вони ніколи не недооцінюють силу найменшої взаємодії.

6) Прийняття відповідальності. Підзвітність означає, що ви приймаєте відповідальність за очікувані від вас наслідки, як хороші, так і погані. Ви не звинувачуєте інших, і ви робите правильно навіть тоді, коли це нелегко.

Отже, люди є соціальними істотами, і їхнє життя у великих соціальних групах, означає, що люди повинні приймати різні ролі та виконувати їх. Щоб дати структуру суспільству і допомогти суспільству зростати і розвиватися, люди природно розділилися на лідерів і послідовників. Лідери прокладають шлях і переходять від однієї межі до іншої, керуючи іншими, а послідовники виконують поставлені перед ними завдання і допомагаютьвнести зміни.

1. *Романовский А.Г., Квасник О.В., Шаполова В.В. Трехвекторная структура понятия лідерство // Инновации в науке, образовании и производствеКазахстана. Междунар. научно-практ., 17-18 ноября 2016 р. Алматы, 2016. II том. С. 73-77.*

2. *Ильин Е.П. Психология воли / Е. П. Ильин. СПб. : Питер, 2000. 288 с.*
3. *Максименко С. Общаяпсихология / С. Максименко. - М. : Рефел-бук ; К. : Ваклер, 1999. - 528 с.*
4. *King D. B. Growing in Spiritual Inteligence / D. B. King, T. L. Cicco// The International Journal of Transpersonal Studies. – 2009. – Vol. 28 – P. 68-85.*

Ільченко В.С., *Національний лісотехнічний університет України*

ЦІННІСНІ ОРІЄНТИРИ ЛІДЕРА В ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

У сучасному глобалізованому, техногенному світі, людина поставлена в умови вибору: або через непродуманий спосіб діяльності виживати, користуючись залишками природніх благ, або сформувати такі цінності, які би дали можливість гармонійно прогресувати в сучасному соціальному просторі.

Вагому роль у поступі суспільства відіграє лідер, який на думку Антоніо Менегетті "... задовольняючи власний егоїзм, реалізує громадський інтерес" [1]. На його думку в лідера, перш за все, важливі особистісні якості. "Істинний лідер – це доленосний момент духу в світі, як рука допомоги для багатьох. Великий лідер, керуючи інтересами, розподіляючи блага і розвиваючи власну діяльність, забезпечує роботою сотні людей, стимулює прогрес в суспільстві, вносить пожвавлення, діалектику, що дають поштовх еволюції" [1]. Важливо відзначити, що лідерські навики, вивчаються та вдосконалюються протягом життя. Складові майстерності, що базуються на знаннях, такі як фінанси або бухгалтерський облік, без особливих труднощів можуть бути освоєні в Інтернеті або з самостійним навчанням. Більш складним є розвиток особистих ознак, необхідних для ефективного керівництва. За всі роки існування, людство створило багато проблем, які тепер ми відчуваємо на собі. Ще десяток років тому лідери суспільства в основному керувалися власними потребами і вирішували проблеми шляхом усунення їх симптомів, тим самим просто відкладаючи проблему у часі, яка зрештою може трансформуватися в незворотну катастрофу. На думку більшості вчених основною причиною цих проблем є авторитарний характер практики лідерства. Безліч впливових лідерів не були зацікавлені і нехтували задовольняти потреби людей. Дослідження Роберта Бернарда Райха, який служив в адміністраціях президентів Джеральда Форда, Джиммі Картера і Білла Клінтона і був міністром праці з 1993 по 1997 рік демонструють в книзі Aftershock**,** що протягом останніх трьох десятиліть, частка доходів лідерів і топ-один відсоток від загального доходу населення збільшився і досяг 23 відсотків у 2007 році. Коли економіка країни впала в 2008 році, звинувачення було спрямоване майже універсально на банкірів Уолл-стріт. Але Роберт Б. Райх, один з найдосвідченіших і найнадійніших голосів з питань державної політики, пропонує іншу причину кризи, де наголошує, що справжня проблема, полягає у збільшенні концентрації доходів у верхній частині, обкраданні величезного середнього класу купівельної спроможності, необхідної для збереження економіки. І, на його думку, саме це практичний, гуманний і настільки необхідний план відновлення нашого суспільства [3]. Як ми бачимо, навіть у найрозвиненіших країн нашої планети такі ж проблеми як і в інших. Більшість привілеїв отриманих від економічного зростання, розподіляються саме лідерами. Але витрати за їхні помилки часто платять працівники, клієнти та широка громадськість. Керівники багатьох організацій, верхівки влади та інші впливові люди в усьому світі не були чутливі до екологічних руйнувань і виснаження світових ресурсів. Величезна прірва між соціальними верствами населення, корумпованість суспільства, активна мілітаризація, забруднення та виснаження світових ресурсів. Якщо ці і маса інших проблем не будуть вирішені зараз, вони будуть більш шкідливими пізніше і загрожуватимуть життю людей і планети в найближчому майбутньому. В науковій статті співробітника Оксфорду Амія Просада Сена [2] сформовані деякі підсумки на основі цих аргументів таким чином:

1. Нинішні проблеми накопичилися і досягли такого високого рівня, що нинішні практики лідерства не зможуть вирішити їх за допомогою старих, жорстких практик лідерства, заснованих на авторитарних і власних інтересах керівних принципів.
2. Сучасні практики лідерства не досягають національного та міжнародного рівня для створення спільного бачення для ефективного вирішення поточних спільних проблем.
3. Сучасні практики лідерства нехтують необхідними змінами, які необхідно вжити для запобігання майбутнім проблемам, але зосереджуються на короткострокових додаткових змінах для швидких результатів та особистих здобутках.
4. Сучасні лідери та люди в цілому переконані в нинішньому статус-кво, щоб реально побачити наслідки поточних проблем і передбачити їхній вплив на майбутнє.
5. Сучасним лідерам багатьох організацій та урядів не вистачає знань, навичок і цінностей для вирішення поточних складних проблем і передбачення майбутніх проблем.
6. Багато людей будуть більш освіченими та більш інформованими в XXI ст. завдяки просуванню інформаційних технологій та глобалізації, і, отже, вони вимагатимуть кращої якості життя, більшої свободи та рівних можливостей.
7. Зміни, які роблять деякі сучасні лідери, в основному зростають і можуть підтримувати статус-кво, але не можуть забезпечити радикальних змін, необхідних для вирішення нинішніх проблем.

Також команда Амія Сена на основі книг “Бізнес лідери та успіх” Уильяма О’Ніла та “Максимальне лідерство: провідні світові акціонерні компанії діляться п'ятьма стратегіями успіху” Чарльза Фаркаса і Філіпа Де Бекера проаналізувала деяких успішних інноваційних бізнес-лідерів, таких як Джек Уелч, Джозеф Уілсон (Xerox), Йорма Олліла (Nokia), Стів Джобс (Apple), Сем Уолтон (Wal-Mart) й інших, які входять до числа кращих лідерів інноваційного бізнесу. Аналіз цих успішних лідерів говорить про те, що їх успіх залежить в основному, від *глибини знань про лідерство*, від *сформованих талантів інноваційних лідерів, сильних спільних цінностей* та *розмаїття творчих навичок*. Ці риси допомагають інноваційним лідерам розуміти джерела теперішніх і майбутніх проблем та успішно їх вирішувати.

Не менш важливу роль в діяльності лідерів займають їх послідовники, від якостей яких залежить ефективність інноваційних практик лідерства, внутрішніх і зовнішніх екологічних умов. Всі вони допомагають інноваційним лідерам запроваджувати кардинальні зміни. Отож, ще однією вагомою якістю інноваційного лідера є *далекоглядність*, яка полягає у здатності зосереджувати увагу на передбаченні майбутнього організації та готовності піти на ризик, й навіть віддати своє життя задля вирішення актуальних проблем і задоволення потреб людей у короткостроковій і довгостроковій перспективі. Також варто не забувати про важливість наявності необхідних навичок, цінностей та знань послідовників, внутрішні та зовнішні умови також є важливими для успішного інноваційного лідерства.

Аналізуючи думки сучасних вчених, ми дійшли до висновку, що для ефективного вирішення своїх завдань сучасний лідер має володіти щонайменше тріадою основних важелів: навичками, талантами та цінностями. Для прикладу, Джефф Колвін автор книги “Талант переоцінений: що насправді відокремлює виконавців світового класу від усіх інших” обґрунтовує думку, що знання відіграє важливу роль для успіху інноваційного лідерства. Але для успішної інновації все таки таланти і навички мають вирішальне значення. Такі таланти, як розум і далекоглядність дають змогу лідерам діяти успішно. Ці якості несуть інноваційних лідерів попереду своїх конкурентів і попереду їх часу. Таланти гарантують чудові конкурентні переваги для розуміння, мислення, аналізу сучасного середовища та кращого бачення майбутнього для створення досконалих стратегій та їх успішної реалізації. В основному інноваційні лідери мають таланти з народження, розвивають їх, починаючи з раннього віку, навчаючись, закріплюючи і повторюючи їх завжди. Навички лідерства також є необхідними для успіху інноваційного лідерства. Лідери з розвиненими навичками розуміють, як вирішити проблему найкраще, витратити мінімум часу, при цьому

підвищуючи якість і знижуючи ризики в роботі. Знання цінностей також відіграють важливу роль. Саме завдяки ним стають відомими причини, переконання і засоби для розвитку спільного бачення. Такі цінності також скеровують і мотивують лідерів у досягненні мети. Кожне рішення і дії керівництва мають починатися і закінчуватися усвідомленими цінностями. Вони впливають на взаємини лідерів з послідовниками і допомагають їм встановлювати відкриту комунікацію та тісний зв'язок. Інноваційні лідери, такі як Ататюрк, Махатма Ганді, Мартін Лютер Кінг, та інші використовували такі цінності, як права людини, гідність, свобода, рівність, братерство, незалежність, безпека, моральність, лояльність, креативність, щастя, чесність, чесність, довіра і мужність для їх успішних інновацій лідерської практики [2].

Останні дослідження в цій царині, визначають цінності як ключовий фактор для визначення успішних інноваційних практик лідерства в організаціях і націях [2]. Інноваційні лідери повинні застосовувати комунікативні цінності для спілкування та мотивації послідовників до розробки успішних інновацій. Для успішного прийняття інновацій також важлива взаємодія між лідерами та послідовниками через спілкування та взаємини в організації та нації. Лідери і послідовники допомагаючи один одному зрозуміти цінність інновацій, збільшують прийняття цих інновацій і скорочують час прийняття й опору інноваційним змінам. Також є необхідним мотивувати послідовників в організації через надання їм можливості підтримувати інноваційні зміни. Найкращий спосіб розширення можливостей людей може бути досягнутий шляхом надання співробітникам повноважень брати участь у важливих організаційних рішеннях. Такі методи управління учасниками будуть наділяти та мотивувати працівників та інших зацікавлених сторін для розробки, прийняття та підтримки інноваційних змін та, у свою чергу, до продуктивних та конкурентних організацій. Деякі з об’єднання в Японії, Німеччині та скандинавських країнах використовують деякі з цих методів для розширення можливостей і мотивації своїх зацікавлених сторін у своїх організаціях і країнах, і вони можуть бути добрими прикладами для мотивації послідовників до встановлення інноваційних змін [2]. Сучасні лідери повинні заохочувати усіх зацікавлених своїх організацій і націй до розробки, прийняття та підтримки інноваційних змін, щоб мати більше свободи; рівні можливості для освіти (особливо в знаннях цінностей), права, трудової, економічної та політичної діяльності; захищати середовище для вирішення поточних національних і глобальних проблем і задоволення потреб людей. Що більш важливо, послідовники (люди) повинні бути освічені, щоб вимагати цих інноваційних змін від своїх лідерів. Практика лідерства - це стільки ж мистецтво, скільки дисципліна. Поширеною помилкою є те, що лідери занадто залучаються до повсякденних оперативних питань, тим самим втрачаючи нові можливості для організації. Лідер, який намагається зробити всі рішення, неминуче провалиться, оскільки неможливо, щоб одна людина постійно була правою. Лідер із залученою командою матиме вигоду від більш різноманітного аналізу складних ситуацій і, швидше за все, зробить правильний виклик. Формування команди, розширення можливостей і довіра з готовністю слухати пропозиції з відкритою думкою є ознаками прогресивного керівництва.

Великі організації вимагають великих лідерів, а найкращі організації розуміють, що культивування лідерських навичок має бути навмисним і не залишеним випадково. Лідер зобов'язаний бути обізнаним з макроекономічними, урядовими та регуляторними тенденціями, які могли б поставити організацію під загрозу та позиціонувати організацію не тільки для того, щоб уникнути цих айсбергів, але й процвітати в майбутньому. Лідер повинен мати чітке уявлення про майбутнє, конкурентне середовище, прямих конкурентів і повинен мати резервні плани для боротьби з непередбаченими подіями. Таким чином, головна відповідальність капітана полягає в тому, щоб намітити шлях для досягнення мети.

Отож, ключовою цінністю постає цілеспрямованість лідера, де лідер виявляє себе як особа з сильним почуттям власного морального компаса, яка має переконливе бачення своєї команди і враховує потреби широкого кола зацікавлених сторін при прийнятті рішень. Але цілеспрямовані лідери порівняно рідкісне явище. Так, для прикладу, коли представники

друкарні The conversation робили опитування у керівників у Великобританії, лише 21% оцінили себе як цілеспрямовані. Далі, виявилось, що 35% лідерів загалом заявили, що мають сильне бачення своєї команди і віддані широкому колу зацікавлених сторін. Тільки 8% сказали, що мають сильний особистий моральний компас. Коли ж запитували співробітників, то лише 40% сказали, що їх керівник веде себе етично [4]. Це важливо, тому що дослідження виявило, що цілеспрямовані лідери сприймаються їхніми послідовниками як етичні, і що працівники, таким чином, більш задоволені, працюють краще, менш ймовірно, що вони кинуть справу, і більше готові піти на «додаткову милю». Розглянувши більш детально в тематичних дослідженнях у державному, приватному та неприбутковому секторах, The conversation виявили деякі цікаві відмінності. У тих організаціях, де старші керівники запропонували позитивний зразок для наслідування, тоді більш ймовірно, що цілеспрямоване лідерство буде широко розповсюджено по всій організації.

Групою вчених було виявлено, що наявність чіткої та широко зрозумілої політики та процесів навколо викриття свідчить про те, що організація серйозно ставиться до етики в цілому. Незважаючи на те, що не всі люди в ході дослідження ототожнювали себе з певними соціально-етичними чи релігійними переконаннями, вони все ще були активізовані етичним кодексом, який демонструють керівники. Кожному лідерові потрібно подумати про те, як це загальне організаційне бачення може бути зроблено доречним для своєї команди. Регулярні дискусії про бачення і цінності важливі для людей, щоб побачити, як їхня робота відповідає і сприяє розвитку організації. Лідери повинні думати про свій особистий моральний кодекс: які основні цінності найбільш важливі для них як особистості. Люди не «залишають своїх цінностей у дверях», коли вони йдуть на роботу, тому варто подумати, як ці цінності можуть бути інтегровані у роботу організації. Нарешті, при прийнятті рішень не варто зосереджуватись лише на короткострокових результатах діяльності, а й думати про різні зацікавлені сторони.

Отже, проаналізувавши напрацювання сучасних дослідників, можна дійти до висновку, що беззаперечними ціннісними орієнтирами для сучасного лідера мають стати: розум, далекоглядність, цілеспрямованість що дозволяють йому діяти з курсом на прогрес. Також йому мають бути притаманні такі навички лідерства, які безумовно мають збагачуватися через спеціалізацію, вони допоможуть краще справлятися з завданнями, скорочуючи час їх виконання, підвищуючи якість і знижуючи ризик робити. Знання цінностей колег, співробітників допоможе досягти лідеру спільного бачення з оточуючими і вмінню вмотивовувати їх. Він повинен розділяти питання які можуть вирішити його співробітники і ті рішення, які він має прийняти сам. Важливо вміти ефективно запроваджувати позитивні зміни й зменшувати опір їм у світі, шляхом роз'яснення їх потреби. Для того щоб уникнути серйозних загроз для організації лідер має бути обізнаним з макроекономічними, урядовими та регуляторними тенденціями. А, головне, сучасний лідер зобов'язаний приймати рішення, які враховуватимуть не лише сьогочасні бажання і потреби оточуючих, але й ті, які будуть значущими у перспективі.

1. *Менегетти Антонио. Психология лидера / Перевод с итальянского ННБФ «Онтопсихология». Изд. 4-е, дополненное. — М: ННБФ «Онтопсихология», 2004. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://a-m.in.ua/files/Psihologiya%20lidera.pdf*
2. *Asım Şena, Erol Erena. Innovative Leadership for the Twenty-First Century. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812008816*
3. *Robert B. Reich Aftershock: The Next Economy and America's Future [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://books.google.com.ua/books/about/Aftershock.html?id=00NjqT-QElYC&redir_esc=y*
4. *How to be a better leader – according to science. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://theconversation.com/how-to-be-a-better-leader-according-to-science-81648*

Карпінська Р., *Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького*

ЛІДЕРСТВО В МЕДИЦИНІ

Лідерство в медицині – надзвичайно актуальна тема сучасності. Ефективного медичного закладу не буває без лідерства. Щоб бути цілим, нам потрібне ядро – ті, хто має бачення, волю будувати. В час трансформацій системи охорони здоров'я відбувається легітимізація лідерства, стає очевидно, що ми можемо покладатися на власні сили, щоб побудувати краще майбутнє. Так, наприклад, о. Андрій Зелінський - священик Української Греко-Католицької Церкви, член чернечого згромадження, військовий капелан, політолог, громадський діяч, член Ініціативної групи та Наглядової ради Української Академії лідерства, член Дорадчої ради Інституту лідерства та управління УКУ має три освіти: філософську, богословську та політологічну тощо.

Таке лідерство має в основі готовність віддати себе, причому більшою мірою, ніж це звичайно очікується від керівника. Провідною властивістю справжнього лідера є моральна стабільність, що виявляє себе в тому спокійному блиску, з яким керівник здійснює свої повсякденні обов'язки. В медичних закладах керівник повинен уміти поєднувати владу із впливом свого авторитету. Маючи владу, він прагне виявляти співчуття й емпатію, не допускати прояви ворожості чи роздратування. Здійснюючи вплив, лідер поглиблює своє розуміння добра і блага й оцінює, як його дії психологічно виглядають в очах його колег та підлеглих. Такий лідер виявляє й викорінює фаворитизм і несправедливість, що стали звичними. Він розуміє, що рішення в медичній сфері не є морально нейтральними, а фаворитизм і нетерпимість у цій галузі породжують зло.

Лідера в медицині називають етичним лідером. Він насамперед піклується про благо і добро, моральну стабільність та справедливість. Але справжньою турботою лідерів повинен бути стан моралі на найвищих рівнях: моральний клімат, громадянські чесноти, справедлива соціальна сфера тощо. Етичне лідерство все рідше розглядається як очікуване явище в медицині. Ерозія моральної сприйнятливості, дивовижна поширеність неетичної поведінки й украй низького рівня стандартів швидко стають типовими для ділового світу.

Основне етичне завдання лідера лежить у сфері розвитку, а не виправлення: керівник має бути зразком етичної поведінки, задавати етичні стандарти і таким чином створити рух на користь дотримання етики. Кінцевий результат діяльності керівника медичного закладу зводиться до однієї з двох речей: або до збільшення блага, або до збільшення зла. У справах людини зрештою немає чогось проміжного, нейтрального. Не можна обмежитись тим, що ти не чиниш зла іншому, і при цьому все ж вважати себе справжнім лідером. Керівник медичного закладу має певні риси, особистісні характеристики та людські якості, очевидні для оточення (але не завжди для нього самого). Я називаю ці риси «чеснотами» і вважаю цю назву доречною, такою, котра, можливо, має вирішальне значення для всієї системи охорони здоров'я.

Лідер повинен мати до певної міри особисту харизму, що виявляється у професійному впливі. Слово «харизма» ґрунтується на грецькому терміні, що означає дар, призначений певному індивідові, але має за мету благо всієї спільноти, а не лише цієї людини. Такою спільнотою може бути родина, освітній заклад, корпорація чи галузь промисловості. Харизматичний лідер бачить у кожному з підлеглих особистість. Іншими словами, лідер залучає оточення до свого світу; люди навколо нього відчувають свою потрібність і отримують емоційне задоволення просто від того, що співпрацюють з такою людиною. Харизматичними лідерами стають, а не лише народжуються. Ефективність їхньої діяльності залежить переважно від їхньої центральної ролі в групі, так само як і від особистісних якостей. Бути харизматичним лідером - значить мати етичні цінності й розвинути в собі моральні якості, що виявляють позитивний ефект на спільноту. Це значить поєднувати владу з високими моральними нормами. Сучасні дослідження в галузі організаційної психології

показують, що при харизматичному лідерстві діє принцип доміно, - почавшись з малого, процес швидко поширюється на оточення. Іншими словами, якості такого керівника виявляються заразними і мають тенденції поширюватись на більшість - не на всіх, але на більшість співробітників. Якщо найвищий пост в організації посідає лідер з харизмою, це найкращий шлях до того, щоб керівники середньої ланки всієї системи пройнялися тими ж цінностями. Це також найкращий шлях упровадження етики як постійно присутнього в організації чинника.

Характерні риси лідера у медицині: дух альтруїзму; урахування необхідності моральної підтримки оточення в житті і на роботі; терпеливість; любов до своєї праці, в основі якої лежить доброзичливість; інтелектуальна сприйнятливість і обачність (а не просто професійна компетентність). Потреба в моральній підтримці ніколи не зникала. Медичні дослідження свідчать, що стосунки між людьми впливають не лише на процес фізичного одужання, вони важливі для підтримання здоров'я у ширшому сенсі - ставлення до життя, духовного і психологічного благополуччя. Емоції підлеглих входять до цього числа, і моральна атмосфера в організації є відображенням того, чи вдалося керівникові створити сприятливу обстановку, чи таку, яка насичена фрустрацією і антагонізмом. Нам часто доводиться долати емоційний дискомфорт чи почуття гніву, приниження чи обурення. Керівник може допомогти в цьому чи погіршити ситуацію. Якщо лідер розуміє це, він виявить співчуття не лише у випадку тілесної хвороби, а поставиться з повагою до духовних та інтелектуальних складових індивідуальності підлеглого тощо.

Моральна підтримка і готовність пробачити пов'язані між собою так, як міжособистісні стосунки пов'язані з психологічною, імунологічною, нервовою та скелетно-м'язовою системами. Коли одна частина організму вражена, страждає вся система організму: тіло, інтелект, душа. Прояви терпимості вимагають свідомого контролю над почуттям гніву і збудженням. Терпеливість - справжня чеснота, оскільки означає поєднання сили характеру, ясності розуму, волі та інтелекту. Без сумніву, терпеливість іноді буває проявом справжнього героїзму. Наприклад, управління автомобілем може виявитись ідеальним барометром, що вимірює терпеливість. За цих обставин виявляється справжня сутність характеру, вихоплюється на поверхню вся накопичена фрустрація. При керуванні автомобілем такі якості як ввічливість, турбота про інших, самоконтроль і гідність буквально сидять за кермом разом з людиною.

Любов, заснована на доброзичливості. Така любов означає бажання людям добра, незалежно від того, як вони ставляться до нас чи діють. Ця любов до всього світу, планети в цілому і людей, що живуть на ній (зрештою любов до самого себе) спонукає нас бажати найкращого для всіх інших людей. Справжня доброзичливість - це явище щирої турботи про благо для людей, не дивлячись на їхню холодність, ворожість, неуцтво. Це не наївність чи сліпота, а усвідомлений акт волі, що підіймає людину над природними егоцентричними емоціями (як, наприклад, роздратуванням чи нетерпінням) до вищого рівня розуміння та інсайту. Справжня доброзичливість є основою всякої справжньої духовності. Без нього у світі не існувало б ані справедливості, ані етичних систем. Якщо ж ми всього лише до певної міри стримуємо свою відразу і гіркоту, ми втрачаємо чистоту своїх намірів і послаблюємо свою готовність творити добро.

Психологічна прагматичність лідерства. Мотиви, що лежать в основі етичної поведінки, не завжди ідеальні. Переважно нами керують одночасно ідеальні та прагматичні міркування. Етика має свою прагматичну цінність - ми не хотіли б, щоб наш сусід спілкувався з нами за допомогою адвоката чи револьвера. Етика корисна і в бізнесі: стосунки з постійним клієнтом чи партнером завжди засновані на довірі та надійності. Але етика піднімається до рівня чесноти й духовності лише тоді, коли ми турбуємось про те, як психологічно і духовно відобразяться наші дії на ближньому. Турбота про інших - найперше завдання керівників освіти. Кардинальним для лідера є питання: «Як багато сил можу я віддати людям, і моїм колегам у тому числі, для покращення умов їхнього життя?». Таке питання - основний мандат на лідерство, а зовсім не розрахунки того, як багато можна

дозволити собі етичних порушень, щоб зберегти при цьому популярність, лишитись неушкодженим і уникнути судового переслідування. Основу діяльності лідера становить питання: «Чи маю я сили й можливості для того, щоб віддати їх іншим людям виключно заради їхнього добробуту?».

Киричук Г., Киричук В., Киричук О., Криськув М.,
ВНКЗ ЛОР «Львівський інститут медсестринства та лабораторної медицини імені Андрея Крупинського»

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДУХОВНИХ ЦІННОСТЕЙ МОЛОДІ

Актуальність теми дослідження. Розбудова української держави ставить на порядок денний надзвичайно важливе і невідкладне завдання - виховання справжнього громадянина і патріота рідної землі. Лише народ, безмежно відданий українській національній ідеї, здатний відстояти незалежність, соборність України, вивести її з тимчасових соціально - економічних труднощів на шлях прогресу і процвітання. З огляду на це побудова нового демократичного, гуманного суспільства, зорієнтованого на високі духовні цінності, набуває, насамперед, виховного спрямування. Передусім це стосується молодого покоління, покликаного в недалекому майбутньому відстоювати та примножувати здобутки нашої незалежності. Тому, актуальними є наукове опрацювання і практичне забезпечення, за змістом нової системи виховання, мета якого – сформувати у студентів комплекс громадянських якостей, потребу захищати інтереси України, реалізовувати свій особистісний потенціал на благо зміцнення Української Держави.

Аналіз останніх досліджень. Під час написання тез ми скористалися науковими розробками таких вітчизняних вчених: С.Максименко, А. Хоронжий, Н.Жигайло, М.Савчин, В.Москалець та ін. Зважаючи на соціальну значущість проблеми духовності молоді в сучасній картині світу та її недостатню розробку в психолого-педагогічній науці тема “Психологічні аспекти духовних цінностей молоді” є надзвичайно актуальною. Мета дослідження полягає у розкритті психологічних аспектів духовних цінностей студентської молоді вищих навчальних закладів і соціально-психологічних чинників в діяльності психолога з вирішення проблем, що стосуються формування духовних цінностей студентської молоді вищих навчальних закладів освіти, встановлення взаємозв’язку між індивідуально-психологічними характеристиками: релігійною свідомістю молоді та видами релігійності молоді.

В основу дослідження покладено таку гіпотезу: психологічні особливості процесу формування духовних цінностей студентської молоді у вищих навчальних закладах освіти визначаються їхньою особистісною характеристикою, а її рівень ефективності залежить від спеціальної системи роботи психолога з використанням певних психокорекційних засобів, активних методів навчання спрямованих на прискорення цього процесу тощо.

Виклад основного матеріалу. Для досягнення мети дослідження нами висунуто такі завдання: здійснити теоретичний аналіз проблеми духовних цінностей студентської молоді вищих навчальних закладів у сучасних дослідженнях; проаналізувати систему внутрішніх і зовнішніх чинників процесу формування духовних цінностей студентської молоді вищих навчальних закладів; розробити програму з оптимізації процесу формування духовних цінностей студентської молоді закладів вищої освіти.

З метою детального вивчення та відшукання шляхів вирішення проблеми формування духовних цінностей студентської молоді закладів вищої освіти ми провели психологічне дослідження серед студентів Львівського національного університету імені Івана Франка (50 осіб) та Львівського інституту медсестринства та лабораторної медицини імені Андрея Крупинського (50 осіб). Методами анкетування та контент-аналізу отриманої вербальної

продукції виявлено типові очікування, установки студентської молоді, інше. Матеріали анкет доповнювалися даними вибіркових бесід зі студентами. Аналіз здобутих результатів засвідчив, що серед цінностей, які студенти вважають пріоритетними, першорядне місце займають морально-духовні якості людини.

Опрацьований матеріал засвідчує, що процес формування громадянина України та його головні риси – духовні цінності є наслідком такого процесу як соціалізація. Соціалізація відбувається під впливом значної кількості обставин і чинників: держави, суспільства, сім'ї, неформальних груп, засобів масової інформації, релігії , мистецтва, культури, інших.

Виходячи з даних дослідження, духовні цінності є великим пріоритетом для респондентів. Отже, сучасна молодь – не тільки суб'єкт, а й нащадок матеріальних і духовних багатств суспільства, творець нових прогресивних і демократичних суспільних відносин. Є підстави стверджувати, що вона готова до відтворення і розвитку матеріальних, духовних надбань, культури своєї нації, народу. Саме це і робить її основою прогресивного розвитку людства.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягає в тому, що дає змогу розширити розуміння механізму формування духовних цінностей студентської молоді вищих навчальних закладів освіти як властивості особистості, з'ясувати особливості процесу саморегуляції та його зв'язку з емоційною сферою, обгрунтувати погляд на духовні цінності студентської молоді як полісистемну властивість людини, що загалом розширює уявлення про її сутність і дає змогу виокремити таке явище в більш широкий контекст загально-психологічної теорії; в обгрунтуванні системи соціально-психологічних заходів, спрямованих на активізацію та прискорення процесу формування духовних цінностей студентської молоді вищих навчальних закладів освіти.

Висновки. Практичне значення дослідження визначається розробкою методичних рекомендацій з питань організації і впровадження у вузівську практику програми процесу формування духовних цінностей студентської молоді закладів вищої освіти; створенням методичного забезпечення механізму формування духовних цінностей студентської молоді. Результати дослідження можуть безпосередньо використовуватися викладачами, психологами для організації індивідуального підходу і прогнозування успішності розвитку духовних цінностей молоді; організації та проведення заходів за програмою формування духовних цінностей студентської молоді тощо.

Козак О.В., *Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка*

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Тема лідерства останнім дуже популярна в цілому світі та в Україні зокрема. Сьогодні цією темою цікавляться політики, соціологи, власники бізнесу, менеджери. Тенденція підсилюється вагомими змінами в суспільно-політичному устрої нашої держави, великими обсягами інформації та необхідністю швидкої адаптації та критично-вибіркового аналізу. Щоб бути успішними та наздоганяти розвиток суспільства, молоді люди ставлять перед собою цілі на майбутнє, визначають етапи на шляху їх досягнення і згодом розподіляють ресурси для здійснення цих планів.

Найпершими осягнули феноменологію лідерства класичні філософи, далі проблема набула міждисциплінарного характеру. Практичне вивчення діяльності і здібностей лідера як психологічної проблеми здійснювалося Л. І. Уманським, та продовжується В. О. Татенком. Проблему розвитку лідерських якостей у підлітковому віці розглядали в своїх дослідженнях такі Л. І. Божович, Л. С. Виготський, Д. Б. Ельконін, І. С. Кон, С. В. Походенко,

К. С. Садохіна. Вчені наголошують, що саме в юнацькому віці акти самосвідомості: самопізнання, самооцінка, саморегулювання, самоствердження стають провідними потребами особистості молодої людини.

Нові реалії вимагають створення умов для підготовки учня професійно-технічного закладу освіти, здатного максимально швидко адаптуватись навчатись та розвиватись. Сучасний світ мінливий в ньому присутнє явище конкуренції. А це, у свою чергу, обумовлює необхідність дослідження розвитку в учня системи лідерських якостей, які дали б змогу повноцінно самореалізуватись та бути конкурентоспроможним на ринку праці.

Сьогодні зростає вага і значення висококваліфікованого персоналу. Саме висока кваліфікація працівників-підлеглих є ключем до успіху. Успіх людини в будь-якій діяльності значною мірою залежить від її здібностей і прагнення досягти високих результатів. Крім засвоєння необхідного обсягу технічних знань, у сучасному професійно-технічному навчальному закладі перед учнем стоїть завдання отримання набору індивідуально-психологічних якостей самостійно набувати знання, проявляти ініціативу, генерувати нові ідеї, вміти працювати у команді, вміти прогнозувати. Ці вміння можна обєднати в структуру лідерства яке в останній час набуло особливого важливого значення.

Проблеми виховання лідерів, створення умов для розвитку лідерських якостей і формування соціально активної особистості розглядають у своїх дослідженнях Д. Алфімов, Т. Вежевич, А. Войцихова, І. Купа, Л. Локошко, Т. Прохоренко, Б. Паригін, К. Слесик, В. Татенко, О. Тихомирова, Л. Уманський, В. Татенко. На основі здійсненого теоретичного аналізу, ми звернули увагу на те, що на сьогодні немає досліджень проблеми лідерства в учнів професійно-технічної системи освіти. Для сучасного здобувача професійної освіти установка на саморозвиток, напрацювання індивідуального стилю мислення й діяльності має стати пріоритетним протягом усього життя.

Здобувачі освіти професійно-технічного навчального закладу це особи підліткового віку з 15 до 18 років. Є. В. Ємельянова звертає увагу на основні потреби цього віку: потреба в безоціночній увазі та підтримці; потреба в чітких правилах, які повинні встановлювати дорослі для того, щоб утримувати підлітків від деструктивних форм поведінки; потреба в розвитку та навчанні через життєву практику; потреба в цікавих життєвих подіях; потреба у задоволенні; потреба в повазі та визнанні; потреба у вмінні впевнено відстоювати свою точку зору; потреба в творчому самовираженні та самореалізації; потреба в постановці життєвих цілей [1]. Середовище професійно-технічного навчального закладу найбільше цьому сприятливе завдяки його багаторівневій структурі.

Одним із завдань розвитку в підлітковому віці є досягнення автономії і незалежності від батьків, здатності самостійно приймати рішення і діяти на основі власного вибору. В процесі свого самоствердження старші підлітки намагаються більше себе випробовувати, відстояти себе, довести свою правоту, незалежність в думках та діях. Як зазначає Г. Чепмен, у цей період підліток відчуває потребу в незалежності в різних сферах: потреба у фізичній незалежності (потреба в особистісному просторі), потреба емоційної незалежності (емоційній свободі), потреба суспільної незалежності (пошук друзів за межами сім'ї, музичні смаки, власна мова і стиль одягу), потреба в інтелектуальній незалежності (цінності, мораль, релігія), потреба в самостійному прийнятті рішень [4]. Саме в період початку навчання в закладі професійно-технічної освіти юнаки та дівчата прагнуть звільнитися від контролю та опікування з боку батьків, а також від встановлених ними норм та порядків. У цьому процесі І. С. Кон розрізняє домагання автономії у сфері поведінки (потреба і право самостійно вирішувати особисті проблеми), емоційної автономії (потреба і право мати власні, самостійно обрані уподобання) та нормативної автономії (потреба і право на власні норми і цінності).

Слід наголосити на тому, що в середовищі професійно-технічної освіти порівняно легко, досягається незалежність поведінки, зрозуміло, в певних рамках, передусім у сфері дозвілля. Відповідальність розвивається в процесі становлення форм саморегуляції, поступового взяття на себе контролю за різними аспектами своєї діяльності, своєї поведінки,

який спочатку, коли ми були зовсім маленькими, повністю брали на себе наші батьки [2, с. 11]. Пов'язуючи розвиток відповідальності як лідерської якості, можемо стверджувати, що виховання стійкості до стресорів та непередбачуваних ситуацій, які можуть порушувати здатність учня йти обраним для себе курсом, є одним із головних завдань. Якщо учень недостатньо готовий до можливих перепадів настрою оточуючих, власних афектних хвилювань тощо, то будь-яка зміна цих настроїв виявляється форсмажором, вищою силою, яка порушує плани і прогнози. Наслідки дій зумовлені їх причиною, отже, розвиток відповідальності тісно пов'язаний із розвитком емоційної стійкості учня професійного навчального закладу.

А. С. Макаренко вказує, що організатором (лідером) може стати той підліток, який вміє не лише наказувати товаришеві, але й підкорятися йому. Проблему лідерства дослідник розглядав у тісному зв'язку з цілями діяльності дитячого колективу. У творчій спадщині А. С. Макаренка були сформульовані фундаментальні теоретичні положення про лідерство та визначено ті умови, які у первинному колективі зумовлюють найбільшу ефективність ділових взаємин. Він наголошував, що реальна можливість взяти на себе відповідальність є найважливішою умовою [3]. В. В. Ягоднікова виокремила компоненти лідерських якостей, які забезпечують ефективне лідерство учнівської молоді: 1) мотиваційний (упевненість у собі, потреба в досягненні, прагнення до самоствердження та самореалізації); 2) емоційно-вольовий (урівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття, наявність вольових якостей); 3) особистісний (вплив на інших, оригінальне, творче мислення, комунікативні та організаторські здібності); 4) діловий (уміння приймати правильне рішення в непередбачуваних ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність, знання, уміння та навички організаторської роботи). [5]

Висновки:

Учнями професійно-технічного закладу освіти стають особи підліткового віку з 15 до 18 років. Саме в цей період навчання відбувається становлення їх особистості та остаточне професійне самовизначення. Більшість випускників професійно-технічних навчальних закладів розпочинають трудову діяльність. В юнацькому віці формуються риси, які забезпечують ефективне лідерство: цілеспрямованість, самостійність, наполегливість, самоствердження. Усвідомлення групової приналежності, дає можливість новому середовищі проявити свої лідерські якості. Важливою умовою розвитку лідерських якостей у підлітковому віці є вміння налагоджувати контакти з ровесниками в процесі спілкування. Лідерські якості необхідно розвивати саме в старшому підлітковому віці, коли учень з загальноосвітньої школи переходить в професійно-технічний заклад освіти. Зважаючи на психофізіологічні особливості, провідну діяльність, можна зробити висновок про те, що прагнення до лідерства – є віковою особливістю учнів професійно-технічного закладу освіти, як форма прояву потреби в соціальному визнанні та особистісній персоналізації, а також спосіб адаптації до нової соціальної ситуації розвитку.

1. *Емельянова Е.В. Психологические проблемы современного подростка и их решение в тренинге. Санкт-Петербург : Речь, 2008. 336 с.*
2. *Леонтьев Д. С. Феномен ответственности: между недержанием и гиперконтролем. Экзистенциальное измерение в консультировании и психотерапии. Бирштонас – Вильнюс : ВЕАЭТ, 2005.Т. 2. С. 7–22.*
3. *Макаренко А. С. Коллектив и воспитание личности. Москва : Педагогика, 1972.334 с.*
4. *Чепмен Г. Пять путей к сердцу подростка / перевод с англ. О. А. Рыбаковой. Москва, 2002. 332 с.*
5. *Ягоднікова В. В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому процесі загальноосвітньої школи. Наука і освіта. 2004. № 7. С. 328–330.*

Кононенко О.І., *Одеський національний університет імені І.І.Мечникова*

КАТЕГОРІЯ «НАДСИТУАТИВНОЇ АКТИВНОСТІ» ДЛЯ РОЗУМІННЯ ФЕНОМЕНУ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ОСОБИСТОСТІ

Не дивлячись на те, що вивчення перфекціонізму є досить новою проблемою для вітчизняної психології, сьогодні проводиться все більше досліджень, метою яких є пошук конкретних методик, прийомів психокоректувальної роботи, спрямованої не на те, щоб «вилікувати» від перфекціонізму, а на те, щоб допомогти людям, які прагнуть до досконалості, адаптуватися в соціумі і повною мірою реалізувати свій потенціал.

Перфекціонізм, який розуміється нами як прагнення суб'єкта доводити результати будь-якої діяльності до відповідності найвищим стандартам, прагнення особистості до самовдосконалення і потреба бути бездоганним в усьому, є відносно стійкою особистіною характеристикою. У сучасній психологічній науці вченими ведуться активні дискусії по ключових моментах в розумінні даного особистісного утворення, які головним чином торкаються розуміння його психологічної структури і форм, взаємозв'язків з різними типологічними особливостями особистості тощо.

Перфекціонізм - це прагнення особистості бути досконалою, бездоганною в усьому. Основним методологічним питанням концептуалізації перфекціонізму виступає відсутність теоретичної моделі, у рамках якої можливе представлення різних граней цього феномену в єдиному континуумі, що визначається необхідністю вивчати і враховувати ті зміни, які зазнають базові характеристики особистості, що виступають психологічними предикторами перфекціонізму. Нами була створена авторська інтегрована концептуальна модель перфекціонізму особистості. Виділені нами два види перфекціонізму: глобальний і парціальний, які відображають ступінь занурення особистості в перфекціоністські установки, підтверджують ідею про диверсифікацію перфекціонізму, так як кожен з цих видів перфекціонізму є складним, системно організованим психологічним феноменом, і відображає його склад, структуру і функції.

Характер феномену перфекціонізму особистості дає підстави нам говорити про його диверсифікації. Під диверсифікацією перфекціонізму ми маємо на увазі суперечливість і парадоксальність, багатовимірність і різноманітність даного феномена.

Отже під диверсифікацією перфекціонізму розглядається суперечливість і парадоксальність, багатовимірність і різноманітність даного феномена, оскільки перфекціонізм - складний феномен, пов'язаний як з нормальним, так і з невротичним функціонуванням особистості. Диверсифікація, на наш погляд, дає можливість розширити спектр функцій перфекціонізму і реалізацію його шляхом застосування різних механізмів і використання внутрішніх і зовнішніх можливостей і ресурсів.

Одним психологічним феноменом, який може пояснити природу та специфіку перфекціонізму, є надситуативна (неадаптивна) активність особистості (А. В. Петровський, В. А. Петровський). Нажаль, у жодному з досліджень, присвячених перфекціонізму, особлива роль цього феномену не висвітлювалася. В. А. Петровський розглядає надситуативну (неадаптивну) активність як здатність людини підніматися над рівнем вимог ситуації, ставити цілі, надмірні з точки зору основного завдання, долаючи зовнішні і внутрішні обмеження діяльності. Ця теорія припускає існування мотивації, суть якої полягає в самій привабливості дій з невирішеним наперед результатом. Важливо, що людині відомо про те, що вибір, який вона збирається зробити, можливо буде пов'язаний із розчаруванням або зривом, але це не відштовхує, а ще сильніше стимулює до дії.

На думку автора, надситуативна активність виступає однією із характеристик індивідуальності. Дійсно, «бути індивідуальністю» - означає підніматися над ситуацією, долаючи зовнішні і внутрішні обмеження в реалізації себе як суб'єкта. Основу подібних актів утворює власна динаміка діяльності, фонд нових можливостей («можу») як джерело нових

спонукань до дії («хочу»). Особистість, надмірна у своїх проявах, - діє над порогом ситуативної необхідності, неадаптивна. В. А. Петровським були досліджені такі форми «надситуативності» як «потяг до межі» (тенденція індивідів діяти поблизу просторового маркера межі), «безкорисливий ризик», перетворення нетворчої діяльності на творчу, непрагматична відмова від підказок, «презумпція існування рішення» і т.д.

Потреба у персоналізації суб'єктивно може виступати в мотивації досягнення, домагань на увагу, славу, дружбу, повагу, положення лідера і може бути або не бути рефлектована, усвідомлена (А. В. Петровський). Виділяючи себе як індивідуальність, здобуваючи диференціальної оцінки себе як особистості, людина вважає себе в спільності як необхідну умову її існування. Потреба в персоналізації, на думку автора, забезпечує активність включення індивіда в систему соціальних зв'язків, в практику і, водночас, виявляється детермінованою цими соціальними зв'язками. Прагнучи включити своє «Я» у свідомість, почуття і волю інших за допомогою активної участі в спільній діяльності, залучаючи їх до своїх інтересів і бажань, людина, отримавши в порядку зворотного зв'язку інформацію про успіх, задовольняє тим самим потребу у персоналізації. Проте, задоволення потреби породжує нову потребу більш високого порядку. Цей процес не є кінцевим. Він триває або в розширенні об'єктів персоналізації, в появі нових і нових індивідів, в яких відображається цей суб'єкт, або в поглибленні самого процесу, тобто в посиленні його присутності у власному житті, що й може набути форми перфекціоністських установок.

Феноменологія «надситуативної активності» як потенційного предиктора перфекціонізму може бути представлена таким феноменом як «трансситуативність», «надситуативна мета», «надситуативна мотивація» та «надситуативний образ», які, за В. А. Петровським, описують феномен виходу за межі вимог, які «на старті» діяльності або спілкування індивід сам пред'являв до себе (для нашого розуміння природи перфекціонізму значимо, що ці вимоги можуть бути пред'явлені й іншими, важливим тут є те, що суб'єкт виходить з них як з власних). Надситуативна мотивація характеризується спонуканнями, надмірними з точки зору потреби, що первинно ініціювала поведінку, і, можливо, що знаходяться іноді в суперечливій єдності з цією потребою. Надситуативная мета - мета, прийняття якої не витікає безпосередньо з вимог ситуації, проте реалізація якої передбачає актуальну можливість досягнення початкової мети.

Кравчик М.Б., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ІНСТИТУТ НЕДІЙСНОСТІ ШЛЮБУ У СИСТЕМІ СІМЕЙНОГО ПРАВА

Інститут недійсності шлюбу, його становлення і вивчення є доволі актуальним в період сучасного сьогодення.

Інститут недійсного шлюбу є ще мало дослідженим з точки зору історії його формування та розвитку. Труднощі при його дослідженні становить відсутність першоджерел, які були знищені як «пам’ятки буржуазного права» або просто через плин часу були втрачені.

Вплив на цю правову категорію здійснюють кардинальні зміни які відображаються в суспільстві шляхом зміни сімейних відносин та соціального становлення соціуму. Державі не байдуже в якому суспільстві будуть народжуватись, розвиватись та виховуватись підростаючі покоління Не можливо на перед оцінити і спрогнозувати розвиток та стан інституту недійсного шлюбу не закцентувавши уваги на змінах які з ним відбуваються.

Правовий інститут недійсності шлюбу має давню історію і бере своє начало з кононічного права (церковного). Так в Кодексі канонів Східних церков, який проголошений Іваном Павлом II передбачено такі підстави недійсності шлюбу:

- недосягнення шлюбного віку , що становить 17 років для чоловіка і 15 років для жінки. При цьому відповідно до канону 800, партикулярне право Церкви свого права може встановлювати вищий вік для законного Вінчання;
- зв'язаність вузами попереднього вінчання (канон 802;
- укладення шлюбу з нехрещеною особою (канон 803);
- викрадення або затримання особи з наміром одруження (канон 806);
- укладення шлюбу під примусом (канон 825);
- заподіяння, заради укладення шлюбу, з певною особою смерті чоловіку (дружині, а також фізична чи моральна співучасть у заподіянні смерті (канон 807);
- укладення шлюбу між родичами прямої лінії споріднення з усіх висхідних і нисхідних та родичами побічної лінії споріднення до четвертого ступеня (канон 808);
- укладення шлюбу між свояками в будь-якому ступені прямому чи іншому ступені бічної лінії (канон 809);
- укладення шлюбу з особою, яка позбавлена достатньо користуватись розумом, має ваду щодо розуміння подружніх прав та обов'язків, або на підставі психічного розладу не може взяти на себе подружні обов'язки (канон 818);
- помилка відносно особи, з якою укладається шлюб (канон 820) та інше.

Таким чином значна частина церковних підстав для визнання шлюбу недійсним (дефект волі, спорідненість, шлюбний вік та інші) лягли в основу та були згодом законодавчо закріплені.

Ряд правових положень містяться в Сімейному кодексі України, також загальні положення відображені в Цивільному кодексі України та інших нормативно-правових актах. Проблеми недійсності шлюбу пов'язані перш за все з недотриманням умов для укладення шлюбу та створення перешкод до його укладення.

Відповідно до частини 1 статті 21 СК України шлюбом є сімейний союз жінки та чоловіка, зареєстрований у органі державної реєстрації актів цивільного стану.[1]

Дійсність шлюбу залежить від наявності тих юридичних фактів, що є умовами укладення шлюбу і відсутність тих юридичних фактів, які перешкоджають жінці та чоловіку укласти шлюб між собою. Іншими словами, на момент вступу в шлюб, юридичний склад, який є підставою виникнення шлюбного статусу, повинен містити всі необхідні елементи: досягнення особами, які укладають шлюб, шлюбного віку, їх вільне волевиявлення на вступу в шлюб, реєстрація шлюбу в органах державної реєстрації актів цивільного стану; і не повинен містити зайвих елементів: близького ступеня споріднення чи відносин усиновлення між жінкою і чоловіком, нерозірваний шлюб, недієздатність одного з майбутнього подружжя, відсутність наміру створити сім'ю, приховування одним з наречених відомостей про стан здоров'я іншого чи хвороби, яка є небезпечною для другого з подружжя чи їх нащадків.[2]

Відповідно до ст.38 Сімейного кодексу України недійсним є шлюб, зареєстрований з порушенням вимог, встановлених ст. 22, 24-26 Сімейного кодексу України, а також шлюб, укладений без наміру подружжя або одного з них створити сім'ю (фіктивний шлюб).

Кожний зареєстрований у встановленому законом порядку шлюб вважається таким, що укладений законно та є дійсним. Тому до визнання недійсним такий шлюб існує як правозгідний і є підставою для виникнення прав та обов'язків подружжя. Термін «правозгідний шлюб» уперше використаний у юридичній лексиці, зокрема, у сімейному праві.

Стаття 37 Сімейного кодексу України закріпила правозгідність шлюбу як одну із правових презумпцій. Це означає, що шлюб триває до того часу та вважається таким, що укладений відповідно до закону, доки не будуть одержані документи, які засвідчать обставини, за яких шлюб буде недійсним (ст.39 СК України).

Особливим видом сімейно-правових санкцій, який використовується у разі порушення умов щодо укладення шлюбу є недійсність шлюбу. Він реалізовується шляхом анулювання актового запису про останній. Шлюб визнається недійсним за рішенням суду і позовна

давність до даної правової категорії не застосовується та в позасудовому порядку – органами державної реєстрації актів громадського стану. Про те щодо другого способу, то в цю адресу лунає гостра критика певних науковців (Бикова О.Ю. та інших), котрі аргументують, що факти, на підставі яких шлюб визнається недійсним потребують доведення, а ця ознака притаманна для судового процесу. Проте вважаємо за недоцільне звертатись до суду для визнання шлюбу недійсним в випадках очевидного і серйозного порушення вимог до укладення шлюбу.. За таких обставин законодавець закономірно передбачив спрощену процедуру визнання шлюбу недійсним. Тому самої заяви до органу реєстрації актів громадського стану буде достатньо за умови зафіксування фактів що призвели до недійсності шлюбу. Визнання шлюбу недійсним в судовому порядку є однією з найважливіших гарантій захисту прав та інтересів осіб які уклали шлюб, а також тих осіб, права яких були порушені через реєстрацію такого шлюбу.

Проблема наслідків недійсності шлюбу є найменш дослідженою в юридичній літературі. Проте вона заслуговує на увагу з огляду на те, що недійсним шлюбом порушуються права та законні інтереси осіб, які уклали шлюб з порушенням норм чинного законодавства. Правове регулювання визнання шлюбу недійсним перебуває на етапі вдосконалення і потребуватиме детального вивчення.

1. *Сімейний кодекс України від 10 січня 2002 р. № 2947-III. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2947-14 (дата звернення 26.12.2018).*
2. *Апопій І. В. Правові наслідки недійсності шлюбу для добросовісної особи. Часопис Хмельницького університету управління та права «Університетські наукові записки». 2009. №1(29).56 - 59с.*

Куса А.Є., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ПІДПРИЄМНИЦЬКА ТВОРЧА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ

Актуальність теми дослідження. Підприємницька творча діяльність на сучасному етапі розвитку суспільства є основою розвитку бізнесу**.** Креативне підприємництво - це нове слово в бізнесі, яке означає, що творчість може стати затребуваною послугою, що забезпечує успіх будь-якої компанії. Розвиток бізнесу - це той тренд, якому потрібно слідувати. Нова течія - креативне підприємництво (creative entrepreneurship) порівняно недавно з'явилася у світі. Креативне підприємництво відноситься до бізнесу, який працює в межах культурних і творчих індустрій. У різних країнах ці галузі мають різні визначення. Креативне підприємництво включає в себе галузі, які ґрунтуються на культурній творчості і капіталізують інтелектуальну власність. Сюди відносяться дизайн і мода, архітектура, аудіовізуальний сектор (промисловість, радіомовлення), видавнича справа, ЗМІ, візуальні мистецтва, музична індустрія, спадщина (музеї, бібліотеки, архіви), реклама і розваги (ігри, програми). У більш широкому контексті креативне підприємництво включає в себе перетин окремих аспектів креативних галузей: культура і культурна творчість пов'язані з іншими напрямками і галузями виробництва, і вони взаємовигідні. Наприклад, культурний туризм - культура і творчість - це завжди привід для туристів відвідати країну, але це також робить економічний вплив на низку інших галузей (розміщення, логістику, громадське харчування) тощо.

До креативного підприємництва відносяться всі галузі діяльності та виробництва, які мають творчий підхід і пошук нових, нестандартних рішень. Креативне підприємництво - це підприємництво в межах креативної економіки. Ключова особливість креативної економіки - вона базується на знаннях, інформації та емоціях. Важливу роль у креативній економіці відіграють: нові технології в різних сферах життєдіяльності; аналіз існуючих та відкриття

нових знань. В межах креативної економіки створюються нові парадигми і моделі бізнесу. Саме сектор креативної економіки створює найбільш високооплачувані робочі місця. Креативне підприємництво може бути застосовано в будь-якій сфері бізнесу. В умовах високотехнологічного буму, коли кожен день на ринку з'являються тисячі продуктів і рішень, складно придумати щось абсолютно нове. Креативність в сучасному бізнесі полягає в тому, щоб, поєднуючи вже існуючі ідеї, створювати нові цінності.

Креативне підприємництво вимагає великих навичок, мобільності і здатності постійно вчитися. Креативне виробництво - це підприємства майбутнього. Більшість креативних компаній - це маленькі або навіть мікро підприємства, дуже мобільні, часто сезонні, засновані на проектах. Вони значно відрізняються від старої моделі виробництва, побудованої на роботі з 8 до 17, де люди проводять більшу частину свого життя. Креативне підприємництво вимагає різних навичок і використання різноманітних методів роботи. І найскладніше те, що на даний момент ще не розроблені хороші моделі, що дозволяють оцінити реальну вартість інтелектуального капіталу - основи креативного підприємництва.

Креативне підприємництво має непогані позиції за кордоном. В ЄС культурні та творчі індустрії становлять 4,4% ВВП і налічують 7 млн співробітників. Креативні галузі не тільки досить великі, але і найбільш активно розвиваючі напрямки. В Естонії, наприклад, 11,4 % усіх зареєстрованих компаній працюють у творчих індустріях і складають 5% зайнятість населення. З точки зору частки у ВВП, креативне підприємництво в Україні розвивається повільніше. У порівнянні, наприклад, з 6% у Великобританії. Якщо ми не хочемо залишатися постачальником талановитих людей, то наш шлях - розвиток секторів креативної економіки. Україна володіє сильним інтелектуальним потенціалом, але водночас, нам не вистачає трьох ключових складових - освіти, інфраструктури та інтеграції в західний світ. Проте, надія на розвиток креативного підприємництва в Україні є, враховуючи велику кількість стартапів і компаній, чиїм основним сервісом або продукцією можна назвати творчий підхід. Ще одним перспективним напрямком варто вважати соціальне підприємництво та пошук стійких моделей, що дозволяють застосовувати бізнес-підходи до вирішення соціальних проблем.

Стати креативним підприємцем - означає працювати з творчими людьми, до яких потрібен особливий підхід. Культурний креатив - це ключ до успіху бізнесу. Основа успіху - це створення чудової команди, яка об'єднує в собі всі можливі функції, від управління до технологій. Так, щоб стати креативним підприємцем, необхідно: стати професіоналом своєї справи; знайти однодумців в команду, зібрати всіх необхідних спеціалістів; створювати одночасно культурно-креативний продукт разом з сервісом і бізнес-моделлю; співпрацювати з іншими зацікавленими особами; шукати партнерів для досягнення цілей; нетворкінг; мислити глобально; мати силу волі і бажання знати більше тощо.

Українським підприємцям необхідно працювати над собою, розвиватися: більше читати, бажано англійською, створювати якісні продукти і орієнтуватися на глобальний ринок. А для якісного продукту завжди знайдуться інвестиції, - стверджують експерти. Креативне підприємництво - це вільна ніша з великими перспективами для українського ринку. Її потенціал і можливості можна використовувати для побудови успішного бізнесу. Креативне підприємництво широко розвивається в Україні та світі. Підприємництво і стартапи сьогодні на слуху. Про них пишуть, говорять, їх обговорюють. Розвиток свого бізнесу - це тренд, якому потрібно слідувати. Головне - знайти свій проект і діяти.

1. *Актуальні соціально-психологічні аспекти проблеми обдарованості //Обдар. дитина. – 1998. - №1. - С.3-5; №2. – С.2-6; №3. – С.2-5.*
2. *Брушлинский А.В. Воображение и творчество (трудности в трактовке воображения) // Научное творчество. Под ред. С.Р.Микулинского, М.Г.Ярошевского. М.: Наука, 1969. С. 341-346.*
3. *Жигайло Н. І., Закалик Г.М. Психологія змін та інновацій : навчальний посібник. – Львів : СПОЛОМ, 2017. – 430с.*
4. *Жигайло Н.І., Кохан М.О., Данилевич Н.М. Психологія бізнесу. Навч.посібн. - – Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2018. – 256с.*

5. https://prodesign.in.ua/2015/11/dyzajn-yak-majbutnje-biznesu/
6. *Проблеми творчої обдарованості /Р.В.Моляко, В.О.Моляко //Актуальні проблеми психології: традиції і сучасність: Міжнар. наук. Костюківські читання: Матеріали конф. – К., 1993. – Т.2. – С.207-214.*
7. *Яцура В.В., Хоронжий А.Г., Жигайло Н.І. Психологія керівника: Навч. посібник. – Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2012. – 256с.*

Лозинський Р., *Українська Галицька партія*

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЛІДЕРА В ПОЛІТИЦІ

Поняття емоційного інтелекту розглядаємо авторства американських вчених Джона Мейера, Пітера Селовея і Девіда Карузо. Емоційний інтелект вони визначали як чітко вимірювану здатність особистості розпізнавати та інтерпретувати емоції, а також продуктивно використовувати їх для оптимального вирішення проблем.

Лідерство пропонуємо розглядати у визначенні Dean Williams - “Leadership is the activity of getting people to face reality and solve tough problems and create what is needed to improve the human condition”. (Лідерство - це діяльність, спрямована на те, щоб змусити людей зіткнутися з реальністю і вирішити складні проблеми і створити те, що необхідно для поліпшення стану людини).

Емоційний інтелект керівника розглядається як когнітивна здатність сприймати, аналізувати емоції, підвищувати ефективність мислення за допомогою емоцій, розуміти та вміти працювати з емоційними проявами та рефлексивно регулювати емоції.

Емоційний інтелект - це не даність, це такий же навик, як, наприклад, вміння рахувати або їздити на велосипеді. Його можна розвинути. Саме тому усі лідери, зокрема у публічному управлінні, постійно працюючи з людьми, повинні свідомо багато працювати над своїм психологічним станом, в тому числі, емоційним інтелектом.

Ефективність керівника чи лідера часто оцінюють завдяки типовим управлінським навичкам, таким як стратегічне мислення та планування, аналітичне та критичне мислення, професіоналізм у своїй сфері. Проте будь-яке лідерство має емоційну першооснову. Уміння здійснювати самоконтроль - контролювати руйнівні емоції та імпульси, чесність і прямоту, надійність, адаптивність, волю до перемоги, ініціативність, оптимізм, беззаперечно, базові для лідерства. Емоційно компетентний лідер створює атмосферу довіри і поваги.

“Управлінський стрес”- невід’ємна частина ролі лідера. Емоційне напруження стимулюють постійні прийняття рішень, зокрема в умовах невизначеності. Обмін інформацією постійно ускладнюється. Часто доводиться діяти, не маючи однозначних посадових інструкцій. Для того щоб зберегти високу ефективність резонансного лідерства, на думку Р. Бояціса та Е. Маккі, “потрібно перемогти синдром жертви, придушити в собі стрес і дисонанс”.

Проте бути резонансним лідером украй важко, оскільки потрібно з року в рік бути у важкому напруженні, зберігати бадьорість і вплив на людей, незважаючи ні на які труднощі. До того ж, лідер, як правило, самітній. Постійно витрачаючи душевні й фізичні сили й надто мало отримуючи натомість, лідер може стати заручником синдрому жертви і впасти в неспокій, розгубленість і відчай. Натомість дисонансні лідери, знаходячись у владі некерованих емоцій, діють неврівноважено, спонтанно й нерозсудливо, невиправдано сильно тиснуть на підлеглих. Вони сіють розчарування, страх і ворожнечу й при цьому часто навіть самі не підозрюють, яку шкоду завдають своїй організації”.

Лідер, який володіє високим рівнем емоційного інтелекту, здатен проявляти емпатію за будь-яких обставин. Мистецтво лідерства вимагає від людини бути надзвичайно чутливою до емоцій інших людей, які її оточують. Саме емпатія підсилює декілька психологічних компетенцій:

Вміння вдало працювати з членами команди та іншими, хто почувається самотньо в час небезпеки. Розуміти, що саме має значення для людини, з якою ви розмовляєте — яка мотивація тих чи інших її вчинків впливають на та є невід'ємними в управлінні.

Вміння працювати під тиском, за різних умов та обставин, гнучко діяти та переключатись, проявляти емпатію під час виснаження - необхідна навичка для усіх публічних управлінців. "Avoid real problems vs dealing with reality" - розвинений емоційний інтелект дозволяє в незручній, часто критичній ситуації, не уникати проблем, а чітко давати собі звіт щодо реального стану справ.

Вміння переконувати і впливати через аргументи та спілкування також є ознакою високого рівня емоційного інтелекту. Добрий лідер ніколи не використовуватиме всю повноту своєї влади, зокрема офіційні інструменти розпоряджень, доручень та наказів.

Візіонерство - вміння емоційно передавати романтизм, підкріплений доброю дозою прагматизму для запалу груп людей своїми ідеями.

Ще однією важливою якістю для лідера є вміння вийти на рівень свого співрозмовника. Емоційний інтелект тут проявляється в умовах, коли колега чи опонент перебуває на нижчому від тебе рівні. Замість зверхності та займання "позиції сили", "батько-дитина" чи інших психологічних концептів ти приймаєш позицію співрозмовника і не звертаєш увагу на відмінності у вашому рівні знань, умінь чи тим паче статусу.

Кожному лідеру потрібно постійно працювати над собою. Незважаючи на вік, досвід та статус, самоосвіта чи участь у будь-яких навчаннях, де можна піднімати рівень свого емоційного інтелекту - це необхідність, а не можливість. Окрім навчань, важливим є практикувати психотерапію. Це можна робити в будь-який спосіб - робота зі спеціалістом, медитація, інші заняття, які допомагають практикувати самоаналіз.

Рівень емоційного інтелекту - недооцінена навичка, яку з легкістю опускають на етапі старту співпраці. Вона часто відсутня у . Потрібно більше уваги приділяти подібним компетенціям та за потреби проводити тести для тих, хто потенційно займатиме лідерські позиції. Це допоможе виявити індивідуальні тенденції та психопатологічні переживання "на березі".

Макаренко С.С., Германович О., *Національний університет «Львівська політехніка»*

ВПЛИВ ДУХОВНОСТІ НА КАР'ЄРНІ ДОСЯГНЕННЯ ОСОБИСТІСНОГО ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ

Ключові слова: *кар'єра, особистість, духовна поведінка, професійна самоактуалізація, внутрішній конфлікт, професійна зрілість*

В тезах представлені важливі фактори розвитку духовної поведінки зрілої особистості, що характеризується усвідомленням себе, адекватною самооцінкою, наявністю здатності регулювати свою поведінку, в емпатійному ставленні до інших.

Весь життєвий шлях людини формується і розвивається в процесі безперервного становлення і вирішення різноманітних за своєю природою і своїм значенням протиріч, що лежать в основі внутрішніх конфліктів особистості на тому або іншому етапі життя чи в конкретній життєвій ситуації. Внутрішній конфлікт та протиріччя з'являються не відразу, а накопичуються поступово.

Важливим фактором розвитку духовності виступає соціально-психологічний аспект. Підтвердження цієї думки знаходимо у дослідженнях С.Д.Максименка, М.Й.Варія, М.В. Савчина, В.П.Москальця, В. Н. Дружиніна, Н.І. Жигайло, В. В. Століна та ін.

Обґрунтування цієї моделі професійного становлення передбачає насамперед конкретизацію загальних норм моралі стосовно процесу переоцінювання життєвого укладу, включаючи роботу, більш властивий людям саме середнього віку. Оскільки у старшому віці люди або на пенсії, або характер трудової діяльності їх улаштовує і їм складніше змінювати свій спосіб життя [1].

Кар'єрні досягнення людини багато в чому залежать від рівня її особистісного професійного розвитку. Тут мають значення такі аспекти, як [4]:

1) кваліфікація − рівень підготовленості до якогось виду праці;

2) мотивація − і як елемент здійснюючого керівником переконання та керівництва до дії, і як самомотивація, яка безпосередньо пов'язана з головними цінностями людини й не завжди стосується реалій підприємства;

3) соціалізація − стосується насамперед неформальної культури певного підприємства (неписані правила і ритуали), що може стати перешкодою для розвитку особистості. Існує ризик отримати негативну оцінку з боку керівництва чи колег за прояв ініціативи, яка може становити загрозу становищу представників організації;

4) реалізація − безпосередньо пов'язана з аспектом соціалізації.

Найважчий період становлення професійної конкурентоспроможності є ранній період особистісної зрілості. У період ранньої професійної зрілості, що пов'язаний із періодом особистісної зрілості, відбувається становлення професійної конкурентоспроможності. Можна виділити традиційні рівні професійної зрілості [2]:

− ранній − пов'язаний із вибором професії;

− середній − пов'язаний із професійною кар'єрою і формуванням професійної конкурентоздатності;

−пізній рівень характеризується вищими досягненнями, творчою зрілістю.

У якийсь момент порушується психологічна рівновага, що призводить до труднощів на роботі, вдома, у спілкуванні з колегами, друзями. Далі відбувається − розрив (людина не може робити ніяку справу, поки не вирішить протиріччя). Якщо ці суперечності загострюється до межі – це криза. Постає питання − що робити далі?

Неабияка роль в цей період належить розвитку духовної поведінки зрілої особистості, що характеризується більш узагальненим усвідомленням себе, адекватною самооцінкою, наявністю здатності регулювати свою поведінку, в емпатійному ставленні до інших. В основі формування духовних цінностей не останнє місце посідає самооцінка. Вона не вичерпується своїм суб'єктивним змістом, а діє як об'єктивний фактор, впливаючи на взаємовідносини між людьми, на домагання особистості, її життєву спрямованість, значною мірою формуючи її. Досягаючи екватору життєдіяльності, часто спостерігається процес самоаналізу, пов'язаний із переоцінкою професійного вибору і просування вперед, що може спонукати людину до зміни напряму своєї кар'єри.

Причиною може слугувати невдоволення результатами чи характером своєї професійної діяльності, викликаючи певні особистісні переживання, пов'язані з кризою цього віку. Можливі зміни цінностей і цілей після п'ятдесяти років пояснюється так званим − поверненням мрій. На думку науковців у цій галузі, дорослим особистостям легше пережити кризовий період при систематичній самооцінці власних здібностей та якості реалізованого професійного становища.

Кризовий період пов'язаний не тільки з професійними кар'єрними орієнтаціями, але й родинними проблемами. Вітчизняні вчені, описуючи хід розвитку особистості, визначили завдання для середнього віку [3]:

− нагальна потреба в необхідності одночасного пристосування − до зрослої відповідальності за старіючих батьків і обов'язків стосовно дітей, що стають незалежними дорослими;

− завдання переглянути стосунки з дітьми і відпустити їх у самостійне життя;

− навчитися жити у − спорожнілому гнізді.

Збільшення середньої тривалості життя і вплив сучасних суспільних умов дають змогу професіоналам довше працювати і діяти згідно із власним вибором. Виконавши свої батьківські обов'язки, незважаючи на неминучість деякого зниження доходів, вони можуть вільно змінювати свій спосіб життя, чому, у свою чергу, сприяє терпиме ставлення сучасного суспільства до відхилень від прийнятих соціальних норм.

Проте кількість професіоналів середнього віку, що різко змінюють напрям своєї професійної діяльності, є невеликою. Як правило, це або ті, яких не влаштовує реалізація їхніх здібностей на роботі, або ті, хто вважає, що здатні на більше, але нинішня трудова діяльність цього не може дати, або це професіонали, які змушені змінювати роботу внаслідок − професійного вигоряння.

Загалом ситуація, коли неможливо досягти бажаних результатів у професійній діяльності (кар'єрі), небезпечна підвищенням рівня тривожності та порушенням душевної рівноваги, що аж ніяк не сприяє особистісному росту професіонала. Особлива увага, що передбачає позитивні зміни в період професійної кризи, відчувається з боку належної підтримки духовенства. Звернення до консультантів-духівників допомагає здійснити правильний вибір в конфліктних професійних ситуаціях.

Таким чином, досліджуючи та аналізуючи джерела наукової літератури щодо позитивного впливу духовності при побудові кар'єри в рамках психології професійної діяльності ще недостатньо вивчені. Поглиблене вивчення впливу духовності при виході з професії за віком без психологічних травм плануємо розглянути у наступних дослідженнях.

1. *Варій М.Й. Психологія особистості: Навч. посібник - К.: Центр учбової літератури, 2008.- 592с.*
2. *Волянюк Н. Ю. Психологія професійного становлення толерантності // Психол. перспективи. − Вип. 2. − Луцьк: РВВ − Вежа ВНУ ім. Лесі Українки, 2008. – С. 26.*
3. *Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця : Монографія. – Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008 – 336 с.*
4. *Максименко С. Д. Психологія особистості : Підручник. – К. : КММ, 2007. – 296 с.*
5. *Москалець В. П. Психологія релігії : Посібник. – К. : Академвидав, 2004. – 240 с.*
6. *Савчин М. В. Духовний потенціал людини : монографія / М. В. Савчин. – Івано-Франківськ, 2001. – 202с.*
7. *Ткач Р. В. Поняття професійної кар'єри у психології менеджменту, її види та динаміка розвитку // Зб. наук. пр. (Психол. науки).– № 2. – Бердянськ: БДПУ, 2005. – 213 с.*

Марченко Ю.Г., *Вінницький фінансово-економічний університет*

ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНІКИ ВЕДЕННЯ МІЖНАРОДНИХ ПЕРЕГОВОРІВ ДЛЯ УСПІШНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ТА ЛІДЕРСТВА

Глобалізація суспільства, ускладнення взаємозв'язків та взаємодії між людьми сприяє підвищенню ролі комунікативної компетентності фахівців. В українському суспільстві сьогодні все активніше відбуваються трансформаційні процеси, спрямовані на інтеграцію до світового професійного простору, що призводять до зміни вимог, які пред'являються до майбутніх менеджерів. В умовах сьогодення головною ознакою менеджера має стати ефективність його праці, важливою та невід'ємною складовою якої є готовність його до ефективної комунікації та лідерства. Уміння проводити переговори з клієнтами – основа діяльності сучасного менеджера.

Мистецтву ведення переговорів спеціально навчаються у всьому світі. Більшість наших підприємців не тільки ніколи не навчались процесу ведення переговорів, але й не мають досвіду участі в них. Проте, в конкурентних умовах ринкової економіки вміння вести переговори набуває важливого значення, оскільки підприємствам доводиться самостійно шукати постачальників, домовлятися про збут товарів, в тому числі на міжнародному рівні.

Отже, **актуальність дослідження** вбачаємо у тому, що менеджер, який крім ретельної підготовки до переговорів, опанування порядку ведення самого переговорного процесу та загальноприйнятої техніки та тактики переговорів, враховує ментальні та психологічні особливості своїх іноземних партнерів, вільно користуючись при цьому іноземною мовою, значно підвищує свої шанси як ефективного лідера на успішне укладання контракту.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання психології управління, етики ділових відносин, теорії та практики проведення міжнародних ділових переговорів розглядали у своїх працях такі вітчизняні вчені: І. Думанська, О. Лазарєва, Л. Орбан-Лембрик, Ю. Палеха, А. Петровська, Т. Стоян, Г. Чайка, Т. Чмут; та іноземні науковці: С. Кардель, С. Коэн, Р. Льюис, Kęstutis Peleckis.

Мета статті полягає в обґрунтуванні необхідності підвищення майбутнім менеджером своєї комунікативної компетентності, зокрема іншомовної, задля успішного та ефективного здійснення комунікації та лідерства.

У науковій літературі існують різні визначення переговорів, проте між ними, як правило, немає великих розбіжностей. Переговори – це процес досягнення згоди шляхом ділового спілкування, коли обидві сторони мають як спільні, так і протилежні інтереси, з відкритим виголошенням своїх пропозицій. [3, с.158]

Основними способами ведення переговорів є: ділова переписка, переговори шляхом особистих зустрічей та використання технічних засобів (телефон, телетайп, факс, e-mail). Технічні засоби для ведення переговорів застосовуються рідко. Головними перевагами ділової переписки є оперативність та економічність (скорочуються витрати на поїздки для особистих зустрічей). Проте, більшість контрактів укладаються саме завдяки переговорам шляхом особистих зустрічей. [2, с.135]

Переговори у міжнародній сфері належать до найдавніших видів міжнародних відносин. Вони є формою офіційного спілкування між представниками урядів і народів, одним з найбільш ефективних засобів врегулювання суперечок та проблемних питань. Міжнародні переговори – це спосіб вирішення різнобічних питань міжнародного життя, розробки міжнародно-правових норм, мирного врегулювання суперечок, заснованих на безпосередньому контакті відповідним чином уповноважених на те сторін, які представляють інтереси суб’єктів міжнародного права. [2, с.140]

Взаємодія з іноземними партнерами – це завжди зіткнення різних національних культур. А відмінності культур можуть бути досить істотними і стосуватися мови, правил етикету, стереотипів поведінки, використання певних засобів спілкування. Саме через неусвідомлення цього при контактах представників різних країн відбуваються непорозуміння, а іноді й конфлікти. На стадії реалізації контактів виявляються певні національні особливості, притаманні окремим народам. Ці особливості слід враховувати, готуючись до будь-яких переговорів з іноземцями, і відповідним чином коригувати свої дії [1, с.65]

У світі існує безліч культур, традицій, звичаїв та ідеологій, тому дуже важко досягти «єдиної переговорної культури». На думку Р. Д. Льюїса, культури світу можна розподілити на три типи, кожному з яких характерний свій стиль ділового спілкування, методи та характер ведення переговорів та специфічні комунікативні моделі: моноактивні (Швеція, Німеччина, Британія, Данія), поліактивні (Італія, Латинська Америка, Арабські країни, Франція, Греція), реактивні (Японія, Китай, Тайвань, Сінгапур, Корея, Туреччина, Фінляндія).

Американці, хоча зовні здаються усміхненими, дружелюбними та енергійними, характеризуються високим професіоналізмом та стараються швидко провести переговори. В Іспанії та Італії, навпаки ж, прийнято провести неформальну світську бесіду перед початком переговорів, вони не вдаються до детального аналізу наданої їм інформації, а результат в основному залежить від того, чи сподобається їм людина, що веде переговори. У Німеччині для переговорів характерними є формальність, строгість та педантичність. Німці ніколи не

приймуть остаточного рішення, поки детально все не проаналізують, не поставлять всіх питань, що їх цікавлять та не будуть впевнені в успішності та правильності їх рішення. учасниками переговорів та відсутність очікуваного результату. [3, с.159]

Як бачимо, на шляху до ефективного проведення міжнародних переговорів та укладання потрібного контракту лежить ряд психологічних проблем, ментальні та національні відмінності між учасниками переговорного процесу. Вважаємо, що одним із факторів, які також можуть негативно вплинути на кінцевий результат, буде не вміння менеджера спілкуватись з іноземними партнерами їхньою мовою або однією з мов міжнародного спілкування.

Враховуючи відсутність досвіду українських бізнесменів у веденні переговорів на міжнародному рівні, їм слід вивчити особливості поведінки та характеру своїх майбутніх партнерів перед початком переговорів, щоб бути готовими до несподіванок, які їх можуть очікувати. Тобто потрібно дотримуватись своїх стандартів та стилю ведення переговорів, але одночасно і з розумінням ставитись до особливостей своїх партнерів та вміти знаходити компроміс.

Далі пропонуємо ряд практичних стратегій для ефективного подолання культурних відмінностей під час переговорів.

Переговорна стратегія 1. Не забувайте дізнатися якнайбільше про культуру країни вашого партнера (через читання, бесіди з тими, хто знає країну). Вони, як правило, вітають ваш інтерес.

Переговорна стратегія 2. Проявляйте повагу до культурних відмінностей. Недосвідчені переговорники схильні принижувати значення незнайомої культури. Набагато краще шукати шляхи розуміння іншої системи цінностей. Повага до культурних відмінностей дасть вам набагато більше, ніж невігластво.

Переговорна стратегія 3. Будьте свідомі того, що інші сприймають, як ваша культура впливає на вас. Спробуйте зрозуміти, як ваша поведінка, ставлення, норми та цінності сприймаються вашим іноземним партнером. Отже, налаштовуйте свою поведінку під час переговорів таким чином, щоб отримати кращий результат.

Переговорна стратегія 4. Знайдіть шляхи подолання культурного розриву. Перший крок у будівництві мостів вимагає від вас і ваших партнерів знайти щось спільне, наприклад, спільний досвід, інтерес або мета. [4]

Висновки. Таким чином, професійна компетентність менеджера в сфері міжнародного ділового спілкування, яка виявляється у ретельній підготовці до переговорів, опануванні порядку ведення самого переговорного процесу та загальноприйнятої техніки та тактики переговорів, врахуванні ментальних та психологічних особливостей своїх іноземних партнерів, та вільному користуванні при цьому іноземною мовою, значно підвищує конкурентоздатність працівника як ефективного лідера, а також сприяє саморозвитку та самовдосконаленню особистості.

1. *Думанська І.Ю. Філософія ведення бізнесу з іноземними контрагентами в контексті їх ментальності: поради для фахівців ЗЕД. Науковий вісник Херсонського державного університету Серія Економічні науки. 2014. Випуск 6. Частина 1. с.64-68 URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_06/16.pdf (дата звернення: 25.02.2019).*
2. *Лазарєва О.В. Міжнародний менеджмент : Навчальний посібник. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2009. – 188 с. С. 133 – 147. URL: http://lib.chdu.edu.ua/pdf/posibnuku/329/10.pdf (дата звернення: 25.02.2019).*
3. *Макарчук О. О. Успішні переговори як запорука ефективно розроблених ділових інноваційних стратегій. Управління інноваційним процесом в Україні: налагодження взаємодії між учасниками : тези доп. V Міжнародної наук.-практ. Конференції (м.Львів, 22–23 травня 2014 р.). Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2014. С. 158–159. URL: http://ena.lp.edu.ua/handle/ntb/28865 (дата звернення: 25.02.2019).*
4. *The official site of Harvard Law School: Program of Negotiation (2018), "Overcoming Cultural Barriers in Negotiations and the Importance of Communication in International Business Deals", available at: https://www.pon.harvard.edu/daily/international-negotiation-daily/bridging-the-cultural-divide-in-international-business-negotiations. (Accessed February 2019).*

Мельничук Т.І., *Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*

МЕТОДИ ТА ФОРМИ СОЦІАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ СІМ'Ї В УСИНОВЛЕННІ У КРОС-КУЛЬТУРНОМУ ВИМІРІ

Актуальність теми дослідження є досить суттєвою для сучасного етапу розвитку та становлення українського суспільства. Так як збільшується значне зубожіння громадян, триває війна на сході призводить до значної кількості покинутих чи осиротілих дітей. Саме нова сім'я для дітей, а не інтернат, будуть тим соціальним середовищем що забезпечить їх повноцінний розвиток та відіграє вирішальну роль у формуванні особистості. Сім'я усиновлювачів є найбільш оптимальною формою влаштування дітей сиріт, адже діти набувають статус повноцінного її члена на правах сина чи доньки. Окрім того, усиновлення є однією із засад створення та збереження сім'ї в ситуації бездітності подружжя, що з кожним роком набуває все більших масштабів, як в Україні, так і за її межами. А для ствердження держави, її міці сім'я відіграє одну із основних ролей. За переконаннями О. Конта, саме сім'я є тією «позитивною силою, яка цементує суспільство. Розпад сім'ї означає розпад і загибель суспільства, держави». [1, 4]

Мета дослідження: виокремити методи та форми соціально - психологічної роботи щодо підтримки усиновителів у міжнародній практиці.

Зосереджуючи свої пошуки на виокремленні тих форм та методів роботи, які посилювали досягнення прогнозованих результатів щодо захисту та належного розвитку дитини в сім'ї, життєздатності самої сім'ї та трансляції цінностей сімейного життя через покоління, ми виділили найбільш вагомі, а саме: відкритість усиновлення як акту соціальної дії; рефлексивний тренінг підготовки кандидатів на усиновлення; легалізація соціально-психологічного оцінювання як умови прогностики соціальної успішності дитини в предметному вираженні щодо її станів та параметрів розвитку; рекомендаційний характер висновку щодо кандидатів на усиновлення, що разом реалізуються задля переорієнтації всього процесу усиновлення з предмета-цілі (дитини) на процес (формування сім'ї з усиновленою дитиною).

Тому, можна сказати, що усиновлення як індивідуально та соціально зумовлений процес має *чотири напрями*, де перший спрямований на задоволення потреб дорослих у реалізації соціально спрямованих батьківсько-материнських ролей, другий - на захист, догляд та виховання осиротілої дитини, третій – на формування сімейної системи з некревною дитиною в умовах нового складу та четвертий – на ствердження суспільного розвитку згідно соціально схвалених цінностей. Такий поділ означає, що усиновителі мають бути готові до розширеного спектру дій: від індивідуального рівня до соціально-значущого. [1, 4]

Дослідження явища усиновлення досить складне, так як пов'язане із закритістю цього процесу, тому значна кількість науковців зосереджує увагу на більш доступній сфері досліджень, зокрема функціонуванні замінних форм влаштування у сім'ю (прийомні сім'ї, дитячі будинки сімейного типу, опіка).

З дозволу сімей усиновителів було здійснено дослідження функціонування усиновлених сімей у різних країнах, в порівнянні із Україною. Одним із важливих акцентів під час дослідження було соціалізація дітей після усиновлення. Так як багато психологів і соціологів підкреслюють, що процес соціалізації продовжується протягом усього життя людини, і стверджують, що соціалізація дорослих відрізняється від соціалізації дітей декількома моментами. Соціалізація дорослих скоріше змінює зовнішню поведінку, у той час як соціалізація дітей формує ціннісні орієнтації, що набуваються у дитинстві, у сім'ї. Тому дослідження ми починали із самого початку, виникнення у сім'ї мотиву до усиновлення і далі процесу підготовки усиновителів, пошуку дитини, адаптацію дитини у сім'ї та співпроживання до досягнення дитиною повноліття. [1, 3, 4]

Саме крос-культурні дослідження, за даною проблематикою, дали можливість розробити різні методи та форми підтримки сім'ї в усиновленні, знайти інструментарії що сприятимуть вдалій соціалізації дітей після усиновлення.

Аналізуючи міжнародні практики роботи агенцій щодо психологічного забезпечення підтримки усиновленої дитини після її входження у сім'ю ми виокремили, що інтерактивне спілкування слугує основним інструментарієм роботи відповідних фахівців при підтримці та взаємодії з дитиною задля збереження її життєвої історії та укріплення її індивідуальності після усиновлення.

Також, досить важливим позитивним моментом у крос-культурному дослідженні стало виокремлення міжнародного соцільно-психологічного досвіду щодо роботи з історією усиновленої дитини - як шлях розбудови стосунків та прихильності у батьківсько – дитячих взаєминах, самопізнання дитиною свого життєвого шляху.

Так, одним із значущих інструментаріїв, що виділяв та застосовував на практиці відомий американський експерт з питань усиновлення Dr. Denise Goodman є «Книга життя». Він зазначав, що історія розвитку дитини, її появи та проживання, як з кревними батьками так і в сім'ї усиновлювачів є досить важливою для дитини, її коріннями, опорою на майбутньому життєвому шляху, інструментом для соціалізації. [4, с.155]

Д. Смелзеру відмітив, що для успішної соціалізації необхідна дія трьох фактів: сподівання, зміна поведінки і прагнення відповідати цим сподіванням. Процес формування, на його думку, відбувається на трьох різних стадіях: стадії наслідування і копіювання дітьми поведінки дорослих; ігрової стадії, коли діти усвідомлюють поведінку як виконання ролі; стадії групових ігор, на якій діти учаться розуміти, що від них чекає ціла група людей.

У дітей після усиновлення відтворювались моменти, що були наслідувані у першій сім'ї (кревних батьків), перебування у інтернатному закладі чи безпритульному житті. Сім'я усиновителів мала інші стилі та сценарії поведінки, інші цінності. Діти не могли себе «ідентифікувати». Тому і постало важливим питання щодо допомоги віднайти відповідні інструментарії, що сприятимуть подальшій вдалій соціалізації на всіх життєвих етапах усиновлених дітей та відповідно і сім'ї із новими життєвими обставинами. [4, 5, 6]

На моїй практиці, один із вже дорослих усиновлених дітей (Хлопець 21 рік), після того, як усиновителі допомогли дізнатися про кревних батьків, історію перебування у дитбудинку, історію входження у їх сім'ю та склали відповідний альбом наголосив: *«Я як одягнувся після довгого оголення. Я маю, так як інші діти, дитячий альбом із самого дитинства, знаю все про своє життя, у моєму житті немає пустки. Я неймовірно щасливий і вдячний моїм батькам (усиновителям) про відкритість та правду»*.

Отже, наявність в усиновленої дитини власної життєвої історії - «Книги життя» допомагає бути більш впевненими та вчить довіряти дорослим, дає можливість будувати з ними відкриті взаємини, допомагає зберегти переживання, розповідає про різні етапи розвитку та в подальшому слугує гарним інструментом у взаєморозумінні з соціальним оточенням як для усиновленої дитини так і для сім'ї.

Практики в сфері усиновлення зазначають, що фахова робота з усиновленою дитиною має розбудовуватися в напрямку підтримки та розвитку її ідентичності, розвитку прихильності до замінних батьків, що сприятиме в питаннях адаптації дитини до проживання у новому сімейному середовищі. Досить показово та відкрито це можна побачити у міжнародних практиків, де соціальна робота, супровід сімей усиновителів - досить є дієвими. [2, 3, 5,6]

Враховуючи відмінності в кожній окремій країні щодо *нормування, оцінки* та *формалізації* процедурних моментів процесу усиновлення зумовило вивчення організаційних та соціально-психологічних аспектів забезпечення ефективності усиновлення засобом опитування усиновлювачів (іноземних та українських) щодо кращих практик їх підтримки в цьому процесі. Таким чином були виявлені відповідні інструментарії які можна визначити перспективними та орієнтованими на позитивний розвиток сім’ї в усиновленні.

Встановлено, що у роботі з дорослими такими виступають:

- рефлексивний тренінг підготовки до усиновлення та групові зустрічі як форма підтримки дорослих після усиновлення;

- система спланованих зустрічей та проведення оцінки як рекомендаційного висновку, що передбачає обговорення та рефлексивний перегляд власних настановлень щодо себе, сім'ї та дитини в ній. [4, с.138-140]

Щодо роботи з усиновленими дітьми виявилися доречними ті методи та інструментарії які спрямовані на відновлення її автобіографічної пам'яті, формування власної тотожності та усвідомлення факту усиновлення, як відкритої соціальної дії в напрямку формування нової сім'ї, як цілісної системи на основі життєстверджуючих цінностей.

У ході дослідницької роботи було виділено найдієвіше із них:

- книга життя/архів,
- карта переміщень,
- екомапа соціальних контактів дитини,
- сімейне дерево,
- сімейний колаж,
- казкотерапія як форма екологічного оповідання історії походження дитини (відкриття таємниці усиновлення саме дитині, а не цілому світу). [4, с.155]

Тому спільні крос-культурні дослідження сприяють покращенню та розвитку різних напрямів науки та практики.

Перспективою подальшого дослідження буде аналіз соціально-психологічних закономірностей економічного самовизначення вже дорослих усиновлених дітей у крос культурному вимірі.

1. *Бевз Г. Мельничук Т. Мотивація до усиновлення та прийомного батьківства як чинник прогностики їх успішності /Г. Бевз. Т. Мельничук // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – К.:Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Том. І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Випуск 44. – 240 с.*
2. *Кифер Б. Как рассказать правду усыновленному или приемному ребенку. Как помочь ребенку осознать свое прошлое / Б. Кифер, Д. Скулер ; пер. на рус. В. Прохожего. — К. : Феникс, 2009. — 270 с.*
3. *Мельничук Т. І. Соціально-психологічні чинники забезпечення ефективності процесу усиновлення дітей іноземними громадянами / Т. І. Мельничук //Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України ; за ред. С. Д. Максименка. — К., 2012. — Т.XIV, ч. 3 — С. 207–216.*
4. *Мельничук Т. І. Соціально-психологічні чинники забезпечення ефективності процесу усиновлення дітей: Дис. на здобуття вченого ступеня канд. психол. наук: 19.00.05 «Соціальна психологія» / Тетяна Іванівна Мельничук — Київ, 2015.— 196 с.*
5. *Райкус Дж. Социально-психологическая помощь семьям и детям групп риска:практ. пособие: в 4-х т. / Дж. Райкус, Р. Хьюз ; пер. В. Пригожего. — М. :Эскмо, 2009. — Т. 4. — 416 с.*
6. *David and Renee Sanford — Thriving as an adoptive family, Real-Life Solutions to Common Challenges — by Sanford Communications, Inc., 2008 — 275 c.*

Михасюк І.Р., Лукашенко Т.В., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ЗАВДАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ БІЗНЕС-ПРОЕКТІВ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах інновації виступають рушійною силою розвитку бізнесу, економіки та суспільства. Завдяки їм забезпечуються зміни, які необхідні для нарощення конкурентоспроможності підприємств та їх поступального розвитку. Важливість цих змін спонукає бізнес до впровадження інноваційних ідей через реалізацію інноваційних бізнес-проектів розвитку.

Інноваційний бізнес-проект розвитку визначається як сукупність обґрунтованих, взаємопов'язаних, цілеспрямованих рішень і дій з приводу залучення й використання обмеженої кількості трудових, матеріальних, інформаційних, інтелектуальних і фінансових ресурсів у межах інноваційної діяльності підприємства.

Масштаби впровадження інноваційних бізнес-проектів та їх результативність, залежать від управлінських дій як на рівні держави, так і на рівні підприємства. Формуючи політику інноваційного розвитку країни, держава покликана стимулювати бізнес до впровадження інновацій. В цьому плані вимагається здійснити перехід від збирання заявок про потреби бізнесу в інноваційних технологіях до збирання характеристик ефективності нових технологій, що можуть бути запроваджені.

Досягнення світового технологічного рівня, максимально ефективне його використання – головна ознака Четвертої революції, яка за допомогою мільярдів датчиків та приводів покликана забезпечити оптимальні рішення і дії у всіх аспектах і на всіх рівнях суспільства [1, с.27].

В Україні четверта промислова революція охопила ряд підприємств, зокрема, Інтерпайп, Рошен, «Укроборонпром», Южмаш і ін. Вітчизняний інтелектуальний капітал накопичений також в розробках програмного забезпечення.

В нинішніх умовах інноваційна інтеграція, поширюючись за межі регіонального інтегрування та об'єднуючись із процесами інтернаціоналізації інноваційної діяльності, транснаціоналізації виробництва і міжнародної економічної інтеграції, набуває глобалізаційного виміру. Починає формуватися глобальна інноваційна економіка, що ґрунтується на парадигмі постіндустріального суспільства. Входження України у світовий інноваційний простір обумовлює впровадження підходів та методів управління інноваціями, які нагромадила світова практика.

Як засвідчує світовий досвід, інноваційний менеджмент бізнес-проектів невідривний від управління знаннями і передбачає використання наявних баз знань на практиці, застосування їх у конкурентному середовищі та врахування при побудові бізнес-моделі підприємства, аналіз макроекономічного середовища функціонування та зіставлення можливостей підприємства з реально існуючим ринковим попитом на продукцію. Комунікація знань підприємства передбачає взаємодію знань підприємницької організації з даними та вимогами споживачів і створення нових знань, які дозволяють сформувати раніше не існуючі конкурентні переваги задля задоволення нових вимог споживачів.

Бізнес-проект управління знаннями спрямований на створення нової вартості, реалізованої в продуктах, людях та процесах за допомогою раціонального формування і використання знань на підприємстві. Основною перевагою його реалізації на практиці є збільшення ефективності використання всіх наявних ресурсів підприємства, впровадження інновацій, вдосконалення обслуговування клієнтів, зниження втрат від невикористаних інтелектуальних активів.

Проектне управління знаннями сприяє створенню умов для отримання наступних переваг підприємства над конкурентами: економія ресурсів (матеріальних і фінансових) за рахунок повторного використання знайдених раніше ефективних рішень; використання інтелектуальних активів партнерів шляхом здійснення спільних розробок та впровадження спільних інноваційних рішень; швидке реагування на вимоги споживачів за допомогою ефективних інноваційних рішень на основі знань; прискорене впровадження інновацій в продукцію підприємства для постачання її на ринок.

Реалізація інноваційного менеджменту в технологічній сфері вимагає доступу до нових перспективних технологій, центри розвитку яких нерідко розкидані по усьому світу. Адже передові високотехнологічні підприємства прагнуть проводити діяльність за можливості відразу в кількох високо розвинутих індустріальних країнах. При цьому полегшується просування товарів на національні ринки і забезпечується розробка для них специфічних товарних рішень. Маючи в таких країнах свої представництва, інтернаціональні компанії здобувають кращий доступ до найважливіших джерел інформації та провідних

закордонних науково-дослідних центрів до чого повинна прагнути держава через регулювання національного ринку усіх форм власності.

Інноваційний менеджмент ставить перед підприємством складні завдання щодо впровадження технологічних і продуктивних інновацій. Управлінські рішення такого роду мають перспективні наслідки, тому що в подальшому викликають технологічну і, найчастіше, економічну переривчастість господарської діяльності підприємства і ведуть, як правило, до істотної зміни конкурентних позицій, появи нових ринкових суб'єктів, які, зокрема, в Україні, зважаючи на агресивні дії зі сторони Росії, повинні бути скеровані в бік посилення ефективності ВПК.

Це вимагає посилення менеджменту в науково-технологічній діяльності в інтересах оборони і безпеки та впровадження її результатів у виробництво з врахуванням ризиків та можливих криз, що обумовлює впровадження в компаніях кризис-менеджменту. Слід відмітити, що при правильному підході до кризис-менеджменту в компанії, криза може стати значним поштовхом для подальшого розвитку [2, с.69].

В інноваційній діяльності українських підприємств в умовах військової агресії Росії спостерігається низка негативних тенденцій. Інноваційна сфера українського бізнесу характеризується нестабільністю, обмеженим фінансуванням, яке переважно базується на використанні внутрішніх джерел, складністю отримання ліцензій, патентів, присвоєння авторських прав, тощо. Успішне становлення інноваційної економіки в Україні вимагає подолання причин такого стану в комплексі з реформуванням державного регулювання інновацій та запровадженням сучасних методів менеджменту інноваційних бізнес-проектів на підприємствах. Завданням інноваційного менеджменту на підприємствах, зокрема в сфері ВПК, є перехід до проектного управління, що передбачає розробку бізнес-процесів інноваційної діяльності, визначення необхідних ресурсів та впровадження найновіших управлінських технологій.

1. *Рябошлик Р. Четверта промислова революція: небачені можливості і передбачувані виклики /Р.Рябошлик // Економіст.-2017.-№6.-С.1-28.*
2. *Чижов В.А. Проблеми та перспективи управління IT - компаніями в умовах соціально-економічної кризи України/* В. А. Чижов *// Економіка та держава. - 2016. - № 9. – С.68-71.*

Міщук Н,В., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

МОТИВАЦІЯ ОТРИМАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Освіта відіграє важливу і всезростаючу роль у сучасному житті суспільства. Інтелектуальний потенціал нації, який в першу чергу створюється системою освіти, стає визначальним чинником прогресивного розвитку країн і народів. Сучасна освіта визначає майбутнє суспільства, зокрема його місце у світовій конкурентній боротьбі.

Панчишин С.М. доводить, що одним із факторів забезпечення конкурентоспроможності спеціалістів на світовому рівні є підвищення якості підготовки фахівців, формування в них позитивної мотивації до майбутньої професії, а, отже, до навчально-пізнавальної діяльності, пов'язаної з цією професією, впродовж усього життя [1].

Дмитришин Б.Я. також вважає, що вирішальне значення у формуванні фахівця має стійка позитивна мотивація, яка заснована на потребах та інтересах людини і не вимагає додаткових стимулів, зовнішнього впливу [2].

Психологи визначають мотивацію як сукупність спонук особистості, що спрямовують діяльність людини на зміну чи підтримання існуючого порядку взаємодії особистості з оточуючим середовищем [3].

Загальний вектор реформ економічного і соціального життя в нашій країні не тільки змінив систему світоглядних орієнтацій сучасної молоді, а й вносить певні корективи в її установки на здобуття вищої освіти в контексті формування конкурентоспроможності на ринку праці.

Головним фактором досягнення молодою людиною життєвого успіху є мотивація одержання вищої освіти. Молоді люди все частіше усвідомлюють, що освітній рівень громадянина відіграє значну роль у формуванні його конкурентоспроможності у розвинутому інформаційному суспільстві, що освіта стає необхідною передумовою підвищення соціального та економічного статусу кожної окремої особистості. Саме тому все більша частка сучасної молоді підходить до вибору майбутньої професії маючи індивідуальну мотивацію.

Фрадинська А.П. визначає мотивацію свідомого вибору професії як систему мотивів, спрямованих на реалізацію потреби в оволодінні певним видом професійної діяльності. Мотивація формується в людини в міру усвідомлення нею суспільного значення обраної діяльності і правильної оцінки своїх індивідуальних нахилів і здібностей [4].

Мотивацією для здобуття вищої освіти для молодих людей виступає і необхідність самоствердження в суспільстві. Важливими питаннями при виборі професії для молоді є: ким бути; до якої соціальної групи належати; який стиль життя обрати; які цілі досягати. Однак, перебуваючи перед вибором напрямку розвитку свого освітнього потенціалу, молоді люди повинні аналізувати свої інтереси і здібності, оцінювати можливість щодо коректив невідповідності між своїми психологічними особливостями і вимогами обраної професії, прогнозувати свої можливості щодо працевлаштування, аналізуючи ситуацію на ринку праці. Природно, що кожен представник молодого покоління в майбутньому хоче, щоб робота була престижною, перспективною і добре оплачуваною. Саме тому оцінка престижності майбутньої професії впливає на прийняття рішення щодо отримання тієї чи іншої освіти.

В процесі здобуття освіти у молодої людини формується і мотивація конкурентоспроможності на ринку праці. На думку Леган І.М. мотивація конкурентоспроможності молоді на ринку праці – це процес стимулювання молоді до вибору відповідного типу поведінки на ринку праці під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, спрямований на підвищення своїх конкурентних переваг.

Погоджуємось з твердженням Леган І.М., що мотивація, як чинник впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці найефективніше діє, проявляючись у вигляді 4 її основних видах, а саме: матеріальна, метою якої є забезпечення певного рівня добробуту та матеріального достатку; трудова, що має на меті забезпечення молоді конкурентоспроможною та результативною працею; статусна – забезпечення відповідного соціального статусу в суспільстві, а також соціально-економічна – забезпечення ефективної діяльності колективу, регіону, держави. Саме ці види мотивів визначають модель поведінки молоді на ринку праці та особливості її працевлаштування [5].

Структуру мотивації отримання вищої освіти в контексті формування конкурентоспроможності молоді на ринку праці складають внутрішні та зовнішні мотиви молодих людей (рис.1).

Варто зазначити, що стратегії поведінки молоді при виборі професії значною мірою визначаються освітнім статусом батьків, рівнем материнського благополуччя, регіональними умовами життя, гендерними факторами тощо.

Отже, створення сприятливих умов для сталого розвитку суспільства, трудової й інтелектуальної самореалізації громадян тісно пов'язане з вирішенням актуальної проблеми підвищення мотивації молоді до отримання вищої освіти. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України освіта стає одним із найголовніших чинників конкурентоспроможності молоді на ринку праці, а також інструментом підвищення соціального статусу громадян, способом самореалізації особистості, засобом здобуття високої професійної кваліфікації.

Рис.1 Мотиви отримання вищої освіти серед молоді України
Джерело: розробка автора

1. *Панчишин С., Сахарська О. Конкурентоспроможність робочої сили у відкритій господарській системі України. Вісник Львівського університету. Серія екон. 2009. Вип. 41. С. 3–7.*
2. *Дмитришин Б.Я. Психологічні особливості формування позитивної навчальної мотивації студентів. Проблеми сучасної психології. 2015. Випуск 27. С.137-150. URL: http://problemps.kpnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/58/2017/01/27-12.pdf*
3. *Капосльоз Г.В., Капосльоз В.О. Особливості мотивації до професійної діяльності (опанування професією) в юнацькому віці. Військова освіта. 2013. № 2. С. 96-109. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vios_2013_2_13*
4. *Фрадинська А.П. Свідомий вибір професії як головна проблема сучасної молоді. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна". 2010. № 2. С. 135-139. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2010_2_34*
5. *Леган І.М. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення : дис. …кан. екон. наук : 08.00.07 Київ, 2015. 258 с. URL: http://www.idss.org.ua/avtoref/2016_Legan_dis.pdf.*

Мних О.Б., Костюк О.С., Далик В.П.,
Національний університет «Львівська політехніка»

РОЗШИРЕННЯ ПРЕДМЕТУ НАУКОВО-ПРИКЛАДНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ЦІННІСТЬ МАРКЕТИНГОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Порушення питання про зрозумілість світу, законів соціального і економічного розвитку так чи інакше активізує наш розум і закликає до пояснення різних явищ і процесів. Ще А. Ейнштейн у свій час зазначав, що наука базується на вірі у посилки, які не піддаються науковому обґрунтуванню. Фундаментальною передумовою розумової діяльності є припущення про те, що процеси такої дільності постачають людині-досліднику справжню, об’єктивну інформацію про світ і соціально-економічні явища. Подібні припущення є підґрунтям для інтелектуальної діяльності. В сучасному світі життєдіяльності зростає ентропія (пояснення другого закону термодинаміки, дослідження точок фазового простору у Всесвіті та ін.). Точність досягнення поставлених цілей розвитку залежить від явища ентропії, зниження рівня невизначеності, в т.ч. поведінки людей, підприємств , економік. У 2017 р. Нобелівську премію з економіки було присуджено американцю Річарду Талеру-фахівцю з поведінкової економіки Booth School of Business при Чиказькому університеті, раднику президента США Барака Обами - за отримані результати дослідження економічної поведінки і за розуміння того, яку роль відіграє в економіці така наука як психологія [1]. Р. Талер розробив теорію «розумових рахунків», включив психологічно реалістичні припущення в аналіз прийняття економічних рішень і дав нове розуміння процесу прийняття

рішень покупцями, підкресливши, що різні економічні агенти – люди і економічні моделі - повинні враховувати роль психології в економіці. За допомогою «розумових рахунків» Р. Талер зумів довести, наскільки важливо компаніям утриматися від підвищення цін у періоди високого попиту, а не під час зростання витрат.

Значимість «розумових рахунків» і математики в економіці зростає з кожним роком. Стрункість певного математичного рівняння інколи ставиться вище, ніж його відповідність експерименту – в сфері маркетингу чи економіки. Зрозуміло, що математатичні теорії створюються розумом людини, її талантом, а джерело походження такого розуму приховане у природі Вищої Раціональності. Люди розуміють необхідність повернення до гармонійних відносин людини і природи на новому, вищому рівні цивілізаційного розвитку.

Більшість вчених – економістів вважають фундаментальними ті закони, що сформульовані мовою математики, за допомогою математичного апарату для пояснення сучасного світу (закон попиту, закон пропозиції, закон спадаючої граничної доходності тощо). Проте більшість з тих математичних моделей і вихідні виклади не були пов'язані із наступними застосуваннями. Хибність передумов, зокрема, прийнятих при побудові різних економіко-математичних моделей, невірна організація вибіркових спостережень , які не відповідають принципам репрезентативності , може призвести до неправильних тлумачень різних соціально-економічних явищ, чи невірних висновків щодо результатів дослідження, в т.ч. і висновків щодо істотного впливу у глобальному світі затрат на працю і витрат фізичного капіталу на економічне зростання .

Щоб дослідити природу речей вчений використовує певну парадигму, яка являє собою певну мережу припущень і теорій, що утворює каркас для побудови та організації науково-прикладного дослідження. Складнощі сучасного глобалізованого світу, сучасні виклики менеджменту, економіці, маркетингу продовжують накопичуватися і залишаються невирішеними, а поява кризових ситуацій (економічних, екологічних і соціальних) завершується заміною старої парадигми і виникненням нової. В останні десятиріччя дійснюється еволюція парадигми сучасної економічної теорії, коли процес розвитку економічних, соціальних і духовних якостей людини розширює предмет економічної теорії, змінює її парадигму, а людський капітал, як економічна категорія, знаменує собою новий етап у розвитку людини, в змістовному наповненні його праці. В одній особі працівника, менеджера поєднуються і власник накопичених знань, як основного виробничого ресурсу, і власник компетенцій, досвіду, умінь використовувати набуті знання у процесі виробництва, прагнення постійнго збагачувати ці знання завдяки комунікаціям із професіоналами, розвитку відносин з клієнтами, інвесторами, громадськістю та всіма зацікавленими сторонами (стейкхолдерами).

У новій цифровій економіці з'являються поняття, які не мають матеріального змісту [2]. Тому й нове суспільство називають не тільки постіндустріальним, а й постекономічним, де панує сфера послуг, тобто нематеріальне виробництво, послуги стають головним показником його розвитку. При цьому основними факторами виробництва в новій цифровій економіці стають інформація і знання. На відміну від традиційних факторів знання не зношуються, необмежені в часі і просторі, не зникають, а ще більше поширюються залежно від темпів розвитку комунікаційних мереж, логістичних і маркетингових мереж. У цифровій економіці зароджується самостійний науково-практичний напрямок, що відкриває широкий простір для творчості у сфері ІТ-технологій, комп'ютерного програмування, макро-і мікромоделювання, тому й актуальними стають завдання щордо узгодження теоретичних і практичних аспектів в управлінні маркетингом. Урізноманітнення змісту підприємницької діяльності суб'єктів підприємництва визначає необхідність поєднання якісних та кількісних вимірів у макро-і мікроекономіці. Разом з тим зростає значимість глобальної функції управління підприємством та економікою загалом в ринкових конкурентних умовах –завдяки отриманню змістовної інформації про: ринки, конкурентів, цільових споживачів, нові моделі поведінки споживачів, зміну траєкторії розвитку бізнесу. Складова інформаційної системи управління підприємством, що органічно вписується в модель бізнесу, якісно доповнює

параметри прогностичних моделей, знижує невизначеність зовнішнього середовища. Комерційного та соціального успіху досягають насамперед ті підприємства та організації, які зуміли: грамотно провести діагностику своїх ринкових позицій, синтезувати важливі інформаційні сигнали про зміни ринкових ситуацій, своєчасно використати шанси на ринку і трансформувати слабкі сторони в діяльності у сильні, професійно провести диверсифікацію діяльності і ринків на різних етапах життєвого циклу галузі та інноваційних проектів.

Одним із ключових категорій в маркетингу є визначення потреби, проте й досі немає однозначного тлумачення « розумних потреб», якими, як підкреслював В. Вернадський, має неухильно керуватися людство. Це поняття логічно пов'язане з вченням академіка В. Вернадського про ноосферу – сферу розуму (терміном «ноосфера» вчений називав новий етап еволюції біосфери, пов'язаний з появою людської свідомості й спрямованою на перетворення природи діяльністю) . Ключовою ідеєю мислителя є те, що перехід біосфери в ноосферу, тобто царство розуму, є закономірним і невідворотним етапом розвитку людства. Ноосферизація (тобто наповнювання розумним змістом) буквально всіх сторін життя соціуму – найважливіша, справді стратегічна вимога часу і разом з тим відповідь на сучасні виклики [3].

Україна та її талановита нація, наші успішні менеджери ІТ-сектору, науковці та підприємці із стратегічним мисленням – всі разом повинні показати світові шлях формування економіки знань, шлях до виходу з цивілізаційного глухого кута і на ділі довести, що той, хто володіє інформацією, володіє світом.

1. *"Нобеля" з економіки присудили за аналіз поведінки споживачів [Електронний ресурс].- Режим доступу: https://news.finance.ua/ua/news/-/412195/nobelya-z-ekonomiky-prysudyly-za-analiz-povedinky-spozhyvachiv*
2. *Нова економічна парадигма: вплив на матеріально-технічне забезпечення / Н. С. Меджибовська // Формування ринкових відносин в Україні. - 2011. - № 7. - С. 19-23. – [Електронний ресурс].- - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2011_7_6*
3. *Вернадскианская революция в системе научного мировоззрения - поиск ноосферной модели будущего человечества в XXI веке/С.Петербург.-2003.-592с.*

Моргун В.Ф., *Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка*

ОСВІТНІЙ МЕНЕДЖМЕНТ АНТОНА МАКАРЕНКА – ОАЗИС ДЕМОКРАТІЇ В ПУСТЕЛІ ТОТАЛІТАРИЗМУ

Постановка проблеми. Оглянувши вертикаль влади в Україні – від керівників держави до керівників колективів низової ланки (Васютинський, 2005 [2]; Зязюн, 2014 [6]; Жигайло, Моргун, 2018, 2019 [11; 13-14]; Рибалка, 2019 [15]; Тополов, 2011 [16] та ін.) знаходимо, принаймні, два «викривлених дзеркала» нашої демократії, по-перше, це ілюзія демократії у верхніх ешелонах влади; по-друге, ілюзія демократичної влади у керівників низових колективів, що мають власну печатку.

Завданнями даного теоретико методичного дослідження є аналіз: 1) сучасного стану демократії в Україні; 2) демократичних засад педагогічного досвіду А. С. Макаренка як основи громадянського суспільства.

Виклад основного матеріалу. Перша ілюзія демократії (яка для топ-менеджерів країни не є ілюзією, бо більшість із них або самі олігархи, або – найманці олігархів) – це просто фіговий листок демократії, що прикриває безсоромну надексплуатацію «олігархатом» власного народу і надр України [2; 6; 12; 15]. Вона розвіюється, принаймні, трьома основними контраргументами:

1) *ігнорування соціології*: за даними авторитетного соціолога Євгена Головахи провідний Інститут соціології НАН України за останні роки не отримав жодного замовлення

на соціологічне дослідження чи моніторинг громадської думки з боку владних структур (?!); тоді як, наприклад, Ангела Меркель починає кожен робочий день із вивчення даних соціологічних опитувань німецького народу;

2) *відсутність закону про місцеві референдуми*; завдяки і цьому, зокрема, ми втратили Крим і ризикуємо втратити Донбас; доходить до трагікомічного: народний депутат Юрій Бублик вимушений… судитися з апаратом Верховної Ради, аби зареєструвати цей закон і подати до розгляду (?!);

3) *відсутність виборів народних депутатів за відкритими списками*, адже кукловодам олігархату потрібні «свої» люди, а не найдостойніші представники народу (хоча тут є зрушення, бо новий закон про вибори з «прозорими списками», нарешті, прийнято у першому читанні!).

Саме дефіцит цих основних механізмів демократії й виводить людей на Майдан, де пряме мирне народовладдя межує з… бунтом, революцією та громадянською війною.

Розглянемо тепер картину в рамках «керівник – народовладдя трудового колективу» на рівні організацій низової ланки [1; 5; 7; 9; 16]. Тут ми стикаємося з другим викривленим дзеркалом демократії, коли остання перетворюється на охлократію на чолі з «кухаркою», яка прагне влади. (Зауважимо, стать представниці / представника «кухарату» не має ніякого значення; як, власне, і професія). На озброєння береться метод витіснення колеги з будь-якого колективу за… власним бажанням.

У народі він називається «цькування», а в психології – «мобінг», або «булінг». Мóбінг (від англ. *mob* – юрба), за німецьким індустріальним психологом Хайнцем Лейманном, – форма психологічного тиску, зниження авторитету, що включає систематично повторюване вороже поводження одного або декількох людей, спрямоване проти іншої людини з метою її виключення з колективу, звільнення «за власним бажанням».

Отже *резюме щодо демократії в управлінні низової ланки*: 1) керівництво закладу перебуває під чарами двох ілюзій – що його колектив керований і демократичний; 2) реальну владу, часто мають «кухарі / кухарки», але ця влада швидше охлократична і не налаштована на найкращі рішення. Тому закон проти булінгу (з елементами фізичного насилля) у школах, який прийнято Верховною Радою, слід розширювати до масштабів боротьби з булінгом в будь-яких колективах країни (сімейних, учнівських, трудових тощо).

Якщо звернутися до кращого вітчизняного і світового досвіду демократичного управління, який із фігових листків прикриття неподобств влади повинен перетворитися на кращу профілактику псевдодемократії «олігархату» та охлократії «кухарату», то, по-перше, заслуговують на увагу блискучі природні експерименти видатних освітян України – Антона Макаренка [4; 8; 10-11; 14-15], який у своїй роботі завкола (завідуючого колонією в с. Ковалівка під Полтавою) керувався *прямою демократією рішень загальних зборів учорашніх злочинців* (!), та Олександра Захаренка [1; 11; 15], який у Сахнівській школі (що на Черкащині) *долучив до спільної роботи у школі всіх мешканців села* (брали участь навіть ті, в кого не було дітей!), за що одну із статей про нього редактор журналу «Педагогіка толерантності» Ярослав Береговий озаглавив не «Директор школи-толоки», а «Директор Сахнівки» (!). Автор продовжив аналогію, і свою оду, присвячену пам'яті великого педагога, назвав «Директор… Землі». Остання строфа цього вірша:

Не знаю, чи дадуть, свої, Героя?
І Нобеля, не наші, – чи дадуть?
Найголовнішим титулом вдостою –
***«Директора Землі»*, де діти хай ростуть!**

Українські опоненти Макаренка, що чіпляють на великого педагога ярлики «тоталітариста, сталініста» [11; 15], не є оригінальними, адже вони переспівують безпідставну критику його російських хулителів – від Н. Крупської до Ю. Азарова. Дивно, що в часи панування тоталітаризму і «червоного терору», на чолі якого стояли ЦК ВКП(б),

ВЧК, НКВС, за пряму демократію загальних зборів «різновікового загону колоністів» Макаренка не арештували і не знищили ще в Ковалівці під Полтавою в 20-ті роки (?!).

До речі, у ті часи спроби демократизації освіти були не поодинокі. Зокрема, попередник Макаренка, Федір Данилович Іванов, що отримав медичну освіту в Психоневрологічному інституті імені В. Бехтєрева в Петербурзі, очолив у 1919 році у Трибах під Полтавою Сільськогосподарську колонію імені В. Г. Короленка. Великий демократ і письменник-гуманіст, засновник «Ліги порятунку дітей» Володимир Короленко сформулював два основних принципи діяльності колонії: по-перше, пріоритетність праці, причому праці продуктивної; по-друге, – організованість колективу як провідного чинника демократичного виховання безпритульних дітей (Ільченко, 2018 [7, с. 81-82]). Данський освітянин Ганс Кофод, нічого не знаючи про здобутки Макаренка, паралельно у ті самі часи пропонує аналогічну систему демократичної «педагогіки самопомочі» для молоді та дорослих (від 18 років і до пенсійного віку) [11].

Антон Макаренко, який прочитав усе, що видавалося з психології та майже все – з педагогіки, запровадив низку конкретних демократичних форм управління колективами [7-8; 10-11; 14-15] і досягнув безрецидивного перевиховання всіх своїх (понад 3000!) дітей.

Демократичне трудове виховання. Новенькому колоністу завкол Макаренко радить тижнів два походити по колонії, придивитися до всіх трудових колективів, бригад, ланок і обрати найбільш підходящу для себе. Що це, як не вільний вибір професії? І він не обмежується тільки робочими спеціальностями. Другий вибір – це самовизначення у вищій освіті, яку отримало понад 90% вихованців великого педагога вже в дорослому віці (!). Згадаємо, як одного з вихованців друзі переконували не «заривати» свій талант коміка на заводі та «йти в артисти». Не Сталін, не очільник НКВС, не особисто Макаренко нав'язали комунарам у Харкові виробництво електродрилів та фотоапаратів, які пізніше стали всесвітньо відомими ФЕДами, цей *вільний вибір виробництва* зробили самі вихованці!

Методом трудової «толоки» Захаренко з учителями, дітьми і родинами с. Сахнівка збудували найкращу в світі школу, яка має сьогодні: корпус початкових класів зі спальнями, дендропарк, стадіон зі спортивними майданчиками, парк атракціонів, землю в оренду, парк сільгоспмашин, теплицю, майстерню слюсарну, майстерню столярну, двоповерховий шкільний музей, два плавальних 25-метр. басейни, планетарій, обсерваторію… Столиці – заздрять!

Демократичне сімейне виховання. Старшим хлопцям дозволялося зустрічатися з дівчатами, але їм нагадують про відповідальність батьківства, що заспокоює. Дівчатам, що досягали шлюбного віку і бажали вийти заміж, грали весілля і дарували «придане».

Демократичне правове виховання. Макаренко порушує монополію педагогів на оцінку і залучає колоністів до участі у… товариських судах. Фактично він моделює суди присяжних у дорослій юриспруденції та формує правову свідомість вихованців як профілактику проти самосуду (лінча, революційного терору чи розлюченого натовпу). Педагог практикує прийом «*відтермінованого покарання*», про яке «забуває», коли спостерігає зміни у поведінці винуватця на краще. *Гуманний карцер*. Колонія за статутом повинна утримувати карцер. За браком вільних приміщень Макаренко під карцер відводить… свій кабінет, який обладнаний трьома «засобами покарання»: диван (аби «шибеник» відіспався), шафу (з хорошими книгами) і стіл (за яким їх можна почитати). Враховуючи, що «білий будинок» із кабінетом-карцером розташований майже на березі найчистішої річки України Коломаку, маємо скоріше не карцер, а… кабінет психологічного розвантаження та відпочинку.

Демократичний менеджмент. Макаренко для забезпечення життєдіяльності колонії створює систему тимчасових загонів, які очолюють за чергою… всі вихованці («чергові командири»). Він долає розподіл колективу на «актив» та «болото» і залучає кожного до опанування ролі лідера. Якось один із перевіряючих колонію закинув докір, що, мовляв, як не приїдеш до вас, то чергують… одні й ті самі колоністи (?!). Завкол дав просте пояснення: досвід чергових командирів отримують усі вихованці. Як і в будь-якій справі, в одних це

виходить краще, в інших – гірше. Але коли приїздять гості чи якась перевірка, ми ставимо на чергування найкращих. Вважаємо, що хороші люди заслуговують на найкраще!

Демократичне економічне виховання. Випускники Макаренка одержували перед виходом у доросле життя чотири документи: атестат про освіту, посвідчення про кваліфікацію, трудову книжку, ощадну книжку (стартовий капітал). Виникає питання: чому колишній шпані Макаренка це все було можна, а сучасним дітям – не передбачено? Щодо ощадної книжки, діти самі вирішували долю прибутку, отриманого за працю: яку частку перерахувати на потреби закладу (колонії, комуни), яку частку – на кишенькові витрати, яку частку – заощадити для власного майбутнього.

Демократичне дозвілля. Діти самі планують подорожі на канікулах. У своєму театрі ставлять не тільки класику, а і «капусники» про власне життя-буття, які за пристрастями не поступаються класиці [7-8; 10-11; 14-15].

Приклади демократичної свободи вибору в системі видатного українського педагога можна множити і далі. Зокрема, описано цікавий сучасний досвід упровадження ідей Макаренка щодо формування громадянськості учнів у країнах Європейського союзу (Дзюбенко, 2018 [4]). Наведене переконує у тому, що *педагогіка Антона Макаренка – це потужна демократична школа громадянського суспільств*а, на що справедливо вказує В. В. Рибалка [14; 15] в своїх фундаментальних розробках із цієї проблематики.

Висновки у цілому:

1) наслідки тоталітаризму ще чекають свого подолання в Україні; монополія на правління олігархату, що рядиться в тоги демократії, ось перше викривлене дзеркало топ-менеджменту в Україні, яке спотворює наше життя і веде народ до зубожіння, еміграції та депопуляції; правління «кухарату» в організаціях низової ланки також не афішується, але нікуди не поділося; якщо зброєю олігархів є корупція і підкуп, то знаряддям «кухарату» часто стає мобінг / булінг (цькування) кваліфікованих кадрів, «псевдодемократичною вершиною» якого є… заява на звільнення «жертви» за власним бажанням;

2) блискучі природні експерименти видатних освітян України – Антона Макаренка, який у своїй роботі керувався *прямою демократією рішень загальних зборів учорашніх злочинців* (!), та Олександра Захаренка, який у Сахнівці (що на Черкащині) *долучив до спільної роботи з учнями всіх мешканців села – це потужна школа демократії громадянського суспільства в державі*.

Україна, немов той древній богатир, стоїть на роздоріжжі: один шлях веде до колонії (аж ніяк не до макаренківської), другий – до Майдану-ІІІ, громадянської війни і втрати державності, третій шлях – до справжньої демократії та громадянського суспільства.

1. *Академік із Сахнівки / О. А. Захаренко; за ред. А. І. Кузьмінського. – Черкаси: ВВ ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008. – 448 с.*
2. *Васютинський В. Інтеракційна психологія влади / В. Васютинський. – К., 2005. – 492 с.*
3. *Данилейко В. Думки / В. Данилейко; зібрав та узгодив О. Ханко. – Полтава: видавець О. Ханко, 7514 (2006). – 516 с.*
4. *Дзюбенко І. Ідеї А. Макаренка щодо формування громадянськості учнів та їх упровадження в країнах Європейського союзу / І. Дзюбенко // Витоки педагогічної майстерності. Зб. наук. праць / за ред. М. В. Гриньової. – Полтава: ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2018. – С. 66-69.*
5. *Жигайло Н. І. Комунікативний менеджмент: навч. посіб. / Н. І. Жигайло. – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2012. – 368 с.*
6. *Зязюн І. А. Гуманітарна політика Федора Моргуна в полтавському регіоні / І. А. Зязюн // Вернадськіанська ноосферна революція у розв'язанні екологічних та гуманітарних проблем. Зб. матеріалів IV Всеукраїнських Моргунівських читань із міжнародною участю / за ред. В. І. Аранчій та ін. – Полтава: Дивосвіт, 2014. – С. 332-340.*
7. *Ільченко О. Сільськогосподарська колонія імені В. Г. Короленка: досвід виховання безпритульних дітей на Полтавщині / О. Ільченко // Витоки педагогічної майстерності. Зб. наук. праць / за ред. М. В. Гриньової. – Полтава: ПНПУ, 2018. – С. 80-86.*
8. *Макаренко А. С. Педагогические соч. В 8 т. / А. С. Макаренко. – М.: Педагогика, 1983. – 1983-1986.*
9. *Моргун В. Ф. Психологія керівництва первинним колективом / В. Ф. Моргун // Трибуна. – К., 1997. – № 9-10. – С. 19-21.*

10. *Моргун В. Ф. Педагогіка А. С. Макаренка і соціальна реабілітація молоді та дорослих у копенгагінській школі-господарстві Г. Х. Кофода / В. Ф. Моргун // Постметодика. – Полтава, 2000. – № 4. – С. 59-62.*
11. *Моргун В. Ф. Психологія особистості в педагогіці А. С. Макаренка / В. Ф. Моргун. – Полтава, 2002. – 84 с.*
12. *Моргун В. Ф. Україна: Майдан чи... ешафот? Думи скорботи та надії на психопрофілактику війни слов'ян до останнього українця / В. Ф. Моргун; епіграф Л. В. Костенко; замість післямови: В. В. Рибалка, Ю. Ч. Кім, Л. М. Овдієнко. – 2-е вид., доп. – Полтава, 2018. – 50 с.*
13. *Моргун В. Хто управляє в Україні: олігархи та «кухарки» під фіговим листком демократії / В. Моргун // Психологія бізнесу та управління: виклики сьогодення. Зб. тез Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 16-17 березня 2018 р.) / за ред. В. П. Мельника; відповід. за вип. Н. І. Жигайло, М. О. Кохан, Ю. В. Максимець. – Львів: СПОЛОМ, 2018. – С. 137-141.*
14. *Рибалка В. В. Соціально-педагогічна система А. С. Макаренка як освітянська модель розвитку громадянського суспільства і особистості громадянина та спроба втілення демократичної парадигми в освіту // Соціально-педагогічне і психологічне забезпечення розвитку дієвого громадянського суспільства і особистості громадянина. Посібник / В. В. Рибалка. – К.: ТАЛКОМ, 2018. – 226 с.*
15. *Рибалка В. В. Психопедагогічні експедиції шляхами демократизації життя особистості, освіти та громадянського суспільства: метод. посібник / В. В. Рибалка, А. П. Самодрин, В. Ф. Моргун; за ред. В. В. Рибалки. – К.: ТАЛКОМ, 2019. – 280 с.*
16. *Тополов Є. В. Професійна агресивність особистості. Моногр. / Є. В. Тополов. – К.: ВД «Слово», 2011. – 400 с.*

Мороз Л.І., *Національний університет «Львівська політехніка»*

ВПЛИВ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ ЛЮДИНИ

В умовах сьогодення трудова поведінка кожної людини повинна відображати цілісну систему її праці та відповідні цьому почуття, які значною мірою залежать від працездатності, тобто від соціально-біологічних властивостей, що характеризують можливість виконувати працівником конкретну роботу упродовж певного часу з необхідним рівнем ефективності та якості [1, 2]. Таким чином, ефективність трудової діяльності людини визначається рівнем її працездатності, яка характеризується комплексом професійних, психодуховних і фізіологічних якостей працівника. До працездатних якостей, в першу чергу, відносимо його знання та професійну компетентність; до психологічних - характер, здібності, інтереси, віру; до фізіологічних – втому, стрес, психологічну напругу. Саме здатність до психофізіологічної дії визначає працездатність організму, яка складається з перетворення одного виду енергії в іншу.

Працівники, починаючи роботу, мають не однакову працездатність, яка залежить як від здоров'я людини, так і від моральних і матеріальних стимулів, що можуть створювати зацікавленість у здійсненні мети її діяльності. Протягом робочої зміни, доби, тижня працездатність може змінюватися, що пов'язано з організмом людини та умовами і характером її трудової діяльності, а також з режимом праці і відпочинку. Виходячи з цього, психофізіологічні чинники обумовлюються конкретним змістом і характером виду праці та її відповідності фізіологічним можливостям і психологічним особливостям організму людини.

Соціально-психологічні чинники відображають характер взаємовідносин членів трудового колективу з керівництвом, оцінку колективом результатів праці, власну оцінку робітником своєї праці, перспективи, діяльність суспільних організацій та інші чинники, що створюють психологічний настрій людини, та спонукають, планують, регулюють її трудову активність. В умовах виробництва ці чинники впливають на працівників у різних якісних і кількісних сполученнях, які змінюють функціональний стан організму і психологічні властивості людини.

Сьогодні психоемоційні і фізичні навантаження можуть викликати не тільки різні види втоми, а й психологічні стреси, які виникають внаслідок надмірної психічної напруги і зміни поведінки робітника. Хронічна втома і перевтома можуть привести до втрати у

працівника інтересу до роботи і власної поведінки, але ще більшу шкідливість і дезорганізацію наносить психологічний стрес, який може виникнути раптово і надовго вибити людину з рівноваги. Працівник повинен як психологічно, так і фізично мобілізувати свої ресурси до трудової діяльності з метою подальшого виконання трудових завдань та повернення його до стабільного функціонального працездатного стану. На це суттєвий вплив виявляють особисті риси характеру, які у кожної людини є різними. Вони впливають на його діяльність, стосунки, способи дій тощо [3]. Так, в умовах стресу у людини може виникнути замкнутість, відчуженість, навіть заздрість до благополуччя інших, прискіпливість, схильність до суперечок, дріб'язковість. Зрозуміло, що в стресових умовах у людини може відбутися надзвичайне підсилення окремих рис характеру, коли спостерігається відхилення у психології та поведінці людини, що можуть не виходити за межи її нормативної поведінки, але можуть бути й патологією (акцентуація характеру). Ця акцентуйованість рис характеру людини виявляється лише за певних критичних умов, в яких вона опинилася. У спокійному стані ці люди можуть бути спокійними, розсудливими.

Характер кожної особистості є складним синтезом типу нервової діяльності, її життєвих вражень, виховання, умов життя. Так, тривожні характери в усьому очікують на небезпеку, виявляють підвищену боязливість, розгубленість.

Інтровертні особистості стають ще більше замкнуті, свої переживання та думки спрямовують на самих себе, на свій внутрішній світ, стараються уникати контактів з іншими.

Екстравертні особистості навпаки прагнуть до спілкування, контактів з іншими людьми, починають всім говорити про свої відчуття, зосереджуються на зовнішніх явищах, а не особисто на собі. Вони схильні погоджуватися з усім, що їм пропонують.

В умовах гіперстресу, наприклад, повідомлення про важку хворобу рідної людини може призвести до надмірної психологічної напруженості. Тоді психічно нестійка людина впадає в складний психічний стан, що поєднує тривогу, безнадійність, апатію, депресію, приреченість та втрату здатності до ефективної працездатності. Саме небезпека життя близьких людей може викликати афективний страх, який паралізує на певний час волю людини, її здатність до свідомої діяльності. Нервова система цієї людини різко порушується, вона може пасивно і бездумно чогось чекати. Для переборювання цих видів психічних станів необхідно сформувати в людини такий морально-психічний стан, який притаманний стійкій, сильній, надійній людині, яка володіє духовно-психологічним і морально-практичним ставленням до професійної діяльності та інших позицій життєдіяльності.

Сучасний працівник повинен бути готовим до боротьби зі стресами та мати звички розслаблятися (щоденні прогулянки, перегляд свіжих журналів, читання художньої літератури, періодичні сеанси масажу, відвідування розважальних заходів), що допоможе зберегти мозок здоровим впродовж тривалого часу. Найефективніший метод навчити людей контролювати стрес і тривожність – розвивати в них упевненість у власних силах. Із цією метою доцільним є створення позитивного оточуючого середовища та виховання конструктивного ставлення до помилок і невдач.

Останнім часом все більший вплив на виникнення аварійних і шкідливих ситуацій у виробництві учиняють психофізіологічні умови праці, які змінюють функціональний стан організму і психологічні властивості людини. Характер роботи, наприклад, нервово-емоційні та розумові перевантаження, напруженість здорових і слухових аналізаторів приводять до нервової перевтоми, яка послабляє психіку, притупляє увагу і пильність, порушує сприйняття того, що відбувається, знижує аналіз змін обставин і дій. Це в подальшому підвищує фізичну та моральну втому, які, в першу чергу, впливають саме на психіку людини. Тобто, людський фактор, а саме його морально-суб'єктивні характеристики охоплюють емоційні та вольові якості, темперамент, смаки, уподобання, які визначають поведінку людини в сфері виробництва та життєдіяльності. Виходячи з цього, стан психічної готовності людини до праці повинен включати такі компоненти:

- оптимальний рівень емоційного збудження;
- тверезу впевненість в своїх силах;

- здатність управляти своїми діями та особистою поведінкою в екстремальних ситуаціях;
- високу стійкість до перешкод по відношенню до несприятливих зовнішніх та внутрішніх впливів;
- прагнення до кінця боротися за досягнення кращого результату.

Таким чином, заходи, спрямовані на покращення психічних станів особистості, підтримку її працездатності на оптимальному рівні, та раціональні режими праці і відпочинку є основними складовими, яких треба дотримуватися, щоб забезпечити найвищу працездатність та продуктивність праці з врахуванням як психофізіологічних можливостей людини, так і її особистих та виробничих інтересів.

1. *Кузнецова Т.В. Основи економічної психології: Курс лекцій / Т.В. Кузнецова. – К.: МАУП, 2006. – 140 с.*
2. *Швець Н.Г. Раціоналізація трудової діяльності: Навч. посіб. / Н.Г. Швець. – К.: МАУП, 2004. – 94 с.*
3. *Варій М.Й. Психологія особистості: Підручник / М.Й. Варій. – Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2016. – 608 с.*

Назаренко Р.О., *Український Католицький Університет*

БІЛЬШЕ ДАВАТИ НІЖ БРАТИ АБО НАВИКИ ПРИТАМАННІ СПРАВЖНІМ ЛІДЕРАМ

Протягом останніх років, як мабуть ніколи до цього, тема лідерства лунає дуже гучно. Наше суспільство перенасичене тими, хто готовий сати лідером, або вже вважає себе одним із них, і як наслідок, виникає питання: чи залишаться у нас охочі втілювати їхні ідеї в життя? Сьогодні з'явився серйозний запит на те, щоб зрозуміти, які установи є необхідними для формування лідерів. Зрештою, хто вони, ці лідери?

Лідерство – це досить широка сфера через те, що вона включає в себе психологію, релігію, культурологію, соціологію та інші науки. В той же час, лідерство це лише здатність чи вміння досягати цілей, мотивуючи їх, хоча це і фундаментально важливо. Головне покликання лідерства як такого, це здатність утворення нових реалій для організації, для країни, для спільноти.

Коли говоримо про лідерство в Україні, нам не вистачає служіння. У цьому контексті важливою для лідера стає жертовність, яка дозволить йому поринути на глибину. Саме такого лідерства у своєму житті та діяльності потребує Україна.

На мою думку, правдиві лідери дозволяють іншим також ставати лідерами, примножуючи, розвиваючи їх різноманітні таланти. Натомість, хибне лідерство пропагує «фолловерство», коли лідер лише навчає, і не допускає того, що хтось із слухачів може бути кращим чи швидше прогресувати. Більше того, головна мета даного типу лідерства збирати навколо послідовників заради себе та заради збільшення своєї важливості або ж популярності.

Лідер – про цінності, жертовність, справжність, але не лайки чи популярність. Як не дивно, але лідерство як таке – це про рівність.

Лідер це той, хто є носієм цінностей, виховання, мотивацій, які при їх наслідуванні ведуть до духовного зростання. Здатність до самопожертви в ім’я нових ідеалів — ось хто такий лідер серед лідерів.

Отож, лідерами не народжуються, але ними стають. Більше того, переконаний, що лідер як такий, це не супергерой, чого нам інколи так хочеться. Це стосується як політики, так і нашого буденного життя. Однак, що найважливіше – справжній лідер працює в команді, більше віддає іншим – ніж отримує від них.

Лідерство – важливий та невід'ємний елемент будь-якого суспільства. Перед нами є велика відповідальність, адже ми перебуваємо в унікальному та Богом благословенному часі, коли Україна має можливість творити власними руками нові системи управління, творити нову історію. Ми чітко усвідомлюємо, що від того, наскільки успішним та якісним буде розвиненелідерство в Україні, настільки успішним і буде суспільство. На мою думку, як ніколи, ми потребуємо освічених, креативних, чесних управлінців, які будуть відповідальними перед собою, перед ближніми та перед спільнотою.

Ми хочемо виховувати лідерів для різнотипних організацій, які скеровані на громадську, політичну та навіть бізнесову діяльність. Вони у своїй діяльності мають одинаково дбати як про суспільне благо, так і про прибутковість. Я глибоко переконаний, що у всіх видах активності лідерів, на першому місці має бути людина і ще раз людина.

Неук К.В., *НАСВ імені гетьмана П.Сагайдачного*

ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕБІГУ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІСЛЯ ПОВЕРНЕННЯ ІЗ ЗОНИ БОЙОВИХ ДІЙ

Виконання завдань військової служби для військовослужбовця Збройних Сил України, як в районах зі складною суспільно-політичною обстановкою, так і в пунктах постійної дислокації завжди пов'язано з випробуванням фізичних та психічних можливостей.

Військовослужбовцю доводиться зіштовхуватися зі значними труднощами й перешкодами зовнішнього і внутрішнього характеру. Наприклад, значне віддалення від населених пунктів, життя в невеликому замкнутому колективі, несення служби, як правило, у нічний час, постійні фізичні навантаження тощо. Особливо складним є виконання завдань у районах проведення Операції Об'єднаних сил (ООС), де обстановка швидко змінюється та майже весь час є непередбачуваною, тиша і спокій у будь-який момент можуть перерости в конфліктну ситуацію або бойове зіткнення з противником. Така напруженість військової діяльності спричиняє фізичні, психічні, інформаційні та інші перевантаження військовослужбовців і часто зумовлює виникнення негативних психічних станів. Тому передусім потрібно враховувати психологічні фактори бойової діяльності,прогнозувати психологічні можливості бійця щодо виконання поставленого завдання в бойових умовах, підтримувати його морально-психологічний стан безпосередньо в бою та забезпечувати відновлення психіки після дії надінтенсивних стресових впливів [3].

Проблема психологічного забезпечення професійної діяльності військовослужбовців і підготовки їх до життя після війни на сьогодні є доволі актуальною.

В усі часи психічні стани були предметом системного наукового аналізу. Окремим проблемам психічних станів особистості присвячені праці багатьох вітчизняних, а також зарубіжних дослідників (О. Ковальов, М. Корольчук, В. Крайнюк, К. Платонов та інші). Так, Н. Левітов стверджував, що будь-який психічний стан є дещо цілісне, певний синдром. Цікавим твердженням було твердження І. Павлова: «…ці стани являють нам першорядну дійсність, вони спрямовують наше щоденне життя, вони зумовлюють прогрес людського суспільства» [2].

Психічний стан являє собою тимчасовий функціональний рівень психіки, що відображає взаємодію впливу внутрішнього середовища організму або зовнішніх чинників та визначає спрямованість перебігу психічних процесів у цей момент і вияв психічних властивостей людини. Аналіз наукових джерел свідчить про досить велику різноманітність психічних станів: агресія, активність, апатія, бадьорість, байдужість, безнадійність, відчай, упевненість, утома, гнів, депресія, задоволення, незадоволення, нерішучість, песимізм, пригніченість, радість, фрустрація, тривога, страх. Разом із бойовим досвідом військовослужбовці отримують фізичні й психологічні травми, а їхня психіка зазнає значних змін. Згодом учасники таких екстримальних подій починають страждати на психічні розлади

та відчувати труднощі у процесі адаптації до мирного життя. Участь у бойових діях впливає на свідомість людини, піддаючи її серйозним якісним змінам. Посттравматичні стресові порушення сприяють формуванню специфічних сімейних відносин, особливих життєвих сценаріїв і можуть впливати на все подальше життя людини [1].

З метою вивчення психічних станів курсантів, що повернулися із зони бойових дій, ми провели аналіз особливостей перебігу їх психічних станів. Запропонували ефективні шляхи корекції та вдосконалення психічних станів воїнів.

Разом з методами спостереження, індивідуальної бесіди, були застосовані методики, щодо вивчення індивідуально-психологічних властивостей та якостей особистості, серед яких: «Міссісіпський опитувальник для бойових ПТСР» та «Коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР».. Вони дали можливість виявити військовослужбовців з проявами посттравматичного стресового розладу, визначити переважаючі рівні психологічних станів тривоги, депресії, страху кожного учасника бойових дій. З цією метою було сплановано та проведено опитування курсантського складу Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного з числа учасників Операції Об'єднаних сил(ООС). Всього до опитування було залучено 100 курсантів різних спеціальностей, різного віку та різної статі, які перебували на війні в період з 2014 по 2017 рік.

Ми провели низку якісних досліджень особливостей перебігу психічних станів серед курсантів – учасників (ООС), впливу наслідків бойової психічної травми, враховуючи індивідуальний аспект соціальної практики, як реальний життєвий досвід конкретної людини у визначених обставинах.

Після повернення із зони бойових дій та впродовж перебування в мирному житті роздратування та поганий настрій мають 13% курсантів, нездатність «розслабитися» 10% , сильний смуток, печаль відчувають 5% воїнів, потрясіння або паніку – 8%, труднощі із засинанням, погіршення сну мають 10% військовослужбовців, вторгнення в свідомість неприємних образів або спогадів про інцидент - 12%. У деяких ситуаціях 12% курсантів відчувають, ніби вони знову на війні, несподіваний шум змушує здригнутися 14% воїнів, зниження інтересу до життя, до звичної діяльності, у тому числі - професійної відчувають 16% військовослужбовців.

Враховуючи отримані результати було виявлено, що більша частина військовослужбовців, які повернулися з зони ООС і перебувають серед мирного населення, в колі своєї сім'ї, друзів та близьких знаходяться у пригніченому стані. Їхній інтерес до життя, до звичної діяльності, у тому числі – професійної, знизився.

Отже, виходячи з даних досліджень, було з'ясовано, що психіка кожного військовослужбовця після отриманої психічної травми в зоні бойових дій потребує відновлення.

Повернення до умов мирного життя є травматичним для багатьох військових. Ті зразки поведінки та мислення, які були засвоєні на війні, не змінюються за ніч, незважаючи на усвідомлення їхньої недієвості поза воєнним та військовим оточенням.

Для підвищення рівня боєздатності, ефективності навчального процесу, а також збереження їх психічного здоров'я, кожен учасник бойових дій потребує організації та здійснення психологічної допомоги. Виходячи з аналізу різних підходів науковців до визначення видів і напрямків психологічної допомоги, ми вважаємо доцільним використання психологічної корекції, психологічного консультування, психологічної реабілітації, психотерапії а також самоорганізацію та саморегуляцію психічної діяльності учасників бойових дій.

1. *А. М. Романишин , О. В. Бойко «Первинна психологічна допомога і реабілітації в бойових умовах» м. Львів – 2014*
2. *Кокун О.М., Агаєв Н.А., Пішко І.О., Лозінська Н.С. Основи психологічної допомоги військовослужбовцям в умовах бойових дій: Методичний посібник. – К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2015. – 170 с.*
3. *Психологія бою: Посібник/ За редакцією Андрія Романишина, Т.Л. Грицевич, І.М. Гузенко, О.С. Капінус, Т.М. Мацевко. – Львів: Видавництво «Астролябія», 2017. – 352 с.*

Огірко О.В., Лучків о. М., ЧСВВ, Андрушко В.Т.,
Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Ґжицького

ДУХОВНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЇ БІЗНЕСУ

Історичний досвід переконливо свідчить про тісний взаємозв'язок між економікою, бізнесом і духовними цінностями. Економічна теорія традиційно розглядає розвиток економіки окремих держав з точки зору власності на засоби виробництва, дієвості економічної і політичної систем. Духовні цінності, їх вплив на розвиток економіки, як правило, залишаються поза увагою.

Тому у теперішній час, коли маємо глибоку духовну, економічну та суспільну кризу, моральний занепад людського буття все загальніше постає питання про значення, місце та роль психології і етики у економічному житті держави, становленні та розвитку сучасного бізнесу.

Духовна, економічна та суспільна криза в Україні, перш за все зумовлена кризою моралі. Тіньова економіка, корупція, організована злочинність, зневага до гідності людини – саме це є результатом бездуховного виховання і причиною кризових явищ та зубожіння. Загальнолюдські, християнські моральні цінності, які повинні займати пріоритетне місце, в нас не набули безперечної переваги і саме тому на жаль, ще маємо у своїх рядах світоглядно обмежених, байдужих та черствих до долі людей та суспільства в цілому працівників, в т. ч. економістів, бізнесменів.

Очевидно річ, що осторонь економічних проблем, господарського поступу не може стояти ні Церква, ні духовенство. Однак всяка людина може запитати, а наскільки коректно залучати Церкву до економічних справ, чиє в цьому якась рація? Чи є подібність господарства і християнства? Це важливо тому, що протягом 70 років різними способами, в тому числі насильно-репресивними, в Україні утвердилась доктрина матеріалістичного детермінізму, згідно з яких домінантою економічного поступу, є насамперед, форми виробництва, взаємопродуктивних сил і виробничих відносин, матеріальні інтереси.

Духовність тісно і нерозлучно пов'язана з моральністю, бо вона сприяє поєднанню людей з Богом, а моральність в свою чергу служить поєднанню людей між собою на основі двох Заповідей Любові: "Люби Господа Бога твого всім серцем твоїм, усією душею твоєю, всією думкою твоєю й усією силою твоєю", "Люби ближнього твого, як себе самого" (Мт. 22,37–39; Мк. 12,30-31; Лк. 10,27).

Конкретні сентенції, поради – навчання, заповіти щодо всіх проблем суспільства, зокрема, проблеми сучасних викликів духовних аспектів психології бізнесу, проблеми праці та ощадливості, проблеми набування матеріальних дібр, їх сумісність з Христовою наукою знаходимо у письмовій спадщині Слуги Божого, праведного Андрея Шептицького, великого митрополита, князя української Церкви і нового Мойсея українського народу. В його працях проявляється батьківська любов і вболівання за духовне добро всього українського люду, служіння йому, турбота про його духовний, матеріальний і справедливий політичний розвиток.

"Наука Ісуса Христа, – наголошував український етнарх Андрей Шептицький, – помагає до осягнення добробуту. Бо освячує і скріпляє те, що на гадку всіх розумних людей, є єдиною чесною дорогою до осягнення майна. Вона вчить праці, ощадности та взаємної допомоги".

"Наука Ісуса Христа є не тільки для одиниць дорогою до добробуту, але є нею й для цілого суспільства. Вона є найліпшою основою економічної сили народу, – сили, яку становить не сума маєтків, а пересічна заможність усіх громадян.

Тільки такий народ є багатий і сильний, у якому всі, або майже всі (відповідно до свого становища), є заможні. Не багато користи із багатств суспільства, коли не розложені вони на всі його верстви, – а, по можності, й на всі одиниці його рівномірно. А таке

рівномірне розложення їх неможливе знову без морального закону, який усіх нарівні обов'язує".

Посланець Всевишнього Творця до українського народу митрополит Андрей Шептицький писав: "Говорю це до тих із вас, що шукаєте економічної сили без моралі, без Божого закону. Неможливий економічний добробут без моралі, бо не можливий він без суспільного ладу. А суспільного ладу нема, де нема рівноваги прав і обов'язків. А такої рівноваги нема, де нема етики… Мораль, потрібна до економічного добробуту, мусить бути незалежною від людей та їхньої самоволі. Мусить однаково обов'язувати! – Мусить мати санкцію, вищу, ніж санкцію трибуналів світу, – так, що нарушення її каране було б конечно якоюсь безоглядною справедливістю, якої на цьому світі нема.

Словом: мораль, потрібна до захования суспільного ладу, – отже й до економічного добробуту, мусить бути Божим законом".

"Тому нема, і ніколи під сонцем не буде, – другої науки, яка була б відповіднішою дорогою до ладу економічної сили, як Євангелія Ісуса Христа! Бо нема і не буде наук, що в рівній мірі, як Євангелія, заховувала б рівновагу прав і обов'язків людей супроти себе, – яка визначувала границю самолюбства та любови ближнього, – яка так легко розв'язувала б труднощі суспільного життя".

"Не ставте дочасного добра вище Бога!" – перестерігав Слуга Божий, український Мойсей митрополит Андрей Шептицький.

Богом даний нам Андрей Шептицький поучав: "причиною наших невдач і усіх язв нашого національного і церковного життя є те, що християнське вчення Євангелія, замало відносимо до себе і замало передаємо його як святість душі".

Тому таким важливим у сучасному суспільстві є знання і застосування (дотримування) християнської позиції щодо соціальних і політичних умов економічної діяльності, її законів, моральної якості та значення.

Таким чином, моральність – невід'ємна складова економічного життя і становить на наше глибоке переконання – основу соціальної ефективності економіки, вимагає справедливого розподілу її товарів і послуг. Ось чому, соціальна доктрина Католицької Церкви наголошує, що економіка має моральний вимір!

Надаючи велике значення духовним цінностям християнство вказує також на необхідність матеріального виробництва, як основи забезпечення фізичного існування людини.

В Біблії ми знаходимо ряд положень, які дозволяють вирішити проблему відносно духовного і матеріального розвитку суспільства. Багатство відіграє значну роль в житті людини, але лише в тому плані, що служить засобом, який забезпечує життя людини. В той же час, якщо не вистачає мудрості, то ніяке багатство не принесе щастя як окремій людині, так і державі.

Шляхи до багатства можуть бути різними. Християнство заохочує тих, хто чесно заробляє свій хліб (1 Сол. 5,12), і засуджує тих, хто іде до багатства шляхом обману і експлуатації людей (Як. 5, 1-6).

"Пильно старайтеся жити спокійно, клопотатися кожен своїми справами та працювати власними руками… і щоб поводилися чесно супроти тих, що зовні, – і ні в чому не зазнавали нестачі"(1 Сол.4, 11-12).

Біблія також вказує, що джерелом всякого багатства є праця (Ек. 1,8; Прип. 6, 6-12; 12, 24). Тому багатство країни напряму залежить від кількості працездатного населення (Прип. 14; 23,28) і вміння керівників організувати їх роботу. "Блажен хто дбає про нужденного та вбогого; в лиху годину Господь його врятує" (Пс. 41, 2). Євангеліє вважає справді багатим того, хто багатіє в Бозі, бо земне багатство – марнота.

Чесна праця заслуговує всякої поваги. Не випадково у Біблії говориться про те, що всі учні Христа виключно своєю працею здобували собі засоби до існування.

І навіть рай, як місце повного достатку і радості, це не місце, де людина віддається веселощам, а місце, де він зможе одержати задоволення від своєї творчої праці. “Я творю нову землю…”(Іс. 17,2).

У християнському вченні також підкреслюється, що створені працею багатства являються власністю їх творців. Збереження цих багатств, їх недоторканість є важливою умовою стабільності суспільства. Тому одною з десяти Божих заповідей є заповідь “не вкради”.

В Біблії ми знаходимо висловлювання, які закликають до примноження не тільки духовного, але і матеріального багатства, заохочують ініціативу і підприємливість. “Бо кожному, хто має, додається, і він матиме надміру, а в того, хто не має, заберуть і те, що має” (Притча про таланти: Мт. 25, 14-30).

І хоча це висловлювання відноситься в основному до духовних цінностей, воно вповні справедливе і по відношенню до матеріального виробництва. Бо, якщо керівник раціонально використовує ресурси, які має, то підприємство ефективно працює, розширюється, своєчасно виплачується зарплата і вносяться податки в бюджет. У протилежному випадку збитки несе як власник так і суспільство в цілому. Таких керівників необхідно відсторонювати від роботи. Але проблема полягає в тому, що сьогодні в Україні людей здатних забезпечити ефективне управління підприємством недостатньо.

Особливо гостро засуджується лінивство та бездіяльність, які прямо ведуть до бідності. “А хто не хоче працювати, хай і не їсть” (2 Сол. 2,10). Народна мудрість вчить: “Під лежачий камінь вода не тече”, “Боже допоможи, а ти небоже не лежи”. Навпаки чесна праця повинна справедливо нагороджуватися… “вартий бо робітник своєї нагороди” (Лк. 10,7).

Практичне застосування у сфері економічних відносин мають і загальнолюдські моральні цінності. Це в першу чергу відноситься до чесного і строгого дотримання умов домовленостей у бізнесі. Пояснюється це тим, що обман у сфері економіки дуже дорого обходиться як окремим підприємствам так і державі. Так, в Україні підрив довір’я населення до державної політики у сфері фінансів, банківських і інших фінансових організацій – являється однією з причин того, що значна кількість валюти сьогодні залишається поза сферою легального обороту капіталу і служить середовищем для тіньового бізнесу. Крім того, певна кількість валюти осідає в іноземних банках, а інвестори не спішать в Україну, надаючи перевагу іншим країнам.

Найбільш точно необхідність дотримання цих вимог виражається в таких цитатах: “Все, отже, що бажали б ви, щоб люди вам чинили, те ви чиніть їм”(Мт. 7,12). “Ліпше трохи з правдою, ніж з кривдою прибутки великі”(Прип. 16, 8).

Іншими словами економічна вигода не повинна заступати очі людині, штовхати її на дії, які суперечать Християнському вченню. Бо працюючи, людина повинна наслідувати свого Творця. Як сказано у Євангелії від Луки: “Яка ж користь людині, що весь світ здобуде, себе ж саму погубить або пошкодить”(Лк. 9, 25).

За християнським вченням Бог гарантує людям матеріальні блага в розумних межах. “Не журіться, отже завтрашнім днем; завтрашній день турбується сам про себе. Доволі дневі його лиха”(Мт. 6,34). На перший погляд це твердження може показатися нереальним, оскільки значна кількість людей на планеті відчувають голод і злидні. Як ми вже говорили, сучасні досягнення науки дозволяють забезпечити збільшення виробництва матеріальних благ. Але при цьому ми зустрічаємось з іншою проблемою – це розумне і справедливе їх розподілення і раціональне використання.

При цьому необхідно виділити два основних аспекти. Перший, необхідно в першу чергу обмежити витрати на озброєння, виробництво наркотиків і інші види діяльності, які не приносять людям користі. Другий – забезпечити більш рівномірний розподіл результатів праці між всіма жителями планети, оскільки методи, які існують, ведуть до поглиблення розриву між багатими і бідними. Тому в Біблії ми часто зустрічаємо заклик до багатих багатіти добрими ділами і бути щедрими. “Багатим у цьому світі накажи, щоб не неслись на не тривке багатство, лише – на Бога, Який щедро дає нам усього для вжитку; щоб добро

чинили, багатіли добрими ділами, були щедрі, ділилися радо і тим робом збирали собі – добру підвалину на майбутнє, щоб осягнути життя правдиве" (1Тим. 6, 17-18).

Отже, в новому тисячолітті не матеріальні умови життя, а духовні будуть визначати, зможе людство жити, чи при допомозі сучасних засобів приведе себе до самознищення.

З цього виходить висновок, що економіка – як наука про ефективне використання обмежених ресурсів при виробництві благ для задоволення потреб людини – не може самостійно гарантувати безкризовий розвиток цивілізації. Підтвердженням цьому служить той факт, що ринковий механізм господарювання (як високе досягнення людей у сфері організації економічного життя) фактично не може забезпечити вирішення всіх соціально-економічних проблем суспільства. Ринковий механізм (при якому головний критерій ефективності – прибуток) часто веде до виникнення таких негативних явищ як безробіття, перевиробництво окремих видів продукції, забруднення навколишнього середовища. Для їх зменшення використовується державний механізм, який регулює економічні і соціальні процеси при допомозі законів держави, які повинні дотримуватися всіма членами суспільства.

Але, якщо закони не будуть виконуватися, то це може стати причиною хаосу у суспільстві. Тому християнське вчення підкреслює необхідність для всіх християн строго дотримуватися, як Божих так і державних законів, з повагою відноситися до державної влади, зразково виконувати всі розпорядження керівників (Еф.6). При цьому і самі керівники повинні проявляти всемірну турботу про своїх підлеглих, забезпечувати робітникам необхідні умови для нормального життя (Еф.6; 1 Тим.6). В протилежному випадку, коли лихі панують – народ стогне (Прип. 29,2).

Тому економіка повинна служити засобам для досягнення тих цілей, які визначаються суспільством і служать його інтересам. На основі цього можна зробити висновок, що на перше місце висуваються не економічні, а духовні й моральні проблеми – вибір правильних цілей, цінностей і норм. При цьому необхідно враховувати, що наші можливості для задоволення матеріальних потреб значно обмежені певними рамками, в той же час як межі духовному вдосконаленню практично не існує. На це в першу чергу і націлює людину Християнське вчення.

Звідси необхідність комплексного вивчення господарського життя окремого індивідууму і суспільства в цілому. Не можна економіку відокремити від етики. Тому культура, релігія, економіка і мистецтво – тісно переплітаються у житті суспільства. Тому теорія ринкового господарства повинна включати мотиви, етичні і культурні цілі, які визначають попит і пропозицію.

Розвиток світової економіки тісно пов'язаний з екологічними проблемами. Надзвичайно експлуатація природних ресурсів, не контролюючий ріст виробництва і забруднення навколишнього середовища – це прямий шлях до екологічної кризи і загибелі цивілізації. У Одкровенні Івана Богослова ми знаходимо передбачення про можливі біди, які чекають людство у майбутньому.

Проблема взаємовідношень людини і природи є одною із найскладніших.

В Біблії вказано, що людина будучи подібною Богу, займає особливе становище у світі. Це проявляється в тому, що вона може управляти природою і використовувати її ресурси для задоволення своїх потреб. Як мудрий управитель людина повинна раціонально використовувати природні ресурси і забезпечувати їх збереження. Цьому служить, по-перше, заклик до обмеження матеріальних потреб. По-друге, людина керуючись розумом, повинна пізнавати закони природи і використовувати їх у своїй діяльності, щоби не нанести шкоди біологічній сфері свого існування. "Хто дбає про смоківницю, той їстиме плід з неї" (Прип. 27,18)

Вибір цілей і мотивації господарської діяльності неминуче висуває перед нами проблему свободи людини, необхідності вибору між добром і злом. В цьому проявляється перевага людини над іншими земними істотами. Бог добровільно обмежує свій вплив, щоб

дати місце людській свободі, яка повинна основуватися на християнських заповідях (оскільки абсолютної свободи не існує).

Таким чином, подальший розвиток людства в плані матеріальної культури (в тому числі і бізнесу) вимагає зусиль не тільки економістів, але і вчених і спеціалістів психологічних наук. Вирішення цих питань необхідно також узгоджувати і з християнським вченням, оскільки вся надія на прогрес людства основується на зростаючому впливі Біблії, вченні, яке націлено в майбутнє. Економічний розвиток не можна розглядати у відриві від духовного вдосконалення самої людини, тобто приближення до ідеалу, до побудови Царства Христового.

Отже, ми торкнулися лише деяких проблем економіки та бізнесу, на які знаходимо відповідь у Біблії. Але Християнське вчення є універсальним, може дати пораду в будь-якій ситуації і на всі без винятку питання людства: “Коли ж комусь із вас мудрості бракує, нехай просить у Бога, який всім дає щедро” (Як.1,5-6).

Економічна теорія традиційно розглядає розвиток економіки окремих держав з точки зору власності на засоби виробництва, дієвості економічної і політичної системи. Поза увагою, як правило, залишаються духовні цінності, їх вплив на розвиток економіки, бізнесу і культури.

В той же час, історичний досвід свідчить про тісний взаємозв’язок між розвитком економіки, станом навколишнього природного середовища і духовними цінностями. Цей взаємозв’язок особливо посилився на початку XXI століття у зв’язку з інтенсивною деградацією природного середовища та зростанням ролі інтелектуальної еліти у розвитку економіки і соціальної сфери.

Біблія – це не та книга, якою економістам, бізнесменам доводиться користуватися щодня. Однак і їм було би корисно набиратися з неї духовної наснаги, а також переконатися на власні очі, що Святе Письмо не завжди заохочує вірних до бідності, як переважно вважають в широких наукових колах, а заохочує людей до життя “з праці рук”.

Хто ж не знає, що саме християнські відмови від багатства були запозичені творцями комуністичної ідеології і перетворені ними у загальнодержавну політику зрівнялівки. Через цю відмову донині у представників старшого покоління можна побачити презирливе ставлення до приватної власності, пробуксовують економічні реформи, тішаться своїм політичним довголіттям представники лівих партій і кінця – краю не видно нашим хронічним негараздам, які переважно беруть свій початок з ідеологічної спадщини минулих років.

Та чи повсюдно у Біблії прославлялася бідність? Ні, у Посланні св. Апостола Павла до Ефесян, наприклад, читаємо: “Хто крав, нехай більше не краде, а краще нехай працює та чинить руками своїми добро, щоб мати змогу подати нужденному” (Еф. 4,28).

Першочерговими значить є не політика і економіка, а духовність і мораль. Нині більшість суспільства бідує, тому сьогодні щоб тримати високу мораль – треба бути духовно-міцною людиною. А більшість з нас не є такими. Лише 2 % суспільства по-справжньому, живе за християнськими законами. Щоб елементарно вижити людина з невисокою духовністю мусить іти на різні переступи. А це вже є моральний переступ, який своєю чергою, тягне наступне: страшне лицемірство, корумпована влада, підкуп; немає євангельського благочестя в економіці, немає порядності, віри, немає духовності та моралі.

Святий Папа Іван Павло II закликав нас і політичну еліту жити за законами моралі, добра. Наша національна надія – щоб висока духовність та мораль стали головними орієнтирами у системі вартостей. Сподіваємося, що розглянуті духовні аспекти психології бізнесу, допоможуть нашій молоді вибирати правильні орієнтири у своїй діяльності, щоб бути вірними Богу і Батьківщині.

1. *Андрушко В.Т., Огірко О.В. Психологія та етика економіки і бізнесу. Навчально – методичний посібник з курсу “Основи психології і педагогіки”. – Львів, 2006. – 78 с.*
2. *Святе Письмо Старого і Нового Завіту.*
3. *Твори Слуги Божого митрополита Андрея Шептицького. Пастирські листи: т. 1-2. – Торонто, 1965.*

Осипчук О.О., Данилевич Н.М., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИКІВ

Методи управління є невід'ємною частиною процесу управління. Методи менеджменту спрямовані та орієнтовані на об'єкт управління, тобто на працівників, які здійснюють різні види діяльності.

Змістом методів менеджменту є специфіка прийомів і способів впливу. Основним завданням керуючої системи є створення методів менеджменту, за допомогою яких вона впливатиме на працівників, забезпечуючи їхню мотивацію, керуючи їхньою діяльністю та координуючи її, адже головною метою методів менеджменту є забезпечення гармонії, органічного поєднання індивідуальних, колективних та суспільних інтересів. У поведінці людей важливу роль відіграють потреби та інтереси. Усвідомлені потреби спонукають до дії. Сукупність потреб, на досягнення яких спрямована діяльність людей, визначає **мотиваційну спрямованість методів управління:** економічних, організаційно-розпорядчих та соціально-психологічних [2].

На мою думку одним з основних методів управління є соціально-психологічні. Це методи які ґрунтується на використанні моральних стимулів до праці, які діють на особу за допомогою психологічних прийомів з метою перетворення адміністративного завдання на внутрішньо усвідомлену потребу людини. Такі методи використовуються з метою підвищення ділової активності працівника та створення відповідного соціально-психологічного клімату для праці. Основними цілями застосування таких методів є дотримування принципу психофізіологічної сумісності у колективі, формування здорового морально-психологічного клімату, виховання почуття взаємодопомоги та колективізму.

Соціально-психологічні методи - це методи, які використовують індивідуальну і групову свідомість, психологію та ґрунтуються на суспільно значущих морально-етичних категоріях, цінностях та вихованні [2].

Соціальні методи дають змогу встановити призначення і місце працівників у колективі, виявити лідерів і забезпечити їх підтримку, пов'язати мотивацію працівників із кінцевими результатами функціонування підприємства, забезпечити ефективні комунікації і вирішення конфліктів у колективі [1].

До соціальних методів належать:

— вивчення і спрямоване формування мотивів трудової діяльності та їх урахування в управлінні;
— підвищення соціально-виробничої активності
— моральне стимулювання;
— соціальне планування;
— зміна структури персоналу;
— підвищення кваліфікації;
— поліпшення умов праці, побуту, охорони здоров'я;
— підвищення життєвого рівня;
— задоволення потреб розвитку персоналу.

Психологічні методи використовуються з метою встановлення найбільш сприятливого психологічного клімату. Вони спрямовані на конкретну особистість і, як правило, персоніфіковані та індивідуальні. Головною їх особливістю є звернення до внутрішнього світу людини, особистості, інтелекту, почуттів, образів і поведінки для того, щоб спрямувати внутрішній потенціал на вирішення конкретних завдань організації [1].

Психологічними методами менеджменту є:

— гуманізація праці;
— психологічні-технології, або способи психологічного впливу;

— задоволення професійних інтересів;
— професійний відбір і навчання персоналу;
— комплектування малих груп за критерієм психологічної сумісності працівників;
— встановлення гармоній стосунків між керівниками і підлеглими;
— залучення працівників до процесу управління;
— заохочення творчості, ініціативи, самостійності.

Правильне використання соціально-психологічних методів вимагає від менеджера знань соціальної психології, соціології, психології, досвіду і навичок спілкування з людьми.

В наш час дуже важливо створити в колективі особливу атмосферу довірливих взаємовідносин, за якої працівник може ефективно здійснювати свою роботу не відволікаючись на інші аспекти.

Кожна людина має свої індивідуальні значущі моральні цінності і виховує в собі певне відношення до понять: «добра і зла», «сутності життя», «моральних начал суспільства», «відношення до особистостей».

Найпоширенішим мотивом праці для працівників є праця, потрібна й достатня для функціонування підприємства, бо якщо воно припинить свою діяльність, то працівники залишаться без роботи і не зможуть забезпечувати свої сім'ї.

Дуже важливими засобом морального впливу є визнання працівника, його зусиль, які він докладає для праці.

Керівник повинен враховувати особливості кожної людини, її світогляд, моральні цінності.

В залежності від людини до неї можна застосувати різні форми та способи соціально-психологічного впливу.

Основною вимогою до суб'єкта при застосуванні соціально-психологічних методів є психологічна стійкість особистості. Основною метою управління при застосування такого методу є – досягнення взаєморозуміння в колективі [5].

Саме через застосування психологічного впливу у колективі з'являється поняття «лідерство». Лідерство в менеджменті - це здатність впливати на окремих осіб і на групи, спонукаючи їх працювати на досягнення цілей організації.[3] Лідер не використовує жодних засобів, пов'язаних з силою. Він здатен згуртувати колектив саме через особливий психологічний клімат, який він сам створює.

Найкращий лідер - це той, хто просить людей слугувати не йому, а загальному результату. Тож лідер повинен переконати своїх співробітників в тому, чого вони повинні досягти.

Лідер повинен володіти такими якостями як: чесність, стриманість та безпосередність, вміння слухати, сприйнятливість, уміння увійти у стан іншого, ініціативність, відчуття перспективи, впевненість, наполегливість, терпіння [4].

Керівник повинен розвивати в собі здатність відчувати, що відбувається з підлеглими, вміти слухати і розуміти своїх підлеглих. Саме тоді підлеглі будуть довіряти своєму керівникові та працювати на благо організації.

Отже, керівники, лідери організації повинні широко використовувати соціально-психологічні методи які є ефективним інструментом досягнення бажаної мети діяльності.

1. *Кіптенко В.К. - Менеджмент туризму: підручник. – Київ: Видавництво "Знання",2010. – 502 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://westudents.com.ua/glavy/91398-533-sotsalno-psihologchn-metodi-upravlnskogo-vplivu.html*
2. *Кузьмін О.Є. та ін. - Прикладний менеджмент: Навч. посібник/ О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник, Н.Я. Петришин. - Львів: Видавництво Національного університету "Львівська політехніка", 2009. – 292 с.*
3. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. С англ. - М.: Дело, 1992. - 702 с.*
4. *Осовська Г.В. Основи менеджменту: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів / Г.В. Осовська - К.: Кондор, 2003. - 556 с.*
5. *Рудінська О.В. Сучасна структура та ефективність методів менеджменту. Електронний журнал «Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління», 2018; 15(2(33)). – С. 105 – 122.*

Осідач О., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

РЕЗУЛЬТАТИ МІЖНАРОДНОГО ПРОЕКТУ ПРО РОЛЬ КЕРІВНИКА У ВИКОРИСТАННІ ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ

Виразна зміна умов діяльності вітчизняних підприємств (втрата територій через військову агресію держави-сусіда і, відповідно, частин економічного потенціалу та внутрішнього ринку, зростаюча трудова еміграція, курс національної валюти, енергетична залежність країни, глобальний конкурентний та інноваційний тиск, зростаючі вимоги зі сторони усіх учасників ринку і т.д.) вимагають нових форм організації та управління бізнесом, які б дозволяли швидко та ефективно реагувати на нові виклики, мобілізувати наявний майновий і, особливо, немайновий потенціал. Люди у підприємстві є надзвичайно важливою складовою нематеріального капіталу, одним з ключових чинників економічного зростання. Проте цей мультиплікаційний ефект, в силу великої кількості нагальних поточних проблем, часто залишають поза увагою і розглядають працівників переважно з позиції зайнятості та виконання функціональних обов'язків. Але підприємство може розвиватись та прибутково зростати лише тоді, коли розвиваються та зростають його працівники, максимально використовуючи власний потенціал, розвиваючи компетенції та здібності, беручи на себе відповідальність.

Вирішальний вплив на використання потенціалу працівників мають керівники. Те, що успіх підприємства залежить від бажання та вміння керівників і працівників працювати є сьогодні відомим доконаним фактом. Відомо також, що попри фахову кваліфікацію, керівники повинні володіти мистецтвом керування людьми та поводження з ними. При чому, чим більше працівників є у підпорядкуванні керівника, тим вищими стають вимоги до його соціальних компетенцій. Сьогодні вчені та практики вважають, що щонайменше 50% компетенцій керівників повинні припадати на вміння керувати людьми, комунікувати та впливати на них з метою досягнення спільних цілей, посиленого використання потенціалу, інтегрування працівників з усіма їхніми навичками у соціальну систему підприємства. Це чи не найвирішальніщий виклик для сучасного менеджменту.

Наскільки українські керівники відповідають таким викликам та вимогам у порівнянні з їхніми європейськими колегами дозволяють судити результати міжнародного дослідження системи цінностей керівників та регіональних особливостей культури менеджменту у Болгарії, Македонії, Німеччині, Польщі, Чехії та Україні. У межах проекту, який ініціював відділ управління підприємством інституту економічних наук Технічного університету Брауншвайг імені Кароло Вільгельміна (Німеччина), опитали більше 850 менеджерів недержавних підприємств з названих країн, які у запропонованій анкеті обирали варіанти відповідей за 9-ти бальною шкалою: від (-1), тобто «суперечить моїм цінностям», до (+7), тобто «цінність має особливо важливе значення для мене». Для цієї статті результати оцінювання були об'єднані у три групи: особливо важливо (значення +5 ÷ +7), важливо (значення +2 ÷ +4) та не важливо (значення -1 ÷ +1).

Серед 140 позицій анкети, які були згруповані у 6 розділів (загальні відомості про особу, життєві цінності менеджера, принципи керівництва, концепції керівництва, стиль керівництва, задоволеність менеджера), 18 дозволяють судити про керівні компетенції менеджерів. Формат публікації не дозволяє зупинитись на усіх 18 позиціях. Розглянемо лише ті, які найбільше відповідають сучасним трендам щодо використання та розвитку потенціалу працівників, а також ті, де можна спостерігати найбільші розбіжності.

Рис.1 наочно засвідчує, що подальший розвиток, заохочення та підтримка працівників, є важливими для усіх опитаних менеджерів. Найбільше число серед опитаних, які відзначили ці принципи керівництва, як особливо властиві для себе, припадає на менеджерів Німеччини (78,1%), Македонії (76,8%) та Болгарії (77,6%). Також значна частка менеджерів Чехії, Польщі та України наголошують на тому, що їм особливо властивий такий

підхід у керуванні працівниками (65,7, 61,7% та 50,3% відповідно). Посередні оцінки виставили собі 46,5% опитаних українців, 37,2 % поляків, 34,3% чехів, 24,8% македонців, 22,4% болгар та 21,3% німців. Серед тих, кому ці принципи не властиві, на жаль, найбільше українців – 3,1%.

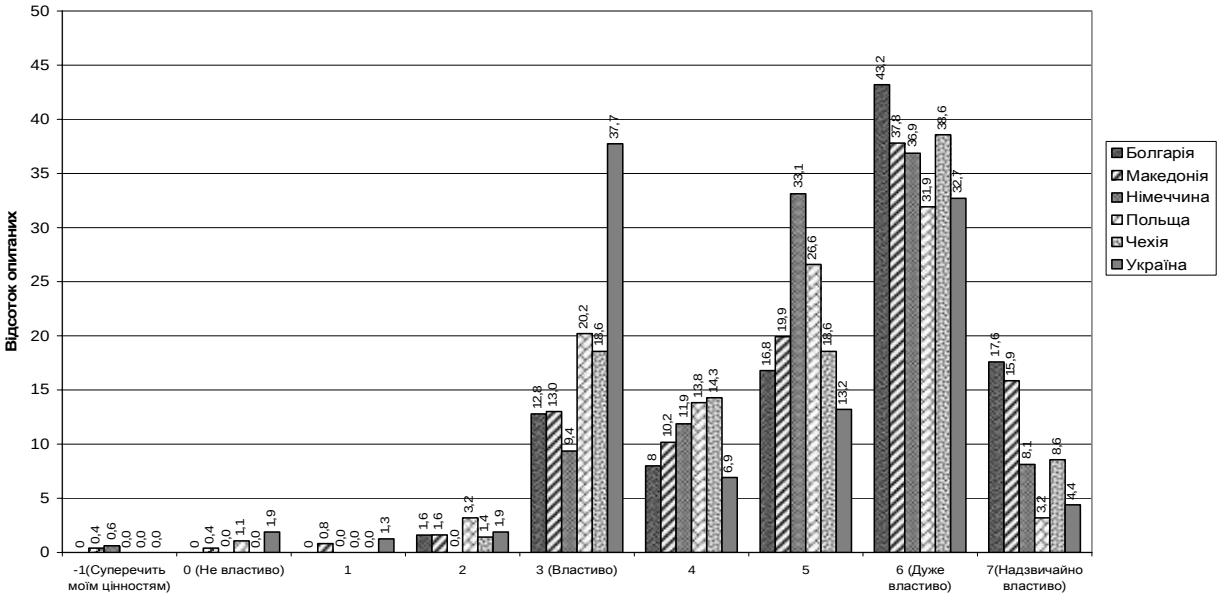


Рис.1.Позиціонування керівників у питанні подальшого розвитку працівників.

Успішні та інноваційні підприємства використовують роботу в проектних групах задля систематичного використання потенціалу своїх працівників. Це дозволяє не лише використати здібності кожного виконавця, але й допомагає раціонально поділити складні проекти на дрібніші керовані завдання та підштовхує працівників до вирішення проблем на місцях. Про те, що їхнім підприємствам дуже властиво використовувати роботу команд з розподілом ролей вказали 87,2% опитаних менеджерів Болгарії; 76,8% - Македонії, 68,6% – Чехії, 63,2% - Німеччини, 52,1% - України та 51,1% - Польщі (рис.2). Ще 47,9% поляків, 42,2% українців, 36,1% німців, 31,5% чехів, 19,9% македонців та 12% болгар обрали посередні оцінки. Цікаво, що серед тих, кому практично непритаманна командна робота, найвищий відсоток припадає на українських менеджерів – 5,7%.

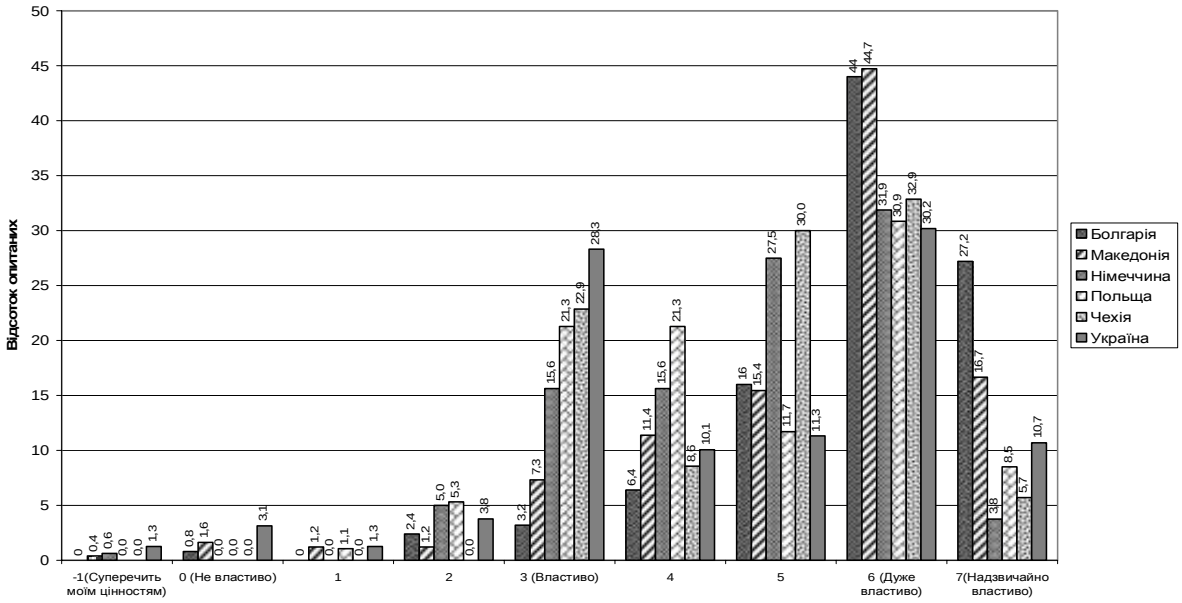


Рис.2. Ставлення менеджерів до командної роботи

Використанню потенціалу працівника сприяє також делегування завдань, повноважень та відповідальності. Звичайно, якщо при цьому буде збережений баланс між можливістю прийняття рішень у рамках сформованих завдань, чітким визначення компетенцій та виключно власною відповідальністю за дії. Делегування також посилює мотивацію працівників та створює передумови для прийняття інноваційних рішень.

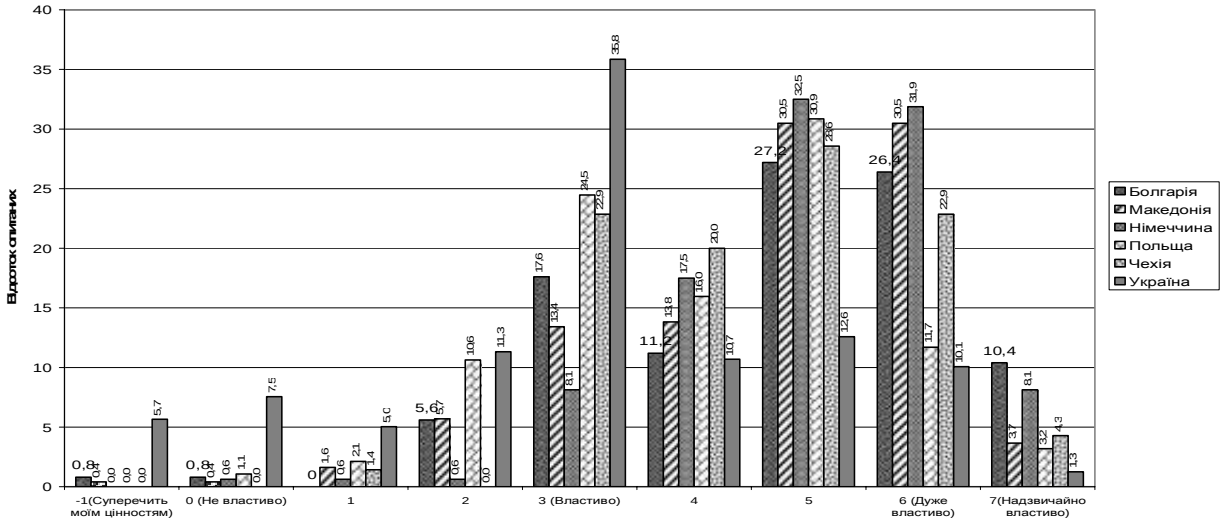


Рис. 3. Ставлення менеджерів до делегування завдань та відповідальності

Найбільше притаманне делегування завдань та відповідальності менеджерам Німеччини – 72,5% опитаних відмітили, що такий принцип роботи для них особливо властивий, ще 26,3% німців обрали посередні оцінки. Як бачимо з рис. 3 більшість опитаних менеджерів у тій чи іншій мірі намагається делегувати завдання та відповідальність. Проте серед українських менеджерів найбільший відсоток тих, кому такі принципи управління не властиві (18,2%), або, в т.ч., навіть суперечить їхнім цінностям (5,7%). На наш погляд, важливість концентрації влади у свої руках для майже п’ятої частини опитаних українців є ментальним відголоском важкого тоталітарного минулого.

З цими висновками корелюють оцінки щодо контрою менеджерами процесу роботи підлеглих та їхніх результатів (рис. 4).

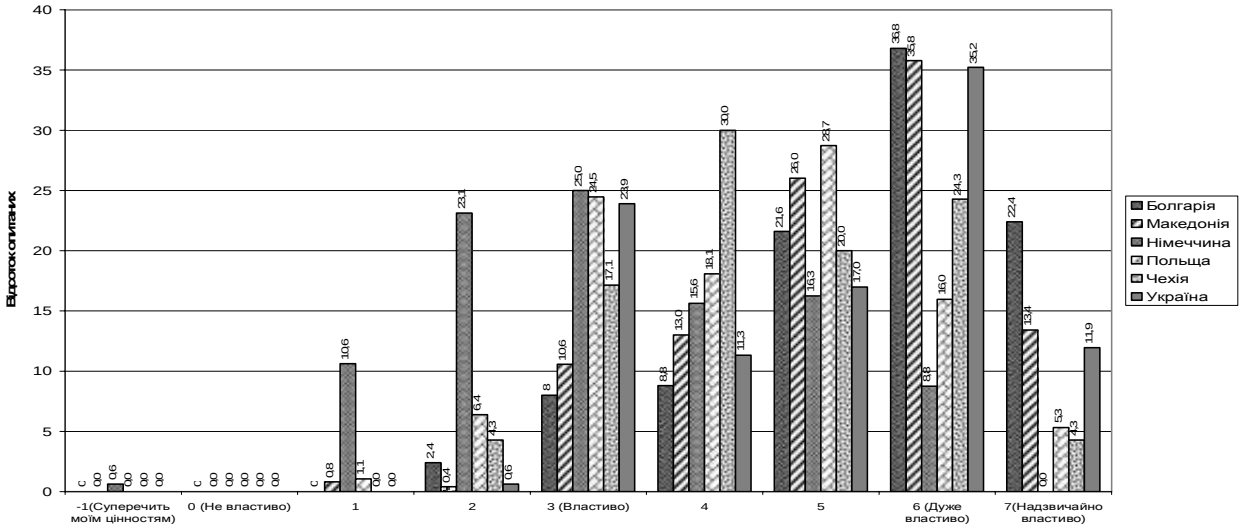


Рис.4. Позиціонування менеджерів у питаннях контролю

Контроль роботи та результатів надзвичайно властивий для 80,8% болгарських менеджерів, 75,2% македонських та 64,2% українських. Близько половини опитаних менеджерів Польщі та Чехії теж надають особливої ваги контролю (50,0% та 48,6%

відповідно). І лише для 25% німецьких менеджерів контроль має особливо важливе значення, а для 63,8% - він посередньо важливий. Посередні оцінки обрали також 51,1% опитаних менеджерів Чехії, 48,9% - Польщі, 35,8% - України, 24,0% - Македонії, 19,2% - Болгарії. Примітно, що 11,3% німців не властиво контролювати роботу підлеглих. Очевидно, що надмірний контроль сковує ініціативу працівників, не спонукає до прийняття відповідальних рішень, погіршує мікроклімат у колективі.

А от визнання успіхів підлеглого, висловлення похвали за добру роботу навпаки мотивує та заохочує (рис.5).

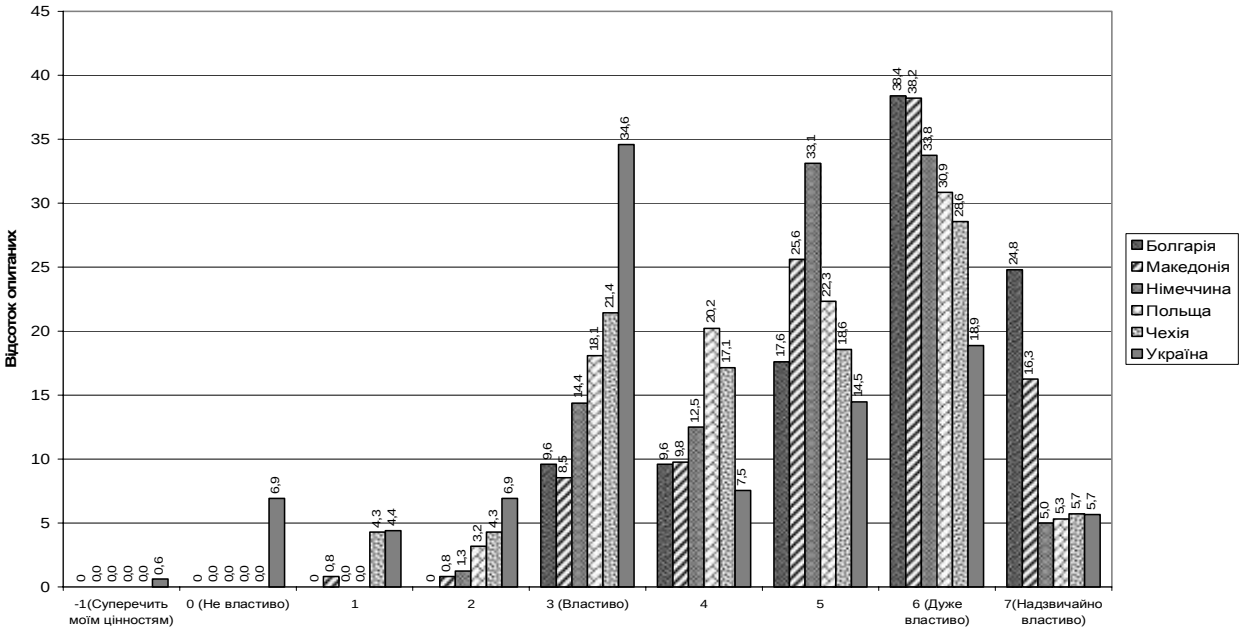


Рис.5. Готовність менеджерів визнавати успіхи підлеглих

Найщедрішими на похвалу підлеглих за добре виконану роботу за результатами дослідження виявились менеджери Болгарії (80,8%), Македонії (80,1%) та Німеччини (71,9%). Ще трохи більше половини поляків та чехів відмітили, що їм така риса особливо властива (58,5% та 52,9% відповідно). І лише 39% українських менеджерів вказали на її особливо важливе значення. Про те, що їм не властиво хвалити своїх підлеглих заявили лише менеджери Польщі та України (4,3% та 11,9% відповідно).

Хоча вибірка для дослідження була не репрезентативною, а отримані результати мають дослідницький характер, при достатній самокритичності українські менеджери можуть отримати деякі імпульси для подальшого саморозвитку та самовдосконалення.

1. *Осідач О.Життєві цінності менеджера – результати міжнародного дослідження //Вісник Львівського університету. Серія економічна. – 2011. – Вип.46. – СС.446-461*
2. *Als Führungskraft Mitarbeiter-Potenziale entdecken und fördern. Режим доступу: http://www.muellerschoen-beratung.de/219/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=318&cHash=417294fc26c4bc08b6d8d0a7ef7d8302*

Пилипович С.О., *Львівський національний університет ім. Івана Франка*

ЦІННОСТІ ЛІДЕРА В СУСПІЛЬСТВІ ОЧИМА СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

Питання, що стосуються лідерства у суспільстві досліджують і цікавляться політологи, історики, політики, журналісти тощо. Лідерству присвячено чимало праць, доповідей і лекцій. В Україні функціонує Інститут Лідерства Інновацій та Розвитку. Глибокий аналіз суті лідерства, розвитку лідерства та кризи лідерства присвячено у працях

Богдана Гаврилишина, Мирослава Мариновича, Василя Костицького, Кшиштофа Становскі, Ярослава Грицака, Євгена Глібовицького і багатьох інших.

Хто такий лідер? На думку Мирослава Мариновича: «Лідер – це той, хто вміє брати відповідальність на себе. Проте відповідальний лідер перевіряється тоді, коли бере на себе вину за неправильні кроки.

На сучасному етапі розвитку нашої країни, в уяві багатьох людей, лідер, це той моральний, етичний та інтелектуальний авторитет, який може за короткий проміжок часу змінити наше майбутнє. Але роль лідера бути зразком «людини розумної» у прямому значенні того слова. Сучасний лідер повинен мати високі моральні принципи, високий інтелект, критичне мислення, стратегічне бачення тощо. Але чи саме такий лідер потрібен молодому поколінню? Цитуючи Богдана Гаврилишина: «Світ став надто матеріалістичним. Гроші – це єдина цінність, єдиний показник успіху та прогресу суспільства». Оглядаючи сьогодні (20.02.2019 р.) стрічку новин, журналісти показують як молодь розпиває алкогольні напої на місці де п'ять років тому розстрілювали учасників майдану… Риторичне запитання: «Який лідер потрібен такому молодому поколінню?». Відповідь проста: щоб мати лідера, треба мати «добру волю», хотіти бачити лідера у комусь, шукати лідера і т. д. Але навіть пошук лідера не завжди є корисним для суспільства процесом. У час розчарувань та зневіри, а особливо нарікань з боку старшого покоління, молодь шукає кумирів, а не лідерів. Кумири це особи, котрі, на перший погляд, живуть безтурботно, швидко вміють знаходити вихід з критичних ситуацій, веселі духом і симпатичні зовні. А якщо такий кумир бере участь у президентських перегонах? Має шанс стати президентом? Вести націю в майбутнє? Щоб дати відповідь на це запитання, знову цитуємо Богдана Гаврилишина: «В Україні ситуація гірша, ніж у більшості країн, через корупцію не лише на різних рівнях офіційних органів бюрократії, а й на підприємствах і, навіть, у деяких недержавних організаціях. Тому нам дуже потрібне духовне і моральне відродження основ етичної поведінки людей у нашому суспільстві. Отож, основний виклик сьогодні – сприяти такому відродженню. Саме це — основний обов'язок моральних лідерів. Вони через свою поведінку в минулому і сьогодні мають моральний авторитет заохочувати інших діяти етично, себто говорити правду, "любити ближнього свого, як себе самого", бути вільними людьми, нічого не боятися. Такими лідерами могли би бути не тільки старші люди, знані в Україні, а й люди різного віку, навіть студенти, які у праці, у спілкуванні з іншими поводяться етично і бачать в людях добро, а не лише зло».

Результати опитування Центру "Соціальний моніторинг", "Українського інституту соціальних досліджень ім. О. Яременка", компанії "Інфо Сапієнс" та Соціологічної групи "Рейтинг" вказують, що лідером передвиборчих перегонів в Україні є артист Володимир Зеленський, якого готові підтримати 21,9 % тих, хто визначився з вибором та готовий взяти участь у голосуванні (рис.1.) Згідно з результатами опитування усіх виборців, Володимир Зеленський є лідером одразу у трьох вікових категоріях. Серед молоді віком 18-29 років за нього готові проголосувати 31 %.

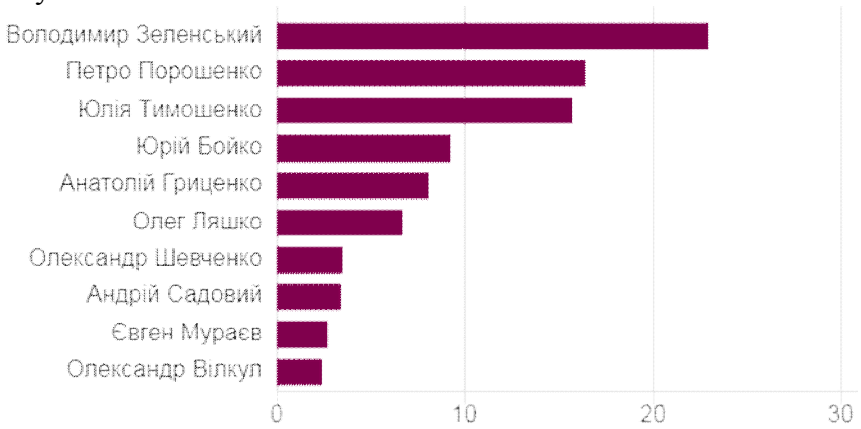


Рис. 1. Результати соціологічних опитувань щодо політичного вибору у 2019 р. (Дані станом на 20.02.2019) [1]

Отож, аналізуючи дані соціологічних опитувань можемо стверджувати, що на даному етапі розвитку суспільства, в Україні спостерігається криза «критичного мислення». Молоді люди потребують швидких змін, і вважають, що шоу-мен, який виглядає успішним на екранах телебачення так само швидко змінить життя в країні і підвищить усі економічні і соціальні показники до європейського рівня.

1. *BBC News Україна. URL: https://www.bbc.com/ukrainian/news-47114243 Моральне лідерство: виклики сьогодення URL:*
2. *http://management.lviv.ua/konferentsii/2013/materialy-konferencii/item/download/12_7ca20aa78c7ab55116028f0c5df708ad*

Полюга Р.Л., *Львівський державний університет безпеки життєдіяльності*

ЛІДЕР ЯК РУШІЙ СОЦІАЛЬНОГО ПОСТУПУ

Лідерство – явище, яке не має ні часових, ні соціальних обмежень, позаяк і в прадавні часи (як фізичне виживання общини), і в сучасному світі (як розвиток співтовариства) завжди були особи, які брали на себе обов'язки за життя того чи іншого соціального околу. В сучасному світі в період межового, переломного періоду розвитку, лідер має особливо значущу роль і на нього покладені не лише обов'язки щодо розвитку й відповідальність за кожне прийняте рішення, але й за здатності мотивувати, навчати, сприяти людям того середовища, яким він управляє. Відомий американський політолог С. Хук у монографії «Герой в історії» писав, що історія є витвором великих людей і тільки лідери можуть впливати на розвиток людства, тому так важливо проаналізувати ключові фактори, які впливатимуть на формування лідера.

Більшість дослідників лідерства беруть за основу типологію, яку розробив німецький соціолог і політолог Макс Вебер. Він виокремлює три **типи лідерства**: традиційне лідерство, харизматичне лідерство, раціонально-легальне лідерство [1, с. 646—648].

Традиційне лідерство, на думку М. Вебера, це елітарне лідерство, яке базується на переконанні у необхідності традиційних норм, якими оперує лідер. *Харизматичне лідерство* характеризується в своїй основі покладається виключно на винятковість й неабияку талановитість безпосередньо лідера. Такі лідери найкраще себе проявляють як політики, релігійні провідники чи революціонери. Тут ключовою технікою постає вміння володіти натовпом, зміст якої можна продемонструвати словами німецького філософа Ф. Ніцше: «Легко дати рецепт того, що натовп називає великою людиною. За всіх умов необхідно давати йому те, що йому дуже приємно, або спочатку вбити йому в голову, що те або інше було б приємним, а потім дати йому це. Але в жодному разі не одразу; навпаки, слід завойовувати це з величезним напруженням, або робити вигляд, що завойовуєш. Натовпові має здаватись, що перед ним могутня і навіть нездоланна сила волі; або щонайменше треба робити вигляд, що така сила існує» [5, с. 439]. Отож, такий вид лідерства спирається на маніпулятивні вміння й ораторські здібності. Як бачимо, такий вид лідерства активно використовують і у сучасному суспільстві. *Раціонально-легальне лідерство*, ґрунтується на вірі в законність і розумність існуючого порядку, де лідер-чиновник виступає як носій певної раціонально-державницької позитивної функції. Отож, в основі традиційного лідерства лежить звичка, традиційні цінності, традиції як такі; в раціонально-легального лідерства – розум; а в основі харизматичного лідерства - емоції, культивування лідера зі сліпим йому поклонінням. Харизматичне лідерство ми можемо простежити і в історичній ретроспективі. Для прикладу, Ленін, Сталін, Гітлер та ін.

«В сучасному світі, який невпинно глобалізується, для збереження конкурентоспроможності у будь-якій галузі людської діяльності вже недостатньо високої

компетентності усіх працюючих, високих стандартів якості роботи, високого рівня інформаційного забезпечення, наявності чіткої стратегії діяльності тощо. Наразі, як показала наша сучасність, найважливішим фактором гарантування конкурентоспроможності сучасної організації стала її організаційна культура» [6]. Тому визначальним результатом соціального поступу постає практика формування лідерських якостей. На думку сучасних дослідників С.І. Чернова та С.О. Гайдученко, сучасний лідер має керуватися такими основоположними принципами:

- ✓ базуватися на людських ресурсах;
- ✓ укріплювати конкурентоспроможність;
- ✓ використовувати зовнішню перспективу;
- ✓ спиратися на гнучкість та здібність приймати рішення в умовах невизначеності;
- ✓ орієнтуватися на перспективу [6].

Сучасному лідерові важливо вміти фокусуватись на головному, *фільтрувати потік справ*, навчитися говорити «ні», ставити цілі і йти до них. Лідер зобов'язаний дослідити настільки ситуацію, щоб бути *впевненим* у кожному кроці. Відомим є факт, що аби надихнути свою команду і спрямувати на успішний проект може лише та людина, яка сама впевнена й заанґажована у тому, що робить. А *вмотивованість* лідера та його команди стає рушійною силою до самовдосконалення, яке є одною з найважливіших цінностей сучасного лідера. *Інтегрованість* лідера в життя команди є одним з ключових важелів прогресу організації. Коли лідер враховує інтереси, здібності, прагнення кожного співробітника – це, зрештою, сприяє довірі до лідера й надає можливостей лідеру сформувати нові стратегії, *інноваційні* рішення, які будуть враховувати інтереси усіх, що в перспективі сприятиме створенню високоефективної організації.

Цікаве дослідження описане в праці Бартела та Сааведра «Колективне формування настроїв робочих груп» [7], в якому він показує, що настрій людей, у більшості випадків, був практично ідентичним з тою людиною, яка сиділа поруч. Чим кращим був настрій всередині групи, тим якісніше сприймали подані дані і навпаки. Більше того, загальний настрій групи мало залежав від інформації, якою ділилися організатори. А звідси можна зробити висновок, що здатність лідера правильно вловити настрій колег, перейнятися почуттями інших, а головне, правильно інтерпретувати емоції колег й враховуючи усе відповідно їх розсадити – це вагомий крок до вищої продуктивності усіх. «Чим сильніше збігаються емоційні «вібрації» людей, тим менше непорозумінь у їх спілкуванні» [2]. Від рівня емоційного інтелекту лідера залежить наскільки ефективно він управляє цими почуттями і використовує їх для досягнення цілей.

Чим більше в оточенні лідера спілкування людей з різними точками зору, з різним досвідом та різними сферами діяльності, тим більше досвіду переймає лідер і тим якісніше може реалізовувати ціль. Ніколо Макіавеллі у праці «Державець» наголошує на правителі, а в нашому розумінні – лідері, який є має бути зразком мудрості, справедливості до своїх прихильників. «Державець …мусить показувати себе покровителем талантів, радо вітати й ушановувати обдарованих людей в тому чи іншому ремеслі або в мистецтві. …Виказуючи повагу до цехів або спілок, які є в кожному місті, державотворець мусить інколи брати участь у їхніх зібраннях і бути прикладом щедрості й милостивості, разом із тим міцно зберігати свою гідність і велич, які мають вбачатися в кожному його вчинку» [3, с. 137]. Як бачимо, лідер це не лише мотиватор, рушій поступу, а, перш за все гідний приклад для наслідування.

Отже, «лідер – рушійна сила» [4] соціального поступу, позаяк у сучасному глобальному середовищі лідерство інтегроване абсолютно в усі соціальні сфери: політику, бізнес, освітні центри… Ефективний лідер дбає не лише про власний успіх, але й про успішність команди. Наявність арґументованої позиції, чіткої і зрозумілої стратегії управління; використання новітніх технологій та сучасних інформаційних систем; дотримання високих стандартів якості праці; належна компетентність лідера; наявність

організаційної культури – це те мінімальне підґрунтя для сучасного лідера, який зможе спрямувати свій окіл до поступу.

1. *Вебер М. Избранные произведения: Пер. с нем. / Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова. — М.: Прогресс, 1990. – 808 с.*
2. *Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта/ Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 301 с.*
3. *Макіавеллі Ніколо. Державець / Перекл. В. Балог. – К.: Арій, 2014. – 224 с.*
4. *Менегетти Антонио. Психология лидера / Перевод с итальянского ННБФ «Онтопсихология». Изд. 4-е, дополненное. — М: ННБФ «Онтопсихология», 2004. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://a-m.in.ua/files/Psihologiya%20lidera.pdf*
5. *Ницше Ф. Человечество, слишком человеческое. Книга для свободных умов Пер. с нем. С. Л. Франка // Ницше Ф. Сочинения: В 2 т. — М.: Мысль, 1990. — Т. 1. – С. 231–490.*
6. *Чернов С.І, Гайдученко С.О. Вплив лідерства на формуввання та розвиток організаційної культури в публічному управлінні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eprints.kname.edu.ua/42923/1/influence_of_leadership_on_forming_and_development_of_organizational_culture.pdf*
7. *C. Bartel and R. Saavedra, «The Collective Construction of Work Group Moods», Administrative Science Quarterly 45 (2000): 187-231.*

Радчук Г.К., *Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка*

НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

Сучасне суспільство вимагає від молодих людей впевненості у собі, що базується на адекватному уявленні про себе, високої соціальної гнучкості, володіння навичками ефективної комунікації. Повною мірою цими якостями повинні володіти молодіжні лідери. Вони повинні стати зразком зрілої поведінки, уміти управляти інтеграційними процесами як усередині організації, так і за її межами – в рамках усього соціокультурного простору.

Розвиток лідерських якостей відбувається в процесі включення молоді в активну суспільну діяльність. Без цього неможлива не лише діяльність молодіжної організації, але і побудова громадянського суспільства в нашій країні. У суспільній діяльності отримується соціальний досвід, формуються навички організаторської роботи, особистісні якості.

Водночас неоціненний досвід можна отримати під час різноманітних просвітницьких тренінгів у рамках так званої «неформальної освіти дорослих».

На нашу думку, слово «неформальна» у позначенні даної освітньої сфери вказує на певне протистояння традиційній освіті, що реалізується у рамках «формальної» освітньої системи. Основною метою неформальної освіти є навчання людей (незалежно від віку) цінностям та нормам життя в умовах демократії. Дослідники виокремлюють низку вмінь та навичок, котрі вважаються ключовими для формування демократичної моделі поведінки:

- уміння жити в діалогічному середовищі, розуміння того, що таке діалог і навіщо він потрібен;
- розвиток здібності критичного мислення;
- уміння приймати рішення і нести за них відповідальність, прогнозувати наслідки цих рішень;
- уміння вирішувати проблеми, конфлікти, здійснювати обґрунтований вибір;
- уміння формулювати громадянські ініціативи і формулювати вимоги;
- уміння проектувати і прогнозувати своє майбутнє тощо.

З метою утвердження у суспільстві демократичних норм та цінностей освіта дорослих здійснюється у межах діяльності громадських об'єднань. При цьому активно використовувався зарубіжний досвід через встановлення партнерських стосунків з аналогічними організаціями інших країн. Власне досвід перш за все європейських країн (Німеччини, Великобританії, Швеції, Польщі та ін.), а також організацій та установ США став підґрунтям методичної та організаційно-технічної основи неформальної освіти, що реалізується у вигляді різноманітних тренінгів та семінарів.

Неформальна освіта дорослих має низку переваг:

- усі елементи даної моделі функціонують на основі принципу добровільності, що є важливим чинником, котрий дозволяє зробити процес підвищення кваліфікації не формальним, а реальним та емоційно насиченим;
- змістовий рух у рамках моделі ґрунтується на взаємодії учасників проекту з їх власним досвідом освітньої діяльності, на базі його переживання і наступного обміну, інтерпретації;
- більшість етапів проекту будується «від учасника», тобто його інтереси, запити, вибір способів активності є пріоритетним, визначає всі інші елементи системи. Це випадок, коли «право» і «відповідальність» взаємопов'язані і взаємозалежні, що стимулює процес самостійного руху;
- додатковим чинником, що стимулює ефективність описаної моделі, є оптимальне поєднання теоретичного і практичного. Учасники мають можливість проаналізувати свої професійні проблеми та успіхи, переваги та недоліки на абстрактному рівні та водночас апробувати теоретичні напрацювання на практиці у власній освітній діяльності;
- використання інтерактивних та діалогічних методів у процесі проведення таких просвітницьких тренінгів та семінарів.

Власне тенденція використання інтерактивних методів у процесі тренінгів, семінарів, круглих столів у рамках неформальної освіти дорослих оформилась у кінці минулого століття.

Важливо зазначити, що основна увага тренера звернена на створення та підтримку у групі особливої атмосфери: відносин високого духовного рівня, відкритості та доброзичливості, психологічної комфортності, довіри та глибокої зацікавленості у пізнанні себе та інших. В умовах виникнення подібних стосунків, де соціальна дистанція мінімальна, а відкритість максимальна, здійснюється вихід на рівень персоніфікації: усвідомлення своєрідності та унікальності іншої людини, своєї ідентичності з іншими та водночас своєї власної унікальності.

Спілкування тут виступає як засіб, що забезпечує сприймання себе, самопізнання та саморозуміння, відкриття нового у собі через взаємодію з іншими, що є необхідною умовою особистісного зростання та розвитку комунікативної компетентності. Саморозуміння здійснюється у даному процесі за такими напрямками: 1) сприймання та усвідомлення свого Я через співвіднесення з іншими, котрі виступають як «модель», зручна для спостереження зі сторони, через ідентифікацію себе з ними; 2) сприймання та усвідомлення себе через сприймання іншими на основі одержання зворотного зв'язку; 3) сприймання та усвідомлення себе через результати діяльності, оцінку власних дій; 4) сприймання та усвідомлення через спостереження та рефлексію власних станів, що дає розуміння свого внутрішнього світу.

Таким чином, аналіз досвіду проведення просвітницьких тренінгів та семінарів у рамках неформальної освіти дозволив виокремити основні особливості такого навчання в контексті розвитку лідерських якостей:

а) позитивна взаємозалежність учасників, тобто спрямованість на спільне досягнення результатів, розуміння учасниками залежності успіху кожного від успіху інших;

б) міжособистісна взаємодія, взаємодопомога один одному як умова спільного вирішення навчальних завдань;

в) спільне вироблення норм, принципів групової взаємодії та спілкування;

г) чітке визначення цілей групи і кожного учасника, групова та індивідуальна відповідальність;

д) спільна оцінка процесу та результату роботи у процесі групової рефлексії;

ж) особлива позиція педагога, котрий виступає у ролі менеджера, координатора спільної діяльності, і, що найважливіше, – фасилітатора;

з) створення у групі атмосфери поваги, взаємної підтримки, а також негайний характер зворотного зв'язку, його релевантність потребам кожного актуалізують в учасників потребу у самопізнанні та саморозвитку.

Отже, вищеописаний досвід неформальної освіти, справді, має важливе значення для актуалізації лідерського потенціалу кожної особистості і зумовлює необхідність запровадження подібних інновацій у системі вищої освіти.

Рашковська І.В., *НПУ імені М.П.Драгоманова*

ВИХОВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ШКІЛЬНОЇ МОЛОДІ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

Тема лідерства привертала увагу вчених протягом багатьох століть. У таємницю цього явища намагалися проникнути Конфуцій, Аристотель, Платон, Макіавеллі, Монтеск'є, М. Вебер, З. Фрейд і багато інших.

Проблеми формування та розвитку організаторсько-ділових якостей сучасної особистості присвячено наукові праці А. Лутошкіна, І. Мангутова, Л. Уманського [12; 13; 14]. Відомі науковці О. Ковальов і В. М’ясищев серед якостей, які в першу чергу необхідні в діяльності справжнього лідера - організатора, виділили такі: спостережливість; творча ініціатива; захоплення справою, відповідальне ставлення до неї; знання людей і вмілий підхід до них; вміння орієнтуватися в реаліях сьогодення та особистих рисах людей; творча уява; високий рівень розвитку волі, сміливість, рішучість і твердість [15]. На думку Л. Уманського, схильність особистості до лідерської поведінки включає такі аспекти: психологічна готовність і потреба в організаторській діяльності та самовідчуття в процесі її виконання. Перший аспект виявляється в самостійності (передбачається безкорисна мотивація), спонтанності, природності, неявній (прихованій) включеності в організаторську діяльність, а другий – виявляється у стеничності почуттів під час діяльності, задоволеності, відносній нестомлюваності в її процесі та стану нудьги за умов її відсутності[1].

Безумовно, теоретичні підходи представників різних шкіл є актуальними в наш час. Але, роздивимось чому саме сьогодні необхідно як ніколи, на практиці розвивати лідерські якості особистості, організаторські якості з малих років та протягом всього життя.

Узагальнивши різні визначення, під лідерством ми розуміємо комплексне, відносно стійке, динамічне особистісне утворення, що характеризується певною системою ставлень людини до людей та до самої себе. Зовнішньо воно виявляється у лідерській поведінці і діяльності. Внутрішньо лідерська позиція зумовлюється системою установок, цілей і цінностей і відображає характер потреб, мотивів і переконань особистості.

Відомо, що лідерство виявляється на різних вікових етапах розвитку особистості, але має свої особливості щодо мотивації, висування та ефективності.

Так, психологічними особливостями молодшого шкільного віку у вихованні лідерів є: працездатність, самостійність, прагнення до досягнення успіху, витримка, наполегливість, упевненість у своїх силах, наслідування свого ідеалу. Такі діти виділяються серед решти молодших школярів. Вони упевнені в собі, з повагою ставляться і до дорослим, і до своїх однолітків, охоче діляться іграшками та іншими своїми речами. Доброзичливі, ініціативні, їм все цікаво, першими починають виконувати завдання, а інші наслідують їх приклад.

У підлітковому віці яскраво виражені лідерські риси: активність, ініціативність, наполегливість, захопленість ідеєю і справою.

Розглядаючи психологічні особливості юнацького віку, нами виділено риси, які забезпечують ефективне лідерство цієї вікової категорії: самопізнання, самоствердження, самостійність, самовизначення, юнацький максималізм, прагнення до колективності, ентузіазм, упевненість в собі, наявність вольових якостей, вплив на інших, оригінальне, творче мислення, комунікативні та організаторські здібності, уміння приймати правильне рішення у непередбачених ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність, романтизм і громадська активність[3].

Узагальнюючи вищесказане, згідно концепції рис, лідер володіє певними властивостями, тобто, рисами, завдяки яким вінможе діяти, організовувати та протидіяти. Лідеру, практично в будь –якому віці, притаманні такі психологічні якості, як впевненість в собі, гострий і гнучкий розум, компетентність (досконалне знання своєї справи), сильна воля, вміння зрозуміти особливості психології людей, організаторські здібності. Однак, аналіз реальних груп показав, що, з одного боку, лідером може стати людина, що не володіє перерахованими якостями; з іншого боку, людина може мати дані якості, але не бути лідером[2].

В умовах нашого сьогодення, де високий рівень агресії як серед дітей так й серед дорослого населення, там де різноманітні течії, субкультури, політичні діячі та просто аферисти, які роблять непристойні вчинки заради грошей, ведуть боротьбу за свідомість як дитини молодшого шкільного віку так й представників шкільної молоді, яку можна використати в своїх цілях,просто необхідне виховання лідерських якостей. Набуття молодою людиною лідерських якостей дозволить їй критично ставитись до різних пропозицій з боку невідомих та малознайомих людей, дозволить протистояти діям своїх однолітків з якими вона в душі не згодна. В кінці кінців дитина, яка має свою думку та вміє протистояти тому, з чим не згодна буде поважати себе за це. А, відповідно у дорослому віці зможе чітко розмежовувати, робити вибір та обстоювати свою власну позицію.

Для виховання лідерських якостей в роботі психологів – практиків напрацьований цілий арсенал різних засобів. Перш за все – це проведення тренінгів підвищення самооцінки та впевненості в свої сили, тренінгів розвитку креативності, тренінгів особистісного зростання, спілкування тощо. Крім того, велике значення мають розвиток самоповаги, самовиховання, самопрезентації , тобто самовдосконалення особистості.

Тема досить актуальна, комплексна та вимагає подальших досліджень розробок з боку психологів, педагогів та всіх, хто працює з учнівською молоддю.

1. *Косенчук О. Характеристика складових моделі формування лідерських якостей* старшокласників у позаурочній діяльності на рівні містаww .nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nivoo/2012_8/36.pdf
2. *Сергеєва Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. /за наук. ред. Л. М. Сергеєвої. – Івано-Франківськ. «Лілея НВ». 2015. – 296 с*
3. *Ягоднікова В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому процесі загальноосвітньої школи / В. Ягоднікова // Наука і освіта : науково-практичний журнал ПНЦ АПН України. – 2004. – № 7. – С. 328–330.*

Рижак Л., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНЕ СУСПІЛЬСТВО: ЗАПИТ НА КРЕАТИВНУ ЛЮДИНУ

Високорозвинені країни в кінці XX ст. вступили в еру високих технологій (NBIC-технологій). Вони визначають тенденції та перспективи планетарного розвитку людства у XXI ст. Цьому сприяє глобалізаційна інтеграція та Інтернет-мережева комунікація.

Ще в 70-х роках минулого століття американський філософ і соціолог Е. Тофлер попереджав, що найближчим часом на людство хлине потік новацій із університетів та

дослідницьких центрів [4, с. 263]. Його прогноз став реальністю завдяки трьом науковим революціям: квантовій, комп'ютерній та бімолекулярній. "Сьогодні, – зазначає М. Кайку, – ми впритул наблизилися до епохальної зміни – *з пасивних споглядачів Природи ми можемо перетворитися на її активних хореографів*" [1, с. 19].

Справді, розпочався період технологічних втілень результатів наукових революцій у практику техногенної цивілізації. За оцінками експертів, XXI сторіччя ввійде в історію як сторіччя супертехнологій. «Нові технології, не тільки передбачають чи вимагають вносити зміни в техніку, вони передбачають нові розв'язання соціальних, філософських і навіть особистих проблем. Вони змінюють все інтелектуальне оточення людини і її світогляд» [4, с. 42].

Прискорений темп зміни технологій характеризує сучасне суспільство як інноваційне. Не підлягає сумніву, що ми живемо у світі, що змінюється так швидко, як ніколи, і людство постає перед безпрецедентними викликами. Вони стосуються передовсім компетентностей людей, їхньої здатності постійно оновлювати свої знання, щоб адаптуватися до змін. На думку К. Робінсона, зарадити собі зможуть лише **креативні** люди. Він переконаний, чим складнішим стає світ, то креативнішими треба бути, щоб подолати його виклики [3, с. 19].

Що означає бути креативним? Чи у всіх сферах життєдіяльності людина має бути креативною? У філософсько-культурологічних міркуваннях виявні дві тенденції. По-перше, креативність ототожнюється із творчістю, пов'язуючи її з особливими галузями – мистецтвом, рекламою, дизайном чи маркетингом. З цього слідує, що творчість або ж креативність притаманна обраним, які становлять меншість. Це люди певних професій: музиканти, співаки, актори, художники, письменники, поети, модельєри та інші. Тоді більшість людей, які здобули технічні, технологічні, економічні, правничі професії тощо, – нетворчі. По-друге, **креативність** як процес формування оригінальних ідей, що мають цінність, може бути розвинена в кожної людини. Вміння запроваджувати інновації та пристосовуватися до змін – не розкіш, а необхідність. Саме освіта має сприяти креативності й інноваціям, зробити творчість постійною і незмінною частиною щоденного життя [3, с. 29].

Надіндустріальному (*високотехнологічному* – Л.Р.) суспільству, передбачав Е. Тофлер, не потрібні будуть мільйони малограмотних людей, які згідні працювати над виконанням нескінченно повторюваної роботи, не потрібні будуть люди, які смиренно виконують накази. Йому будуть потрібні творчі (*креативні*) люди, ті, хто здатен критично мислити, хто може орієнтуватися в нових умовах, хто швидко визначає нові зв'язки в стрімко змінюваній дійсності [4, с. 436-437]. По суті Е. Тофлер спрогнозував компетентності креативної людини.

В сучасному наддинамічному світі, організації в різних куточках планети потребують освічених людей, які вміють творчо мислити, спілкуватись і працювати в команді; гнучкі й здатні швидко адаптуватися. Це стосується освіти, бізнесу і культури. Зокрема, бізнесові структури скаржаться на освіту, яка випускає людей, які не можуть аналізувати інформацію, не вміють генерувати ідеї й утілювати їх у життя, не знають, як ефективно спілкуватись і співпрацювати з іншими людьми. Освітяни нарікають, що культура стандартизації та тестування пригнічують творчість і викладачів, і студентів. Це дало підставу К. Робінсону стверджувати, що «величезна драма сучасної системи освіти полягає в тому, що вона, замість плекати креативність, знищує її» [3, с. 19].

Зрозуміло, що глобальна технологічна та економічна динаміка спонукає більшість країн реформувати освіту та підвищити стандарти. Але постає питання: що це за стандарти? Чи відповідають вони запитам високотехнологічного суспільства? На думку М. Нусбаум, у більшості країн реформування освіти спрямоване на отримання економічної вигоди [2, с. 17], а не на розвиток креативної особистості.

Загальновідомо, що стандарти освіти ґрунтуються на певній ієрархії дисциплін, їхньому статусі в навчальному процесі: обов'язкова чи факультативна, а відтак й оцінюванні знання на іспитах та контрольних. «На верхівці ієрархії – математика, мови й природничі науки. Далі йдуть гуманітарні предмети – історія, географія, соціальні науки, фізична

культура, а на самому споді – мистецтво. У мистецьких дисциплінах є своя ієрархія: малювання й музика зазвичай мають вищий статус, ніж театральне мистецтво й танці… Ця ієрархія не випадкова: вона побудована на уявленнях про ринковий попит і пропозицію, а також про інтелект й академічні здібності» [3, с. 28].

Багато державних освітніх реформ зробили ставку на цю модель. Вони зміцнили ієрархію, нав'язали культуру стандартизованого тестування й обмежили свободу освітян вирішувати, як і що викладати. Тож реформи «пригнічують саме ті навички та якості, що необхідні для подолання сучасних викликів: креативність, розуміння культурного контексту, вміння комунікувати, співпрацювати і розв'язувати проблеми» [3, с. 28].

Креативність не є вродженою здібністю, її формує освітній процес, розвиваючи, по-перше, **вміння вчитися**, вміння оперувати знаннями, поповнювати свої знання та оновлювати їх. По-друге, – **вміння спілкуватися,** щоб встановлювати й підтримувати корисні контакти між людьми. По-третє, – **вміння вибирати.** Перехід до інформаційного суспільства збільшить можливість вибору і складність завдань, тому освіта має розв'язувати проблеми надмірно великого вибору: навчити людину робити правильний вибір серед можливих альтернатив [7, с. 450–452].

Бути креативним означає щось робити. Бути креативним – це також зосереджено працювати над ідеями та проектами, надавати їм якнайкращої форми й аналізувати, які рішення працюють найліпше і чому. У будь-якому креативному процесі ми розсуваємо межі того, що знаємо, і досліджуємо нові можливості. До речі, креативність не завжди потребує свободи від обмежень. Чимало креативних завдань вимагають дотримуватися конкретних норм чи правил.

Особисту креативність практично завжди стимулюють праця, ідеї та здобутки інших людей. Оригінальні ідеї справді народжуються з натхнення індивідуального розуму, але вони не виникають у культурному вакуумі. Креативність передбачає творення зв'язків і співпрацю, зокрема міждисциплінарну. Натомість, організації, які створюють чіткі межі між спеціальностями, притлумлюють креативні здібності людей, а отже і потенційно можливі інновації. Між креативністю та технологією існує синергія. Високі технології відкривають нові можливості для креативності, а творче використання технологій веде до технологічного новаторства. Сьогодні інформаційно-комп'ютерні технології надають людині небачені досі знаряддя для креативності в усіх сферах життєдіяльності людини.

1. *Кайку М. Візії : як наука змінить XXI сторіччя / М. Кайку. – Львів : Літопис, 2004. – 544 с.*
2. *Нуссбаум М. Не ради прибыли: зачем демократии нужны гуманитарные науки / М. Нуссбаум. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 192 с.*
3. *Робінсон К. Освіта проти таланту. Сила творчості / К. Робінсон. – Львів: Літопис, 2017. – 256 с.*
4. *Тоффлер Э. Шок будущего / Э. Тоффлер. – М. : ООО «Издательство АСТ», 2003. – 557 с.*

Савчин М.В., *Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка*

СОЦІАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ ЯК ПРЕДМЕТ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ТА ЕМПІРИЧНОГО ВИВЧЕННЯ

Останнім часом соціальні психологи, соціологи і політологи вичленовують соціальне здоров'я як самостійний феномен. Звичайно, цей вид здоров'я визначається досить умовно, бо воно невіддільне від інших складових здоров'я, зокрема, психічного, психологічного та морального. Психічні та психологічні властивості й якості особистості не існують поза соціальною ситуацією, системою суспільних відносин, активною взаємодією та спілкуванням з іншими людьми. Але у методологічному, прикладному і практичному планах доцільно його виділяти, бо людина постає не тільки як духовна і психологічна

індивідуальність, але й як соціальна індивідуальність.

Соціальне здоров'я стосується взаємодії людини з факторами соціальної природи, які впливають на розвиток та функціонування особистості. У більшості випадків дослідниками характер цих зовнішніх впливів розглядається як маніпулятивний: порушення вимог і заборон («супер-его») і, як наслідок, з'являються почуття провини, страху, сорому [8], невміння певним чином реагувати на стимули, отримані від суспільства негативні підкріплення [2], спотворення спонтанного розвитку особистості порушують її автентичність і внутрішню гармонію [5]. Вважається, що соціальність – своєрідний тиск з боку соціому, до якого людина певною мірою пристосовується, підкорюється, адаптується, бореться тощо [4].

У біхевіоризмі (Б.Ф. Скінер, А. Бандура) вважається, що досягнення соціального здоров'я пов'язане з оволодінням особистістю адекватними моделями поведінки та наявністю підтримувального оточення, можливістю засвоювати соціальні навички, задовольняти основні потреби, апробуючи і закріплюючи певні еталони поведінки. А. Адлер розглядає рівень вираженості соціального інтересу та загальної активності особистості в ході вирішення основних життєвих завдань як важливий показник її психічного (соціального – М.С.) здоров'я. Здорова особистість володіє конструктивним, соціально корисним типом, який характеризується стилем життя, настановленням, спрямованістю на реалізацію життєвого потенціалу.

На думку Ф.С. Перлза соціальне здоров'я включає сукупність здатностей: здатність сприймати адекватну зовнішню підтримку і регуляцію, досягати оптимального балансу між собою та оточенням. Соціальне здоров'я полягає в адекватному сприйманні зовнішньої підтримки та регуляції, а також організації собі зовнішньої допомоги та підтримки. Соціально здорова особистість здатна відстоювати власну честь, гідність, чітко розуміти свої громадянські права, свободи та обов'язки.

На думку Г. Ю. Айзенка, соціально здоровій особистості притаманна соціальна пристосованість. На думку Ролло Рис Мея здорові люди вміють пристосовуватися до світу природи, інших людей і самих себе. Вони виразно усвідомлюють цінність власного досвіду і одночасно живуть в навколишньому середовищі, серед інших людей, вибудовуючи стосунки з ними, і у внутрішніх стосунках із собою. Досягаючи здоров'я, вони стають людянішими, розширюють і розвивають власну свідомість, забезпечують можливості вибору, зростання свободи і відповідальності. К. Роджерс закликав уникати примусу, підлаштовування іншим, до більшої незалежності, довіри до себе та усвідомлення цінності внутрішнього світу.

Т.М. Титаренко [7], виділяючи три групи характеристик здорової особистості, одна з яких фактично стосуються її соціального здоров'я, зокрема, здатність до співробітництва, готовність спілкуватися, соціальну належність, соціальний інтерес, соціальний характер; якість контактів з оточенням, налагодження теплих і щирих стосунків, близькість, людяність, турбота, альтруїзм; довіра до світу, відповідальність перед світом, широкі межі "я".

Живучи в суспільстві, людина постійно розв'язує різноманітні проблеми свого соціального життя. Для цього їй необхідно володіти відповідною спрямованістю інтелекту. Відтак, одним з показників соціального здоров'я є розвиненість в особистості соціальної пам'яті як специфічну виду пам'яті, що спрямований на запам'ятовування, збереження (забування) і відтворення суб'єктом у полі своєї свідомості соціально-психологічних регуляторів особистісної взаємодії (цінностей, норм, намірів, ідеалів), змісту та характеру людських стосунків, власного життєвого шляху, матриці способів поведінки й санкцій зовнішньої чи внутрішньої інстанції (власного сумління) у ситуації виконання (невиконання) обов'язку, дотримання норм тощо [6]. Із соціальною пам'яттю тісно пов'язане соціальне мислення як розмірковування особистості про соціальну дійсність, предметом якого є людські стосунки, соціальні процеси, в яких реалізуються соціальні стосунки і, нарешті, сам життєвий шлях особистості. Цей вид мислення реалізуються через загальнораціональні процедури розуміння, проблематизацію, пояснення та інтерпретацію [1].

Соціальне здоров'я стосується володіння особистістю соціальними навички побудови гармонійних стосунків із людьми. Важливими є компетентність у міжособистісних

стосунках; безпека, яку ці стосунки гарантують; засоби, завдяки яким члени групи, наприклад, сім'ї, здатні ефективно взаємодіяти задля досягнення спільних цілей, індивідуального самовираження та розвитку. Зазначений вид здоров'я людини проявляється у здатності до конструктивного спілкування. Так, соціально здорова особистість проявляє контактність, здатна до встановлення міцних позитивних взаємозв'язків з оточуючими, гнучкість у спілкуванні, яка співвідноситься з наявністю чи відсутністю соціальних стереотипів, орієнтацію особистості на особистісне спілкування без неправди і маніпуляцій.

Аналізований вид здоров'я стосується адекватності сприйняття соціальної дійсності. Соціально здорова особистість генерує (конструює) власну версію реального соціального світу та життя в ньому відповідно до компетентностей, саморегуляторних стратегій, якими володіє (У. Мішель). Здорова особистість завжди активна і цілеспрямована, самостійно визначає цілі, складає план їх досягнення, здатна самостійно створювати для себе нові ситуації. На думку Г. Олпорта життєва філософія здорової особистості – цілісна, конструктивна і перспективна та життєстверджуюча. Така особистість проявляє інтерес до суспільного життя.

Соціальне здоров'я стосується мотивації досягнення успіху у різних сферах життєдіяльності. Дослідники виділяють психологічні характеристики успішних особистостей: 1) ставлять цілі і планують життя; 2) беруть відповідальність за своє життя і свої помилки; 3) постійно навчаються; 4) аналізують соціальні ідеї, підтримують інших; 5) прощають інших; 6) реалізують проекти, не бояться змін; 7) вміють бути вдячними за допомогу і підтримку; 8) щодня читають. Навпаки, неуспішні особистості: 1) не ставлять цілі; 2) звинувачують інших у своїх невдачах, вважають, що їм інші повинні; 3) вважають, що все знають; 4) бояться змін; 5) ображаються на конструктивні зауваження; 6) обговорюють людей, критикують; 7) надарма тратять час (щодня по кілька годин дивляться ТБ, ведуть пусті розмови).

Одним із проявів соціального здоров'я людини є сфера професійної діяльності, зокрема її спрямованість та сенс. У професійній діяльності здорова особистість має право відстоювати власну честь, гідність, проявляти власну індивідуальність. Соціальна здорова особистість чітко розмежовує особисті і професійні відносини та інтереси.

Т. М. Титаренко [7] акцентує увагу на адаптивності психологічно здорової людини до соціального оточення. Але, особистість не буде повноцінно соціально здоровою, якщо буде тільки пристосовуватися до умов життя. Їй необхідно проявляти проактивність – створювати нові соціальні умови для своєї активної життєдіяльності у соціумі, а не тільки у своїй індивідуальній життєвій ситуації. Відтак, слід зазначити, що соціальне здоров'я проявляється на двох рівнях: адаптивному та активному (проактивному). На першому – адаптивному рівні воно проявляється у:

1) дотриманні дорослою людиною соціальних норм, адекватних своєму віку, статусу, соціальній позиції;

2) оволодінні різними соціальними ролями (дорослий, статева роль, керівник, підлеглий, працівник, громадський діяч, неформальний лідер та ін.);

3) володінні соціальною ідентичністю (національна, громадянська, професійна);

4) здатності підтримувати соціальні стосунки з іншими людьми (ділові, партнерські, бізнесові, владні статусні тощо);

5) здатності конструктивно та ефективно вирішувати матеріальні, професійні та статусні проблеми власного життя;

6) здатності попереджувати і конструктивно вирішувати соціальні та особистісні конфлікти, суперечності життя, долати деструктивні тенденції;

7) умінні «поводитися» у соцмережах, не бути залежною від інтернету, комп'ютерних ігор.

Зазначимо, що соціально здоровій особистості властива проактивна поведінка як здатність не просто реагувати на зовнішні стимули, а й активно впливати на оточення новими способами поведінки, створюючи чи потрапляючи саме в ситуації, в які вона

прагнула потрапити (Г. Олпорта). Конкретно на активно-конструктивному рівні воно проявляється у:

1) моральному самоствердженні, самовираженні та самореалізації в міжособистісній взаємодії та спілкуванні в соціальному житті взагалі;

2) розвиненості соціальної рефлексії як відстеження особистісних цілей, процесу досягнення та результатів діяльності, усвідомлення зовнішніх і внутрішніх змін, усвідомлення себе як суб'єкта життя;

3) високій мотивації до соціальної самоактуалізації та одночасно відсутності мотивації до маніпулювання іншими людьми, відсутності конформізму та нонконформізму;

4) здатність забезпечувати собі безперервний власний соціальний розвиток (освіта, професійне та кар'єрне зростання);

5) здатності завойовувати та підтримувати соціальний статус завдяки здоровим особистісним здатностям та конструктивній активності, спрямованій на забезпечення (корупція, інфантильність влади та громади), досягненнями у різних сферах життєдіяльності;

6) активній участі у позитивних соціальних процесах (участь у громадському контролі за владою, активна участь у виборах, в громадських рухах та організаціях) та протидія негативним;

7) здатності до оправданого соціального ризику (самопрезентація в органах влади, економічні інновації, організація громадських рухів, інновації у професійному житті);

8) постійному стратегуванні, моделюванні і плануванні власного життя, творенні нових соціальних умов власного життя (життя мікрорайону, населеного пункту, суспільства загалом);

9) відносна незалежність від реклами, моди та деструктивних соціальних норм;

10) володіння соціальним авторитетом фахівця, активного громадянина, патріота, українця.

Фундаментальною ознакою соціального здоров'я є прагнення людини до твореня загального блага, активна участь у громадській роботі, здатність зацікавлено ставитися до вирішення соціальних проблем» інших людей, груп та суспільства загалом [3]. Соціальне здоров'я передбачає наявність у людини творчої життєвої енергії, що проявляється в бажанні розвиватися, розвинути соціальний інтерес та опанувати здоровою концепцією життя, яка передбачає допомогу іншим людям і працю на користь суспільства. Її соціальний характер має продуктивну, дієву спрямованість, вона сприймає себе як вільне втілення власних потенційностей (Е. Фромм).

Отже, соціальне здоров'я особистості стосується сфери життєдіяльності людини в соціумі, зокрема адекватності, результативності та конструктивності особистості в соціальному плані. Це – цілісна, інтегративна, динамічна характеристика людини, зумовлена соціальною (на противагу асоціальній) суб'єктною активністю, що проявляється в суб'єктивному благополуччі в межах належності до певної соціокультурної і професійної спільноти. Воно розглядається як оптимальна передумова для досягнення людиною цілей і виконання завдань, які вона накреслила, реалізації її покликання, життєвої місії. Соціальне здоров'я передбачає позитивну соціальну позицію, активну участь у соціальному житті, активне толерантне ставлення до людей, орієнтацію «для людей», «спільно із людьми». Воно виявляється в соціальній активності людини, рівні засвоєння і здійснення професійної діяльності і загальної культури, вмінні гармонізувати відносини з оточуючими людьми, групами та суспільством.

Соціальне здоров'я – це здатність особистості адекватно і гармонійно взаємодіяти із соціальним оточенням, ґрунтуючись на взаємоповазі, взаємодопомозі і взаєморозумінні у стосунках з іншими людьми у суспільстві. Показником соціального здоров'я є ефективність активності людини в соціальному оточенні, задоволеністю особистістю соціальним життям, прийняттям себе відповідальності за результати власного життя, життя інших людей та суспільства загалом. Цей вид здоров'я розглядається у контексті цілісного підходу до здоров'я людини, у його співвідношенні з іншими складовими здоров'я.

Наш теоретико-методологічний аналіз та одержані емпіричні дані дозволяють стверджувати, що в основі соціального здоров'я є духовне, моральне, психологічне та психічне здоров'я. Воно зумовлене не тільки фізичним, психічним і психологічним благополуччям людини, але й станом духовного, морального і психологічного здоров'я самого соціального оточення. Гармонійно розвинена соціально здорова особистість здатна не лише протистояти впливам хворого суспільства, але й активно сприяти його оздоровленню.

1. *Абульханова-Славская К.А Стратегии жизни. – М.: Мысль, 1991. – 299с.*
2. *Зейгарник Б.В. Теории личности в зарубежной психологи. М.: МГУ, 1982 – 127 с.*
3. *Зозуля И. В. Социальное здоровье как фактор стабильности общественного развития и национальной безопасности: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. социол. наук. Ростов н/Д., 2007. – 22 с.*
4. *Леонтьев Д. А. «Деятельность и потребность», Деятельностный подход в психологии: проблемы и перспективы, М., 1990 – 340 с.*
5. *Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека, Прогресс Универе, М., 1994 – 480 с.*
6. *Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки: / М.В. Савчин. Монографія. Ів. Франківськ: Місто НВ, 2008. – 280с.*
7. *Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації : монографія / Т. М. Титаренко / Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. – Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. – 160с.*
8. *Фрейд З. Введение в психоанализ: лекции, М.: Наука, 1989. – 456 с.*

Сибірна Р.І., *Львівський державний університет внутрішніх справ*
Сибірний А.В., *Львівський національний медичний університет ім. Данила Галицького,*
Хомів О.В., *Львівський державний університет внутрішніх справ*

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСТВА У СУСПІЛЬСТВІ

У XXI столітті, лідерство являє собою стан нашого розуму, тіла й душі, частину повсякденного життя. Сьогодні суспільство потребує дотримання загальнолюдських цінностей, культури, здорового способу життя, безпечної поведінки, турботи про сім'ю, чесності, внутрішньої гармонії тощо.

На сьогоднішній день роль лідера реалізується тоді, коли вона забезпечує іншим стабільність, розвиток, успішність у майбутньому. Іншими словами, лідер створює динаміку смислового наповнення діяльності людей у певній групі. Лідер не віддає розпоряджень і наказів, а допомагає людям бути самим собою у своїх переконаннях, позиціях і відношеннях стосовно будь-якого процесу.

Група людей, яка виконує важливі професійні завдання, завжди висуває свого лідера. Без нього жоден колектив існувати не може. Вважається, що всі проблеми можна вирішити, коли начальник поєднує у своїй діяльності функції лідера і керівника. Проте ці функції на практиці можуть не тільки не поєднуватись, а й бути протилежними. Керівник може брати на себе функції лідера лише частково. Якщо для лідера моральні критерії найважливіші в колективі, то для керівника на першому місці стоять функції контролю та розподілу обов'язків і завдань між підлеглими.

Будь-який офіційно призначений керівник має переваги щодо зайняття лідерських позицій у колективі. Проте його статус у будь-якій організації і той факт, що він призначений «зовні», ставлять його в положення, яке відрізняється від того, яке займає неформальний лідер у колективі.

Лідер направляє людей, показує особистий приклад, поділяє труднощі і небезпеки разом з іншими та отримує їхню підтримку. Лідер має добиватися поваги людей, не ставлячи за мету досягнути популярності.

Між управлінням - адмініструванням, плануванням, контролем і лідерством існує різниця. Лідером вважається той, хто вміє не тільки добре реалізувати всі ці функції, але й вийти за їх межі. Він знає як завоювати підтримку інших людей для виконання поставленого завдання.

Лідерство доступне всім без винятків. Справжній лідер є ним до того часу, поки він здатний забезпечувати три кола людських потреб, які існують у будь-якому колективі чи соціальній групі:

- люди мають знати куди вони рухаються під час виконання спільного завдання;
- вони повинні бути об'єднані в команду;
- кожний індивідуум має особисті інтереси, які повинні задовольнятися.

Людина, яка має потенціал лідера, за допомогою освіти і досвіду може розвивати необхідні для цього навички протягом всього життя. На цьому шляху він повинен пережити успіх і деякі невдачі. Це обов'язковий елемент у діяльності будь-якого сучасного лідера.

Функціональний підхід до лідерства визначає такі обов'язкові здібності, навички і вміння для лідерів у будь-яких сферах діяльності:

- відбір придатних для відповідної діяльності людей (мистецтво розбиратися в людях);
- вміння заохочувати і карати (справедливість);
- здібність завойовувати повагу і прихильність підлеглих (мотивація);
- вміти встановлювати хороші стосунки з колегами у сфері діяльності (створення команди однодумців);
- здібність подавати особистий приклад працелюбства та енергійності.

Аристотель виділяв такі якості лідера: справедливість, стриманість, розсудливість, сила духу.

Існує декілька ознак, притаманних лідерам у будь-якій сфері діяльності: ентузіазм, чесність (що змушує людей довіряти їм), енергійність, твердість (яка допомагає отримати визнання людей у якості лідера).

Серед основних моральних якостей лідера можна виділити справедливість, об'єктивність, обов'язковість, гуманність, тактовність, доброта, чесність, добросовісність, надійність, уважність. Він має бути прикладом не тільки в професійній компетентності, а й у своїх моральних якостях. Помилково обмежуватися у спілкуванні з колективом тільки службовими питаннями. Треба цікавитись особистими і сімейними проблемами підлеглих, умовами побуту, здоров'ям, їхніми думками з того чи іншого приводу, уважно вислуховувати їх, навіть коли їхня думка буде помилковою. Результати досліджень свідчать про те, що продуктивність праці у робітників знижується на 50%, якщо їхній керівник неврівноважений, несправедливий і грубіян.

Емоційно-вольовими якостями лідера є цілеспрямованість, принциповість, наполегливість, рішучість, дисциплінованість. Вольові якості завжди вважались основними для лідера в будь-якій сфері діяльності.

До вольових якостей лідера треба також віднести самокритичність, необхідну для усвідомлення своїх слабких сторін, і самоконтроль, який необхідний для їх придушення. Важливе місце в структурі цих якостей займає почуття відповідальності, яке лідер має відчувати за свої вчинки, за моральний і фізичний стан підлеглих, за результати діяльності його команди.

Лідер повинен володіти інтелектуальними якостями: аналітичність мислення, здатність до прогнозування, спостережливість, оперативність і логічність пам'яті, стійкість і зосередженість уваги.

Лідер має постійно поповнювати свої професійні знання, а також вміти творчо й оперативно використовувати їх у різних, часто мінливих, ситуаціях.

Основні психологічні риси, якості та уміння лідера передбачають:

1. Соціальну спрямованість його діяльності. Лідер може бути неофіційною особою, але він має розбиратися у законодавчій базі і нормативних документах, які регламентують діяльність особового складу (персоналу).

2. Високу професійну компетентність. Будь-який лідер впливає на людей не загалом, а безпосередньо на їхню діяльність щодо оптимального вирішення професійних завдань. Лідер у силу специфіки своєї діяльності має володіти системою знань з різних галузей: психології, педагогіки, менеджменту, юридичної етики, навчально-бойової діяльності тощо. Такі лідери мають поєднувати слово з ділом. Вони чітко визначають цілі діяльності, вміють їх обґрунтовувати і спонукають людей вірити в необхідність їх досягнення.

3. Одна із основних якостей сучасного лідера - це вміння організовувати, регулювати і координувати спільну діяльність людей. Він має поєднувати вирішення організаційно-службових завдань з веденням за собою людей. Найпростіше буває зробити все самому, ніж домогтися виконання поставлених завдань іншими. Проте, одним із основних завдань сучасного лідера у веденні за собою команди чи структурного підрозділу є створення умов для прояву в оточуючих активності, ініціативи, розвитку творчості, та мотивування людей.

4. Уміння підтримувати свій авторитет ґрунтується, по-перше, на офіційному статусі його посади і надання йому певної влади щодо керування підлеглими; по-друге, на визнанні його права приймати відповідальні рішення в умовах спільної діяльності щодо навчання і виховання підлеглих. Авторитетний лідер впливає на особовий склад не лише правовими повноваженнями, а й своєю моральністю, компетентністю, наявністю високих психічних якостей, вміє їх практично показати своїм підлеглим, а також забезпечити високу продуктивність діяльності команди (структурного підрозділу). Все це - основа авторитету начальника і критерії оцінювання його роботи як з боку підлеглих, так і вищих інстанцій.

5. Імідж керівника є невід'ємною складовою частиною авторитету керівника. Поняття іміджу відображає сучасні вимоги до зовнішнього вигляду керівника, який не тільки завжди на виду у своїх підлеглих, а й здійснює представницьку функцію свого підрозділу. Тому зовнішність керівника, культура його мови, манери, вигляд його одягу - все це елементи його іміджу і їх треба розвивати й підтримувати на належному рівні.

6. Діяльність сучасного керівника характеризується високою нервово-психічною і фізичною напругою. Причинами професійних хвороб керівника є підвищене нервове збудження, порушення сну, серцево-судинні розлади. Багато керівників не дбають про своє здоров'я і намагаються показати підлеглим і своїм начальникам приклад службової старанності, не розуміючи того, що їхнє здоров'я є тим фактором, який впливає на ефективність роботи всього колективу.

Здоровий спосіб життя керівника і його організаційна діяльність мають бути тісно пов'язані між собою. Керівники, у яких розхитана нервова система, слабке здоров'я, приносять нервозність і дезорганізацію. Персонал колективу, яким вони керують, втрачає впевненість у собі і здатність до своєчасного прийняття адекватних рішень. Мати міцне і сильне здоров'я і зберегти його на довгі роки життя - це службовий обов'язок будь-якого управлінця (менеджера). Для цього йому треба науково організувати свою діяльність, проходити регулярне медичне обстеження, систематично займатись фізичними вправами і спортом, дотримуватись режиму здорового харчування повноцінно використовувати вихідні дні і відпустку.

Існує ряд тренінгів з формування лідерства у суспільстві. Вони мають за мету допомогти партнерам створити і розвинути особистісні принципи, взаємодіяти на рівні «смислів», стати архітекторами свідомої побудови власного здорового способу життя і безпечної поведінки.

Лідер майбутнього - це спеціаліст, який допомагає людям, що його оточують, усвідомити «сенс життя», наповнити його смислом. Наш світ швидко змінюється і тільки той, хто сьогодні буде працювати над розвитком соціальної взаємодії людей, яка буде наповнена смислом, інвестувати власну енергію і зусилля у нові форми соціальної взаємодії, тільки той зможе претендувати на лідерство у майбутньому.

1. *Барко В.І. Формування лідерства і прихильності до здорового способу життя у військовослужбовців і працівників правоохоронних органів України / В.І.Барко, О.В.Бойко, Ю.Б.Ірхін /за заг.ред. В.Д.Гвоздецького: Навч.посібник. – К.:К.І.С., 2008.-200с.*
2. *Пророк М.В. Лідерські якості як важливий фактор успішності професійної діяльності фахівців соціономічних професій / М.В.Пророк // Психологічний часопис.- № 1 (1), 2015.- С. 79-85.*
3. *Дубінська В. Значення соціально-політичних комунікацій у процесі реалізації політичного лідерства в державному управлінні / В.Дубінська // Збірник наукових праць. «Ефективність державного управління».– 2015. – Вип. 42.- С. 78-84.*
4. *Кордонська А.В. Формування особистості лідера в студентському колективі / А.В.Кордонська // XIV Міжнародна наукова інтернет-конференція «Advanced technologies of science and education» (19-21.04.2018).- http://intkonf.org/kordonska-a-v-formuvannya-osobistosti-lidera-v-studentskomu-kolektivi/ .*

Скальська Л.О., Горбачов В.О., *Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

ЛІДЕРСЬКІ ЗДІБНОСТІ НАУКОВЦЯ ЯК РУШІЙНА СИЛА РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Актуальність дослідження. На сучасному етапі розвитку суспільства важливість формування лідера в науці окреслюється у педагогічному, психологічному та соціальному аспектах. Нові реалії освітнього процесу вимагають від вченого максимально враховувати сучасний стан та перспективи, сприяти розвитку в студентської молоді високоморальних якостей, які надають їм можливість стати активними повноправними громадянами своєї держави та самореалізуватися як особистості. Тема лідерства вивчається багатьма науковцями, зокрема, у працях зарубіжних (К. Бланшард, І. Вешлер, В. Врум, П. Друкер, Ф. Массарик, М. Маскон, Ф. Фідлер, П. Херсі та ін.), вітчизняних (В. Веснін, Д. Виханський, Н.Жигайло, Л. Карамушка, В. Лозниця, С.Максименко, В. Москаленко, Ф. Хміль та ін.) дослідників. У вітчизняній теорії соціальної психології за основу вивчення проблеми лідерства узятий діяльнісний підхід, запропонований О. Леонтьєвим, відповідно до якого, головними детермінантами процесу лідерства є цілі та завдання групи, що визначали, хто стане лідером і який стиль лідерства виявиться найбільш ефективним.

Відомий психолог В. Татенко (6) виділяє такі критерії оцінки лідерства: *1.Прагнення вести за собою. 2. Мотивація першості. 3. Впливовість. 4. Зануреність і закоханість у свою справу. 5. Компетентність і креативність. 6. Психологічна надійність. 7. Адекватна самооцінка і саморегуляція. 8. Самовдосконалення.*

Українська вчена С. Загурська (4) вважає, що лідер повинен мати чотири якості - турбуватися про людей, мати тверді переконання, керувати людьми та вміти заохотити їх до своєї справи, створюючи умови, щоб люди діяли якнайкраще. Та розглядає функції лідера більш детально:1. Лідер як адміністратор. Найбільш очевидною для лідера є роль верховного координатора діяльності групи. Незалежно від того, чи сам він розробляє основні напрями ділової політики або вони наказують йому згори, в коло його відповідальності незмінно входить функція спостереження за виконанням. 2. Лідер як стратег. Лідер часто приймає обов'язки розробника методів і засобів, за допомогою яких група досягає цілей. Ця функція може включати як визначення безпосередніх кроків, так і розробку довгострокових планів діяльності. Часто лідер є єдиним хранителем плану дій; він один знає подальші шляхи, решті членам групи знайомі лише окремі, не пов'язані між собою частини плану . 3. Лідер як політик. Однією з найважливіших функцій лідера є встановлення цілей і основної лінії поведінки групи. 4. Лідер як експерт. Лідер часто є тією особою, до якої звертаються як до джерела достовірної інформації або кваліфікованого фахівця. 5. Лідер як представник групи в зовнішньому середовищі. Лідер є офіційною особою групи, він виступає в зовнішньому середовищі від імені всіх. Тому учасникам групи не байдуже, хто і як їх представлятиме; лідер у цьому випадку ототожнює собою всіх членів групи,

їхній колективний розум, волю тощо. 6. Лідер як регулятор стосунків усередині групи. Регулювання особистісних і ділових стосунків усередині групи здійснюється через комунікативну мережу, яка може мати різний вигляд. 7. Лідер як джерело заохочень і покарань. 8. Лідер як третейський суддя і миротворець. У зв'язку із цією функцією в руках лідера опиняється засіб, завдяки якому він може зменшувати або підтримувати тенденцію до фракціонізму усередині групи. 9. Лідер як приклад. У деяких типах груп лідер може служити моделлю поведінки для решти членів групи, тобто забезпечує їх наочною вказівкою того, ким вони повинні бути і що вони повинні робити.

Хто повинен керувати науковою діяльність – керівник чи Лідер? Хоча слово «лідер» і стоїть на другому місці, але слід підкреслили його значимість великою літерою в слові. Дійсно, це професіонали різного рівня. В науковій роботі є свої особливості – творчий початок, натхнення, прагнення довести роботу до фіналу, незважаючи ні на що, відкриття не обов'язково великого, але обов'язково нового! Лідерство і керівництво – це два різних поняття. Керівництво концентрує увагу на тому, щоб люди робили речі правильно, а лідерство – на тому, щоб люди робили правильні речі. Сьогодні роль лідерства особливо актуальна для прогресу, тому що постійно потрібен приплив нових ідей, теорій концепцій і рішень. Як показує практика, справжній Лідер має великий вплив і спроможність досягати разом з колективом хороших результатів. На сьогоднішньому етапі розвитку громадської культури потрібна наявність, виховання низки якостей у тих, хто повинен займатися наукою: 1. Креативність. 2. Постійна жага знань. 3. Прагнення до досконалості. 4. Завзятість, наполегливість. 5. Рішучість. 6. Ентузіазм. 7. Впевненість у собі. 8. Амбіційність. 9. Справедливість. 10.Людяність. Науковий лідер повинен своїм прикладом надихати колектив, буквально «заражати» його своєю енергією та ентузіазмом і мотивувати інших до дії. Такий дослідник знаходить нестандартні та ефективні рішення, що ведуть до успіху установи.

На думку видатного економіста Б. Гаврилишина**,** до психологічних ознак успішних особистостей відносять: 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 напрямках, будувати основу для перспективного майбутнього; успішна, ефективна людина все життя вчиться. Сильна воля і самодисципліна: потрібно навчитися робити те, що ти повинен робити, що корисно робити, радше ніж тільки те, що хочеться робити. Завжди вірити в свої сили і в свою мрію Продовжуйте мріяти про великі і навіть недосяжні на перший погляд речі [2].

Сучасна науковець Н. Жигайло виокремлює психологічні ознаки успішних та неуспішних лідерів:

Психологічні ознаки успішних лідерів	Психологічні ознаки неуспішних лідерів
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

Висновки. Лідерство - це певний тип відносин у людей. Завжди існують лідери та підлеглі, у будь яких відносинах виявляється владно-підвладна взаємодія. Для ефективної роботи необхідно вміти визначати лідерів, знаходити їх у натовпі та надавати відповідну роботу. Саме такі люди – Лідери − повинні бути в науці. Якщо вони будуть переважати, швидше за все, незабаром вдасться скоротити ту прірву, в яку невблаганно падає наша наука.

Майбутнє – за лідерами-екстравертами, істинними вченими з високим рівнем культури, моралі і відповідальності.

1. *Варій М.Й. Психологія особистості: Навч. посібник - К.: Центр учбової літератури, 2008.- 592с.*
2. *Жигайло Н.І., Кохан М.О., Данилевич Н.М. Психологія бізнесу. Навч.посібн. - – Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2018. – 256с.*
3. *Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця : Монографія. – Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008 – 336 с.*
4. *Загурська С., Феномен та функції лідерства : Український науковий журнал "Освіта регіону. Політологія. Психологія. Соціальні комунікації", №2-3, 2011, час видання: 2011*
5. *Максименко С. Д. Психологія особистості : Підручник. – К. : КММ, 2007. – 296 с.*
6. *Татенко В. О. Соціально-психологічні механізми впливу людини на людину/ Соціальна психологія, 2003, С.60-72*
7. *Школа науки. Монография / Д.Д. Зербино, А.В. Рыбачук. - К.: Логос, 2016. – 231 с.*
8. *Яцура В.В., Хоронжий А.Г., Жигайло Н.І. Психологія керівника: Навч. посібник. – Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2012. – 256с.*

Стасюк М.М., *Львівський національний університет ім. Івана Франка*

ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ: ГЕШТАЛЬТ-ПІДХІД

Питання розвитку емоційного інтелекту викликає багато дискусій [1]. З моменту виникнення самого формулювання «емоційний інтелект» дослідники розходилися в поглядах і на його природу (вроджена, спадкова властивість, чи все-таки соціальна, тобто сформована в процесі розвитку особистості у взаємодії з іншими). Від розуміння того, що переважає в природі цієї властивості і формулювалися трактування щодо можливого формування чи розвитку даної властивості. Практики ж, в свою чергу намагалися розробити технології для тренування емоційного інтелекту, не особливо включаючи теоретичне обґрунтування поняття. Така ситуація спричинила певний розрив між науково описаним поняттям емоційний інтелект та методами і стратегіями тренінгів.

Джон Енрайт [6] пропонує розділити всі види взаємодії в системі психологічної допомоги на три підгрупи:

1) патологічна модель. Відповідно до цієї моделі людину, в якої є проблеми або труднощі, розглядають як уражену або хвору, що потребує допомоги кваліфікованого фахівця. Терапію здійснюють за принципом лікування в системі відносин «лікар – пацієнт». Самолікування (читання відповідних книг, спроби вести «задушевні» бесіди з друзями) не особливо заохочується, хоч і не заперечується;

2) модель росту клієнта. Вибір її зобов'язує розглядати клієнта як здорову нормальну людину, яка має змогу досягти більшого. Нормальна особистість повинна постійно розвиватися і рости – інакше настають застій і поступова деградація. Відсутність росту – тривожна ознака, стандартним є прагнення бути вище за норму. Допомога ззовні бажана, але не обов'язкова, оскільки прагнення до зростання - природна властивість людини, як і кожної живої істоти. Процес особистісного вдосконалення потребує певних зусиль, які винагороджуються сторицею, оскільки бути вище за норму – краще, ніж бути просто нормальним;

3) модель просвітлення. Ґрунтується на твердженні про відсутність будь-які норми, необхідності кудись іти або що-небудь робити, бо людина – досконала, завжди була і завжди буде такою. У межах цієї моделі актуальне відчуття щастя і добробуту не залежить від рівня досягнень, наявності або відсутності проблем, успішної стратегії самопрезентації тощо. Усе, що необхідно, – зсув відчуття. Він полягає в тому, щоб розглядати себе не з позиції того, що могло б або мало бути зроблене, а побачити те, що є на цей момент, «тут-і-тепер», – і насолоджуватися цим.

Тренінгові підходи до розвитку емоційного інтелекту діють зазвичай в рамках «моделі росту», що має значні обмеження, зокрема, в процесі визначення норми. Таким чином, на даний момент не існує певної системи безпосереднього розвитку емоційного інтелекту. Велика кількість тренінгів, які працюють над розвитком емоційного інтелекту, не завжди розуміють і пояснюють зв'язок між системою вправ і емоційним інтелектом; з іншого боку, сама концепція емоційного інтелекту не передбачає ясного зв'язку з фізіологічними процесами чи чи емоційним мозком. [1] В результаті на даний момент існує дві паралельні методологічні системи зі своїм понятійним апаратом і техніками практичного застосування. Кожна із цих систем формується і розширюється загалом без зв'язків одна з одною [1].

Спробувати подолати цю дихотомію можна з допомогою гештальт-терапії (гештальт-підходу, як зараз прийнято називати цей напрям). Гештальт-підхід в психотерапії та психології належить до напрямків, які формувалися від практики до теорії. Спершу відомий як тренінговий напрям, згодом сформував своє теоретичне бачення особистості, процесів формування і розвитку. Ключовою ідеєю гештальт-підходу є усвідомлення: усвідомлення своїх емоцій, потреб і формування навичок адекватно і творчо задовольняти їх. Усвідомлення – природний безперервний контакт людини з її власним досвідом, пряме усвідомлення себе і навколишнього світу в певний момент часу, всі відчуття, властиві людині, відокремлені від її думок і оцінок.

Фредерік Перлз [2, 5] описує три зони усвідомлення: внутрішня, середня і зовнішня. Внутрішня зона усвідомлення описує чутливість до власного тіла та емоційної сфери, тобто вся увага зосереджена всередині тіла. Зовнішня зона усвідомлення – увага на межі тіла і зовнішнього світу (зорові, слухові, нюхові, смакові, дотикові відчуття). Середня зона усвідомлення – зона фантазій, уявлень, інтерпретацій тощо. Поняття усвідомлення тісно взаємодіє з поняттям контакт – взаємодія і обмін.

Поняття емоційного інтелекту в теорії гештальт-підходу не використовується. Проте максимально наближено описують його поняття чутливості, внутрішньої зони усвідомлення і контакту. І в індивідуальній, і в груповій роботі основна роль гештальт-терапевта полягає в тому, щоб фокусувати увагу клієнта на усвідомленні того, що відбувається «тут і зараз», обмеження спроб інтерпретувати події, увагу до почуттям-індикаторами потреб, власної відповідальності клієнта як за реалізацію, так і за заборони на реалізацію потреб.

При роботі в гештальт-підході психолог створює умови експерименту, в яких клієнт сам знаходить, що для нього корисно, що шкідливо. Це одна з важливих відмінних рис підходу. Гештальт-терапевт пропонує клієнту різноманітні ігри та вправи, які сприяють більш безпосередній конфронтації зі значимим змістом і переживаннями, а також надає можливість експериментування з самим собою та іншими учасниками групи.

1. *Авдеев П. Психология лидерства. От теории к практике. – Litres, 2018 – 366 с.*
2. *Робин Ж.-М. Социальные изменения начинаются вдвоём. – М., 2016 – 276 с.*
3. *Старак Я. Техники гештальт-терапии на каждый день. – М., Изд-во «Психотерапия». 2012 – 177 с.*
4. *Стэрн Д. Момент настоящего в психотерапии и повседневной жизни. – М., 2018. – 288 с.*
5. *Хломов Д., Калитиевская Е. Философия Гештальт-подхода – М., 2015. – 208с.*
6. *J.Enright. Enlightening Gestalt: Waking up from the nightmare. – Mill Valley, CA: Pro Telos, 1980. – 192.*

Стефанишин О.В., Стефанишин Р.І., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

КОНКУРЕНТНІСТЬ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ ТА ЗАХИСТ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ

Четверта індустріальна революція, за Мартіном Швабом, – цифрова, бо її особливістю є стирання відмінностей між фізичною, цифровою і біологічною сферами. На думку ученого, йдеться про хвилю відкриттів, зумовлених розвитком можливостей встановлення зв'язку в системах: роботи, дрони, розумні міста, штучний інтелект,

дослідження головного мозку. Передбачається, що ці кіберфізичні системи будуть об'єднуватися в одну мережу, зв'язуватися одна з одною в режимі реального часу, самоналаштовуватися і навчатися нових моделей поведінки. Такі інновації змінять спосіб життя людей. Майже всі виробничі процеси буде автоматизовано [1]. Відомий фізик та футуролог Мічіо Кайку прогнозує, що здоровий глузд буде валютою майбутнього. Навчання стане індивідуальним і автономним. Для досягнення успіху, треба буде розвивати риси, недоступні роботам: уяву, креативність, ініціативність та лідерство [2].

Українське суспільство поступово переходитиме до інтелектуально-креативної економіки, тому розвиток людського інтелектуального потенціалу як основи для формування висококваліфікованих фахівців для високотехнологічних галузей національної економіки стає особливо актуальним. Прогресивний розвиток національної економіки в Україні, передусім, залежить від індивідів, які нестандартно сприймають навколишній світ, є надзвичайно діяльні, енергійні, працездатні і можуть досягати в обраній ними, передусім, сфері інформаційно-комунікаційних технологій високих результатів. Згідно результатів дослідження ,проведеного наприкінці 2018 року, домашній інтернет є у 65% українців (21,3 млн домогосподарств) і найактивнішою в мережі є молодь у віці 15-24 роки – серед них частка користувачів Інтернету становить 95%, на другому місці – молоді люди у віці від 25 до 34 років (92%) [3;4]. Такі творчі індивіди долають інертність суспільства, реформують його, а часом і руйнують все те, що для суспільства стало звичним, стабільним, гальмуючим. Кожний наступний крок у прогресі сучасного суспільства також визначається енергією, розумом, почуттями, волею творчих особистостей.

Одним із пріоритетних напрямів реформування української системи вищої освіти є гуманізація освіти, формування творчої особистості майбутнього фахівця, створення умов для розкриття талантів, духовно-емоційних та розумових здібностей молоді. Серед численних професійних якостей педагога вищої школи у структурі особистості є здатність до творчості (креативності). Педагогічна праця за своєю суттю є творчою, значною мірою визначається різноманітністю, складністю його предмета – людської особистості, що формується. Неповторними є молодь, умови, особистість самого педагога, а тому будь-яке педагогічне рішення теж зумовлюється творчим підходом.

Креативність є невід’ємним компонентом педагогічного таланту та інтелектуальних здібностей особистості. Дослідження зарубіжних учених підтверджують, що прояв креативності, з одного боку, не залежить від рівня розвитку інтелекту, а з іншого – креативність обов’язково припускає інтелектуальний розвиток вище за середній рівень (IQ вище 120 балів.), оскільки такий рівень забезпечує основу творчої продуктивності. Для реалізації креативності потрібна інтелектуальна ініціативність, але сама креативність не обов’язкова для простої інтелектуальної діяльності. Сформовані численні навички і способи розв’язання завдань призводять до того, що людина вже не прагне до пошуку нових самостійних та оригінальних рішень.

Творчість означає особливий розумовий склад і якість розумових процесів. При цьому варто враховувати концепцію «інтелектуального порога» П.Е. Торранса (при показниках IQ нижчих за 115-120, інтелект і креативність утворюють єдиний чинник, при IQ вище 120 – здатність до творчості стає незалежною величиною, тобто немає креативів з низьким інтелектом, однак є інтелектуали з низькою креативністю) та твердження Д. Перкінса про існування нижнього порогу розвитку інтелекту для кожної професії (люди з показниками IQ, нижчими за певний рівень, не можуть оволодіти даною професією) [5, с. 20].

Поняття «інтелект» (лат. intellectus – розум, пізнання), інтелектуальні здібності, які вчені визначають як здатність самостійно набувати знання, відкривати їх, переносити у нові умови, знаходити оригінальні шляхи розв’язування проблем. Інтелектуальна людина здатна правильно оцінювати, розуміти і думати, завдяки своєму здоровому глузду та ініціативності, може пристосуватися до умов життя. Отже, інтелект – здатність індивіда пристосуватися до навколишнього середовища. Таким чином, інтелект у широкому значенні характеризує всю пізнавальну діяльність особистості, у вузькому є узагальненим поняттям, що охоплює сферу

розумових здібностей індивіда. Прояви інтелекту можна фіксувати у функціонуванні розуміння та структурування конкретної інформації; постановці завдань; пошуку і конструюванні розв'язку; прогнозуванні рішень, гіпотез, задумів. У структурі педагогічної обдарованості можна виокремити як загальні інтелектуальні здібності викладача, так і його здатність до теоретичного осмислення педагогічної дійсності. Практика педагогічної роботи у вузі свідчить, що викладач повинен не тільки чітко і правильно відтворювати необхідну інформацію – він має вміти генерувати нові ідеї, знаходити нетрадиційні способи розв'язування проблемних педагогічних ситуацій, тобто володіти креативністю мислення.

В основному виділяємо дві ознаки педагогічної креативності: здатність до творчого пошуку та – нестандартного розв'язання педагогом задач. Педагогічна креативність характеризується такими показниками: швидкість (продуктивність) і гнучкість думки, оригінальність, допитливість, точність і сміливість. Педагогічна креативність викладача розвивається упродовж усієї педагогічної діяльності і є вирішальним чинником його просування до педагогічної майстерності. Творчий педагог здатен запалити в молоді жагу пізнання, тому кожному педагогові необхідно розвивати креативність, що є головним показником його професійної компетентності. Будь-яка діяльність вважається творчою, якщо її продукт характеризується новизною, яка може мати як об'єктивний, так і суб'єктивний, характер. У педагогіці таким продуктом можуть бути нові навчальні технології, форми, методи навчання і виховання, зростання педагогічної майстерності викладача університету.

Поряд з розвитком людського інтелектуального потенціалу з метою розбудови економіки знань в Україні, невідкладним завданням постає створення умов для належного та ефективного захисту прав інтелектуальної власності. Таке завдання має вирішуватися системно[6]:

– на рівні комплексної розробки національного законодавства, до якого мають імплементуватися положення європейського законодавства, зокрема на виконання положень Угоди про Асоціацію з ЄС;

– на рівні розроблення національної стратегії розвитку системи правової охорони й захисту прав інтелектуальної власності;

– шляхом координації діяльності державного та приватного сектору з метою боротьби з контрафакцією і піратством;

– якісним реформуванням засад діяльності правоохоронних та судових органів, оновленням судової системи, удосконаленням судових та активним використанням альтернативних способів захисту прав інтелектуальної власності;

– шляхом активної і постійної просвіти громадськості: проведення національних і регіональних навчальних програм для всіх відповідних зацікавлених сторін, активне залучення до цього міжнародних організацій та європейських колег; активний обмін інформацією з питань захисту прав як у межах України, так і між національними та європейськими уповноваженими органами; суттєве підвищення ролі науки (у першу чергу правової) у формуванні суспільства знань та забезпечення поваги до прав інтелектуальної власності.

Стрімке входження в життя людини онлайн-середовища (використання соціальних мереж, онлайн-платформ, електронних) свідчить про поступальний розвиток четвертої індустріальної революції. Проте існує ряд викликів, які потребують негайного реагування із врахуванням основних стандартів Ради Європи і практики Європейського Суду з прав людини, які мають стати в законотворчій роботі напрямком щодо реформування законодавства в аудіовізуальному секторі, у сфері електронних комунікацій, при реформуванні законодавства щодо захисту інтелектуальної власності онлайн, захисту приватності і персональних даних, з дотриманням стандартів свободи вираження поглядів як оффлайн, так і онлайн [7].

Реалізація зазначених кроків сприятиме створенню в Україні умов, привабливих як для бізнесу й інвестування, так і для підтримки та забезпечення поваги до національного автора, творця інтелектуальних економічних благ.

1. *Клаус Шваб Четвертая промышленная революция http://loveread.ec/read_book.php?id=66348&p=1.*
2. *Мічіо Кайку. Майбутнє розуму. Наукові спроби осягнути і підсилити інтелект. К.,2017.*
3. *https://inau.ua/news*
4. *https://mresearcher.com/2018/06/factum-group-ukraine.html*
5. *Психология одарённости: от теории к практике / Под. ред. Д.В. Ушакова. – М.: ПЕР СЭ, 2000. – 80с.*
6. *Орлюк Олена Павлівна. Захист прав інтелектуальної власності в контексті європейської інтеграції / /vapny_2016_3_15.pdf*
7. *Сопілко І. М.Права людини та Інтернет: особливості їх дотримання – http://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/25552/1/%D0%A1%D0%BE%D0%BF%D1%96%D0%BB%D0%BA%D0%BE%20%D0%86.%D0%9C..pdf*

Сулик Я.М., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ

Актуальність. Шлях до ефективного керування людиною лежить через розуміння її мотивації. Тільки знаючи те, що рухає людиною, що спонукує її до діяльності, які мотиви лежать в основі її дій, можна спробувати розробити ефективну систему форм і методів управління людиною. Від зацікавлення працівників компанії залежить її успіх, а відповідно і можливості на ринку праці. Тобто постає ланцюжок: від ефективності управління залежить як працює колектив, а від його роботи залежить успіх організації, тому розуміння ролі мотивації працівників у забезпеченні ефективності управління є одним з головних елементів процвітання підприємства.

Мета дослідження: комплексна оцінка ролі мотивації працівників у забезпеченні ефективності управління, а також визначення основних напрямків його покращення.

Предмет дослідження: роль мотивації працівників у забезпеченні ефективності управління.

Об'єкт дослідження: працівники кредитного відділу банку "Х".

Аналіз досліджень, теорій та статей по темі. У наукових дослідженнях останніх років так і у господарській практиці спостерігається зниження трудової активності найманих робітників та службовців, їх індиферентність до справ підприємства та фірми. Пошуки нових підходів спонукання людини до активної праці зосереджуються на трьох напрямках:

1) аналізі об'єктивних передумов формування нових стимулів праці;

2) теоретичне осмислення системи стимулів;

3) формування діючої моделі стимулювання та перспективи її розвитку.

Жоден соціально-ринковий механізм не буде успішно функціонувати, якщо не буде створено мотиваційний механізм, який впливає на підвищення ефективності роботи підприємства.

Існують два підходи до вивчення теорій мотивації: змістовний та процесний. Свої дослідження на цю тему присвятили такі дослідники як Виханський О.С., Наумов А.М., Балабанова Л.В тощо.

Саме до прихильників теорії першого підходу, що базуються на дослідженні потреб людини, які і є основним мотивом й діяльності, можна віднести Абрахама Маслоу, К.Альдерфера, Дэвида Мак Клелланда, Фредерика Герцберга.

На відміну від змістовних теорій, в теоріях процесу говориться про розподіл зусиль працівників і виборі визначеного виду поведінки для досягнення конкретних цілей. До таких теорій відносяться теорія чекань, або модель мотивації В. Врума, теорія справедливості і теорія або модель Портера-Лоулера.

Виклад основного матеріалу:

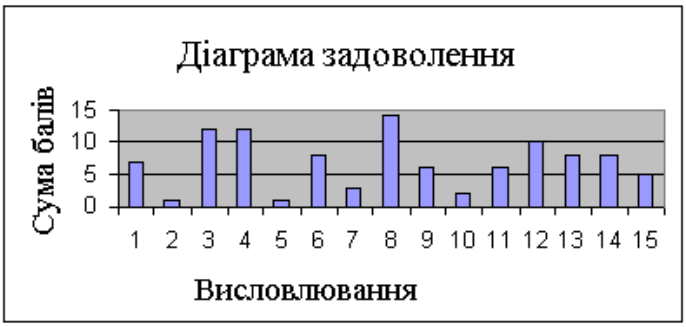
Існує багато мотиваційних теорій, з яких і складається поняття мотивації, і які в той чи іншій мірі властиві кожній людині. В цій роботі особливу увагу ми звернули теорії потреб, зокрема їєрархії потреб А.Маслоу.

Розуміючи фактор потреб і як він впливає на життя, а отже і на роботу працівників, ми можемо використати це на заохочення їх до виконання певних завдань. Мотивація реалізується через систему потреб. Потреби- це те, що виникає і знаходиться в середині людини, що досить загальне для різних людей, але в той же час має визначений індивідуальний прояв у кожної людини. Зазвичай люди працюють не так через любов до професії, як через отримання ресурсів для задоволення своїх основних потреб.

Сутність ієрархії потреб Маслоу зводиться до вивчення потреб людини. Її прихильники вважали, що предметом психології є поведінка, а не свідомість людини. В основі поведінки лежать потреби людини, які можна розділити на 5 груп: самовираз, повага, спілкуванні з людьми, потреба в безпеці, фізіологічні потреби. Можна підсумувати, що в основі впливу на людей повинні бути не примус, а мотиваційні регулятори, вибудовані з урахуванням психологічних особливостей людини.

Ми провели опитування працівників кредитного відділу банку “Х”, наша вибірка начисляє 15 осіб, з яких 7 жінок і 8 чоловіків. З допомогою тесту «Я хочу ...», що базується на теорія мотивації А. Маслоу. Поведінка особистості зазвичай іде його найбільш сильною в даний момент потребою. Це змушує нас діяти таким чином, щоб задовольнити потребу.

Результати зображено в графіку, де по вертикалі сума балів 0-13 зона задоволення, 13-26 зона часткового задоволення 26-39 зона незадоволення, а по горизонталі порядковий номер учасників.



В загальному, більшість потреб працівників є в зоні часткового або повного задоволення, окрім фізіологічних потреб (матеріальне становище) і потреб в повазі. Результати тесту свідчить про деяку неспроможності теорії Маслоу в даному конкретному випадку, яка виражається у відсутності ієрархії. Дана теорія не враховує індивідуальні особливості людей і розрахована на середньостатистичну людину.

Завдяки опитуванню працівників і результатів дослідження керівники організації можуть вдосконалити умови праці та зрозуміти, з якої сторони найефективніше заохочувати конкретних людей.

1. *Бурмистров А., Газенко Н. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? // Управление персоналом.- 2003.- № 7. 542с.*
2. *Жигайло Н. І. Психологія: навчальний посібник. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012 – 368 с.*
3. *Комаров Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом.- 2003.- № 1. - С. 38-41.*
4. *Лозниця В.С. Психологія менеджменту: Навч.пос. – К.: КНЕУ, 1997. –248с.*

Теребух М.І., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ - ЯК НЕОБХІДНА ПЕРЕДУМОВА ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

Реформа – це перетворення, зміна, метою якої є досягнення нового стану суспільства, в якому парешкоди позитивному розвитку, які існували в попередньому стані сусупільства, в його новому стані не можуть існувати. Реформа децентралізації управління в Україні, була визначена, як одна з основних для зміни старої неефективної системи управління та підвищення участі громад в управлінні державою.

Децентралізація означає процес отримання владних повноважень органами місцевого самоврядування разом з новими функціями і ресурсами. У більшості країн вона набуває форми загального розділення сфер компетенції, що надає місцевій владі право вирішувати місцеві питання у сфері своєї відповідальності. Вона також збільшує ефективність діяльності публічної адміністрації та участь громадян у прийнятті рішень. Процес децентралізації супроводжується ширшим доступом до інформації і зростанням вмінь співробітників самоврядної адміністрації. Децентралізація передбачає автономію областей згідно з ухваленими законами, але верховна влада вирішує терміни передачі і перелік повноважень, переданих регіонам.[3] Тобто головною метою реформи місцевогот самоврядування та децентралізації влади є посилення мотивації локальних людських спільнот(громад) до саморозвитку на основі ефективного використання місцевих ресурсів і власних можливостей. Слід зазначити, що децентралізація управління не є панацеєю і гарантією швидкого покращення якості життя населення у громадах, проте вона суттєво розширює можливості для кращого забезпечення різних територіальних спільнот необхідними послугами та більш якісного використання місцевих ресурсів. Тому обравши найбільш відповідну особливостям країни модель децентралізації вже у середньостроковій перспективі можна очікувати якісних позитивних результатів. Моделі децентралізації можуть бути різними, про що свідчить емпіричний досвід європейських країн.[1] Різні історичні умови розвитку сприяли формуванню декількох моделей організації місцевого самоврядування, специфічними ознаками яких є типи та форми взаємовідносин органів місцевого самоврядування з органами державної влади.

Децентралізація в Україні відкриває не тільки нові можливості для органів місцевого самоврядування, вона створює умови для перегляду існуючої парадигми сільського розвитку. Українські селяни завжди були головним донором для міст, які розширювались особливо активно в другій половині 20-го сторіччя. Попри високу зайнятість у колгоспному сільськогосподарському виробництві, урбанізація у ті часи була досить швидкою, але з початку 90-тих років минулого століття вона по суті припинилась. Україна потрапила у затяжну економічну кризу, міста втратили значну частину традиційної економіки і їх потреби у нових робочих руках різко знизились. На селі ситуація була не кращою. Розвал колгоспів з їх неефективним, трудомістким виробництвом призвів до різкого скорочення зайнятості серед сільського населення, деградації соціальної сфери села, стрімкого падіння чисельності населення, особливо у віддалених та малих селах. Кількість сіл, де взагалі не стало жителів за останні роки уже перевалила майже за 4 сотні, хоча насправді їх значно більше, просто їх не знято з обліку.

Сучасні децентралізаційні зміни в країні та її регіонах здійснюють шляхом активізації самоврядування територіальних громад, які мають чітко усвідомити власні потреби і необхідність досягнення збалансованого розвитку поселень, бути достатньо мотивованими щодо цього як постійні мешканці цієї території та заінтересованими в економічному зростанні і соціальному піднесенні.[2] Для України це складне завдання, особливо в сільській місцевості де населення розосереджене по невеликих і малих селах, його демографічна структура деформована, людських потенціал знецінюється, а джерела

економічного розвитку обмежуються. Тому надзвичайно важливо в процесі адміністративно-територіальної реформи і передачі певних повноважень і функцій виконавчої влади зберегти і закріпити права сільських громад, щодо вирішення питань місцевого значення та зміцнити інституційні засади реалізації цих прав. Якими є особливості сільських територвій по відношенню до міських з позиції розвитку? Передусім це: значно нижча щільність/густина населення; мала кількість підприємств та підприємців на тисячу осіб населення; переважна орієнтація людей на зайнятість у сільськогосподарському виробництві; недостатня мобільність сільського населення; низький рівень інновацій, наукової діяльності; розтягнуті комунікації; нижчий рівень публічних послуг та сервісів потрібних людям за місцем проживання.

Ще однією ключовою відмінністю між традиційною та новою парадигмою сільського розвитку стає зміна головного центру формування та реалізації політики. Якщо у традиційній парадигмі – це національний Уряд, то у новій – це багаторівневе урядування, причому роль місцевих рівнів урядування тепер постійно зростатиме. До формування та реалізації політики сільського розвитку у новій парадигмі долучаються тепер партнерства різних секторів – від публічного до приватного, органи місцевої влади, спільноти сільських жителів, місцеві активісти та місцева наука. Українська децентралізація, яка відбувається за алгоритмом утворення спроможних об'єднаних територіальних громад (ОТГ) втягує у процес сільського розвитку міські поселення – власне міста районного значення та селища, а в недалекому майбутньому до цього долучаться і міста обласного значення. Ці процеси практично створюють передумови формування нової європейської парадигми сільського розвитку в Україні.

Принципово нові можливості для реалізації потенціалу поселенського розвитку відкриває фінансова децентралізація, розпочата в країні з прийняттям відповідних змін до Податкового і Бюджетного кодексів України. Абсолютно нові можливості для розвитку поселень відкривають зміни, згідно з якими юрисдикція місцевої ради поширюється на всі природні ресурси територіальних громад, у тому числі за межами поселень торіальних громад. Реалізація завдань із підвищення спроможності сільських громад в Україні на основі їх об'єднання як один із напрямів децентралізаційних змін містить у собі не лише нові імпульси і можливості для поселенського розвитку, але й створює певні ризики та загрози.:До головних можна віднести: 1. у процесі об'єднання не завжди дотримуються принципу добровільності (ініціюється «зверху»), що провокує конфліктні ситуації; 2. деякі сільські громади не хочуть об'єднуватись з іншими, бо мають власні матеріальні і фінансові ресурси для розвитку; 3. виникнення конфліктів щодо визначення адміністративного центру громад між місцевою владою та членами сільських громад; 4. залишається значна кількість територіальних громад, які необхідно дотувати через низьку податкову спроможність; 5. неузгодженість організаційних форм, процедур та термінів об'єднання сільських громад стримують і знижують ефективність цих процесів; 6. часто об'єднуються економічно слабкі чи малолюдні територіальні громади з недостатнім потенціалом розвитку, що зводить практично до нуля ідею децентралізації; 7. у багатьох сільських громадах відсутнє стратегічне бачення розвитку, натомість домінують споживацькі настрої бізнесу і влади; 8. у багатьох випадках об'єднання носить формальний характер і здійснюється без необхідних реформ. Причиною цього є незрілість політичних інститутів, неузгодженість формальних і неформальних інститутів, недосконалість економічних інститутів. Отже, на шляху до збалансованого розвитку сільських поселень в Україні зберігаються значні соціально-демографічні та соціально-економічні обмеження і ризики, обумовлені тенденціями попереднього періоду їхнього розвитку і децентралізаційними змінами у системі управління.[2]

Таким чином, при проведенні реформи децентралізації в сільській місцевості необхідно врахувати зазначені ризики, мінімізувати заполітизованість процесу, розробляти стратегії розвитку конкретних територіальних громад, виходячи з їх потенціалу, втілювати при розробці та реалізації стратегій концепт сталого розвитку з урахуванням напрямів

реформування територіальної організації влади та досягнень світового досвіду стимулювання місцевого соціально-економічного розвитку.

1. *Данилишин Б.М. Децентралізація у країнах ЄС: уроки для України Б. М. Данилишин, В. В. Пилипів // Регіональна економіка. - 2016. - № 1. - С. 5-11. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/regek_2016_1_3*
2. *Заяць Т.А.Розвиток сільських поселень України в умовах децентралізації: можливості та ризики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http:// dse.org ua/arhcive/31/4/pdf.*
3. *Коваленко Г.В. Впровадження децентралізації публічної влади на основі досвіду європейських країн/ Г. В. Коваленко, Д. Ю. Топольскова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. - 2017. - Вип. 13(1). - С. 120-123. -*

Терлецька Н.В., *Львівський медичний коледж післядипломної освіти,*
Терлецька М.В., *Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького*

ГАРМОНІЯ ВІРИ І МЕДИЦИНИ В БІОЕТИЦІ ЯК ОСНОВА ДІЯЛЬНОСТІ ЛІКАРЯ

Актуальність теми дослідження. Роль віри людини в контексті питань біоетики є фундаментальним питанням використання її як соціального капіталу спільноти та її інституцій. Медицина, як і будь-яка інша наука, повинна містити в собі соціальні, етичні аспекти, які є підґрунтям для об'єктивної оцінки ситуації і морального вибору, що зумовлюють до загального добра всіх людей. Біомедична галузь, окрім загально-етичних і нормативних аспектів, повинна бути правилом лікаря, який має творити добро й триматися правди. Деонтологічні кодекси і правові норми будуть успішними лише тоді, якщо діяльність лікаря буде базуватиметься на вартостях правди й добра, що мають трансцендентний характер і духовну природу. Сумління лікаря і його професійні чесноти стають запорукою плідної праці. Ідея Гіппократа щодо чесності і порядності лікаря, благородності лікарської професії дедалі більше набуває своєї актуальності.

Аналіз останніх досліджень та виклад основного матеріалу. Під час написання тез нами використані наукові розробки вітчизняних вчених: С.Максименко, А. Хоронжий, Н.Жигайло, М.Савчин, В.Москалець та ін. Людина - це єдність душі й тіла. І фізичні аспекти, і пов'язані з ними проблеми є тільки частиною таємничої реальності людського буття. Окрім цього виміру існує ще й духовний аспект, який пізнається не тільки розумом, але й вірою, що сягає поза межі розуму. Якщо ми відкинемо цей духовний вимір як непотрібний чи застарілий, то чим ми заповнимо простір духовної пустки, що утвориться? Сьогодні багато медиків розуміє цю істину і щораз більше голосів лунає на підтримку автентичних вартостей, що розглядають людину в повноті її буття, тобто єдності душі й тіла. Лікарі повертаються до давно відомих ідей, які голосять, що не тільки саме технічне виконування обов'язків оздоровлює хворого, але й людське ставлення до особи, доброта, милосердя, співчуття, віра і пацієнта, і лікаря допомагають в процесі одужання. Тоді Бог діє та оздоровлює, використовуючи інколи лікаря як інструмент своїх діянь. Якщо в цьому процесі є гармонія між природними і надприродними чинниками, то таке лікування буде успішнішим від звичайного – зматеріалізованого підходу до справи. Коли лікар вбачає в іншій особі свого брата чи сестру, то навіть у випадку малоуспішного лікування він приносить душевну і духовну полегкість у терпіннях та допомагає людині нести свій хрест гідно і без нарікань. Коли вмотивування лікаря опирається тільки на матеріалістичний світогляд, що більше – на матеріальний зиск, то чи входитимуть вищезгадані вартості у гру при оцінці ситуації загалом? Напевно, що ні, або в дуже малій мірі. Головним критерієм розрізнення стане економічний чинник і поняття якості життя. Годі сподіватися, що за такого підходу людське

життя буде захищене й пошановане в усіх його проявах. Практика щоденного життя доводить правдивість наших сумнівів у подібних ситуаціях.

Століттями перевірені методи формування християнської моралі, виховання дітей у дусі пошани до батька й матері, дотримання фундаментальних Божих заповідей: не вбивай, не чини перелюбу, не кради, не свідчи неправдиво, не затримуй оплати найманої праці, не пожадай жони й добра ближнього твого, люби його як себе самого; найсвятіші людські моральні правила: голодного нагодувати, спраглого напоїти, грішника навернути, неука навчити, сумного потішити, за хворим доглянути, ув'язненого відвідати; плоди Святого Духа такі як любов, радість, доброта, милосердя, лагідність продовжують відроджуватися і бути актуальними. Тестом щодо їхнього дотримання є сповідь, їх повсякчасне оцінювання християнською громадою, суспільством тощо.

Україна має великий культурний, економічний та інтелектуальний потенціал, однак сьогодні його не використовують у повному обсязі, що значною мірою відображається також і на біомедичній площині. Економічний чинник і політична нестабільність перешкоджають українським медикам розвивати свої можливості.

Сьогодні релігійний чинник, як конститутивний елемент діяльності лікаря-професіонала є доволі вагомим чинником, який допоможе виконувати сумлінно свій лікарський обов'язок. Незалежно від віросповідання, опираючись на духовну базу, лікар може глибше входити в проблеми людини, які не завжди носять фізичний характер. Такий підхід до справи практикували вже в античні часи, його актуальність є незаперечною і сьогодні. Тільки завдяки об'єднаним зусиллям лікарів з одухотвореним сумлінням можна покращити загальну ситуацію або бодай не дозволити злу поширитися на всі сфери людського життя.

Висновки. У цьому процесі лікарі-християни повинні бути в авангарді боротьби за гідність людської особи, за автентичне добро кожної людини, а не окремої привілейованої групи осіб. Бог благословлятиме таку працю, що спрямована на добро загалу і має за головну мету служіння людям. У цьому сенсі Божий закон, природне право і людські норми не повинні взаємозаперечуватись, а навпаки – творити досконалу гармонію, яку неможливо осягнути без духовного виміру. Саме розумне співіснування Віри і Медицини, гармонія між ними сприятиме забезпеченню задоволення матеріальних і духовних потреб людей, гармонію душі і тіла.

Терлецька Ю.М., *Національний університет «Львівська політехніка»*

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА НЕРІВНІСТЬ І ПСИХОЕКОНОМІЧНА ДЕПРИВАЦІЯ ГРОМАДЯН

Соціально-економічна нерівність відображає порівняльний матеріальний і соціальний стан різних верств громадян суспільства з усвідомленням кожним із суб'єктів суспільної життєдіяльності величини володіння й споживання матеріальних благ та використання соціальних привілеїв.

На науковому рівні на соціально-економічну нерівність було звернуто увагу ще у XIX ст. Власне в той час на вплив соціально-економічної нерівності на девіантну поведінку людей акцентував увагу Ф. Тураті, котрий писав, що «класові нерівності в суспільстві є джерелом злочинів... Суспільство зі своїми нерівностями саме є співучасником злочину» [цит. за 3, с. 306-310]. На думку Прінса, головною причиною злочинності є сучасна система розподілу «багатства з її контрастом між крайньою убогістю і величезними достатками» [цит. за 3, с. 449-459]. Дослідник того часу Д. Белл писав, що людина з пістолетом добуває «особистою доблестю те, в чому їй відмовив складний порядок стратифікованого суспільства» [1, с. 267].

У наш час у цьому контексті нічого не змінилося. Багаті стали ще багатшими, а бідних збільшилося в десятки раз. Приміром, у сучасному українському суспільстві лише 0,000025 % осіб (олігархи) володіють величезним багатством унаслідок незаконного розподілу матеріальних ресурсів (названого в народі «прихватизацією») після розпаду Радянського Союзу та використання незаконних схем збагачення сьогодні; ще приблизно 0,000047% осіб (доларові мільйонери) – володіють значним багатством; приблизно 15-20% населення можна віднести до так званого середнього класу. Отже, більша частина населення України (а це приблизно 80%) належить до категорії бідних. Серед останньої категорії приблизно 40-45% можна віднести до дуже бідних, які не живуть, а ледве виживають. При цьому скорочується можливість чесною працею змінити соціальний статус у бік його підвищення.

Все це відображається у психіці людини, де формуються, як дослідив М. Варій, псі-програми відповідної поведінки [2, с. 201-306].

Безумовно, незадоволення матеріальних потреб призводить до переживання громадянами українського суспільства психоекономічної депривації, під якою ми розуміємо в більшому чи меншому ступені деструктивний процес функціонування її психіки, який спричинився недорозвиненням або несформованістю чи руйнуванням певних психічних параметрів через незадоволення нею тих чи інших матеріальних потреб і/чи економічним становищем для бажаної або реальної нормальної життєдіяльності та розвитку.

Отже, причиною виникнення психоекономічної депривації людини є певні чинники економічної сфери суспільства, в якій вона переживає незадоволення матеріальних потреб і/чи свого економічного становища для бажаної або реальної нормальної життєдіяльності та розвитку.

Отже, критеріями психоекономічної депривації особистості є і незадоволеність економічною сферою держави, і об’єктивна та суб’єктивна незадоволеність власним економічним (матеріальним) становищем, і неусвідомлена нестача матеріальних засобів, яка впливає на параметри складових психіки та її функціонування.

Зазначимо, що під потребами для реальної нормальної життєдіяльності тут розуміються такі, задоволення яких забезпечує задовільне функціонування людини, тобто підтримання умов, необхідних для життя, виховання підростаючого покоління, оздоровлення, діяльності тощо.

А економічні потреби для бажаної життєдіяльності являють собою таку групу потреб, котра має задовольнити бажаний для людини рівень життя. Часто такі потреби виникають унаслідок порівняння свого матеріального стану з матеріальним станом інших людей (сусідів, родичів, знайомих, співробітників, чиновників, громадян інших країн тощо).

Психоекономічну депривацію, яку переживає людина, за видами незадоволення потреб, доцільно, на нашу думку, поділити на такі підвиди: 1) базову психоекономічну депривацію, котра полягає у реальній відсутності або обмеженні можливості задоволення базових потреб (в їжі, теплі, гігієні тіла) внаслідок відсутності певного набору продуктів харчування, одягу, житла, побутових умов тощо; 2) нормативну психоекономічну депривацію, що являє собою відсутність або обмеження можливості задоволення потреб в освіті, медицині, здоров’ї, екології, технічних і транспортних засобах та ін.; 3) відносну психоекономічну депривацію, котра виявляється у неможливості задоволення матеріальних потреб, яких бажає і на котрі претендує людина або в силу свого соціального статусу, або внаслідок порівняння себе з іншими, більш багатими членами суспільства чи громадянами інших держав, приміром, одного фаху.

Так, за результатами проведеного нами дослідження у 2018 році виявлено, що в сучасному українському суспільстві більша частина пересічних громадян переживає нормативну і базову психоекономічну депривації внаслідок незадоволення матеріальних потреб.

Власне психоекономічна депривація громадян України є причиною виникнення і розвитку в них соціальної фрустрованості, дезадаптованості, нервово-психічного

напруження, песимізму, ригідності, байдужості, спустошеності, розчарованості, деформації особистісних властивостей та якостей, внутрішніх конфліктів, емоційного вигоряння та ін.

Насамперед, незадоволення громадянами матеріальних потреб унаслідок незадовільного економічного становища суспільства штовхає частину з них, особливо людей молодого і середнього віку, до пошуку заробітку за кордоном. На сьогоднішній день не менше 6-7 мільйонів українців працюють за кордоном. Якась частина з них уже стала громадянами інших держав (ніхто не обчислював цей показник), а інша – хіба що приїжджає в Україну в період відпустки. Зазвичай вихованням дітей займаються бабусі й дідусі, або найближчі родичі. Тому в Україні появилося таке негативне явище як соціальне сирітство, наслідки якого ми ще довго будемо відчувати. Розпадаються сім‘ї.

Разом з цим відсутність в Україні робочих місць і низька заробітна плата сприяють розвиткові злочинності, в тому числі корупції та хабарництва. Оскільки, за Я. Гілінським, «все життя людини є не що інше, як онтологічно нероздільний процес життєдіяльності для задоволення своїх потреб» [4, с. 30], то економічні (матеріальні) потреби є базовими, тому не дивно, що власне вони найчастіше штовхають людей на відхилення від норм (моральних, соціальних, правових та ін.), на здійснення злочину.

Безумовно, у психологічному контексті психоекономічна депривація людини насамперед залишає свій «слід» в її індивідуальній свідомості (суспільній свідомості та самосвідомості). І це не лише стосується економічної свідомості громадян, під якою слід розуміти їхню здатність до рефлексії економічної сфери, адекватного відображення економічних процесів у державі та в особистому житті, їх оцінювання тощо, а й політичної та національної свідомості.

Разом з цим, психоекономічна депривація викликає в людей поганий настрій, тривогу, психічне напруження, страх, незадоволення, розпач та інші почуття й емоції. Вона, діючи через самосвідомість, у частини людей формує занижену самооцінку особистості, що негативно впливає на їхню активність і спрямованість.

1. *Белл Д. Преступление как американский образ жизни / Д- Белл // Социология преступности. – М. : Прогресе, 1996. – С. 232–276.*
2. *Варій М.Й. Енергетична концепція психіки і психічного: монографія / М.Й. Варій. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 318 с.*
3. *Гернет М.Н. Избранные произведения / М.Н. Гернет; отв. ред. А.Б. Сахаров. – М. : Юридическая литература, 1974. – 639 с.*
4. *Гилинский Я. Девиантология: социология преступности, наркотизма, проституции, самоубийств и другий «отклонений» / Я. Гилинский. – СПб. : Юридический центр Пресе, 2004. – 520 с.*

Фещур Р.В., Шишковський С.В., *Національний університет «Львівська політехніка»*

ОПТИМІЗАЦІЯ ПЛАНУВАННЯ ПРОГРАМИ ПРОЕКТНО-ОРІЄНТОВАНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ

Оптимізація планування програми проектно-орієнтованого розвитку підприємств полягає у пошуку такого набору проектів які забезпечать досягнення встановленої мети розвитку при заданих ресурсних обмеженнях.

Науковцями, що займались даною проблематикою в Україні та за кордоном були: Б. Андрушків, Н. Бушуєва, С. Бушуєв, В. Вітлінський, І. Олексів, Погорєлов, В. Пономаренко, І. Чумаченко, Н. Чухрай. Відмінності у підходах до встановлення системи критеріїв оцінювання проектних рішень та подолання проблеми полікритеріальності, що породжуються різноманітними цілями, які ставляться в проекті, ускладнюють створення єдиного методологічного інструменту проектно-орієнтованого планування розвитку підприємств [1-10].

Процес планування розвитку підприємства охоплює такі послідовні етапи [1]:

1. Встановлення бачення і мети розвитку підприємства.
2. Аналізування бізнес-процесів та встановлення напрямів і ризиків розвитку.
3. Оцінювання потенціалу та умов розвитку щодо забезпечення подальших змін.
4. Формування сукупності альтернативних бізнес-проектів розвитку підприємства.
5. Формування оптимальної за рівнем ризику програми розвитку.

На першому етапі планування встановлюють бачення і мету розвитку підприємства, що передбачає концептуальну візуалізацію та формалізацію за допомогою «співтворення» очікувань власників, працівників, споживачів щодо позиції та мети розвитку організації. Під «співтворенням» будемо розуміти стратегію залучення споживачів та клієнтів до взаємодії з метою формування єдиного бачення. Саме цей інструмент і повинен формувати майбутню мету підприємства як відкритої соціально-економічної системи.

Другий етап планування розвитку підприємства передбачає аналізування бізнес-процесів та встановлення напрямів і ризиків розвитку. Впровадження проектно-орієнтованого підходу до управління підприємствами вимагає залучення висококваліфікованих фахівців та здійснення наукових пошуків у сферах як проектного, так і стратегічного менеджменту, маркетингового, обліково-аналітичного та організаційного забезпечення. Третій етап планування охоплює завдання оцінювання потенціалу та умов розвитку щодо забезпечення подальших змін за системою показників.

Оскільки програму розвитку підприємства можна представити у вигляді сукупності проектів, кожний з яких впливає на його параметри, то виникає необхідність обґрунтування з різних точок зору (споживачів, виробника, інвесторів) вибору оптимальної програми розвитку. Подібні задачі належать до класу задач математичного програмування, змінні величини у яких можуть набувати цілочислових значень «нуль» або «одиниця». Особливістю наведеної задачі є наявність декількох критеріїв оптимізації, з допомогою яких відображають інтереси основних стейкхолдерів [9-10].

Розв’язання поставленого завдання можливо здійснити методами математичного моделювання [2]. Зважаючи на особливості діяльності промислових підприємств виділимо такі групи проектів: техніко-технологічні проекти, що передбачають зміну рівня техніки та технології; продуктові, що націлені на кількісну та якісну зміну продукції; організаційні, що включають зміни в організації та системі управління. Зазначимо, що цей перелік груп може доповнюватись та змінюватись. На четвертому етапі планування формують комплекс альтернативних бізнес-проектів розвитку підприємства.

Проектно-орієнтований розвиток промислового підприємства передбачає здійснення проектних дій для активної зміни бізнес-середовища. Інструментом таких дій виступає програма розвитку, що включає в себе групи проектів. У такому контексті формування програми проектно-орієнтованого розвитку передбачає процес відбору та формування сукупності проектів відповідно до обраної мети та бачення розвитку.

Зважаючи на особливості діяльності промислових підприємств виділимо такі групи проектів:

- техніко-технологічні проекти, що передбачають зміну рівня техніки та технології на підприємстві;
- продуктові, що націлені на кількісну та якісну зміну продукції підприємства;
- організаційні, що включають зміни в організації, структурі та управлінні підприємством.

Цей перелік груп може доповнюватись та змінюватись, враховуючи особливості та специфіку тієї чи іншої організації, а саме може включати такі групи проектів: маркетингові, інформаційні, фінансові, інвестиційні, інструментальні, партнерські тощо.

На п’ятому етапі формують багатокритеріальну оптимізаційну економіко-математичну модель вибору сукупності проектів розв’язком якої і буде оптимальна програма розвитку підприємства.

1. *Фещур Р. В. Управління соціально-економічним розвитком підприємств: методологія та інструментарій: монографія / Р. В. Фещур, С. В. Шишковський та ін.. – Львів: Видавництво "Растр-7", 2016. – 226 с.*
2. *Вітлінський В. В. Ризикологія в економіці та підприємництві: Монографія / В. В. Вітлінський, Г. І. Великоіваненко. – К.: КНЕУ, 2004. – 480 с.*
3. *Економіко-статистичне моделювання : навч. посіб. / В. П. Кічор [та ін.] ; за ред. В. П. Кічора. – Львів : Растр-7, 2017. – 350 с.*
4. *Бушуєв С. Д. Інноваційні механізми управління програмами ро-звитку / С. Д. Бушуєв, Ярошенко Ф. О., М. Я. Азаров – Київ : Самміт-Книга, 2012. – 528 с.*
5. *Фещур Р. В. Прийняття проектних рішень : навч. посіб. / Р. В. Фещур, В. П. Кічор, А. І. Якимів [та ін.] ; за ред. Р. В. Фещура. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2013. – 220 с.*
6. *Олексів І. Б. Групи економічного впливу в системі управління підприємством: концепція і інструментарій їх відбору та узгодження інтересів : монографія. – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2013. – 292 с.*
7. *Планування соціально-економічного розвитку підприємств : монографія / М. Р. Тимощук, О. Є. Кузьмін, Р. В. Фещур [та ін.]. – К: УБС НБУ, 2007. – 449 с.*
8. *Корзаченко О. В. Концепція моделювання й оптимізації бізнес-процесів телекомунікаційних підприємств // Наука й економіка. – 2013. – Вип. 4(2). – С. 247-253. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nie_2013_2_4_41.pdf.*
9. *Благун І. С. Математичні методи в економіці : [навч. посіб.] / І. С. Благун, В. П. Кічор, Р. В. Фещур, С. Й. Воробець ; за ред. В. П. Кічора. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2011. – 264 с.*
10. *Фещур Р. В., Шишковський С. В., Якимів А. І. Інструменти управління проактивним розвитком підприємств // Бізнес Інформ. – 2018. – №2. – С. 283–290.*

Хоминець В.В., Данилевич Н.М., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ: НАПРЯМКИ, СФЕРИ ТА ПРАКТИКИ

Маючи свій власний бізнес або працюючи найманими працівниками відомо наскільки важливу роль відіграє робоче середовище, колектив, керівництво, клієнти, партнери тощо.

Саме тому виникла потреба у дослідженнях цієї важливої сфери життя людини, в якій більшість проводить дуже багато часу – бізнес, а саме психологія бізнесу.

Психологія бізнесу – це дослідження та практика покращення робочого середовища. Вона поєднує наукові знання з поведінки людини та досвід, отриманий у робочому світі з метою досягнення ефективної та надійної діяльності як окремих індивідів, так і організацій в цілому.

Розвиток психології бізнесу - яскравий приклад реакції науки на нові соціально-економічні умови сучасного життя. Бізнес як невід’ємна частина нових економічних відносин вимагає від свого суб’єкта максимальної напруги, безперервного самовдосконалення, вміння вибудовувати потрібні відносини і управляти різними за чисельністю групами людей. Представники бізнесу, стикаючись з потоком проблем, потребують допомоги фахівців (консультантів, тренерів та ін.), які можуть надати допомогу як в особистісному, так і в професійному розвитку, у тому числі в придбанні навичок управління людьми. Тому поява психології бізнесу відображає класичну логіку виділення нових галузей в психології, в якій головним принципом класифікації є розвиток психіки під впливом діяльності і соціуму.

Як писав відомий німецький психолог Курт Левін: «Немає нічого практичніше, ніж гарна теорія». У цьому вислові підкреслюється глибокий зміст психологічного знання: навіть найвище теоретичне узагальнення в кінцевому підсумку спрямоване на надання допомоги, забезпечення розвитку, самовдосконалення і як результат покращення людини. Тому поява нових прикладних напрямків в психології відображає цілісний розвиток науки і сформовану в суспільстві потребу у вирішенні індивідуальних, групових, у тому числі соціальних, проблем [3].

Психологія бізнесу (Business Psychology) - молода, активно прогресуюча галузь психології, яка виникла на стику декількох гуманітарних дисциплін (психологія, соціологія, економіка) під впливом як нових теоретичних і практичних завдань, що стоять перед сучасною психологією, так і розвитку соціально-економічних аспектів суспільства, що вимагають психологічного осмислення (Іванова Н.Л., Михайлова Є. В., Штро В. А.)[1].

Психологія бізнесу застосовує широкий спектр методів досліджень для виявлення найкращих бізнесових практик. Спосіб збирання загальних даних включає опитувальники, спостереження, фокус групи, інтерв'ю та конкретні приклади.

Загальні аналітичні техніки включають описові та статистичні висновки, тематичні та змістовні аналізи.

Фахівці з психології бізнесу працюють у таких напрямках:

- надання порад – як незалежні спеціалісти, яким можна довіряти в наданні неупереджених, науково перевірених даних, такі фахівці можуть надавати поради по широкому спектру робочих питань – від кар'єрних питань до широкомасштабних організаційних змін;
- діагностика – допомагають організаціям краще зрозуміти питання та наявні перешкоди (наприклад, висока плинність кадрів та низьке залучення персоналу), використовуючи соціальні наукові методи дослідження для вивчення людської поведінки на роботі;
- моделювання – надання нових рішень на виклики, які стоять перед організаціями (наприклад, створення психометричних інструментів чи оцінки рівня підготовки кандидатів для покращення процесу підбору персоналу);
- прийняття рішень – впровадження шляхів вирішення організаційних проблем через їх спрощення, а не через взяття контролю над проблемою свого клієнта;
- оцінювання – демонстрування доказів індивідуальних та організаційних переваг від запровадження змін є головним її принципом.

Проте є декілька чітко визначених сфер, де застосовується психологія бізнесу, таких як:

- набір та атестація;
- організаційний розвиток;
- коучинг;
- розвиток лідерства;
- навчання та розвиток;
- управління талантами;
- мотивація персоналу;
- безпечне та дружнє робоче середовище;
- управління якістю робіт та оцінювання;
- культура;
- здоров'я та хороше самопочуття на роботі;
- психометричне тестування.[2]

До психологічних технік для бізнесу належать *бізнес-тренінг* (з англ. business training) – один із видів навчання, що має на меті формування ділових навиків та вмінь, необхідних для ефективної діяльності працівників. Це опанування навичками, що стосуються когнітивних структур учасників, їх особистісних характеристик, установок, поведінкових моделей, цінностей і пріоритетів (наприклад, навички продажу, презентації, управління персоналом тощо).

Існують такі види тренінгів, які використовують у психології бізнесу:

Тренінги професійних навичок - такі тренінги здійснюються фахівцями з даного виду діяльності інколи - психологами. Проте процес удосконалення професійних навичок стає набагато ефективнішим при використанні саме психологічних технологій. Тренінги

професійних навичок дуже різноманітні, адже видів діяльності в різних сферах бізнесу багато.

Тренінги управління часом (з англ. – time management) передбачають опанування навиками керування часом, уміннями організовувати свій час таким чином, щоб його вистачало на всі важливі справи, щоб залишалися резерви для особистого розвитку, і людина не перебувала в постійних стресах стосовно дефіциту часу та невирішених справ.

Тренінги командо утворення (з англ. – teambuilding) на тренінгу інформують про типи структур команд, зовнішні і внутрішні межі команди, типи комунікації в команді тощо. Цю інформацію важливо не лише сповістити, але й відпрацювати на практиці, моделюючи ситуації, де проявляються різні особливості командо утворення.

Тренінги прийняття ефективних рішень. Подібний тренінг не ставить завдання навчити приймати «правильні рішення» тому, що немає поняття «правильного рішення», все повинно визначатися ситуацією і конкретними умовами.

Тренінги ефективних переговорів використовують з метою навчання вести ділові переговори у сфері бізнесу, керівництва організаціями та в інших сферах, що потребують прийняття важливих комунікативних рішень. Одними з важливих якостей на переговорах є вміння переконувати, визначати інтереси опонента і спиратись на них.

Тренінги поводження з грошима є специфічним видом, що має на меті корекцію настановлень, стереотипів, психологічних бар'єрів стосовно грошей, фінансового становища людини, можливостей підвищення соціально-економічного статусу. Цей тренінг, як правило, проводять з тими, хто планує розпочати власний бізнес, але кому бракує психологічної готовності до цієї діяльності, а також з тими, хто хоче покращити свій матеріальний рівень, але через психологічні причини йому це не вдається.

Отже, психологія бізнесу розвивається і практично використовується в сучасних умовах постійних змін та інновацій для розвитку бізнесового середовища України.

1. *Іванова Н. Л., Михайлова Є. В., Штро В. А. Введення в психологию бизнеса/ Н.Л.Іванова, Є. В. Михайлова , В. А. Штро - М .: Изд-во ГУ ВШЕ. – 2008.- 256 с.*
2. *Лозниця В. С. Психологія менеджменту: Навч. посіб. Іванова Н. Л., Михайлова Є. В., Штро В. А. / В. С. Лозниця - К.: КНЕУ, 1997.*
3. *Основи соціальної психології [Текст]: навч, посібник / [О. А. Донченко, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, Н. В. Хазратова та ін.] ; за ред. М.М. Слюсаревсысого. – К. : Міленіум, 2008. – С. 445-477.*

Хоронжий А.Г., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ДУХОВНА ОСОБИСТІСТЬ

Духовна особистість грунтується на п'ятьох підвалинах: духовних цінностях, освіті, науці, релігії і культурі. Духовні цінності становлять основну частину духовної сфери і мають особливе значення для особистості. Вони поділяються на загальнолюдські і особистісні. Загальнолюдські духовні цінності містять людяність, добро, красу, справедливість, розум, совість, мову, пам'ять, відчуття, емоції і почуття. Духовні цінності особистості — це мрії, ідеї, потреби, інтереси, цілі, завдання, досвід, традиції, здоров'я, сім'я, дружба та ін. Загальнолюдські цінності освоюються певною спільнотою і окремою особистістю. Для освоєння згаданих цінностей застосовуються відповідні підходи, зокрема розуміння і тлумачення цінностей, визначення потреби споживання їх. Освоєння і використання особистістю духовних цінностей підвищує її рівень інтелектуальності, менталітету, іміджу, ерудиції і авторитету та робить особистість духовно багатою. На основі духовних цінностей грунтується мораль особистості, її якості та вибір способу життя. Ціннісні орієнтації дають змогу особистості ставити мету і завдання для її досягнення,

утверджувати національну ідею, розвивати світогляд і свідомість, визначати позицію і формувати механізм керування собою, своїми думками, емоціями і почуттями.

Розвиток духовності особистості забезпечується освітою, яка здійснює навчання і виховання. Навчання становить процес, який грунтується на програмах, усталених педагогічних методах і підходах. Виховання містить ставлення до життя, природи і суспільства та поводження серед людей, форму виховання і заходи, розроблені на аналізі способу життя, духовних потреб та інтересів. Основна мета і завдання освіти виховувати особистість, здатну вибирати спосіб життя, пізнавати закономірності функціонування і розвитку суспільства і особистості, володіти національної ідеєю і бути патріотом, плекати українську еліту, формувати інтелект і менталітет, засвоювати духовні і моральні цінності.

Для розвитку духовності особистості особливе значення має наука, яка є складовою частиною духовної культури. Вона містить діяльність із здобування нових знань, так і результат цієї діяльності. Як система знань наука охоплює не тільки інформацію про навколишній світ, ідеї і думки, закони, закономірності і принципи, а й певні форми і способи усвідомлення їх. Цим самим наука виступає як форма суспільної свідомості. Передова наука сприяє виробленню прогресивного світогляду і свідомості, є способом встановлення і усвідомлення об'єктивної істини особистістю.

Важливою складовою духовності особистості є релігія, яка містить вірування, що є невід'ємною цінність людської свідомості, дарованою богом благодаттю, що має надприродну сутність, Божі чесноти, дари Святого Духа. Вона формує релігійний світогляд, який охоплює віру у буття Бога, побожність особистості, сукупність поглядів про церкву, священство, свята, обряди, ритуали, церковну науку, традиції та досвід. Грунтується на релігійних догматах, викладених у Святих Писаннях і Канонах. Організаційними формами релігії є церква і храм. Церква — це релігійна організація, яка складається з духівництва і мирян, об'єднаних спільністю вірувань і обрядовості. Храм представляє будівлю, де відбувається богослужіння, здійснюються обряди і ритуали. Храм є Божим домом. Релігія має суттєвий вплив на духовність особистості.

Духовність особистості базується на культурі, яка являє собою сукупність матеріальних, духовних, інтелектуальних і емоційних цінностей, містить мову, етикет, спілкування, мистецтво та інші елементи. Структура культури складається з символів, героїв, культурних ритуалів та культурних цінностей. Культура безпосередньо впливає на розвиток духовної особистості.

1. *Хоронжий А.Г. Основи соціального управління - Львів: магнолія плюс. 2006.*
2. *Культурне відродження в Україні, - Львів; Астериск, 1993*
3. *Рупнік Марко Іван. Духовне життя. - Рим. 1995.*
4. *Радевич - Винницький Я. Етикет і культурне спілкування. - Львів: Сполом, 2001.*

Худолій А., Жигайло В., *Національний університет «Острозька академія»*

ПОЛІТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО США

Розвиток теорії лідерства бере свій початок ще із стародавніх 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. Г. Гегель вважав, що видатний керівник завжди виражає історичну необхідність, потреби свого часу. Ф. Ніцше

трактував двояке походження лідерства: є лідери натовпу, які лише висловлюють інтереси мас, а є справжні герої - надлюди. "Ціль людства, - писав Ф. Ніцше, - полягає у його вищих представниках... Людство має безустанно працювати, щоб народжувати великих людей - в цьому, і ні в чому іншому, полягає його завдання" (Ф. Ніцше "Так говорив Заратустра").

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, чарівність, умінні надихати, вести за собою.

Найбільшу популярність здобули класифікації стилів лідерства К. Левіна, який описав 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 Фідлера, підхід Мітчелла і Хауса "шлях - мета», теорія життєвого циклу Херсі та Бланшара і модель прийняття рішень керівником Врума-Йеттона.

У політичному житті суспільства значну роль відіграє політичний лідер. Лідер (англ. leader - ведучий) - провідний, авторитетний член організації або групи, особистий вплив якого дозволяє йому відігравати суттєву роль у політичних процесах. Під поняттям "політичний лідер" можна вважають такого учасника політичного процесу, який бажає і здатний впливати на оточуючих і регулювати процес для досягнення поставлених цілей. Функції політичного лідера : об'єднання громадян, суспільства навколо спільних цінностей і завдань; пошук і прийняття оптимальних політичних рішень; соціальний патронаж, підтримка суспільного порядку; налагодження політичного контакту та взаємодії влади й населення; мобілізація мас на реалізацію політичних цілей; легітимація суспільно-політичного ладу.

Типологія політичних лідерів визначається за такими характеристиками: ставленням лідера до підлеглих: авторитарні, демократичні, відсторонені; масштабами лідерства: загальнонаціональні, певного класу, соціальної групи, регіону; стилем лідерства: прапороносець, послідовник, торговець, пожежник, актор (демагог); ставленням до існуючої політичної системи: функціональний, дисфункціональний, конформіст, нонконформіст; соціальною природою авторитету: традиційний, бюрократичний (раціонально-легальний), харизматичний.

Сполучені Штати Америки на сьогоднішній день залишаються сильним політичним лідером на міжнародній арені. Зовнішня політика США направлена на досягнення двох основних цілей — на забезпечення безпеки держави та її громадян і на забезпечення добробуту громадян країни.

США —це держава з високорозвинутою капіталістичною економікою змішаного типу, яка живиться завдяки багатим природним ресурсам, розвинутою інфраструктурою та високою продуктивністю. Як свідчать міжнародні рейтинги, економічна система США забезпечує найвищі показники ВВП на душу населення, а з більшості найважливіших напрямів науково-технічного розвитку, технічної озброєності підприємств, ступеня насиченості господарства інформаційними технологіями, сучасними системами зв'язку тощо США випереджує своїх конкурентів. США мають високорозвинену і диверсифіковану промисловість, основними галузями якої є загальне, транспортне і електротехнічне машинобудування, видобуток корисних копалин, хімічна та харчова промисловість, виробництво металовиробів.

У США високорозвинена система освіти. Своєрідність американської вищої школи полягає в її багаторівневості і розгалуженості, поділу вищих навчальних закладів на державні та приватні, їх відмінності за якістю і кількістю ступенів, що присвоюються, наявності систем залікових одиниць, особливостях роботи професорсько-викладацького

складу. Чисельність наукових співробітників у США становила 1,08 млн осіб, на частку США припадає 45 % усіх отриманих у світі Нобелівських премій у галузі науки. США — лідери за індексом наукового цитування, на їх частку припадає 30,1 % всіх наукових посилань у світі в галузі фізики, 28,7 % — в галузі досліджень космічного простору і науки про Землю, 36,8 % — в галузі математики.

Найбільша бібліотека США — Бібліотека Конгресу у Вашингтоні, за величиною фонду вона друга у світі, поступається тільки Британській бібліотеці в Лондоні. Провідні наукові установи США: Смітсонівська установа, Массачусетський технологічний інститут, Геологічна служба США, Національне управління з аеронавтики і дослідження космічного простору тощо.

Сьогодні США тримають першість світового лідерства за економічним потенціалом, за досягненнями у галузі науково-технічного прогресу, з фінансової могутності і світового впливу в цих та інших галузях. Америці ще в минулому столітті вдалося замінити Європу, як провідну морську потугу. Зовнішня політика США грунтується перш за все на захисті економічних інтересів. Тому саме економічна дипломатія сьогодні – являється одним з найважливіших інструментів Вашингтона, який забезпечує реалізацію американських інтересів за кордоном, в умовах коли економіка США пов`язана з іноземними ринками більше ніж раніше.

Однак, досягнутий людством ступінь розвитку де-факто ставить світового лідера перед необхідністю введення до дії нової соціокультурної моделі комунікації з міжнародною спільнотою, яка поєднує силу технологічних інновацій і здібності політико-стратегічного арбітра. Відповідним чином перевагу отримують динамічні якості США у веденні міжнародних справ –мобільність дії, її інтенсифікація. Крім того - гнучкість, кореляція самих дій та сфер дій. Тож для Білого Дому нагальними стають турботи про взаємодію різноманітного ансамблю факторів, де серйозне стратегічне значення мають і фінансові потоки, і ресурсні переваги, і комунікація і управління конфліктами. За таких умов ефективність лідерської самореалізації Штатів на світовій арені є ефективністю трансформації у практичну дію усього комплексу потенціалу потужності американської держави, стримування критичних структурних ризиків та роботи на формування нових системних умов впливу на глобальне міжнародне середовище.

1. *Годлюк А.М. Американське лідерство в XXI столітті // Актуальні проблеми міжнародних відносин. Випуск 103 (Частина I), 2011.- С. 67-71*
2. *Деркач Ж. Політичний лідер у ретроспективі // Віче.- 1999.- № 1.*
3. *Кухта Б., Теплоухова Н. Політичні еліти і політичне лідерство.-Львів, 1995.-199 с.*
4. *Литвин В. Політична арена України: дійові особи та виконавці.-К.: Абрис, 1994.-495 с.*
5. *Ніцше Фрідріх. Так казав Заратустра. Жадання влади.- К.: Основи, 1993.-415 с.*
6. *Погорська І.І. Глобальне лідерство США: виклик міжнародносистемної трансформаційності XXI століття // Міжнародні відносини. Серія" Політичні науки"(5), 2015.*
7. *Худолій А.О. Американо-українські відносини в світлі викликів XXI століття // «Американська історія та політика»: науковий журнал (№). - К.: «ІМВ», 2016.- С. 115-122.*
8. *Юрченко І. Феномен політичного лідерства // Політ. менеджмент. - 2004.- № 1 (4).*

Чернецька Д.О., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ТЕАТР ІМ. М. ЗАНЬКОВЕЦЬКОЇ – КУЛЬТУРНИЙ ЛІДЕР НАШОГО МІСТА

Історія мистецьких подій, як і будь-яке художнє явище, невід’ємне від тих суспільно-політичних реалій, в яких вони відбуваються. В першу чергу це стосується такого широкопластового духовного вияву як театр.Львів часто називають культурною столицею західної України, і не дарма, адже тут зосереджені одні з найкращих театрів та закладів культури не тільки Львова, а Україна в цілому. Саме тому об’єктом нашого дослідження

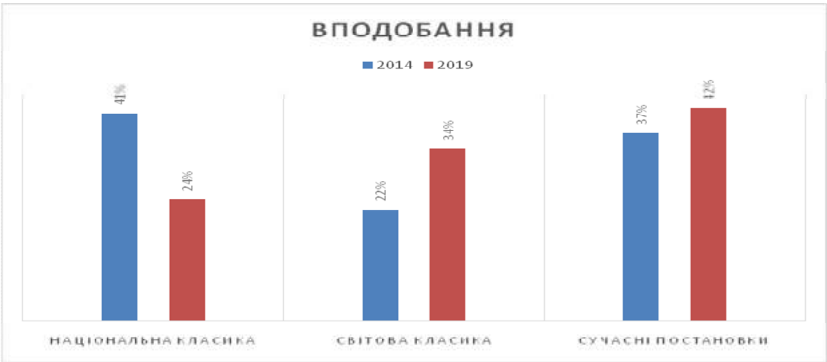
ставНаціональний академічний український драматичний театр імені Марії Заньковецької у Львові.

Нами було проведене дослідження серед мешканців Львова та відвідувачів НАУД театру ім. М. Заньковецької з метою визначення, як змінився «глядач театру», його смаки, вподобання, вік, тощо. Опитування було проведене за аналогією та у порівнянні із даними 2014 року. Загалом в анкетуваннівзяли участь200 респондентів.Аби зрозуміти динаміку та вектор змін, необхідно провести аналіз у розрізі часу, тобто порівняти ці 2 дослідження.

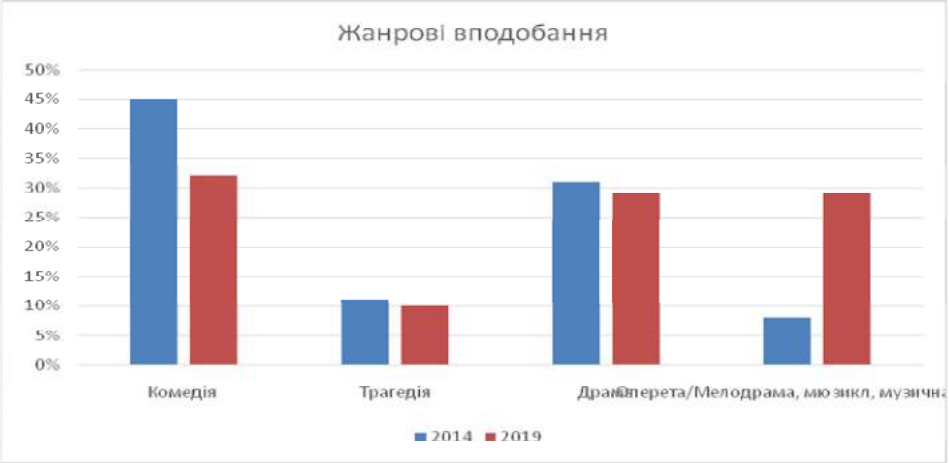
Аналіз результатів дослідження.За останні 5 років НАУД театр ім.М.Заньковецької залишається культурним лідером Львівщини. За власним досвідом можна стверджувати, що школярі, студенти, люди різного віку, туристи та особи, що приїхали до Львова у відрядження на 2 дні не оминають своєю увагою та вважають вкрай необхідним завітати на виставу у театр М.Заньковецької. Це говорить про те, що цей театр- культурний лідер Львова, що не втрачає актуальності та подовжує завойовувати аудиторію.

Досліджуючи частоту відвідування приємно дивує той факт, що на 14% зросла кількість респондентів, що відвідують театр двічі на місяць, і суттєво зменшується кількість тих, хто відвідує 1раз на місяць та 1 раз на рік. Львів'яни, справді, почали віддавати перевагу та значно частіше відвідувати вистави.

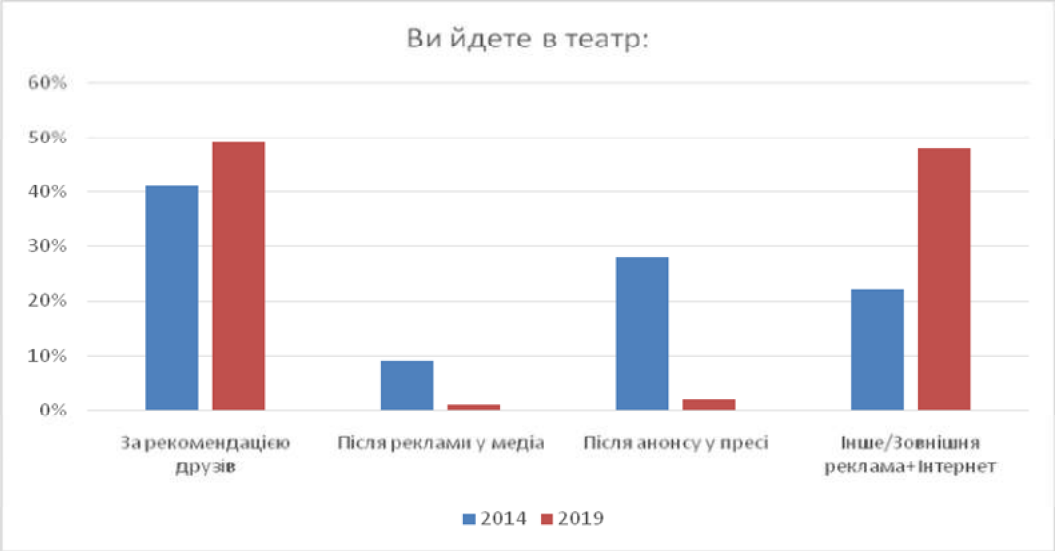
Оскільки у процесі опитування ми не обмежували респондентів однією відповіддю, то доволі часто були обрані 2 або одразу усі 3 варіанти. Тому можна стверджувати, що глядач все ще бажає бачити на сцені українську класику, але при цьому не проти розбавити її більш сучасними та нетиповими постановками.



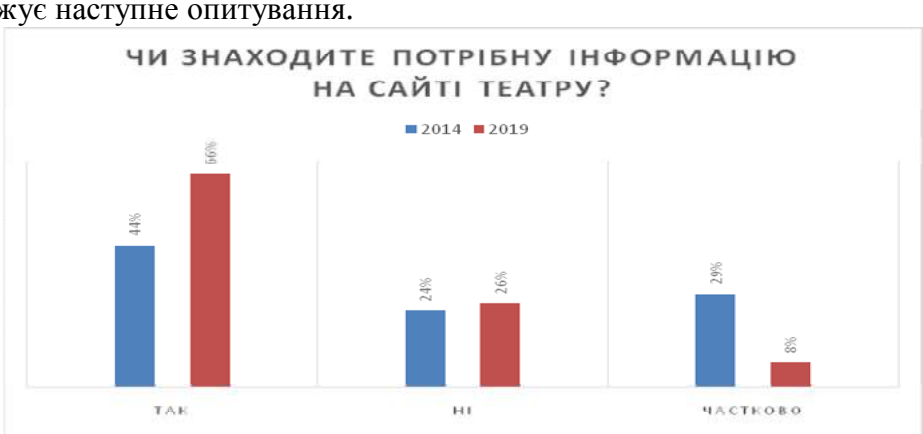
Оскільки у 2019 році анкета налічувала більшу кількість альтернатив у питанні вподобань за жанрами, доречним буде порівняння ідентичних категорій.



Загалом прослідковується така ж тенденція: подобаються класичні жанри комедії, трагедії та драми, що характерні для української класики, але існує запит на мелодрами, мюзикли, музичні вистави.

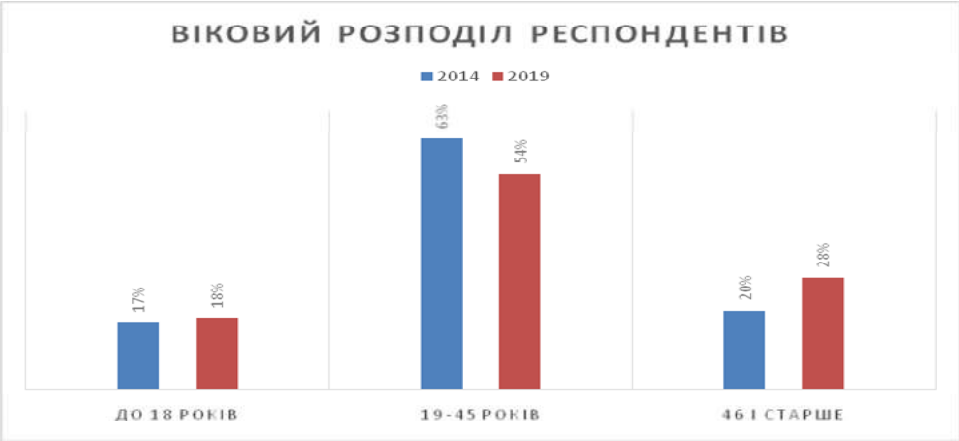


Можна зробити висновок, що реклама по радіо, телебаченню, в журналах стрімко втрачає свою актуальність та ефективність. Ці категорії замінюють зовнішня реклама на сітілайтах і банерах , а також інтернет. Актуальність інтернету як ефективного каналу зв'язку підтверджує наступне опитування.



Ми можемо бачити чітку динаміку збільшення аудиторії інтернет-ресурсу театру, також покращення його з точки зору зручності та інформативності, оскільки, суттєво зменшилася доля опитаних, що «частково» знаходять інформацію.

Аби об'єктивно оцінити віковий розподіл варто об'єднати категорії 19-25 років та 26-45 років, що були розмежовані в опитуванні 2014 року.



Ми можемо спостерігати практично аналогічну картину вікового розподілу респондентів, що доказує адекватність і правильність отриманих результатів та висновків.

Висновки. «Театр – це кафедра, з якої можна багато добра принести людям.»- так говорив М.В.Гоголь. І на сьогодні можна однозначно стверджувати, що театр не тільки продовжує нести пізнавальну, культурну та розважальну функції, театр росте та розвивається разом із суспільством, адаптується під сучасні вимоги технологічного прогресу, активніше комунікує із своєю аудиторією, дозволяючи глядачам створювати театр. На сьогоднішній день театр- це призма, що відображає культурний, духовний стан соціуму, він створює проекцію та у виставах дійсно важливі питання та зачіпає болючі струни душі українця. Зростає зацікавленість молоді, оскільки наразі перенасичення індустрії розваг призводить до того, що є потреба у «живій» емоції, а не віртуальна реальність та штучні спецефекти. Театр імені М.Заньковецької сміливо крокує в ногу із часом та задовольняє ці потреби, формуючи потужний колектив, серед якого справжні перли українського театрального мистецтва. І можна сміло стверджувати, що ці люди дійсно творять багато добра у сей непростий для нас усіх час.

Шишковський С.В., Маніла А.-Л. А., *Національний університет «Львівська політехніка»*

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

Глобалізація економіки та загострення конкуренції на внутрішніх і зовнішніх ринках підштовхує підприємства до активного розвитку. В цих умовах виникає потреба в формуванні ефективних методів управління розвитком суб’єктів господарювання.. Незважаючи на наявність значної кількості підходів, а також широкий інтерес науковців до цієї тематики, залишається актуальною проблема адаптування різноманітних зарубіжних та вітчизняних методів планування для найбільш ефективного їх впровадження у практику виробничо-господарської діяльності підприємств [9].

Дослідженню використання проектного менеджменту в управлінні розвитком підприємств та аналітичних інструментів оцінювання їх рівня присвячено ряд робіт вітчизняних і зарубіжних науковців, а саме: С. Бушуєва, Н. Бушуєвої, В. Верби, П. Друкера, Р. Каплана, О. Кузьміна, Л. Мельник, О. Мельник, Д. Нортона, Ю. Погорелова, О. Раєвнєвої, В. Рача, І. Чумаченка, М. Тимощук, Р. Фещура та ін. [1-9]. Теоретичні засади розвитку систем управління досліджені в працях таких науковців, як Б. Андрушків, І. Ансофф, П. Друкер, Л. Мельник, Ю. Погорелов, В. Пономаренко, О. Раєвнева, О. Тридід, Й. Шумпетер та ін.

Метод – це інструмент дії, що використовується в певній сфері. До сучасних методів управління розвитком підприємств належать [11]:

– організаційне проектування,
– реструктуризація;
– реорганізація;
– реінжиніринг;
– бенчмаркінг;
– аутсорсинг;
– франчайзинг.

Розглянувши та проаналізувавши розроблені методи управління розвитком підприємств, відзначимо доцільність використання проектно-орієнтованого підходу як ефективного інструменту розвитку підприємств в мінливих умовах їх функціонування. Проектний менеджмент дає можливість забезпечити сталий (еволюційний), а часом і революційний розвиток підприємств, його урівноваженість та керованість шляхом розроблення і впровадження інноваційних програм розвитку [9].

Сьогодні в науковій літературі [1-9] класифікують методи управління розвитком підприємств за наступними ознаками:

– характером впливу;
– напрямком впливу;
– способом врахування заінтересованих осіб;
– формою пливу;
– областю застосування;
– ступенем новизни;
– часом;
– формою;
– напрямом;
– типом відображення;
– тощо.

Така класифікація не є вичерпною і потребує доповнення, зважаючи на сучасні реалії розвитку вітчизняних підприємств. Доповнимо класифікацію методів ознакою «за типом керованості»:

– прямі методи (безпосередні);
– індикативні методи (рекомендовані);
– непрямі методи (опосередковані);

Всі підприємства є унікальними, як і будь-який проект, тому слушним є виділення типології методів управління за рівнем розвитку:

– методи еволюційного управління розвитком;
– методи революційного управління розвитком.

За типом розвитку варто виділити:

– методи пасивного розвитку;
– методи проактивного розвитку.

Проаналізувавши сучасні методи управління розвитком підприємств можна стверджувати, що використання проектно-орієнтованого підходу до розвитку підприємств є слушним, а в умовах невизначеності класифікація методів управління розвитком підприємств потребує вдосконалення. Формування програми розвитку дає змогу забезпечити революційний розвиток підприємства та відповідний рівень прогнозування.

1. *Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: [учебн. пособие] / П. Ф. Друкер; пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2001. – 272 с.*
2. *Каплан Р. С. Сбалансированная система показателей. От стратеги к действию / Р. С. Каплан, Д. П. Нортон; пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 304 с.*
3. *Бушуев С. Д. Управление проектами: Основы профессиональных знаний и система оцен¬ки компетентности проектних менеджеров / С. Д. Бушуев, Н. С. Бушуева, — К.: ІРІДІУМ, 2006. — 208 с.*

4. *Мельник Л. Г. Методология развития: [монография] / Л. Г. Мельник. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2005. – 602 с.*
5. *Мельник О.Г. Системи діагностики діяльності машинобудівних підприємств: полікритеріальна концепція та інструментарій: [монографія] / О. Г. Мельник. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. – 344 с.*
6. *Тимощук М. Р. Планування соціально-економічного розвитку підприємств: [монографія] / М. Р. Тимощук, О. Є. Кузьмін, Р. В. Фещур [та ін.]. – К.: УБС НБУ, 2007. – 449 с.*
7. *Погорелов Ю. С. Оцінювання та моделювання розвитку підприємства: [монографія] / Ю. С. Погорелов. – Луганськ: Глобус, 2010. – 512 с.*
8. *Раєвнєва О. В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі: [монографія] / О. В. Раєвнєва. – Х. :ВД «ІНЖЕК», 2006. – 496 с.*
9. *Фещур Р. В. Управління соціально-економічним розвитком підприємств: методологія та інструментарій: монографія / Р. В. Фещур, С. В. Шишковський та ін.. – Львів: Видавництво "Растр-7", 2016. – 226 с.*
10. *Фещур Р. В., Шишковський С. В., Якимів А. І. Інструменти управління проактивним розвитком підприємств // Бізнес Інформ. – 2018. – №2. – С. 283–290.*
11. *Прийняття проектних рішень: навч. посіб. / Р. В. Фещур, В. П. Кічор, А. І. Якимів [та ін.]; за ред. Р. В. Фещура; Нац. універ. «Львівська політехніка». – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2013. — 216 с.*
12. *Інформаційний сайт роздрібної торгівлі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.retailstudio.org*

Щерба Г.І., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

РОЗВИТОК МОЖЛИВОСТЕЙ ТРАНСКОРДОННОГО СПІВРОБІТНИЦТВА УКРАЇНИ ТА ЄС НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Транскордонне співробітництво набуває все більшого значення для розвитку багатьох регіонів країни, оскільки воно дає змогу поєднувати можливості та ресурси прикордонних територій суміжних держав для вирішення спільних проблем та соціально-економічного розвитку територій.

Особливості та перспективи розвитку економічних взаємовідносин України та країн-членів ЄС аналізуються в наукових роботах таких відомих вітчизняних учених, як В. Андрійчук, В. Будкін, В. Борщевський, З.Варналій, В. Кравців, Ю. Макогон, М. Мальський, Н. Мікула, А. Мокій, І.Михасюк, С.Писаренко, В. Шевчук, І. Школа, Г. Щерба, М. Янків, польських – Г.Горзелака, М.Каспрзіка, К.Куцаб-Бонк; угорських – Б.Барані, Л.Газди, В.Кісел, К.Чімре; словацьких – В.Бенча, А.Дулеби, О.Маргулікової та ряду інших.

Транскордонне співробітництво є одним із інноваційних елементів реалізації державної регіональної політики, який має сприяти зміцненню добросусідства та реалізації скоординованих дій щодо зменшення негативного впливу кордонів на повсякденне життя громадян, забезпечення доброго врядування на регіональному рівні. Унаслідок цього транскордонне співробітництво як нова (інноваційна) форма діяльності органів місцевого самоврядування набуває сьогодні все більшого поширення в багатьох європейських країнах [1: 256].

Однією з перспективних форм транскордонного співробітництва, яка останнім часом набула особливого поширення в європейських країнах, є транскордонне партнерство, що здійснюється на основі добровільної співпраці двох або кількох територіальних громад, їх представницьких органів, місцевих органів виконавчої влади, громадських організацій, юридичних та фізичних осіб із різних сторін кордону, що діють відповідно до умов формалізованого договору, з метою виконання спільних проектів, програм та вирішення соціальних, доброчинних, культурних, освітніх, наукових та управлінських завдань [2].

Н. Мікула на основі процесуально-предметної ознаки виокремлює наступні групи нових форм транскордонного співробітництва: *організаційні структури* (єврорегіони, європейські угруповання територіального співробітництва, об’єднання єврорегіонального

співробітництва, транскордонні промислові зони та парки, кластери та партнерства) та *процесуальні структури* (транскордонні проекти та програми) [3: 22].

Транскордонне співробітництво означає будь-які спільні дії, спрямовані на посилення та поглиблення добросусідських відносин між територіальними громадами або органами влади, які перебувають під юрисдикцією двох і більше договірних сторін. Воно здійснюється в межах компетенції територіальних громад або органів влади, які визначаються національним законодавством, шляхом укладання відповідних угод або домовленостей.

Україна стала активним учасником європейських інтеграційних процесів. Це зумовлено існуванням спільних кордонів із країнами, які вже є членами Європейського Союзу.

Транскордонне співробітництво є першим кроком до більш поглибленої європейської інтеграції України [4]. Цілями спільних форм транскордонного співробітництва України з ЄС постають розвиток прикордонної торгівлі, реалізація проектів у галузі туризму, екології, спорту і культури для вирівнювання якості життя населення прикордонних регіонів, стабільного розвитку та відкриття перспективи економічної інтеграції.

Україна та Польща є найбільшими торговельним партнерами серед країн Центральної та Східної Європи.

Успішні проекти українсько-словацького транскордонного співробітництва: проект словацько-української транскордонної співпраці у сфері туризму; комплексне дослідження можливостей використання біомаси в угорсько-словацько-українському прикордонному регіоні; проект сприяння підприємництву уздовж словацько-українського кордону.

Загальна вартість великомасштабних інфраструктурних проектів транскордонного співробітництва на період 2011–2015 рр. становила 55274,8 тис. євро, у тому числі, грантова частина для України – 40372,9 тис. євро.

Сьогодні Україна є учасником трьох сухопутних програм спільно з Польщею і Білоруссю, спільно з Угорщиною, Словаччиною та Румунією і спільно з Румунією і Молдовою уздовж сухопутних кордонів.

На 2014-2020 рр. ЄС фінансуватиме спільні програми в рамках Європейського інструменту сусідства.

До перспективних напрямів розвитку українсько-польського співробітництва можна віднести:

- енергетику – інвестиції в пошук енергетичної сировини (особливо, вугілля і природного газу, а також відновлюваної сировини);
- поставки машин, пристроїв і технологій для модернізації і підвищення рівня безпеки виробництва в секторах пошуку енергетичної сировини, виробництва і передачі енергії;
- продовольчо-сільськогосподарську галузь – інвестиції в тваринництво і рослинництво, а також продовольчо-сільськогосподарську переробку;
- поставки машин, технологій і ноу-хау;
- будівництво – інвестиції в житлове будівництво, поставки та/або виробництво машин, пристроїв і обробних матеріалів, інвестиції в інфраструктуру;
- сектор споживацьких благ – поставки та/або виробництво побутового устаткування, одягу, косметичних засобів, фармацевтики;
- сектор послуг – зокрема медичних, освітніх і туристичних послуг.

Програми усувають кордони між Україною та країнами ЄС і сприятимуть спільній меті Європейського інструменту сусідства: в напрямі еволюції у сфері процвітання та добросусідства, яке досягається шляхом транскордонного співробітництва, дій в інтересах сусідніх країн-членів ЄС та держав-сусідів. Наприклад, транскордонне співробітництво між Польщею, Білоруссю та Україною продовжено на період 2014-2020 рр. у новому Європейському інструменті сусідства в рамках Програми транскордонного співробітництва “Польща - Білорусь - Україна 2014-2020”.

Для України роль транскордонного співробітництва з країнами-членами ЄС визначається можливістю прискорення процесів підвищення життєвого рівня населення

прикордонних територій до середньоєвропейського, а також через сприяння мобілізації місцевих ресурсів та їхньому ефективному використанню.

1. *Журба І. Є. Наукові та прикладні засади транскордонного співробітництва в сучасних євроінтеграційних процесах / І. Є. Журба // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький. – 2011. – № 6. Т. 1. – С. 256-259.*
2. *Проблеми розвитку транскордонного співробітництва України в умовах розширеного ЄС: монографія / за ред. Н. Мікули, В. Борщевського, Т. Васильціва. – Львів : Ліга Прес, 2009. – С. 283–286.*
3. *Мікула Н. А. Розвиток нових форм транскордонного співробітництва / Н. А. Мікула, Є. Е. Матвєєв // Економіст. – 2011. – № 5. – С. 20–23*
4. *Щерба Г.І. Транскордонне співробітництво в рамках єврорегіонів в контексті процесів європейської інтеграції // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. – 2011. – С. 73-86.*
5. *Shcherba H. Activation of cross-border cooperation of Ukraine and the EU under conditions of European integration processes / H. Shcherba // Соціально-економічний потенціал транскордонного співробітництва: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічний потенціал транскордонного співробітництва» (18-19 квітня 2016 р., м. Львів). – Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка, 2016.- 187 с. – С. 91-94.*

Янчук А.М., Данилевич Н.М., *Львівський національний університет імені Івана Франка*

ВИКЛИКИ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ

Особливості сучасного етапу розвитку економічних відносин в Україні зумовлюють необхідність застосування нових напрямків розробки психології бізнесу, комунікацій та лідерства. Лідерство є тим видом діяльності, який пронизує всю систему управління. Неможливо ефективно виконувати функції планування, організації, мотивації і контролю, якщо немає ефективного керівництва і лідерів, здатних заохочувати інших працівників, позитивно впливати на колектив і вести за собою, тим самим досягаючи високих результатів. На даному етапі економічних поступів в Україні та й у світі загалом важливою у бізнесі є сфера застосування інформації тому способи, шляхи та види передачі й обміну інформацією стають стратегічним ресурсом.

Мета дослідження є визначення основних викликів в бізнесі, лідерстві, аналіз комунікацій пов’язаних із змінами в сучасній економіці, політичному і соціокультурному середовищі в Україні.

Отже, провівши аналіз ведення сучасного бізнесу, окреслимо його тенденційність:

- перша тенденція сучасного бізнесу - глобалізація, суть якої полягає в тому, що “виробничий процес в одній країні стає складовою частиною процесу, який відбувається в інтернаціональному або світовому масштабах”.[1] Глобалізація визначається організацією і розширенням економічної діяльності за межами окремих держав, економічною відвертістю і зростанням взаємозалежності в різних сферах економіки і культури. Глобалізація сприяє тому, що світова економіка сьогодні стала єдиним ринком і виробничою зоною лише з умовним розділенням на національні і регіональні сектори, а не просто сукупністю національних економік, що мають взаємовигідне співробітництво. Процеси глобалізації об’єднали ринки країн в один комплексний і багаторівневий ринок, де утворилися нові правила гри і виникли нові лідери – міжнародні і транснаціональні компанії.

- друга ключова тенденція сучасного бізнесу – це розвиток інформаційних і високих технологій. Сам термін “інформаційні технології” ми визначаємо як поєднання технологій, що реалізовують збір, отримання, накопичення, зберігання, оброблення, аналізування і передавання інформації в структурі організації з використанням засобів комп’ютерної техніки. Оскільки будь-який бізнес-процес має на увазі обмін інформацією і її оброблення,

розвиток інформаційних технологій дав змогу у багато разів збільшити ефективність роботи організацій.

Можливості комп'ютеризації, інформатизації і телекомунікацій істотно змінили характер міжнародного бізнесу. Можна виділити три принципово нові ознаки, які надбав бізнес у зв'язку з розвитком високих технологій:

а) управління бізнес-процесами може ефективно здійснюватися, не виходячи з офісу;

б) комунікації можуть здійснюватися в режимі реального часу;

в) організації мають нагоду охоплювати всі ринки товарів, капіталів, робочої сили і інформації, які їх цікавлять. [2]

Останніми роками інформаційні технології розвинулися в окрему індустрію, сформувавши новий тип продукту: інформаційний продукт, що виступає у вигляді програмних засобів, баз даних, служб експертного забезпечення і різного роду інформації. Будучи джерелом людських знань і необхідною базою для ухвалення рішень в бізнесі, інформаційний продукт має величезне значення для бізнесу.

- третьою ключовою тенденцією в бізнесі можна вважати прийняття нового прототипу менеджменту. Останнім часом теоретики менеджменту, рівно ж як і бізнесмени-практики, використовують систематичний підхід до управління, розглядаючи організацію як відкриту систему в єдності її складових частин.

Нова парадигма менеджменту підкреслює необхідність уваги до таких чинників, демократизація управління, вибір адекватного стилю лідерства. Сучасні менеджери уважно стежать за внутрішнім середовищем організації, особливо за такими психо-соціальними аспектами, як внутрішній клімат, концепція людського ресурсу тощо. Світова практика показала, що компанії, які звертають увагу на ці аспекти нової парадигми менеджменту, стають лідерами на міжнародному ринку, що підтверджується на прикладі таких компаній, як IKEA, HewlettPackard, Nike, PhillipMorris, Sony тощо.[3]

Отже, українському бізнесу слід враховувати ці тенденції при створенні стратегічних цілей підприємства. Відтак, особливої актуальності набуває визначення перспективних напрямів розвитку бізнесу:

- ✓ достатнє фінансування фундаментальних і науково-прикладних досліджень;
- ✓ надання пільг економічним суб'єктам, які розробляють та впроваджують інновації;
- ✓ покращення системи підготовки. перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
- ✓ стимулювання роботодавців до збереження існуючих та створення нових робочих місць;
- ✓ покращення інвестиційного клімату в країні;
- ✓ сприяння взаємовигідній співпраці у ланцюжку «держава – бізнес – наука – населення»;
- ✓ віддання переваги проривним технологіям;
- ✓ спрямування ресурсів у «сектори росту»;
- ✓ виділення і першочергова реалізація пріоритетних інноваційних проектів;
- ✓ активізація участі у реалізації міжнародних інноваційних проектів.

1. *Міжнародна економічна інтеграція на початку XXI століття: Монографія / За ред. А.С. Філіпенка. – К.: Знання України, 2003. – 320 с.*
2. *Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України : в 3 т. – Т. 1 : Економіка знань – модернізаційний проект України / за ред. В.М.Гейця, В.П.Семиноженка, Б.Є.Кваснюка. – К. : Фенікс, 2007. – 520 с.*
3. *Лукашевич М. П. Соціологія економіки: Підручник/ М. П. Лукашевич -К.: Каравела, 2005. 288 с.*

Зміст

Вступне слово..... 3
Salvatore Giacomuzzi, Sandra Velasquez EARLY SYSTEMIC APPROACHES IN SOCIAL AND LIFE SCIENCES..... 4
Kokhan M., Kehrein E. TRANSFER OF EUROPEAN EXPERIENCE IN THE DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURIAL MOTIVATION..... 6
Onufriieva L.A. VALUES-BASED REGULATION OF PERSONALITY'S PROFESSIONAL REALIZATION..... 9
Stanisław Sorys THE ROLE OF NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS TOWARDS DEPENDENT PEOPLE..... 12
Jolanta Stanienda SOCIAL CAPITAL IN THE CONDITIONS OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION..... 15
Адамська З.М. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ФАСИЛІТАТИВНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ДЛЯ РОЗВИТКУ ФАСИЛІТАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ПСИХОЛОГА..... 17
Андрійчук І.П. МІСЦЕ КОНСУЛЬТАЦІЙНОЇ ПРАКТИКИ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ..... 21
Андрущишин М.М. ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ЛІДЕРСТВА ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ФОРМАЦІЇ В ДУХОВНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ТА ІНСТИТУТАХ БОГОПОСВЯЧЕНОГО ЖИТТЯ УГКЦ..... 23
Байда Н.В., Осташ А.І. ФОРМУВАННЯ ЗМІН КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ОРГАНІЗАЦІЇ..... 27
Балцежик Р., Приймак В ЛІДЕРСТВО І ІНФОРМАЦІЙНЕ СУСПІЛЬСТВО..... 29
Баранюк Н.І., Баранюк О.І. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНІЗАЦІЇ..... 32
Білозерська С.І. ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ..... 35
Богдан М.О. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ ЗМІН..... 38
Боженкко Н.Л., Боженкко І.М.,Боженко М.І., Чубок К.М., ЛІДЕР І СИНДРОМ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ..... 42
Боженко О.Б., Боженко М.І. ЛІКАР- ЯК ЛІДЕР, ЩО ПРИВОДИТЬ ДО ЗДОРОВ'Я ТА БЛАГОПОЛУЧЧЯ..... 44
Варій М.Й. ВПЛИВ ЗОВНІШНЬО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ ДЕРЖАВИ..... 45
Власевич Т.В. ЛІДЕРСТВО У СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.... 47
Войцеховська О.В. КОРЕКЦІЯ ТРИВОЖНИХ СТАНІВ МЕТОДОМ КАТАТИМНО-ІМАГІНАТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ..... 49
Газун Г.В., Кошман М.О., Дідух Р.В. ТЕАТР – КУЛЬТУРНИЙ ОСЕРЕДОК ДУХОВНОГО ЗБАГАЧЕННЯ..... 51
Гандзілевська Г.Б. РОЛЬ ЛІДЕРІВ ЛІТЕРАТУРНИХ ОБ'ЄДНАНЬ ДРУГОЇ ТА ТРЕТЬОЇ ХВИЛІ ЕМІГРАЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ АКМЕОЛОГІЧНОГО СЕРЕДОВИЩА..... 57
Гомонюк В. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ БІЗНЕС-ПЛАНУ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЕКТУ..... 59
Грищук А.М., Євтушок О.В. ПОСТАТЬ МЕНЕДЖЕРА ЯК ЛІДЕРА В ПРОЦЕСІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН..... 61
Гронська Н.С. МОТИВИ ЗМАГАНЬ СФЕР МЕНЕДЖМЕНТУ..... 63
Гузенко І.М. ВАЖЛИВІСТЬ КАПЕЛАНСЬКОЇ ОПІКИ ВІЙСЬКОВОСЛУБОВЦІВ У ЗСУ..... 66
Гурлєва Т.С. ДІАЛОГ ЯК ВИКЛИК СУЧАСНОСТІ: ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВИБУДОВУВАННЯ..... 68

Данилевич Н.М. ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНОМУ СВІТІ..... 70
Жигайло Н. І. РЕКТОР УНІВЕРСИТЕТУ ВОЛОДИМИР МЕЛЬНИК ЯК ПРАВДИВИЙ ЛІДЕР І ДЕРЖАВОТВОРЕЦЬ..... 72
Закалик Г., Шувар Н. ЛІДЕРСТВО ЯК ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР УСПІХУ ОСОБИСТОСТІ..... 75
Захарчин Г.М. ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА КУЛЬТАРА І ДУХОВНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СУЧАСНІ ЧИННИКИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ..... 77
Ілечко А., Максимець Ю. ДУХОВНИЙ ІНТЕЛЕКТ ТА ЦІННОСТІ ЛІДЕРА 79
Ільченко В.С. ЦІННІСНІ ОРІЄНТИРИ ЛІДЕРА В ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ СУСПІЛЬСТВІ..... 81
Карпінська Р. ЛІДЕРСТВО В МЕДИЦИНІ..... 85
Киричук Г., Киричук В., Киричук О., Криськув М. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДУХОВНИХ ЦІННОСТЕЙ МОЛОДІ..... 87
Козак О.В. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО ЗАКЛАДУ ОСВІТИ..... 88
Кононенко О.І. КАТЕГОРІЯ «НАДСИТУАТИВНОЇ АКТИВНОСТІ» ДЛЯ РОЗУМІННЯ ФЕНОМЕНУ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ОСОБИСТОСТІ..... 91
*Кравчик М.Б.*ІНСТИТУТ НЕДІЙСНОСТІ ШЛЮБУ У СИСТЕМІ СІМЕЙНОГО ПРАВА 92
Куса А.Є. ПІДПРИЄМНИЦЬКА ТВОРЧА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ..... 94
Лозинський Р. ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЛІДЕРА В ПОЛІТИЦІ..... 96
Макаренко С.С., Германович О.Р. ВПЛИВ ДУХОВНОСТІ НА КАР'ЄРНІ ДОСЯГНЕННЯ ОСОБИСТІСНОГО ТА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ... 97
Марченко Ю.Г. ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНІКИ ВЕДЕННЯ МІЖНАРОДНИХ ПЕРЕГОВОРІВ ДЛЯ УСПІШНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ТА ЛІДЕРСТВА..... 99
Мельничук Т.І. МЕТОДИ ТА ФОРМИ СОЦІАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ СІМ'Ї В УСИНОВЛЕННІ У КРОС-КУЛЬТУРНОМУ ВИМІРІ..... 102
Михасюк І.Р., Лукашенко Т.В. ЗАВДАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ БІЗНЕС-ПРОЕКТІВ В УКРАЇНІ..... 104
Міщук Н.В. МОТИВАЦІЯ ОТРИМАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ..... 106
Мних О.Б., Костюк О.С., Далик В.П. РОЗШИРЕННЯ ПРЕДМЕТУ НАУКОВО-ПРИКЛАДНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ЦІННІСТЬ МАРКЕТИНГОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ..... 108
Моргун В.Ф. ОСВІТНІЙ МЕНЕДЖМЕНТ АНТОНА МАКАРЕНКА – ОАЗИС ДЕМОКРАТІЇ В ПУСТЕЛІ ТОТАЛІТАРИЗМУ..... 110
Мороз Л.І. ВПЛИВ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ПРАЦЕЗДАТНІСТЬ ЛЮДИНИ..... 114
Назаренко Р.О. БІЛЬШЕ ДАВАТИ НІЖ БРАТИ АБО НАВИКИ ПРИТАМАННІ СПРАВЖНІМ ЛІДЕРАМ..... 116
Неук К.В. ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕБІГУ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ПІСЛЯ ПОВЕРНЕННЯ ІЗ ЗОНИ БОЙОВИХ ДІЙ..... 117
Огірко О.В., Лучків о. М., ЧСВВ, Андрушко В.Т. ДУХОВНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЇ БІЗНЕСУ..... 119
Осипчук О.О., Данилевич Н.М. РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКИХ НАВИКІВ..... 124
Осідач О. РЕЗУЛЬТАТИ МІЖНАРОДНОГО ПРОЕКТУ ПРО РОЛЬ КЕРІВНИКА У ВИКОРИСТАННІ ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ..... 126
Пилипович С.О. ЦІННОСТІ ЛІДЕРА В СУСПІЛЬСТВІ ОЧИМА СУЧАСНОЇ МОЛОДІ.. 129
Полюга Р.Л. ЛІДЕР ЯК РУШІЙ СОЦІАЛЬНОГО ПОСТУПУ..... 131
Радчук Г.К. НЕФОРМАЛЬНА ОСВІТА ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ..... 133

Рашковська І.В. ВИХОВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ШКІЛЬНОЇ МОЛОДІ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ..... 135
Рижак Л. ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНЕ СУСПІЛЬСТВО: ЗАПИТ НА КРЕАТИВНУ ЛЮДИНУ..... 136
Савчин М.В. СОЦІАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ ЯК ПРЕДМЕТ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ТА ЕМПІРИЧНОГО ВИВЧЕННЯ..... 138
Сибірна Р.І., Сибірний А.В., Хомів О.В., ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСТВА У СУСПІЛЬСТВІ..... 142
Скальська Л.О., Горбачов В.О. ЛІДЕРСЬКІ ЗДІБНОСТІ НАУКОВЦЯ ЯК РУШІЙНА СИЛА РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА..... 145
Стасюк М.М. ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ: ГЕШТАЛЬТ-ПІДХІД..... 147
Стефанишин О.В., Стефанишин Р.І. КОНКУРЕНТНІСТЬ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ ТА ЗАХИСТ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНІ..... 148
Сулик Я.М. РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ..... 151
Теребух М.І. ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ - ЯК НЕОБХІДНА ПЕРЕДУМОВА ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ..... 153
Терлецька Н.В., Терлецька М.В. ГАРМОНІЯ ВІРИ І МЕДИЦИНИ В БІОЕТИЦІ ЯК ОСНОВА ДІЯЛЬНОСТІ ЛІКАРЯ..... 155
Терлецька Ю.М. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА НЕРІВНІСТЬ І ПСИХОЕКОНОМІЧНА ДЕПРИВАЦІЯ ГРОМАДЯН..... 156
Фещур Р.В., Шишковський С.В. ОПТИМІЗАЦІЯ ПЛАНУВАННЯ ПРОГРАМИ ПРОЕКТНО-ОРІЄНТОВАНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ..... 158
Хоминець В.В., Данилевич Н.М. ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ: НАПРЯМКИ, СФЕРИ ТА ПРАКТИКИ..... 160
Хоронжий А.Г. ДУХОВНА ОСОБИСТІСТЬ..... 162
Худолій А., Жигайло В. ПОЛІТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО США..... 163
Чернецька Д.О. ТЕАТР ІМ. М. ЗАНЬКОВЕЦЬКОЇ – КУЛЬТУРНИЙ ЛІДЕР НАШОГО МІСТА..... 165
Шишковський С.В., Маніла А.-Л. А., ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ..... 168
Щерба Г.І. РОЗВИТОК МОЖЛИВОСТЕЙ ТРАНСКОРДОННОГО СПІВРОБІТНИЦТВА УКРАЇНИ ТА ЄС НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ..... 170
Янчук А.М., Данилевич Н.М. ВИКЛИКИ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ..... 172

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

ФІЛОСОФСЬКО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА В БІЗНЕСІ, ОСВІТІ ТА ДЕРЖАВІ

Збірник тез
IV Міжнародної науково-практичної конференції

15 березня 2019 року
Львів

Текст надруковано в авторській редакції.

Верстання
Максимець Ю.В.
.
Відповідальні за випуск
Жигайло Н.І., Максимець Ю.В.

Відповідальність за зміст та достовірність наданої інформації
несуть автори інформаційного матеріалу

Підписано до друку 11.03.2019 р. Формат 60х84/16.
Папір офсетний. Друк на різографі. Гарнітура Times New Roman.
Ум. друк. арк. 10,46. Зам. 20/11-03.

Вид-во "СПОЛОМ"
79008, м. Львів, вул. Караківська, 9
тел.: +308(032) 297-55-47
Св-во суб'єкта видавничої діяльності: серія ДК, 32038 від 02.02.2005.

Друк ФОБ Гуменецький М.В.
81630 Львівська обл., Миколаївський р-н,
с. Гонятичі, вул. Польова, 10
Св-во фізичної особи-підприємця: № 083613 від 18.08.2008.