KROK University
State Scientific Institution "Institute of Education Content Modernization"
Kryvyi Rih National University
Warszawskiej Szkole Zarządzania – Szkole Wyższej
IMC Fachhochschule Krems
University of National and World Economy
Institute of Entrepreneurship
Fatima Al-Fihri Open University
Scientific center of innovative researches
Union - Nikola Tesla University

МАТЕРІАЛИ

ІІ МІЖНАРОДНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

«ДЕРЖАВА, РЕГІОНИ, ПІДПРИЄМНИЦТВО: ІНФОРМАЦІЙНІ, СУСПІЛЬНО-ПРАВОВІ, СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ»

Частина 2

20 листопада 2020 р.

м. Київ - 2020 р.

УДК 338.2(06)
Д-36

Рекомендовано до друку Вченою радою
ВНЗ «Університету економіки та права «КРОК»
(протокол №3 від «21» грудня 2020 р.)

Рецензенти:
Чирва О. Г. *– доктор економічних наук, професор, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*
Денисенко М. П. *– доктор економічних наук, професор, професор кафедри бізнес-економіки та туризму, Київський національний університет технологій та дизайну*

ISBN 978-966-170-045-0

Д-36 Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку (20 листопада 2020 р.). Частина 2. Київ, 2020. 426 с.

Збірник містить матеріали ІІ міжнародної конференції «Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку», що була організована та проходила у Вищому навчальному закладі «Університет економіки та права «КРОК» 20 листопада 2020 року.

Призначено для здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, фахівців з туризму, а також тих, хто цікавиться актуальними питаннями сучасної наукової думки.

Тези опубліковані в авторській редакції. Організатори конференції не несуть відповідальності за їх зміст.

ISBN 978-966-170-045-0

©колектив авторів, 2020
© ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2020

СЕКЦІЯ 4. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ, РЕГІОНІВ, ПІДПРИЄМСТВ ТА БІЗНЕСУ

Дворнікова К.Г., Васильченко О.М.
Суб'єктивне благополуччя особистості 12

Мельничук Д.П.
Якість життя студентської молоді: постановка проблеми у контексті пріоритетів соціальної політики та розвитку системи соціально-психологічної підтримки і супроводу 15

Артемов В.Ю., Сингаївська І.В.
Службовий ризик в діяльності співробітників недержавних структур безпеки 17

Бондаренко О.В., Ковалькова Т.О.
Феномен тіні як компонент, що складає структуру психіки 21

Бородавко О.П., Зубченко В.В.
Дослідження психологічних особливостей саморегуляції у професійній діяльності військовослужбовців 24

Бостанджи О.В., Ткач Р.М.
Метод активної уяви як відповідь на психологічні виклики XI століття 27

Виноградова С.Е., Абаніна Г.В.
Психологічна корекція емоційних розладів у дітей дошкільного віку методами арт-терапії 30

Гусак І.М., Петрунько О.В.
Активізація творчого потенціалу особистості у постпрофесійний період життя засобами арт-терапії 33

Ісаєва Т.М., Васильченко О.М.
Аутоагресивна поведінка особистості 36

Каюмова О.Ф.
Реалізація принципу нейтральності під час проведення медіації конфліктів 38

Колеснікова Т.В., Сингаївська І.В.
Психологічні передумови формування іміджу сучасної жінки в соціальних мережах 42

Конєва І.М., Петрунько О.В.
Формування толерантності у майбутніх психологів 45

Коцюба А.О., Васильченко О.М.
Психологічне насильство у молодіжному середовищі 48

Малкова Т.М.
Психологічні явища в контексті теорії систем 51

Мохнач Л.Ю., Сингаївська І.В.
Теоретичний аналіз впливу наративних психотехнологій на формування ідентичності особистості 55

Неборачко С.М., Абаніна Г.В.
Проблема емоційного вигорання матерів 58

Оніщук І.Е., Абаніна Г.В.
Психологічні моделі ідентифікації, вирішення та превенції організаційних конфліктів 61
Паливода А.С., Ткач Р.М.
Архетипи як психологічні чинники особистості 64
Паплінська З.В., Петрунько О.В.
Подолання стресогенних ситуацій як індивідуально-психологічна та наукова проблема 67
Парфенюк Т.Є., Ткач Р.М.
Юнгіанський погляд на проблему психологічної травми у осіб середнього віку 70
Голобородько Т.В., Комарук Л.Є.
Стрес в дистанційному режимі роботи 72
Петрунько О.В., Янчук В.О.
Формування уявлень про здоров'я і здоровий спосіб життя в студентської молоді 75
Живоглядов Ю.О.
Філософія душевного життя в ситуації пандемії Covid-19 78
Абаніна Г.В., Шматко Н.С.
Життєвий сценарій сучасних жінок в контексті шлюбних відносин 80
Петрунько О.В., Шидловський А.М.
Фанатична ідеалізація політичних та релігійних лідерів їх прибічниками 82
Шевцова О.М.
Особливості психологічного благополуччя у майбутніх фахівців соціономічної сфери 85
Сингаївська І.В., Хохліна І.В.
Психологічні особливості самооцінки дітей підліткового віку 88
Сасін Г.В., Хмель Н.В.
Розвиток навичок турботи про себе як складова становлення резильєнтності особистості медіатора 91
Ткач М.Р.
Символічна мова і символічне життя: погляд нейробіолога та юнгіанського консультанта 94
Петрунько О.В., Тесленко В.М.
Профілактика професійного вигорання учителів державних і приватних загальноосвітніх закладів 97
Сингаївська І.В., Терентьєва Н.Ю.
Соціально-психологічні чинники авіафобії у осіб зі страхом польотів 101
Ткач Р.М., Тандир Л.М.
Теоретичні основи юнгіанського підходу до розвитку та реалізації особистості 105
Ткач Р.М., Смірнова Т.В.
Роль архетипів у рекламі 107

Васильченко О.М., Сидоренко А.В.
Стереотип як основа дискримінаційних проявів ейджизму, сексизму та лукізму 109
Зубченко В.В., Світлейша Н.Ю
Структура мотиваційно-емоційної сфери у людей середнього віку з прагненням до самоактуалізації 111
Сингаївська І.В., Проців А.О.
Підтримка позитивного соціально-психологічного клімату в шкільному колективі в умовах пандемії 114
Петер М.В., Зубченко В.В.
Діагностика професійного вигорання військовослужбовців 117
Абаніна Г.В., Ніколаєску-Насад О.В.
Профілактика психологічних травм – запорука міцного «психологічного імунітету» 120
Ковалькова Т.О., Ніколаєску А.В.
Вплив сучасного кінематографу на розвиток ґендерної ідентичності у дорослих жінок 122
Васильченко О.М., Моруга І.В.
Подружня зрада як феномен у психологічній науці 124
Сингаївська І.В., Махиня В.П.
Психологічні чинники неуспішності в навчанні здобувачів фахової передвищої освіти 127
Васильченко О.М., Маруженко Г.П.
Адаптація молодших школярів в умоваш НУШ 130
Бурлакова І.А.
Соціально-психологічні аспекти інформаційного перевантаження менеджера 132
Алюшина Н.О., Кудринська Г.В.
Розвиток психологічної компетентності державних службовців шляхом змішаної форми навчання 135
Ткач Р.М., Ковальова К.Г.
Теоретико-методологічний підхід до діагностики та профілактики кризових станів у дорослих людей 137
Ковалькова Т.О.
Підготовка майбутніх психологів в умовах пандемії Covid-19 140
Бойченко Н.Г., Коваль С.А.
Прорив бар'єрів табуйованості в дослідженнях психотравми 143
Коваленко О.М., Ковалько Т.О.
Професійна мобільність: соціально-психологічний аналіз 146
Ізотова С.Ф., Петрунько О.В.
Методичні аспекти формування економічної свідомості у студентському віці 148
Зубенко М.В., Васильченко О.М.
Медитативні практики як психофізіологічний, етнокультурний та психотерапевтичний феномен 151

Зіміна І.О., Сингаївська І.В.
Класифікація соціально-психологічних чинників, що впливають на здоров'я людей з надмірною вагою 153
Гончарова Г.О.
Динаміка ставлення до майбутньої професії у дівчат-курсантів 157
Варко Д.О., Абаніна Г.В.
Особливості внутрішньої картини хвороби людей із залежністю від психоактивних речовин 161
Борисенко А.А., Адамовська В.С.
Соціально-психологічні аспекти управління персоналом 164
Астаф'єва К.О., Адамовська В.С.
Забезпечення ментального здоров'я працівників державних установ за рахунок розвитку цифрових Soft Skills 167
Сингаївська І.В.
Розвиток психологічної компетентності студентів методом соціально – психологічного тренінгу 169
Aram Hasan,
Culturally oriented approach in a treatment of traumatized newcomers and refugees' 172
Левадна Л.А., Ковалькова Т.О.
Основні напрями дослідження волонтерської діяльності у психології та міждисциплінарніх студіях 174
Плавко М.М., Васильченко О.М.
Стиль життя: соціально-психологічний підхід 176
Лукаш Ю.С., Сингаївська І.В.
Особливості структурно-функційних характеристик подружжя з дисфункційними взаєминами 179
Synhaivska I., Liilć V.
Serbian toponyms in Ukraine – one view on intercultural intertwining 182
Опанасюк О.Ю., Абаніна Г.В.
Наративний підхід в сучасній психології 186
Петрунько О.В., Чмір А.В
Організаційно-психологічні чинники професійного стресу льотчиків 189
Сімоненко О.А.
Психологічні аспекти впровадження децентралізації, як основа місцевого та регіонального розвитку 192
Наконечна Н.В.
Корпоративна етика як основа корпоративного управління освітнім закладом 198

СЕКЦІЯ 5. УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ, РЕГІОНІВ, ПІДПРИЄМСТВ ТА БІЗНЕСУ

Короленко Т.В., Кириченко О.С.
Конфлікти в адміністративному менеджменті і шляхи розв'язання 200

Гурінова Л.О., Доляновська І.М.
Застосовування навичок медіатора як складова професійної компетентності керівника навчального закладу 202

Ковтун О.В., Андрєєва В.А.
Механізм організації діяльності управляючих компаній об'єднання співвласників багатоквартирного будинку 205

Alba V., Danchenko O., Bielova O.
Types and tasks of it-audit projects and their specifics 207

Алькема В.Г.
Розробка стратегії розвитку комунального закладу охорони здоров'я 209

Волошин Е.О.
Менеджмент як специфічна сфера людської діяльності 212

Гойло Н.В.
Напрямки діяльності та регламентація роботи служби внутрішнього аудиту 214

Гоцин М.Р., Іщенко М.І.
Місцеве самоврядування: основні характеристики та особливості 217

Жмур І.О.
Системний підхід як інструмент підвищення економічної ефективності суб'єкта господарювання 219

Заруцький С.О.
Методи управління часом в ІТ-проєктах 221

Карасенко М.О.
Сучасні технології навчання та розвитку персоналу в організації 224

Матат В.В.
Конфлікти у системі корпоративного управління: основні стадії та способи вирішення 226

Мотузенко О.В.
Методи кадрового аудиту 229

Петрова І.Л.
Використання маркетингових технологій в управлінні персоналом 232

Пижьянов С.К., Наумова О.О.
Теоретичні аспекти маркетингу персоналу 235

Пікеніна А.В.
Адміністрування процесів рекламної діяльності підприємства 237

Rybalko I., Danchenko O., Bielova O.
Effectiveness of project approach in forming of creative personality in art activities 239

Степанюк М.М., Пекна Г.Б.
Управління фінансовою санацією на підприємстві 241

Сугак С.І.
Перспективи застосування медіації як альтернативного способу вирішення спорів у сфері інтелектуальної власності 244
Ушакова М.В.
Управління економічною безпекою у малому бізнесі 247
Шаповал О.В., Іщенко М.І.
Вплив стилю керівництва у галузі охорони здоров'я 250
Шворак В.В., Житар М.О.
Особливості фінансового планування на підприємстві 252
Hisham S., Bielova O., Danchenko O.
The necessity of risk management correlation to the total quality management implementation 255
Horielov D., Bielova O., Koval Y.
The role of negotiation in building a positive company's reputation and image 257
Abdulssalam Jalaldden, Lotariev A., Bielova O.
Modern approaches in management and features of their use 259
Kislaya T.
Features of organizing remote work of companies during a pandemic 262
Sheliazhenko Yu.
Conflict bias and vision of liberal peace management through mediation 264
Oladedgi M, Bielova O., Koval Y.
Managerial skills for effective international communication 267
Ajuwape Thankgod Akinwumi, Bielova O.
Control as the main function of management 269
Ajuwape Thankgod Akinwumi, Bielova O., Rybalko I.
Teams and leaders in the organization: formation and features 271
Liliana Villacis, Bielova O.
Portrait of a modern leader: features and trends in modern business 273
Liliana Villacis, Bielova O., Rybalko I.
Characteristics and features of successful negotitios 275
Кашуба С.О., Мігус І.П.
Використання інструментів бізнес-розвідки при здійсненні маркетингових досліджень підприємства 277
Liliana Villacis, Petrova I., Bielova O.
Administrative management functions and features of their use at the enterprises 281
Horielov D., Bielova O., Rybalko I.
Characteristics and features of the democratic leadership style 283
Grechkin S., Petrova I., Bielova O.
Data management: what it is and why it matters for strategic management 285
Dosumu Adelaja, Petrova I., Bielova O.
Role of data management and analysis in strategic management 287
Zinchenko O., Petrova I., Bielova O.
Strategic management: importance of choosing the right strategy 289
Nomel Agnero Davy, Petrova I., Bielova O.
The importance of data management and data analysis in strategic management 291

Eslam Hassan Sayed Hassan, Bielova O., Hisham Safar
Current trends in project management 293
Eslam Hassan Sayed Hassan, Lotariev A., Bielova O.
The role of the leader in team building 295
Shcherbakova Y., Lotariev A., Bielova O.
Business ethics: formed traditions and new trends 297
Воробйова В.О.
Обгрунтування актуальності розробки напрямків удосконалення діагностики загроз економічної безпеки підприємства 300
Кравець О.М., Мала І.Б.
Управління персоналом в умовах інноваційного розвитку 303
Bielova O.I.
Tasks of control of the motivational mechanism of strategic management in the enterprise 305
Bielova O.I., Horielov D.O.
Decision as the main result of the manager`s work 307
Dosumu Adeleja, Bielova O., Khorosheniuk A.
Functions and principles of strategic management 309
Yevchenko M., Bielova O.
Analysis of project alternatives for the implementation of inclusive resource centers in ukraine: strategic approach 311
Suleiman-Zuntu A., Bielova O., Khorosheniuk A.
Scientific management and its role: scientific review 314
Jalaldden Abdulssalam, Bielova O., Rybalko I.
Characteristics and features of the transformational leadership style 316
Сумець О.М.
Фактори впливу на розвиток менеджменту клінічних досліджень 318
Трінько М.В., Ярова А.Б.
Механізм дії е-урядування між владою, бізнесом та громадянами 320
Хіноцька А.В.
Електронне урядування: стан у м. Кривий Ріг 322
Фарзалієв Е.
Специфіка функціонування та розвитку підприємств івент-індустрії України в контексті поточних проблем та тенденцій 324
Марков Р.В., Ляшенко О.М.
Управлінські аспекти економічної безпеки аграрного підприємства 327
Прокопюк В.
Формулювання сутності управлінських рішень в процесах державного управління 330
Коржевський І.І.
Перевірка ділової репутації в системі економічної безпеки підприємства 333
Мігус І.П., Гребень С.Є.
Теоретичні основи державного управління діяльністю закладів вищої освіти 338

Левченко А.В. 340
Соціальний проект як рекламна технологія органів публічної влади
Шевченко І.І.
Створення умов довіри в сімейній медіації 342
Фіданян О.Г.
Опитування учасників освітнього процесу як інструмент управління дистанційним навчанням в закладах загальної середньої освіти 346
Одарчук К.
Інформаційні технології для реалізації дистанційного навчання в закладах освіти 350
Бойко М.
Види маркетингової політики сільськогосподарських підприємств 353

СЕКЦІЯ 6. КУЛЬТУРОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ, РЕГІОНІВ, ПІДПРИЄМСТВ ТА БІЗНЕСУ

Маруховська-Картунова О.О.
Роль «історії світової культури» у формуванні загальних компетентностей студентів 356
Naumova O., Aisha Suleiman-Zuntu
Culture and communication in business 359
Єлісєєв С.І., Француз А.Й.
Сучасна українська культура як напрямок розвитку держави 361
Кирилов С.К.
Генеалогічний аргумент у проблемі існування кваліа 364
Коверник С.В., Аленгоз В.Ю.
Персонажі слов'янської міфології 366
Паюк В.А., Нікіфоров К.С.
Ісламський вплив на сучасну Великобританію: постановка проблеми 368
Жбанов М.О., Тищенко М.С.
Етичні сторони поняття детермінізму та свободи вибору 370
Лук'янчук Ю.В., Смірнова Н.А.
Міф та філософія як духовне джерело 371

СЕКЦІЯ 7. ТУРИСТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ, РЕГІОНІВ, ПІДПРИЄМСТВ ТА БІЗНЕСУ

Гаврилюк С.П.
Формування туристичної привабливості регіону 374
Карюк В.І.
Дослідження наслідків впливу пандемії на трансформацію сфери туризму 378
Кондес Т.В.
Анімація як ефективний засіб формування професійних компетенцій майбутніх фахівців з туризму 381

Мелько Л.Ф. 383
Популяризація спадщини ЮНЕСКО у контексті підготовки майбутніх фахівців з туризму
Растворова М.О.
Гастрономічний туризм східної Бойківщини як приклад реалізації підходу Win-Win в туризмі та місцевому розвитку 389
Романова М.І.
Пішохідна екскурсія «Перлини печерських Липок» як профорієнтаційний захід для студентів туристичної спеціальності 392
Пономаренко Д.С., Сокол Т.Г.
Індустріальний туризм як перспективний вид пропозиції на туристичному ринку України 395
Жила Є.В., Сокол Т.Г.
Екскурсія як ефективна форма пізнання 399
Уварова Г.Ш.
Тенденції, проблеми і перспективи розвитку Luxury-туризму в Україні 402
Гаврілова Д.О., Міхо О.І.
Аналіз перспективних видів спеціалізованого туризму для міста Києва 405
Коненко О.В., Міхо О.І.
Сучасний стан та перспективи розвитку ділового туризму в світі та Україні 408
Матко Ю.О., Мелько Л.Ф.
Релігійний туризм та паломництво у сучасних умовах (на прикладі Ісламу) 411
Таран В.В., Уварова Г.Ш.
Локальні туристичні дестинації Херсонської області 414
Матко Ю.О., Міхо О.І.
Особливості готельних послуг в халяль туризмі 417
Харабарук Н.В., Уварова Г.Ш.
Коломия як центр культурно-пізнавального туризму 420
Целованська П.А., Уварова Г.Ш.
Нові краєзнавчо-туристичні можливості Київської області (на прикладі смт. Макарів) 423

СЕКЦІЯ 4.
ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ, РЕГІОНІВ, ПІДПРИЄМСТВ ТА БІЗНЕСУ

СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Дворнікова К.Г.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: dvornikova1989k@gmail.com
Васильченко О.М.,
д.психол.н., професор кафедри психології,
ВНЗ "Університету економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: vasyl4enko.olha@gmail.com,
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2502-8072

Вивчення суб'єктивного благополуччя особистості є однією із найзатребуваніших та найактуальніших тем сучасної психології як для науковців, практичних психологів так і широкого загалу. Трансформації суспільних цінностей, які відбуваються, зокрема, із викликами сучасного світу, швидким розвитком технологій, можливостей та обмежень, мають безпосередній вплив на кожну людину, незалежно від статі, віку, країни проживання та матеріального стану. Глибоке розуміння суб'єктивного благополуччя особистості дасть можливість корегувати психологічні стани, підвищувати рівень щастя та задоволеності життям, упереджувати самогубства та сприяти розвитку кожної людини у економічній та фінансовій царинах.

Для дослідження суб'єктивного благополуччя особистості виділяють гедоністичний і евдемоністичний підходи, які отримали свою назву завдяки основним концепціям щастя, що зародився в античній філософії. Гедоністичний підхід (засновником якого вважається Аристипп з Кірени) передбачає головною метою насолоду, радість і позитивні почуття як головну мету людського існування. Підхід гедонізму розробляється переважно в контексті когнітивної і поведінкової психології (А. С. Ватерман, Е. Деси, Д. Каннеман, Р. Райан). Психологічне благополуччя тут визначається через досягнення задоволення і уникнення незадоволення, при цьому задоволення трактується в широкому сенсі – це не лише тілесне задоволення, але і задоволення від досягнення значущої мети, результатів [1].

Евдемоністичний напрямок (у виток якого був Аристотель) визначає щастя як повноцінне, осмислене і цілісне буття. Проводячи паралель з психологією і психотерапією, А. Є. Созонтов, зазначає, що в рамках гедоністичного підходу благополуччя визначається шляхом уникнення незадоволення і досягнення задоволення, виступаючи як результат соціального порівняння [2]. З погляду представників евдемоністичного підходу, психологічне благополуччя презентує, перш за все, здатність людини реалізовувати власну індивідуальність, ставати і

бути суб’єктом, творцем власного життя через включення в певну професійну діяльність, виконання тих або інших соціальних ролей.

Однак у сучасних дослідників є тенденція до того, щоб розглядати психологічне благополуччя як інтегральний феномен, що включає аспекти гедоністичних і евдемоністичних уявлень. Науковці виділяють також дещо інші позиції: з об'єктивної сторони – об'єктивістський підхід, із суб'єктивної - суб'єктивістський підхід і з психологічної - власне психологічний підхід.

Спираючись на роботи сучасних українських авторів, можна виділити чотири основні напрями їх досліджень: аналіз теоретичних аспектів поняття «психологічне благополуччя», вивчення його особистісних і соціально-психологічних детермінант, дослідження його взаємозв'язків з іншими психологічними феноменами, а також вивчення цього феномена у різних категорій досліджуваних.

К. О. Санько, узагальнюючи основні підходи до розуміння поняття психологічного благополуччя і спираючись на необхідність для психологічно здорового існування особистості, виділяє такі критерії:

1. Задоволеність як інтегральна когнітивно-емоційна оцінка.

2. Соціальне благополуччя, у тому числі наявність соціальної підтримки, прийняття групою, відкритість у взаєминах та відсутність конфліктів, сприятливе соціальне оточення і управління навколишнім середовищем.

3. Функціональний статус, психічний та психофізіологічний стан.

4. Ціннісно-мотиваційний критерий, якій допомагає відрізняти що важливо для особистості та її психологічного благополуччя.

5. Самооцінка та самоставлення, у тому числі впевненість у власних можливостях при подоланні негативних обставин, прийняття особистої відповідальності за власне життя, відсутність внутрішнього конфлікту.

6. Уміння використовувати наявні можливості для досягнення цілей.

7. Самоефективність, досягнення намічених цілей та наявність змістотворних перспектив [3].

Акумулюючи різні підходи до визначення психологічного благополуччя, можна визначити це поняття як інтегральний показник ступеню спрямованості людини на реалізацію основних компонентів позитивного функціонування, а також ступеню реалізованості цієї спрямованості, що суб’єктивно виражається у відчутті щастя, задоволеності собою і власним життям.

Вимірювання суб’єктивного благополуччя є складною діагностичною проблемою яка лежить в площині міждисциплінарних теоретичних та практичних розробок. Проаналізувавши зарубіжні та вітчизняні публікації, що присвячені методологічним питанням вимірювання суб’єктивного благополуччя, можна стверджувати що нині немає розробленої універсальної методики, яка б охоплювала усі три сфери суб’єктивного благополуччя.

Аналіз філософського коріння сформованих підходів до проблематики благополуччя дозволив виявити конгруентність бачення обох підходів до проблематики позитивного функціонування особистості та її задоволеності життям, і разом з тим прослідковується тенденція ставити різні запитання в рамках кожного з зазначених підходів і, звідси, отримувати різні відповіді, що

проте доповнюють один одного, а не заперечують, описуючи суб'єктивну психологічну картину особистості в різних контекстах.

Розширення уявлень про психологічне благополуччя, зокрема, в контексті гедоністичного і евдемоністичного підходів, сприятимуть побудові комплексної, системної моделі психологічного благополуччя та побудові індивідуальних стратегій благополучного, щасливого життя.

Список використаних джерел:

1. Ryff C.D. Psychological well-being in adult life //Current Direction in Psychological Science. – 1995. – №4 – P.99-104.

2. Созонтов А.Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия //Вопросы психологии. – 2006. – №4. – С. 105-114.

3. Санько К.О. Психологічне благополуччя як основа повноцінного та психологічно здорового функціонування особистості / К.О.Санько // Вісник Харківського національного університету. Серія: Психологія. – 2016. – № 59. – С. 42–45.

ЯКІСТЬ ЖИТТЯ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У КОНТЕКСТІ ПРІОРИТЕТІВ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ І СУПРОВОДУ

Мельничук Д.П.,
д.е.н., доцент, професор кафедри психології та соціального забезпечення,
Державний університет «Житомирська політехніка», Україна,
e-mail: melndp@ukr.net,
ORCID: https//orcid.org/0000-0002-6350-1174

Наразі висока якість життя як вітчизняними, так і зарубіжними вченими вважається головною метою соціально-економічного розвитку, визнається найважливішим критерієм ефективності управління економічними процесами та соціальною сферою. Результати наукових досліджень та статистичних спостережень засвідчують, що економічне зростання далеко не завжди конвертується у високу якість життя. Так, у доповідях про розвиток людини, оприлюднених фахівцями ПРООН, йдеться про те, що економічне зростання не впливає лінійно на поліпшення ситуації у сфері здоров'я та освіти. Обробка та інтерпретація даних, зібраних починаючи з 1970 року у 135 країнах світу, заклали базис нового розуміння суспільного прогресу, обґрунтували просту і одночасно переконливу ідею: пріоритетом сучасності є соціалізація та гуманізація економічного зростання, що лягло в основу концепції та сучасного розуміння проблематики якості життя. Прискіплива увага до проблем якості життя спонукає уряди розвинутих країн щільно ув'язувати свої програми з розумінням того, заради чого живе людина, які у неї життєві цілі та мотиви поведінки, який вплив здійснює суспільство на її світогляд та світосприйняття. Це обумовлює принципову новизну концепції якості життя, яка відображає спроби людства перейти на новий щабель історичного розвитку [1].

Правомірно стверджувати, що, з одного боку, якість життя виявляється у широті спектру тих можливостей, які надає людині суспільство, з іншого – у показниках психічного та фізичного здоров'я нації, які визначають спроможність людини цими можливостями скористатися. Відповідно, під поліпшенням якості життя доцільно розуміти розширення різноманітних побутових, соціально-комунікативних, освітньо-просвітницьких, культурно-дозвільних та інших можливостей членів суспільства при одночасному створенні умов для збереження, відновлення і розвитку їх фізичного та психічного здоров'я. Мінімізація впливу факторів, що знижують якість життя, є пріоритетом соціальної політики на шляху розбудови України як соціальної держави.

Одним з найбільш потужних факторів зниження якості життя є перебування людини у стані стресу. Дистрес, як руйнівна форма стресу, призводить до появи психосоматичних захворювань, а серед його психологічних проявів – дратівливість, глибока депресія, знижений інтерес до міжособистісних відносин і, як наслідок, неможливість зосередитися, порушення регламентів праці чи режимів навчання, погіршення пам'яті, постійне відчуття втоми, загострення

хронічних та розвиток професійних захворювань, підвищена збудливість та активація поведінкових девіацій, відсутність відчуття задоволення від роботи чи навчання, зловживання психотропними речовинами, пристрасть до алкогольних напоїв, тютюну тощо. Поширення таких явищ у значних масштабах ускладнює, а почасти й унеможливлює, реалізацію заходів щодо поліпшення якості життя, насамперед, студентської молоді.

Зокрема, результати проведеного автором дослідження переконливо доводять, що за сучасних умов дистанційного навчання, стрес, як стан психофізіологічної напруги, що виникає під впливом сильних хвилювань та супроводжується мобілізацією захисних систем організму і психіки, є супутником студентського життя та суттєво позначається на його якості. Тож, важко переоцінити роль заходів щодо соціально-психологічної підтримки і супроводу, а розвиток відповідних служб закладів вищої освіти слід віднести до пріоритетів модернізації українського освітнього простору. Можна переконливо стверджувати, що наразі існує високий запит студентської молоді на послуги соціально-психологічної підтримки і супроводу, а ефективну організацію такої роботи, зокрема у дистанційному режимі, необхідно вважати одним з надважливих завдань функціонування закладів вищої освіти. Удосконалення практики консультаційної, психодіагностичної, психокорекційної та профорієнтаційної роботи, залучення фахових психологів до роботи із студентською молоддю дасть змогу пом’якшити сувору реальність та психосоматичні наслідки дистанційного навчання, зберегти високу мотивацію до засвоєння прогресивних знань та участі у науково-дослідній роботі, що у підсумку забезпечить можливість реалізації засад соціальної політики України як у частині насичення ринку праці кваліфікованими фахівцями, так і гарантування її успішного майбутнього шляхом виховання освіченої, такої, що прагне долати перешкоди, політично свідомої, патріотичної, зорієнтованої на утвердження української державності молоді.

Список використаних джерел:

1. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : [монографія] / Д.П. Мельничук. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.idss.org.ua/monografii/2015_Melnichuk.pdf.

СЛУЖБОВИЙ РИЗИК В ДІЯЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ НЕДЕРЖАВНИХ СТРУКТУР БЕЗПЕКИ

Артемов В.Ю.,
д.пед.н., к.ю.н., доцент, професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки і права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: VYArtemov@krok.edu.ua,
ORCID: http://orcid.org/0000-0002-5290-4496
Сингаївська І.В.,
к.психол.н., доцент, завідувач кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: irinas@krok.edu.ua
ORCID: http://orcid.org/0000-0001-6802-0081

Сьогодні Україна наблизилася до високих стандартів у сфері забезпечення безпеки приватного бізнесу, які висуваються до країн-кандидатів на вступ до ЄС. Важливим стандартом до цього стало прийняття у 2015 року ДСТУ ISO 9001:2015 «Система управління якістю» [1].

Згадаємо, що спільними зусиллями Університету «КРОК» та Української спілки підприємців та промисловців були закладені підвалини підготовки фахівців недержавних структур безпеки, а у 2011 року в Україні у вищій школі була введена у дію типова навчальна програма нормативної дисципліни «Безпека життєдіяльності», мета якої полягає у набутті здобувачем освіти компетентностей, знань, умінь і навичок для здійснення професійної діяльності за спеціальністю із урахуванням професійного ризику [2].

Поняття «професійний ризик» увійшло в сучасну суспільну свідомість. Однак, фахівці у різних галузях людської діяльності, а це і психологія, і юриспруденція, і економіка, поступово дійшли висновку, що це поняття не зовсім чітко і коректно відображає специфіку ризику в їхніх царинах. Натомість з'явилося кілька нових напрямів, метою яких стало прагнення виробити більш точну, детальну детермінацію ризику, в тому числі і як психологічного явища. Як результат у науковому середовищі все частіше стало з'являтися поняття «службовий ризик» (англ. – On-Duty Risk, Duty-Risk).

Існує два підходи до аналізу психології службового ризику СНСБ. Один з них пов'язує ризик з небезпекою, інший із несприятливим результатом дії [3]. Перший підхід (більш поширений в дослідженнях європейських учених) акцентує в ризику фактор фізичної небезпеки. Він орієнтований на аналіз таких випадків, коли суб'єкт вибирає шляхи вирішення такі, щоб мінімізувати можливі збитки, небезпеку для себе та того оточення, яке є предметом його службової діяльності. Саме цей підхід лежить в основі політики безпеки ВООЗ і СОТ.

У другому підході, питання службового ризику розглядаються в зв'язку з небезпекою недосягнення цілі. Відповідно до цього підходу, службовий ризик завжди є вимушеним. Ризик у діяльності СНСБ з’являється лише заради досягнення цілі, яка визначається службовими обов'язками суб'єкта службової діяльності. У цьому випадку дії суб'єкта службової діяльності, стратегія його

поведінки визначаються такою важливою якістю особистості, як рівень її домагань, відчуття власного «Я».

Різниця між двома цими підходами полягає в тому, що в першому варіанті наявність небезпеки не означає, що не буде досягнуто мету, але зниження небезпеки залишається все ж головним завданням. Другий підхід робить небезпекою саме недосягнення цілі, не ігноруючи можливості виникнення ще інших небезпек, але роблячи їх, так би мовити, другорядними. Незважаючи на очевидну розбіжність цих підходів, відмінність у трактуваннях усе ж можна усунути, якщо умовно метою назвати досягнення успіху, але за допустимого рівня можливих втрат.

Ризикована поведінка під час здійснення службової діяльності часто обтяжується ймовірністю недосягнення поставленої цілі.

Службова діяльність СНСБ – це особливий вид професійної діяльності співробітників приватних без пекових структур, яка має ряд особливостей. По-перше, вона не має на меті створення матеріальних, інтелектуальних та інших подібних цінностей. По-друге, службова діяльність – це переважно інтелектуальна діяльність. По-третє, вона означає непорушне підпорядкування владним вимогам, які існують у системі службових і громадських відносин. По-четверте, вона здійснюється в умовах чітко обумовлених правових і моральних обмежень. І, нарешті, по-п'яте, і це головне: вона завжди пов'язана з виконанням службового і морального обов'язку. Зв'язок служби й обов'язку глибоко відображено в менталітеті цивілізованих народів. Наприклад, в англомовному світі служба й обов'язок позначаються одним словом – Duty, а службовий ризик – On-Duty Risk або просто Duty-Risk [4].

Моральна цінність службового обов'язку полягає в тому, що він по суті стає *винятковою* необхідністю в умовах, коли забезпечення незалежності України стає першорядною проблемою нашого часу, а потреба в захисті підприємства надає службовому обов'язку таке значення, яке вимірюється масштабами інтересів власника. Тож, ризик у службовій діяльності СНСБ виконує різноманітні психологічні функції.

З психологічної позиції поняття службового ризику СНСБ, на нашу думку, може бути визначене так: це явище, яке виникає на різних рівнях свідомості під час виконання службових завдань, пов'язане із усвідомленням необхідності виконання службового обов'язку в умовах невизначеності щодо можливих збитків, загроз та перешкод.

Очевидно, що службовий ризик не може бути ані небезпекою, ані мірою її впливу. Він може бути обґрунтованим або необґрунтованим, припустимим або неприпустимим, виправданим або невиправданим, реальним або уявним. Водночас, він завжди, на відміну від інших видів ризику, є вимушеним, тобто приневоленим службовим обов'язком і обставинами, що склалися.

Наявність усіх як передбачуваних, так і непередбачуваних невизначеностей, які є небезпеками, призводить до ризику недосягнення цілі. Очевидно, що питання ризику недосягнення поставлених цілей повинні враховуватися на всіх рівнях службової діяльності від верхнього до нижнього тому, що недосягнення

узгоджених цілей на нижньому рівні не дозволить гарантувати досягнення цілей на найвищому рівні.

У службовій діяльності недосягнення цілі стає наслідком реалізації, як правило, кількох небезпек протягом певного періоду часу.

На сьогодні приділяється все більше уваги аналізу ризиків недосягнення цілей у процедурах менеджменту якості продуктів і послуг. Оцінка наслідків недосягнення поставленої цілі під час реалізації службової діяльності зазвичай служить показником впливу ризику на виконання обраної стратегії. Іншими словами, у цілеспрямованій діяльності будь-якої особи, організації завжди існує ризик недосягнення поставлених цілей, завжди може бути якесь відхилення від поставлених планових цілей у використанні виділених для їх досягнення ресурсів.

Ризик недосягнення цілі в процесі службової діяльності зумовлений великою кількістю факторів, вважаємо головними з них такі:

- мотиваційні (потреба успішно виконати службовий обов'язок, прагнення досягти успіху у фаховій діяльності);
- вольові (почуття відповідальності, впевненість в успіху);
- емоційні (наснага, душевний поклик).

Ми свідомо поставили на перше місце мотиваційний фактор, маючи на увазі свідоме виконання службового обов'язку як основу службової діяльності. Далі – вольовий фактор. У публікаціях психологів, присвячених менеджменту та стиля управління йдеться про емоційно-вольову складову [5]. Ми свідомо розділили ці складові, оскільки вони відіграють різні ролі в формуванні ризику недосягнення цілі під час виконання службової діяльності. Справа в тому, що усвідомлення суспільної необхідності службового ризику – це лише один бік службової діяльності, з іншого – свобода волі, свобода вибору дій у межах безумовного виконання поставленого службового завдання. Старанність тільки тоді має цінність, коли вона доповнюється ініціативою, готовністю взяти на себе всю повноту відповідальності за самостійне рішення. Тому коли немає ініціативи, то нівелюється моральна цінність старанності, а ініціатива без старанності – свавілля, жест відчаю, індивідуалізму й егоїзму.

Серед психологічних факторів, що впливають на ризик, найважливіше місце займає мотивація. У службовій діяльності СНСБ проявляються такі основні мотиви:

- мотив вигоди, як матеріальної, так і соціальної;
- мотив самозбереження, який полягає у запобіганні небезпек фізичних ушкоджень, матеріальних збитків, а також втрат соціального порядку;
- мотив простоти, зручності виконання, який виявляється у прагненні вибрати легший спосіб для виконання завдання, за якого потрібні менші витрати, менша психологічна напруга;
- мотив задоволеності, який виявляється в отриманні радощів від результату й процесу праці;
- мотив пристосування (згладжування, конформізму), який виявляється у прагненні діяти відповідно до правил групи, бути не гіршим за інших.

Підбиваючи підсумки, можна сказати, що мотивація СНСБ для досягнення успіху сприймається як сила, що викликає у нього певні почуття, які породжують дії, здатні призвести до успіху. Це виявляється в певній спрямованості, інтенсивності й наполегливості, волі особистостіи СНСБ. Прагнення до успіху вказує на наявність у нього сильних вольових якостей.

Список використаних джерел:

1. ISO 31000:2018 Risk management – Guidelines: [Електронний ресурс]/ Доступно на: http://www.theirm.org/media/3513119/IRM-Report-ISO-31000-2018-v3.pdf (accessed: 05.11.2020).

2. Типова навчальна програма нормативної дисципліни «Безпека життєдіяльності» : [Електронний ресурс]/ Доступно на: https://learn.ztu.edu.ua› mod_folder› content› bgd-typ_navch_prog_2011 (accessed: 05.11.2020).

3. Лаптєв С.М. Необхідність розмежування понять "загроза" та "ризик" при діагностиці економічної безпеки суб'єктів господарювання / С.М. Лаптєв, І.П. Мігус // Ефективна економіка. 2011. № 12 с. 74-77.

4. Артемов В.Ю. Формування ризик-орієнтованої компетентності співробітників недержавних безпекових структур / кол. монограф. за ред. проф. Лаптєва С.М. // Соціально-економічні та правові аспекти розвитку суспільства – К.: Наук.-вид. центр університету, ПРО «КРОК», 2020. 444 с. – С. 259-277.

5. Сингаївська І.В. Психологічний аналіз поняття менеджменту та стилів управління/ Сингаївська І.В., Федорець С.Б. // Правничий вісник Університету "КРОК". Вип. 29. 2017. с. 197-205.

ФЕНОМЕН ТІНІ ЯК КОМПОНЕНТ, ЩО СКЛАДАЄ СТРУКТУРУ ПСИХІКИ

Бондаренко О.В.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права « КРОК», м Київ, Україна,
e-mail: 2bev16@gmail.com
Ковалькова Т.О.,
к.пед.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права « КРОК», м Київ, Україна,
e-mail: tetianako@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2992-922X

Епоха нових технологій, що дозволяють взаємодіяти опосередковано, а також світова криза (викликана епідемією Ковід - 19 і передбачає періодичну самоізоляцію) - все це зменшує міжособистісну взаємодію і часто збільшує напругу, яка служить неминучою платою за соціалізацію і комфортне життя в сучасному суспільстві. Висуває вперед питання глибинного розуміння і прийняття своїх так званих «темних» сторін.

Незважаючи на те, що феномен Тіні вперше зустрічається в роботі К. Юнга «Психологічні типи» (1921 р.) [1], архетип Тіні залишається самим досліджуваним і невивченим одночасно. Враховуючи, що всі архетипи взаємопов'язані, так як відображають первісну цілісність людської психіки [2] і мають подвійну природу (одночасно доброзичливу і жахливу для людини) [3], то можна сказати, що Тінь - це архетипічна форма, що складається з матеріалу, пригніченого свідомістю ; також її зміст включає ті тенденції і бажання, спогади і досвід, які відсікаються людиною, тому що суперечать соціальним стандартам і несумісні з Персоною, тобто уявленням людини про себе, його ідеалам [4]. В цілому, як структурний компонент Тінь звернена всередину індивіда і визначає розвиток його внутрішнього світу. На думку К. Юнга, архетип Тіні містить тваринні інстинкти, успадковані людьми від нижчих форм життя в ході еволюції. З цього безпосередньо випливає, що Тінь в структурі психіки втілює в собі тваринну сторону людської природи [5].

В обраних працях К. Юнга, є дуже характерна цитата: «Людина стає просвітленою не тому, що уявляє себе фігурою зі світла, а тому що робить темряву свідомою». Іншими словами, якщо матеріал з Тіні повертається назад в свідомість, вона втрачає дуже багато зі своїх примітивних і моторошних рис. А найбільш небезпечною Тінь стає, коли не пізнана. У цьому випадку людина проєктує свої небажані риси на інших або придушується Тінню, не усвідомлюючи її. Відповідно до поглядів М.-Л. фон Франц, Тінь здатна до сублімації, тому її функція не стільки інфернальна, скільки репрезентаційна [6]. З огляду на вищесказане і проведений детальний аналіз місця Тіні в структурі психіки і структурі особистості було виявлено, що архетип Тіні неможливо повністю перевести в свідомість. Він трансформується впродовж всього життя. Тінь є дуже великим джерелом психічної енергії і дозволяє психіці особистості творити і розкривати свій потенціал.

Метод порівняльного аналізу отриманого матеріалу дозволив встановити нерозривність взаємозв'язку процесів, що відбуваються в структурі психіки і особистості, а саме при трансформації (прийнятті, розумінні) Тіні на рівні психіки відбуваються якісні зміни на особистісному рівні, що тягнуть за собою прояви в соціальному житті і її вдосконалення. Зменшення дискомфорту і загальної тривожності, підвищення відчуття впевненості, щастя і зниження психосоматичних проявів.

Далі шляхом аналізу була розкрита «негативна сторона медалі», що виявляється в процесах захоплення або поглинання архетипом Тіні структури особистості. Ці стани супроводжуються змінами в поведінці і можуть завдати відчутної шкоди як самій людині, так і її оточенню. Також феномен Тіні часто є в досвіді снів як темна, примітивна, ворожа або лячна фігура, так як вміст Тіні насильно витіснений зі свідомості і антагоністично свідомої точки зору. Також в снах фігура Тіні може з'явитися у вигляді тварини, карлика, волоцюги або будь-якої іншої фігури яка піддається впливу [7].

Аналізуючи отримані дані була проведена систематизація варіантів феномена Тіні:

1) за характеристикою психологічних властивостей, прихованих в Тіні (темна Тінь (якості особистості, які зазнали деформації, були відкинуті, бо вони не відповідають прийнятим нормам суспільства) і золота Тінь (якості особистості, які помилково зазнали деформації (відкинуті) в процесі отримання життєвого досвіду індивідума)).

2) за масштабом та глибиною темної Тіні на особисту (будь-які якості, які індивід вважає неприйнятними, такі як грубість, різкість і ін.) і колективну (расові війни, релігійна нетерпимість).

3) за масштабом та глибиною золотої Тіні на особисту (будь-які позитивні якості, які індивід не готовий проявляти, наприклад, хоробрість, жертовність) і колективну (об'єднання нації перед обличчям глобальної загрози, наприклад, війни, епідемії).

4) за ступенем залученості в Тінь виділяють заглибленість в Тінь і повне захоплення особистості архетипом Тіні.

Незважаючи на те, що для зручності розуміння ми як би розчленовуємо психіку і особистість на окремі складові, проте «людина і Тінь нероздільні, не можна просто придушити або видалити тіньову, погану сторону особистості» [8]. Також слід враховувати, що оскільки Тінь впливає на поведінку людей в процесі взаємодії, то її роль крім персоніфікації, носить також соціалізований компонент в структурі особистості.

Список використаної літератури:

1. Калініна І. Феномен Тіні. Теоретичне дослідження. Асоціація глибинної психології Теурунг: веб-сайт. URL: https://teurung.org/fenomen-teni-teoreticheskoe-issledovanie/ (дата звернення: 15.09.2020)

2. Вавілова О.Ю. Глибинна психологія про проблему зла. Московська Асоціація аналітичної психології: веб-сайт. URL: https://www.maap.pro/biblioteka/stati/vavilova_problema_zla.html (дата звернення: 20.09.2020)

3. Голан А. Міф і символ: монографія. Москва: «Русліт», 1993. 376 с.

4. Фрейджер Р., Фейдімен Дж. Теорія Особистості і особистісний ріст: монографія. Москва: Прайм-Еврознак, 2004. 604 с.
5. Сагайдак О.М. Доля як науковий феномен в історії та сучасності глибинної психології. Асоціація глибинної психології Теурунг: веб-сайт. URL: ttps://teurung.org/sudba-kak-nauchnyj-fenomen-v-istorii-i-sovremennosti-glubinnoj-psihologii/ (дата звернення: 15.10.2020)
6. Давидов І.П. Структурно-функціональний аналіз архетипів колективного несвідомого. Укр. моск. УН-ТУ. СЕР. 7. Філософія. 2016. № 6. С. 82-97.
7. Хендерсон Д. Тінь і Самість: монографія. Москва: Клуб Касталія, 2018. 300 с.
8. Коркунова О.В., Бушуєва Т.І. Роль тіні як структурного компонента особистості. Logos et Praxis. 2017. Vol. 16. No. 8. 24-34 С. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-teni-kak-strukturnogo-komponenta-lichnosti/viewer (дата звернення: 25.10.2020)

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ САМОРЕГУЛЯЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Бородавко О.П.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
email:solnse095@gmail.com
Зубченко В.В.,
старший викладач кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
email: ZubchenkoVV@krok.edu.ua,
ORCID: https//orcid.org/0000-0002-7599-5263

Дослідження саморегуляції психічних станів військовослужбовців, її складових та шляхів розвитку становить на сьогодні значний науково-практичний інтерес та відкриває перспективи покращання ефективності професійної діяльності цієї категорії українських професіоналів.

Служба в Збройних Силах України безпосередньо і постійно пов'язана зі стресом. Військовослужбовці щодня потрапляють в різні стресові ситуації. У стресовій ситуації потрібно приймати найбільш ефективні і неординарні рішення, докладати незвичайні зусилля, щоб справитися із загрозою або викликом, а отже, мати високий ступінь саморегуляції психічного стану. Тому врахування саморегуляції психічних станів в стресових та екстремальних умовах діяльності військовослужбовців при плануванні та виконанні фахових завдань є важливим аспектом досліджень сучасної психологічної науки та приваблює багатьох сучасних дослідників, серед них: Н. А. Агаєв, Ю. І. Андрусишин, Ю. О. Бабаян, Р. В. Ковшов, О. М. Кокун, Т. О. Кучерява, Н. С. Лозінська, Н. М. Мась, В. В. Остапчук, І. О. Пішко та ін.

Необхідно враховувати, що фахова діяльність військовослужбовців силових структур значною мірою нормована, регламентована і контрольована діяльність особистості. Вона пов’язана зі значними моральними, соціальними, часовими, просторовими та іншими обмеженнями.

Діяльність військовослужбовців має свої специфічні соціально-психологічні особливості, які значною мірою детермінують ускладнення власне суб’єктивної психологічної структури діяльності особистості самого військовослужбовця. До них відносяться: велика соціальна та державна значущість діяльності; висока фізична, інтелектуальна та емоційна напруженість, темп та динаміка її протікання; більш жорстка, порівняно з іншими професіями, регламентація та правове регулювання взаємостосунків між її учасниками; можливість виконання обов’язків в різних кліматичних, погодних умовах, часових інтервалах тощо; висока ступінь колективності діяльності; високий рівень організації взаємин по вертикалі і по горизонталі; часта зміна одних видів діяльності, дій на інші, що може бути зумовлено різною обстановкою під час виконання завдань тощо [1; 2; 3].

У межах своїх повноважень військовослужбовці зобов'язані перебувати в екстремальних умовах пов'язаних із безпосереднім виконанням їх професійних завдань. Тобто, за своєю сутністю, професійна діяльність військовослужбовця пов'язана з постійним (практично щоденним) перебуванням в екстремальних умовах.

Одним з джерел стресу є не реагування на виклики, а очікування самих викликів. Напруженість і тривожність, пов'язані з очікуванням можливості використати свої навички, часто викликають більший стрес, ніж реагування на небезпечні ситуації.

За таких умов від механізмів саморегуляції військовослужбовців залежить мобілізація внутрішніх ресурсів організму, його адаптація до умов професійної діяльності, аналіз можливостей особистості і співвіднесення їх із вимогами діяльності, побудова і корекція особистих планів, стратегій поведінки і перспектив розвитку тощо [4; 5].

Проаналізувавши умови професійної діяльності військовослужбовців, проведемо діагностику проблем саморегуляції їх психічного стану на основі анкетного опитування (табл. 1).

Таблиця 1

Результати діагностики (анкетного опитування) військовослужбовців, що відображають наявність ускладнень регуляції психічного стану під час їх практичної діяльності

№ п/п	Ознаки психічного ускладнення	Частка осіб, %
1	Знервованість і періодичне роздратування під час дій в складних умовах	65,8
2	Невпевненість у собі та у власних силах у ході виконання службових обов'язків	32,1
3	Бажання змінити власні вчинки і виправити помилки, допущені у збудженому стані в нестандартних умовах діяльності	83,2
4	Виникнення труднощів у процесі зміни одного виду діяльності на інший під час виконання службових завдань	48,3
5	Низький рівень реагування в нестандартних ситуаціях як результат негативного психічного стану	52,3
6	Повільність у прийнятті важливих та негайних рішень у екстремальних (нештатних) ситуаціях	74,3
7	Розгубленість і невміння керувати своїм психічним станом у ході виконання спеціальних завдань	62,1
8	Хвилювання при взаємодії з особою, до якої необхідно звернутися за допомогою з професійною метою	26,1
9	Шаблонність у процесі прийняття рішень в складних умовах	25,2

Джерело: розраховано автором на основі власних досліджень

Аналізуючи отримані результати анкетування можна зробити висновок, що більшість досліджуваних військовослужбовців відчувають різноманітні ускладнення щодо проблеми саморегуляції свого психічного стану, яким їм важко управляти в процесі виконання службових та навчальних завдань.

За таких умов необхідною є розробка індивідуальної психокорекційної програми навчання військовослужбовців саморегуляції для розвитку емоційного, вольового, комунікативного компонентів особистості. Метою комплексу психологічних тренінгових вправ є створення системи комплексної психолого-педагогічної допомоги військовослужбовцям у стані стресу, що розвиватиме навички саморегуляції у військовослужбовців для успішного виконання подальших службових і бойових завдань.

Таким чином саморегуляція психічних станів дає змогу військовослужбовцю перетворити негативні думки і почуття, що руйнують життєвий потенціал особистості, в гармонічну структуру.

Список використаних джерел:

1. Андрусишин Ю. І. Розвиток емоційно-вольової саморегуляції в учасників АТО / Ю. І. Андрусишин // Психологічна допомога особам, які беруть участь в Антитерористичній операції. – 2016. – С. 147–150.

2. Бабаян Ю. О. Особливості психологічної готовності військовослужбовців до дій в екстремальних умовах / Ю.О. Бабаян // Збірник наукових праць Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Миколаїв: МНУ імені В. О. Сухомлинського, – 2014. – С. 17–21.

3. Ковшов Р. В. Теоретичні аспекти саморегуляції психічних станів військовослужбовців підрозділів спеціального призначення в особливих та екстремальних умовах / Р. В. Ковшов // Актуальні проблеми психології : Зб. наук. праць. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2012. – Т.7. Вип. 24. – С. 122 – 134.

4. Кучерява Т. О. Специфіка стильової саморегуляції військовослужбовців як основа їхньої надійності у складі танкових екіпажів / Т. О. Кучерява // Теорія і практика сучасної психології. – 2019. – №5. – С. 191–197.

5. Василик Г. В. Соціально-психологічна підтримка адаптації ветеранів АТО / Василик Г. В, Сингаївська І. В. // Актуальні питання сучасної науки та практики: матеріали Науково-практичної конференції – К.: Університет «КРОК», 2018. – С. 494–497.

МЕТОД АКТИВНОЇ УЯВИ ЯК ВІДПОВІДЬ НА ПСИХОЛОГІЧНІ ВИКЛИКИ XI СТОЛІТТЯ

Бостанджи О.В.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: olyabostanci@gmail.com
Ткач Р.М.,
к.психол.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ "Університету економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: razidatkach@gmail.com

Проблема виникнення і розвитку психіки в цілому і психологічної природи уяви і механізмів її функціонування зокрема викликала гострі наукові дискусії впродовж XX століття і наразі зберігає свою актуальність, адже наука продовжує критично осмислювати знання, що були напрацьовані в психології впродовж її формування, становлення і розвитку як наукової галузі [1]. Мета даної публікації привернути увагу до відкритів і методів юнгіанської психології, зокрема методу активної уяви, яка в юнгіанській парадигмі розглядається як провідник нашої свідомості в світ несвідомої частини психіки індивіда. Остання в юнгіанстві отримала назву колективного несвідомого.

Ми дотримуємося думки, що людина є більшою за своє свідоме «Я» («Его-свідомість»), з яким себе асоціює. Наш свідомий розум – це лише невелика частина нашої особистості, що бере свої витоки в безмежному просторі колективного несвідомого – скарбниці історії всього людства. Юнгіанське розуміння психіки людини базується на припущенні існування персонального і колективного несвідомого – енергій, знань, сили і навіть окремих особистостей, всі з яких є складовими нашого психічного життя і мають потужний вплив на його перебіг. В ньому також знаходяться сильні почуття, які, не отримуючи вираження, прориваються назовні і призводять до деструктивних наслідків (психосоматичних хвороб, невротичних розладів тощо). Через постійні травми індивід втрачає частини своєї особистості, відчуває дезінтеграцію і відірваність від своїх справжніх прагнень і бажань. Українські вчені І. Сингаївська і Р. Ткач наступним чином описують дану проблему: «Наш світ розвивається так стрімко, що сучасній людині буває складно сповільнитися та відчути, усвідомити, зрозуміти, в чому істинний сенс її життя та чого бажає її душа. Внутрішня напруга, що виникає через нехтування своїми потребами, та відмова від власних бажань на догоду соціальним, культурним та іншим стандартам завжди призводить до психологічної кризи, а пізніше – до конфлікту» [2]. На думку юнгіанських аналітиків, саме в повному відриві свідомого розуму від його коріння в несвідомому і, як результат, втраті цілісності полягає «катастрофа», що спіткала сучасний світ [3]. Проте через відновлення контакту, діалог і інтеграцію нашої несвідомої частини, роботу з символами, яка є її мовою, ми можемо запобігти небажаним розладам, повернути цілісність, навчитися жити більш гармонійним і повним життям.

Це завдання може бути вирішене за допомогою методу активної уяви – діалогом між свідомим «Я» (Его-розумом) і внутрішніми фігурами індивіда, що відбувається без втручання терапевта і застосування зовнішнього сценарію. Суть активної уяви, на відміну від пасивної і керованої, полягає в свідомій участі Его в процесі – воно заходить у внутрішній світ і вільно веде діалоги, або навіть сперечається з особистостями, що його «заселяють». Сценарій цієї вистави невідомий заздалегідь – він створюється в процесі взаємодії Его з внутрішніми фігурами. Отже, активна уява – це спосіб повернути втрачені або сховані в тінь частини психіки, з метою їх подальшого прийняття і інтеграції. Такий діалог – ще один крок на шляху індивіда до розуміння і прийняття себе, досягнення гармонії і цілісності.

Остання набуває особливої актуальності в сучасному контексті. Юнгіанський психолог С. Каплан-Уільямс зауважив, що наразі ми можемо спостерігати народження нової ери, як культурної, так і духовної, коли люди «дійсно більше залучені у внутрішні пошуки, ніж за всі попередні тисячоліття» [4]. В минулому столітті світ спіткало дві світові війни, було створено ядерну зброю, на мапі продовжують постійно з'являтися нові точки збройних конфліктів, ми переживаємо кризи і епідемії, наслідки останньої нам поки що важко збагнути. На фоні цих маловтішних глобальних тенденцій, людина знаходиться в пошуку балансу і внутрішніх ресурсів, самореалізації і цілісності. Сам К. Юнг сформулював основні положення аналітичної психології і почав експериментувати з активною уявою в нелегкий час – напередодні першої світової війни. Сьогодні ми знову повертаємося до юнгівських відкриттів, з метою більше зрозуміти себе, знайти ресурси, сенс життя і цілісність. В передмові до книги Т. Василець «Чоловік і жінка» Ф. Філатов зауважує, що ми стаємо свідками другої (після 1910-1920-х рр.) хвилі цікавості до психоаналізу і альтернативних течій глибинної психології, перш за все юнгіанства, як в психологічних, так і в більш широких культурних колах [5].

Крім індивідуального аспекту, тема повернення цілісності через відновлення діалогу з несвідомим, який може бути забезпечений методом активної уяви, також актуальна у всезагальному масштабі. Ми дотримуємося думки, що так само як і наша людська свідомість, колективна свідомість потребує розвитку і кожна людина відіграє свою індивідуальну роль в її еволюції. Життя окремої людини повторює еволюцію людства в цілому, і кожна особистість має стати індивідуальним вмістилищем, в якому свідомість продовжуватиме свій розвиток. Р. Джонсон зауважував: «Кожен з нас є мікрокосмосом, в котрому реалізуються вселенські процеси. Таким чином, ми всі беремо участь в русі змісту несвідомого у напрямку до рівня свідомого розуму. І кожен з нас залучений в протилежний рух его-розуму, що рухається назад до несвідомого, щоб відновити зв'язок з матрицею-прародителькою, що дала йому життя» [3]. Іншими словами, розвиваючись і інтегруючи несвідомі частини психіки на рівні свого власного життя, ми також підключаємося до вселенського, всезагального руху до розвитку і гармонії, використовуючи активну уяву як найпотужніший інструмент юнгіанської психології для досягнення цілісності.

Список використаних джерел:

1. Шрагіна Л.І. Теоретико-методологічні дослідження вербальної уяви особистості. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук. – К.: Національна академія психологічних наук України. Інститут психології імені Г. С.Костюка. – 2017. – С. 450.

2. Сингаївська І. В., Ткач В. В., Ткач Р. М. Методи юнгіанського аналізу в розв'язанні внутрішнього конфлікту особистості (на прикладі роботи з пошуком сенсу життя)/Правничий вісник Університету «КРОК». – К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Вип. 24. – 2016. – С. 229–234.

3. Джонсон Р. Сновидения и фантазии. Анализ и использование / Р. Джонсон. М.: RAFL-book Ваклер. – 1996. – С. 286.

4. Каплан-Вильямс С. Работа со сновидениями/С. Каплан-Вильямс. – М.: Изд-во Трансперсонального Института. – 1997. – С. 192.

5. Василец Т.Б. Мужчина и женщина – тайна сакрального брака / Т.Б. Василец. – СПб: Речь. – 2010. – С. 496

.

ПСИХОЛОГІЧНА КОРЕКЦІЯ ЕМОЦІЙНИХ РОЗЛАДІВ У ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ МЕТОДАМИ АРТ-ТЕРАПІЇ

Виноградова С.Е.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: 0804lana@gmail.com
Абаніна Г.В.,
к.психол.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ "Університету економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: hannaav@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4064-724X

Науково-технічний прогрес, наряду з позитивними змінами у житті людей, створив низку нових проблем, зокрема в емоційній сфері людини. В свою чергу це не могло не позначитися на психічному здоров'ї дітей. Сучасні мультимедійні технології поступово витіснили живе спілкування дітей з батьками. Прискорений темп життя, постійна зайнятість батьків та багата кількість сімей, які мають лише одну дитину, неабияк посприяли емоційному відчуженню дітей та порушенням їх емоційної сфери. Психічне здоров'я дитини визначається, насамперед, її емоційним благополуччям. У наш час проблема емоційного благополуччя дітей є досить актуальною. Це зумовлено медичними, соціально-демографічними та індивідуально-психологічними чинниками. Невтішні, нажаль, і статистичні данні стосовно здоров'я дітей. За статистикою лише 30% відсотків дітей народжуються здоровими. На теперішній час розроблено достатньо досліджень спрямованих діагностувати емоційні порушення у дітей. Але ситуація з пошуком компенсаторних механізмів щодо попередження та психокорекції емоційних розладів у дітей набагато гірша, що зумовлено, насамперед, специфічними особливостями психіки дитини. Розвиток емоційної сфери залежить від характеру спілкування дитини з дорослими і однолітками. У дошкільному віці, як і в ранньому, діти все ще емоційно залежні від дорослих.

Емоційне самопочуття дитини залежить від того, чи радіє дорослий успіхам дитини, співпереживає їй при невдачах тощо. Ласкаве ставлення до дитини і прояви до неї уваги сприяють нормальному розвитку особистості дитини. Товариськість і доброзичливість дорослого впливає на розвиток позитивних соціальних якостей у дитини. У такому випадку дитина довіряє дорослому і не боїться контактувати з оточуючими людьми. Якщо ж дорослий неуважний до дитини, то це знижує соціальну активність останньої. Це може виражатися в плаксивості, невпевненості в собі, агресії по відношенню до однолітків, дитина може замикатися в собі [1]. Драма нашого соціального укладу і сімей полягає в тому, що розвиток багатьох дітей, в тому числі дошкільного віку, відбувається в умовах нестачі батьківської, перш за все материнської, любові, турботи і уваги, що не проходить безслідно для розвитку дитини.

Є ще і інший фактор, що змушує сьогодні більш уважно і шанобливо ставитися до емоційної сфери − фактор численних емоційних порушень в поведінці дітей, що виявляються у вигляді різних симптомів розладів і не

становлять клінічних форм захворювань, а відносяться до непатологічних форм пограничного характеру. Ці порушення проявляються у вигляді нестійкого настрою як емоційного фону дитини (збудливий або депресивний настрій), у вигляді особливостей характеру (акцентуації за типом дратівливої, гнівливої або надзвичайно догідливої поведінки), у вигляді деяких соціально неприйнятних станів (агресія, страхи, фобії тощо.).

Точна і глибока діагностика емоційних порушень, а також корекція і прогноз розвитку дітей з даними симптомами мають величезне значення для здоров'я дитини та її життя, також для життя родини і суспільства в цілому.

Проте, попри велику кількість досліджень, присвячених емоційній сфері дитини (В. Вілюнас, В. Зінченко, Є. Ільїн А. Орлов, В. Слободчиков, С. Смирнов та ін.), зараз існує дефіцит прикладних досліджень, спрямованих на пошук компенсаторних механізмів в процесі психопрофілактики і корекції, а також недостатність психологічного супроводу дітей старшого дошкільного віку з метою гармонізації їх відносин з навколишнім світом і з самою собою.

Застосовуючи арт-терапію як метод психокорекції емоційних порушень, психологи відмічали позитивні зміни в емоційному стані дітей. Сьогодні актуальною проблемою залишається феномен «засушеного серця», який був виділений Л. Виготським. Він визначав його як ригідність почуттів, емоційну холодність і байдужість. Розвиток егоцентричної особистості, зі страхами і комплексами, «є наслідком виховання інтелектуалізованої поведінки» [2]. Арт-терапія – це відносно новий метод лікування та профілактики психічного здоров’я людей, не лише у психотерапії, а й у соціології та педагогіці. Уперше цей термін був використаний Андріаном Хілом у 1938 році при описі своєї роботи з хворими туберкульозом і незабаром отримав широке поширення [3]. У науково-педагогічному розумінні арт-терапія розглядається як метод розвитку та зміни особистості, групи чи колективу за допомогою різних видів і форм мистецтва та творчості. Хоча, творчі цілі й мають велике значення, перше місце в арт-терапії все ж таки відводиться терапевтичним цілям [4].

Збереження психічного здоров’я та формування гармонійно розвиненої особистості засобами арт-терапії – проблема, яка вивчалася багатьма науковцями, такими як І. Біла, Г. Васянович, Г. Ващенко, З. Кісарчук, К. Василенко, В. Верховинець, В. Діденко, І. Зязюн, Т. Іванова, Н. Худякова, Н. Тарабріна, Ю. Косенко, О. Лавріненко, М. Лещенко, О. Рудницька, С. Русова, В. Сухомлинський.

В даний час застосовується досить велика кількість видів арт – терапії. Найбільш популярними можна вважати такі, як: ізотерапія (терапевтичний вплив засобами образотворчого мистецтва: малюванням, ліпленням, декоративно-прикладним мистецтвом); бібліотерапія (терапевтичний вплив читанням); імаготерапія (терапевтичний вплив через образ, театралізацію); музикотерапію (терапевтичний вплив вплив через сприйняття музики); вокалотерапії (зцілення співом); кінезітерапію (танцетерапія, хореотерапію, корекційну ритміку - терапевтичний вплив рухами) [5].

На думку О. Мєдвєдєвої, Л. Комісарової, Н. Т. Добровольської можна виділити наступні базові функції арт-терапії:

1. Катартистична – допомагає людині очиститися, та позбавитися від негативних станів.

2. Регулятивна – допомагає у регулюванні психосоматичних процесів, зменшує рівень нервово-психічного напруження, та сприяє моделюванню позитивного психоемоційного стану.

3. Комунікативно-рефлексивна – сприяє формуванню адекватної самооцінки та корекції порушень поведінки та міжособистісного спілкування [5].

Переваги арт-терапії, як методу корекції емоційної сфери дітей полягають також втому, що арт-терапія є дуже цінним і навіть незамінним інструментом наприклад, у наданні психологічної допомоги дітям з різними емоційними і поведінковими розладами, які мають порушення в розвитку. З дитиною легше наладить контакт за допомогою ігор та малюнка. Арт-терапію можна проводити навіть з дітьми або дорослими, не здатними до мовленнєвого спілкування, - з тими, у кого є вроджені захворювання, або органічні ураження мозку. У цих випадках арт-терапія часто стає основним засобом спілкування. Як досить м'який психотерапевтичний метод вона майже не має протипоказань. Арт-терапія спонукає людину до розвитку творчого потенціалу, мобілізує внутрішні ресурси та сприяє процесам самозцілення та саморозвитку.

Список використаних джерел:

1. Прихожан А. М. Тревожность у детей и подростков: психологическая природа и возрастная динамика. Воронеж: Модек, 2013. – 178 с.

2. Выготский Л. С. Собрание сочинений: В 6-ти т. Т.4. Детская психология / Под ред. Д. Б. Эльконина. М. Педагогика. 1984. 432 с.

3. Адаптована програма з арт-терапії для дітей з обмеженими можливостями / Л. Т. Нікішина та ін. 2018. [Електронний ресурс]. Режим доступу: URL: http://corr.ks.ua.

4. Буторина С. В., Берман Л. М. Развитие эмоциональной сферы детей старшего дошкольного возраста средствами арт-терапии // В сборнике: Векторы образования: от традиций к инновациям Материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Отв. ред. Т. Г. Сироштаненко; Анапский филиал ФГБОУ ВПО «Московский педагогический государственный университет». 2015. С. 204-206.

5. Артпедагогика и арттерапия в специальном образовании: Учебник для вузов / Е. А. Медведева, И. Ю. Левченко, Л. Н. Комиссарова, Т. А. Добровольская. М.: Академия, 2001. С. 5-26.

АКТИВІЗАЦІЯ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ У ПОСТПРОФЕСІЙНИЙ ПЕРІОД ЖИТТЯ ЗАСОБАМИ АРТ-ТЕРАПІЇ

Гусак І.М.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки і права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail:gin2009@ukr.net
Петрунько О.В.,
д.психол.н., ст.наук.співр., професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: OlgaPV@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9023-5265

Останнім часом значна увага приділяється постпрофесійному періоду життя людини, збереженню нею соціальної і життєвої активності, її особистісному і творчому розвитку з огляду на нові обставини та умови її життя. Активна і продуктивна зрілість, корисність, гарне психологічне самопочуття, розкриття нерозкритих досі здібностей і т. ін. – ось мрія багатьох філантропічно налаштованих дослідників теоретичного і прикладного напрямів гуманістичної науки, насамперед психології.

Адаптація до нових реалій стрімко змінюваного світу і нових реалій власного буття, свідомий і вільний вибір свого місця і своєї нової ролі у цих реаліях (бути їх суб'єктом, зацікавленим спостерігачем чи пасивним байдужим їх пасажиром), – ці питання є надзвичайно актуальними для осіб похилого віку. Пошук нового призначення може бути досить продуктивним, якщо активізувати і турботливо плекати творчий потенціал особистості та спрямувати його на ту діяльність, яку Г. С. Сковорода, Г. С. Костюк, С. Д. Максименко, В. О. Моляко та інші назвали «сродною працею» [1]. У визначенні В. О. Моляко, творчий потенціал це – ресурс творчих можливостей людини, здатність здійснювати творчу діяльність [2]. Активізація творчого потенціалу означає підсилення діяльності в напрямі активних та продуктивних творчих дій, що створюють стан задоволення і радості, яких так часто бракує особам похилого віку.

Одним з найдоступніших і найефективніших засобів досягнути такого стану є занурення у світ мистецтва, в т. ч. свідоме застосування спеціальних арт-терапевтичних технік, для яких характерне практичне використання прийомів образотворчого мистецтва. Такі техніки не мають жодних протипоказань і обмежень, якнайкраще сприяють творчому розвитку і дають змогу вирішувати питання, що постають у сфері фізичного та психологічного здоров'я, якості повсякденного життя, спілкування тощо. Йдеться не лише про традиційні, широко вживані у психотерапевтичній (зокрема, й у геріатричній) практиці образотворчі техніки, які розвивають творчий потенціал людини (уяву, творче мислення, загальну креативність), а й про так звані техніки «нового покоління», насамперед арт-коучинг та інші, спеціально адаптовані для осіб, що перебувають у постпрофесійному періоді свого життя. Ці техніки містять високий терапевтичний потенціал, є потенційно ресурсними і в разі активного їх

застосування вони розкривають особам літнього віку їх власні можливості, розуміння своїх актуальних потреб та нових життєвих перспектив тощо [3].

Нині в Україні спостерігається загально світова тенденція: зростання кількості осіб, які, попри перебування у постпрофесійному періоді життя, переконані, що вік не є перешкодою для особистого і творчого розвитку та активного соціального життя. Ці люди вважають, що ніколи не пізно вчитися і опановувати нові діяльності, або повернутися до своїх нездійснених мрій і їх реалізувати. А часом вони докорінно змінюють своє життя, професію і навіть розпочинають власний бізнес. За даними досліджень, у тому числі й виконаних нами під час роботи над дипломним проектом, відсоток таких осіб, котрі успішно опанували о цій порі нову справу, серед відповідної вікової вибірки відносно невеликий (близько 7%), однак, як вже зазначалося, є тенденція до його зростання.

Як показало наше опитування (м. Київ, липень-вересень 2020 р.), більшість осіб похилого віку (92%) відзначає свою спроможність спиратись на власні сили та воліє посідати активну життєву позицію, перебуваючи на пенсії. Разом із цим багато з них (67%) не мають чіткого бачення життєвих перспектив і свого місця в соціумі, крім як «на заслуженому відпочинку». Чимало осіб на запитання щодо їхніх життєвих цілей відповідали щось на кшталт: «щоб діти й онуки були здорові й щасливі», що «головне – любов, мир, гармонія» і т. ін. Однак ці абстракції позбавлені інструментальної сили, тобто сили активної дії. І часто, маючи в принципі збережене здоров’я і достатню енергію для реалізації своїх мрій, ситуаційно надихаючись прикладами більш успішних однолітків і відвідуючи мотиваційні тренінги, ці особи все ж розгублені своєю новою (позапрофесійною) ситуацією життя і невпевнені у своїй дальшій соціальній спроможності.

У зв’язку з цим і постає питання активізації життєвого і насамперед творчого потенціалу цих осіб для повернення їм смислу життя й осмислення нового його змісту. Опираючись на наукові праці Н. Е. Пурніс, О. В. Тараріної, Т. Бьюзена [3; 4; 5] та інших авторів, ми створили арт-терапевтичну програму, згідно з якою спочатку актуалізуються творчі здібності, далі запускається механізм саморозвитку і самодослідження, а потім, коли з’являються навик і смак до самовираження через малюнок, додаються техніки, які допомагають усвідомлювати власні бажання і прагнення, розуміти своє місце в світі, зміст і сенс життя. Ми пропонуємо нашим клієнтам створити візуальну ментальну мапу свого життя з його плюсами і мінусами, усвідомити, побачити наочно, яким воно є насправді, а далі – за допомогою арт-коучингових технік, адаптованих для осіб похилого віку – будувати й коригувати життєві плани за принципом їх реалістичності та доцільності.

Як результат пенсіонери зовсім по-іншому бачать свої мрії і цілі, обирають справу за власним уподобанням, а також мають змогу аналізувати, чи можна її монетизувати або використати у громадській чи волонтерській роботі. Крім того, арт-терапія як групове заняття дозволяє отримати відгук і підтримку від інших учасників арт-терапевтичної групи, яка становить екологічне експериментальне поле для «спроб і помилок» у безпечних умовах.

Тож арт-терапія – це дієва професійна допомога особам похилого віку, що перебувають на новому, післяпрофесійному етапі власного життя. Як психотерапевтична техніка арт-терапія налаштовує їх на формування і прийняття нового світогляду, де є місце сучасним ідеям щодо безперервного розвитку особистості впродовж усього життя та затребуваності соціумом їхнього життєвого досвіду і творчих ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Максименко С. Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методологія, методи, програми, процедури. К.: Наукова думка, 1998. 226 с.

2. Моляко В. О. Творчий потенціал людини як психологічна проблема. Психологія і суспільство. 2007. №4. С.6–10.

3. Пурнис Н. Е. Арт-терапия в психологическом сопровождении персонала. Спб.: Издательство «Речь», 2008. 158 с.

4. Тарарина Е. ART-коучинг. Техники пРОСТых решений. К.: Саммит-Книга, 2015. 88 с.

5. Бьюзен Т. Интеллект-карты. Полное руководство по мощному инструменту мышления. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. 208 с.

АУТОАГРЕСИВНА ПОВЕДІНКА ОСОБИСТОСТІ

Ісаєва Т.М.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ Україна,
e-mail: ntan9578@ukr.net
Васильченко О.М.,
доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ Україна,
e-mail: olgavm@krok.edu.ua

Актуальність дослідження зумовлена тим, що прикметною рисою сучасного суспільства є сплеск несуїцидальної аутоагресивної, саморуйнівної поведінки (алкоголізм, наркоманія, тютюнопаління, невиправданий ризик).

Аутоагресивна поведінка поширена серед сучасної молоді та осіб зрілого віку. Також фіксується збільшення різних типів суїцидальної поведінки. Попри значний інтерес до проблеми агресії та агресивності до сьогодні у психологічній літературі не сформовано єдиного трактування цих феноменів. Серед основних підходів можна виділити теорії, що розглядають агресію як інстинкт; пов'язують агресію із фрустрацією; визначають агресію як продукт соціального навчання. Більшістю науковців підтримується визначення агресії як поведінки, що спрямована на заподіяння шкоди іншому живому або неживому об'єкту.

Традицію виділяти несуїцидальні види ауто агресивної поведінки започатковано Е. Дюркгеймом. Він розглядав поведінку людини, яка свідомо наражається на небезпеку, прагне до ризику та переживання екстремальних ситуацій, чітко усвідомлюючи ступінь ймовірності летальності, як передвісники самогубства. Такі вчинки, на його думку, мають аналогічну мотиваційну структуру, тому що пов'язані зі смертельним ризиком.

За припущенням Н. Фербоу та Е. Шейдмана алкоголізм, наркоманія, схильність до невиправданого ризику притаманні людям, що свідомо чи несвідомо наближають власну смерть і схильні до саморуйнівної поведінки. Аутоагресія стає предметом дослідження фахівців різних галузей - медиків, психіатрів, психологів, соціологів, юристів, педагогів, і розглядається як гостра соціально-психологічна та медико-соціальна проблема. Агресивність можна визначити як системну соціально-психологічну властивість, що формується в процесі соціалізації особистості і яка в залежності від особливостей впливу біологічних, психологічних та соціальних факторів може мати конструктивний (соціалізована агресія) або, при порушенні соціалізації, деструктивний характер. Між агресивністю як властивістю особистості і агресивною поведінкою в конкретних формах її реалізації не існує однозначної відповідності. При наявності певних діспозіційних характеристик особистості та зовнішніх (ситуативних) факторів властивість агресивності реалізується у вигляді агресивної поведінки.

На сьогодні немає єдиної теорії, яка пояснює природу ауто агресивної поведінки. Можна говорити лише про окремі психологічні концепції та виокремити основні підходи до дослідження проблеми: психоаналітичний

(аутоагресивна поведінка як результат складної взаємодії інстинкту життя з інстинктом смерті), анатомо-морфологічний (аутоагресивна поведінка як наслідок своєрідної конституції тіла), гуманістичний (аутоагресивна поведінка як наслідок екзистенціального протиріччя), феноменологічний (аутоагресивний акт як феномен, що є засобом вирішення особистісних проблем), акмеологічний (аутоагресивна поведінка як складний особистісний комплекс), когнітивний (аутоагресивна поведінка як результат когнітивних спотворень) тощо. Феномен аутоагресивної поведінки має тлумачитися з огляду на теоретичну модель патогенетичних механізмів її формування. Аутоагресивну поведінку потрібну розглядати як таку, що спрямована на заподіяння фізичної чи психологічної шкоди самій собі, а протилежним полюсом якої є процес самотворення власної особистості, формування асертивної поведінки. Саморуйнівні форми поведінки визначати як форми суїциду.

Теоретичне вивчення проблеми аутоагресивної поведінки показало, що в сучасній психологічній літературі відсутні специфічні методики для діагностики схильності до аутоагресивної поведінки. Тому загальні підходи до емпіричного дослідження, методи, критерії аналізу повинні визначатися відповідно комплексному підходу до аутоагресивної поведінки й завдань дослідження. Для емпіричного психологічного дослідження різних аспектів аутоагресивної поведінки має підбиратися комплекс методик відповідний меті і завданням дослідження

Список використаних джерел:

1. Дюркгейм Э. Самоубийство: социологический этюд / Э. Дюркгейм // Суицидология: прошлое, настоящее: проблема самоубийства в трудах философов, социологов, психотерапевтов в художественных текстах. – М., 2001. – С. 239-254.

2. Мусаелян О. М. Аутоагресивна поведінка особистості: основні концептуальні підходи / О. М. Мусаелян // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. –Т. 1; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К., 2014. – С. 140–143

3. Мусаелян О. М. Психологічні особливості запобігання аутоагресивній поведінці студентської молоді. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. – Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Київ, 2018. – 242 с.

4. Фейбероу, Н. Многоликое самоубийство [Текст] / Н. Фейбероу. – М.: Знание, 1998. – 239 с. 50.

5. Пилягина Г. Я. Аутоагрессия: биологическая целесообразность или психологический выбор? // Таврический журнал психиатрии. – 1999. – Т.3, № 3. – С. 24–27.

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПУ НЕЙТРАЛЬНОСТІ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ МЕДІАЦІЇ КОНФЛІКТІВ

Каюмова О.Ф.,
студент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: kayumova@ukr.net,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3960-8649

Нейтральність медіатора є одним з основних принципів процесу медіації. Обов'язок дотримання цього принципу належить до основ процесу медіації. Медіатор повинен зберігати нейтральність при підготовці до медіації та в ході самого процесу. Частково до нейтральності відноситься можливість сторін брати активну участь у виборі медіатора. Обов'язок медіатора повідомити сторонам про обставини, що перешкоджають його нейтральності, добровільність участі в медіації. Такими обставинами можуть бути близькі або родинні стосунки з однією з сторін спору, пряма або непряма зацікавленість у вирішенні спору певним чином, а також інші обставини, які, на особисту думку медіатора, можуть змусити його діяти в ході процедури медіації в інтересах однієї зі сторін.

Терміни «нейтральність» зазвичай зустрічаються в стандартах багатьох професійних посередницьких організацій. Дотримання нейтральної позиції допомагає встановити довіру. Якщо медіатор не може підтримувати нейтральну позицію, етичні кодекси і стандарти практики вимагають, щоб він відмовився від участі в процесі медіації. Важливо відзначити, що нейтральність має багато різних значень і що в контексті медіації зазвичай використовується кілька різних понять нейтральності.

Різні досвідчені медіатори по різному визначають «нейтральність». Наприклад, Роберт Бенджамін, практикуючий медіатор з 1975 року, визначає «нейтральність», як:

- медіатор не втручається в суть спору
- медіатор зберігає байдужість до благополуччя клієнтів
- не має відношення зі сторонами поза процесом посередництва
- не буде намагатися змінити баланс сил між сторонами
- не зацікавлений в результаті
- не переймається впливом конфлікту на сторони, які не беруть участі в медіації [1].

Кевін Гібсон вказує, що «нейтральність» - суб'єктивна. Те, що вважається справедливим однією стороною, може різко відрізнятися від того, що вважається справедливим іншою стороною, хоча обидві точки зору однаково переконливі, але протилежать одна одній. Він визначає наступні напрямки прояви нейтральності:

Нейтральність як неупередженість. Мається на увазі, що медіатор повинен бути вільний від упередженості і повинен відкладати в сторону свої думки, почуття.

Нейтральність як рівновіддаленість. В центрі ідея, що медіатор повинен намагатися приділяти однакову увагу кожній стороні.

Нейтральність як практика в дискурсі. Медіатор формує процес таким чином, щоб у всіх сторін була можливість розповісти свою історію таким чином, щоб це не сприяло їх власної легітимізації. Медіатор дає кожній стороні можливість розповісти про свої позиції і проблеми, а потім переглянути ці питання більш нейтральним чином, щоб сторони з більшою ймовірністю вислухали і зрозуміли точку зору іншої сторони. Медіатор допомагає сторонам вивчити варіанти врегулювання і перейти до вирішення, до якого всі можуть домовитися. Нейтральність означає, що медіатор, не повинен бути зацікавлений в просуванні цілей і позицій будь-якої залученої сторони [2].

Досвідчений практикуючий медіатор, Рейчел Філд зазначає, що термін «нейтралітет» охоплює «такі питання, як

- відсутність інтересу до результату конфлікту,
- відсутність упередженості по відношенню до однієї зі сторін,
- відсутність попереднього знання конфлікту і / або сторін,
- відсутність суджень про сторони конфлікту і їх суперечки [3].

Одна з основних труднощів, пов'язаних з поняттям нейтральності, полягає в тому, що на практиці часто неясно, що означає бути нейтральною особою. І поняття нейтральності є дуже широким і не конкретним.

А чи можуть медіатори і чи повинні вони бути насправді нейтральними в будь-якому або в усіх конфліктах? Чи є нейтральність досяжною метою для медіатора? Чи може хто-небудь бути нейтральним в розпал інтенсивного конфлікту?

Автор притримується думки щодо нейтральність є дуже умовною під час проведення медіації. Наприклад, будь-яка дія з боку медіатора включає в себе оціночні судження про те, як зробити процес медіації більш продуктивним або про те, як досягти прийнятної угоди між сторонами. Також медіатор визначає питання, які варто задати і тим самим направляють в різні сторони процес знаходження рішення. Медіатор так чи інакше впливає на процес медіації. Іноді медіатор задає не тільки питання, а також використовує аргументи і логічний ряд для перефразування однієї зі сторін. А це автоматично означає - активна позиція медіатора. І все це автоматично ставить під сумнів нейтральність.

Медіатор повинен остерігатися упередженості або упереджень щодо особистих якостей сторін і докладати всіх зусиль для неупередженого ведення процесу. Однак очікувати, що медіатор буде позбавлений цінностей, забобонів і переконань, нереально. Більш того, бувають випадки, коли зусилля медіатора направляти процес в певному напрямку надзвичайно важливі.

Що робити медіатору для збереження нейтральності? Перш ніж почати процес медіації, медіатор повинен спробувати уточнити значення «нейтральності». Це допомагає збільшити ймовірність, що сторони не будуть вступати в процес з нереальними очікуваннями. Якщо медіатор не пояснює що означає «нейтральність» він може спотворити вигляд послуги, яку збирається надавати конфліктуючим сторонам. Також якщо медіатор буде прихильний «суворої нейтральності», то він тим самим позбавляє себе можливості дати

сторонам те, що вони очікують. Часто сторони хочуть, щоб хтось вислухав і підтвердив їх заклопотаність і допоміг їм знайти найкраще можливе рішення. Вони можуть також хотіти, щоб медіатор допоміг уникнути угоди, якщо вона буде несправедливою, недобросовісною або не можливою в реалізації [4].

Окреме питання, що робити медіатору якщо він спостерігає, що одна зі сторін домінує і пригнічує іншу сторону.

Якщо медіатор вважає, що існує дисбаланс сил, чи повинен він спробувати вирішити цю проблему? Деякі визначення нейтральності кажуть «ні», тому що це порушує кодекс поведінки медіатора. І в той же час практикуючі медіатори кажуть, що для досягнення справедливого врегулювання конфлікту необхідний рівномірний баланс сторін. Так що ж робити медіатору? Можливе рішення - направляти процес комунікації таким чином, щоб у всіх сторін була реальна можливість брати участь в ухваленні рішень. При цьому існує конфлікт тому будь-які зусилля з боку медіатора щодо усунення дисбалансу між сторонами будуть суперечити принципу нейтральності. Дії в якості прямого захисника більш слабкої сторони ставить під загрозу неупередженість і нейтральність [4].

У нейтрального медіатора мало простору для надання необхідної підтримки тій чи іншій стороні, і він може бути не в змозі висловити будь-які побоювання з приводу угоди. Таким чином, у випадках, коли влада розподіляється нерівномірно, нейтральна позиція може просто дозволити домінувати одній групі над іншою і привести до результату, який не буде виконуватися.

Роберт Бенджамін пропонує до терміну «неупереджений» або «нейтральний» додавати «збалансований». Збалансований медіатор несе відповідальність за захист обох сторін. Він має право ставити питання сторонам про їх поглядах і розглядати будь-які обставини, які заважають ефективному і довгостроковой угоди [1].

Гібсон, Томпсон і Базерман відходять від ідеї, що медіатори повинні бути нейтральними, і замість цього підкреслюють, що медіатори повинні захищати себе від певних упереджень. Вони стверджують, що центральна роль медіатора полягає не в тому, щоб не брати участь в розгляді, а в тому, щоб надавати симетричні, раціональні рекомендації кожній стороні. Хоча вони згодні з тим, що медіаторам слід дотримуватися обережності, щоб уникнути помилок. Медіатори повинні активно брати участь в переговорах, щоб сприяти досягненню оптимального угоди між сторонами. Мета полягає не в тому, щоб прийти до рішення, з яким усі сторони можуть погодитися, а в тому, щоб розробити найкраще можливе рішення. Ці автори рекомендують те, що вони називають «симетричним розпорядчим радою», в якості альтернативи нейтралітету [2].

Як зрозуміти медіатору, що він втратив нейтральність? Медіатор починає відчувати якісь почуття в процесі медіації: гнів, жалість, обурення, полегшення, заспокоєння. Якщо медіатор ловить себе на таких переживаннях в процесі, значить, загорівся маячок: проблеми з нейтральністю. Тому що, крім інтересу і цікавості, нічого більше в процесі не повинно турбувати медіатора.

Автор пропонує наступний алгоритм дій, якщо медіатор зловив себе на проживанні сильних емоцій в процесі медіації:

• Запропонувати зробити коротку перерву.

• Переключити увагу з причини гніву, смутку чи радості на їх зовнішні прояви - вираз обличчя. Найпростіший, але ефективний спосіб емоційної саморегуляції - розслаблення мімічної мускулатури. Навчившись розслабляти лицьові м'язи, а також довільно і свідомо контролювати їх стан, можна навчитися управляти і відповідними емоціями.

• Важливим резервом в стабілізації свого емоційного стану є дихальні вправи. Сенс дихальних вправ полягає в свідомому контролі за ритмом, частотою, глибиною дихання. Різні типи ритмічного дихання включають затримки дихання різної тривалості і варіювання вдиху і видиху.

• Задати собі питання, що саме викликало ті або інші емоції? І проаналізувати в який момент був втрачений нейтральність. Аналіз дозволить в майбутньому мінімізувати ризик повторення.

Список використаних джерел:

1. Mediation and conflict management services. - [Електронний ресурс] http://www.rbenjamin.com/index.cfm

2. Kevin Gibson, Confidentiality in Mediation: A Moral Reassessment, 1992 J. Disp. Resol. (1992)

3. Neutrality and Power: Myths and Reality. Rachael Field [Електронний ресурс] https://www.mediate.com/articles/fieldr.cfm

4. Український центр медіації [Електронний ресурс] http://www.ukrmediation.com.ua/

ПСИХОЛОГІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ СУЧАСНОЇ ЖІНКИ В СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ

Колеснікова Т.В.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права», м. Київ, Україна,
e-mail: KolesnikovaTV@krok.edu.ua
Сингаївська І.В.,
к.психол.н., доцент, директор ННІ психології,
ВНЗ «Університет економіки та права», м. Київ, Україна,
e-mail: irinas@krok.edu.ua,
ORCID: orcid.org/0000-0001-6802-0081

Формування іміджу має у своїй основі самопрезентацію, пов'язану, зокрема, із соціальними формами. Спираючись на теорію «Психологія несвідомого» К. Юнга [1], можна сказати, що психологічними передумовами виникнення процесу формування іміджу людини, як пише Д. Спічева [2], є усвідомлення суб'єктом своєї ідентичності, що, в свою чергу, є результатом трьох взаємопов'язаних процесів (психологічних механізмів), що протікають в умовах міжособистісної комунікації:

- ідентифікації – розпізнавання (впізнавання) суб'єктом кого-небудь в ряду інших, знаходження між ними спільних рис, віднесення кого-небудь (чого-небудь) до вже існуючих видів, класів, типів, родів тощо;
- самоідентифікації – визначення суб'єктом своїх власних «загальних» і унікальних характеристик, відділення самого себе від інших подібних, усвідомлення своєї особливості, унікальності;
- самопрезентації – усвідомлена демонстрація своєї «схожості» або «несхожості» на інших, демонстративне пред'явлення оточуючим своєї відмінності.

Щоб індивідуальність стала очевидною для суб'єкта, вона повинна бути прийнятою і оточуючими, що відбувається в процесі його постійної самопрезентації. Якщо самопрезентація відбувається усвідомлено з певною метою, з розумінням суб'єктом того, якими способами він хоче заволодіти увагою інших суб'єктів комунікації, то мова йде про формування іміджу.

Цифровий імідж, під яким розуміється багатовимірний, технологічний, амбівалентний комунікативно-управлінський феномен знаково-символічної природи, що виникає в процесі сприйняття суб'єктом або масою людей закодованого послання, актуалізує в їх свідомості і підсвідомості відповідні мотиви поведінки і приводить в дію механізми ідентифікації, самоідентифікації і самопрезентації [2, с. 101].

Таким чином, впливаючи на «внутрішній імідж» і потім погоджуючи його з «зовнішнім іміджем» людини, можна побудувати справжню соціальну динамічну самоідентифікацію особистості в соціальних мережах з високими адаптаційними можливостями.

Процес активного формування іміджу сучасної жінки в соціальних мережах розпочався, на наш погляд, з появою соціальної мережі Instagram у 2010 році.

Вона спочатку презентувалась для розміщення фотографій, трохи пізніше, у 2013 році з'явилось відео у форматі сторіз та прямих ефірів.

Наповнення текстом з'явилось вже згодом, бо просто так роздивлятись фото швидко набридло користувачам, переважна більшість яких – саме жінки. Тобто Instagram одночасно є фотохостінгом та мікроблогом.

По даним https://blog.hootsuite.com/instagram-demographics [3] у світі серед користувачів Instagram на січень 2020 року 52 % – жінки.

Серед п`яти власників аккаунтів Instagram, на які підписались більше всього користувачів, також переважають жінки, якщо виключити відомих футболістів (на 03.11.2020 р.): 1) Ariana Grande (arianagrande, актриса, співачка) – 205 млн; 2) Kylie Jenner (kyliejenner, модель) – 199 млн; 3) Selena Gomez (selenagomez, співачка і актриса) – 195 млн; 4) Kim Kardashian (kimkardashian, актриса, фотомодель) – 191 млн; 5) Beyonce (beyonce, співачка і актриса)– 155 млн.

Є. Горошко [4] наводить дані досліджень, які говорять про те, що жінки в комунікації налаштовані більше на співпрацю і розвиток комунікативного акту, ніж на суперництво. У той же час для них вкрай важливо підтвердження їх статусу, суспільне схвалення. Мабуть, це пояснюється тим, що положення жінок в суспільстві поки не настільки міцне і стабільне, як у чоловіків [4, с. 31-35]. Що стосується останнього, то за час, що минув після цього дослідження у 1996 році, мало що змінилося. Тому і в соціальних мережах жінки найбільше налаштовані на розвиток комунікацій, пошук груп або людей за інтересами.

На наш погляд, зараз не є актуальним підхід, який ряд дослідників мали у кінці 1990-х та напочатку 2000-х років, а саме – що в віртуальному просторі особистість (у т.ч. жінка) прагне представити своє ідеальне Я, показати тільки свій «фасад». Це, зокрема, J. Suler, 1996, 1997; S. Turkle, 1996, 1997; W. Frindte, T. Kohler, T. Schubert, 1998; T. Postines, R. Spears, 1998; А. Войскунський, 2000; С. Бондаренко, 2004 [5, с. 29]. Зараз представлення тільки свого ідеального Я у соціальних мережах може ще залишатися у підлітків, але ця категорія нами не розглядається.

Справедливості заради варто уточнити, що частина жінок, які не заробляють на своїх аккаунтах, та мають невисоку самооцінку, все ж таки покращують свої фото та відео за допомогою вигідних ракурсів, фільтрів, віртуальних масок для фото та інших допоміжних засобів, яких є чимало, тим більше, що для їх застосування зараз не потрібно бути досвідченим юзером.

В результаті розглянутих різних досліджень самопрезентації особистості, які є основою формування її іміджу, можна зробити висновок, що сучасна людина використовує соціальні мережі як ресурс зовнішньої рефлексії, а також – для спілкування, знаходження спорідненої душі, однодумця або створення архіву спогадів. Досить часто жінки створюють в соціальних мережах власний професійний образ, наприклад, – жінки-бізнесмена [6].

Віртуальний імідж являє собою закодоване послання, яке актуалізує у свідомості оточуючих відповідні реакції та мотиви поведінки, є невід'ємною частиною цілісного образу Я, а не альтернативним варіантом ідентичності.

Список використаних джерел:

1. Юнг К. Г. Отношения между Я и бессознательным // Психология бессознательного. М.: АСТ, 2005. – 400 с.

2. Спичева Д. И. Формирование имиджа в процессе виртуальной межличностной коммуникации как проблема обретения идентичности человеком цифровой эпохи. – Социальные сети как площадка организации межличностных коммуникаций и перформанса идентичности цифрового поколения: сб. мат-лов исследования / науч. ред. И. П. Кужелева-Саган. – Томск: Изд. Дом ТГУ, 2016. – С.99-111.

3. Електронний ресурс https://blog.hootsuite.com/instagram-demographics/. Дата звернення – 10.05.2020 р.

4. Горошко Е. И. Особенности мужского и женского вербального поведения (психолингвистический анализ): дис. … канд. филолог. наук. М., 1996. – 181с.

5. Белинская Е. П. Идентичность личности в условиях социальных изменений: автореф. дис. … канд. психол. наук. – М., 2006.

6. Яковенко О. І., Сингаївська І. В. Особливості сприйняття жінки-бізнесмена в масовій свідомості / Актуальні питання сучасної науки та практики: матеріали Науково-практичної конференції (15 листопада 2018 року, м. Київ) – К.: Університет «КРОК», 2018. – С. 582–585.

ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Конева І.М.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: kirochka78@gmail.com
Петрунько О.В.,
д.психол.н., ст.наук.співр., професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: o.petrunko@kubg.edu.ua,
ORCID: https//orcid.org/0000-0001-9023-5265

Сутнісною ознакою сучасного – глобального, інформатизованого, інтернетизованого – світу є масштабні соціальні комунікації, які охоплюють практично всіх суб'єктів цього світу міцною мережею зв'язків, яка отримала назви «світова мережа» [1]. За таких обставин особисті і соціальні комунікації істотно змінюються не лише кількісно, а й якісно, і підтримувати їх в належному «статусі кво» практично неможливо без консенсусного ухвалення. Пошук шляхів консолідації і згоди відбувається на всіх рівнях комунікації – на рівні країн, суспільств, соціумів, соціальних груп, окремих особистостей тощо, і успішність цих пошуків істотно залежить від ухвалених норм і принципів як необхідних соціально-психологічних регуляторів соціального життя [2].

Одним з таких регуляторів є принцип толерантності, адже в умовах надзвичайно розмаїтих і масштабних повсякденних комунікацій неможливо успішно взаємодіяти і досягати згоди, якщо не виявляти толерантність – терпимість, прийняття, лояльне ставлення до іншого (Іншості, Інаковості). Толерантність, як особливий стан індивідуальної і масової свідомості, орієнтує на продуктивну комунікацію і взаємодію суб'єктів суспільного життя на засадах рівноправ'я, є: 1) умовою успішного функціонування сучасних полінаціональних, полікультурних суспільств; 2) потужним консолідувальним чинником, що гарантує цим суспільствам належний запас міцності, а їх громадянам – належний психологічний комфорт і впевненість у тому, що світ влаштований відносно справедливо і в ньому для кожного – незалежно від переконань чи кольору шкіри – є «місце під сонцем» [2; 3]. Без опертя на принцип толерантності неможливо дійти порозуміння між людьми, які сповідують різні цінності, дотримуються різних моральних систем та поглядів щодо змін, які відбуваються в суспільстві і країні. І це деконсолідує, породжує моральний дисонанс між різними ціннісними світами.

Разом із цим толерантність – як філософський, соціокультурний і соціально-психологічний феномен, який з часів давніх мислителів вважається одним з потужних консолідувальних чинників, що гарантує єдність та успішне функціонування багатонаціональних суспільств і забезпечує діалог культур [3]. І особливої актуальності для особистості це питання набуває в студентському віці, тому що в умовах вузівської професіоналізації студенти не лише набувають належних професійних компетентностей, а й засвоюють навички і патерни

соціальної комунікації на тому рівні, що виходить за рамки вузівського життя в широкий соціум, у простір комунікацій метарівня [4].

Формування і заохочення до виявів толерантності в студентів, зокрема й у майбутніх психологів, їх залучення до цінностей, що створюють зміст толерантності, – важлива соціально-психологічна та психолого-педагогічна проблема, розв'язання якої безпосередньо стосується освітнього закладу, який: 1) є суб'єктом на ринку освітніх послуг; 2) функціонує в умовах соціально-економічних змін, що впливають на моральний простір, в якому живуть студенти, а отже й не може стояти осторонь цих змін [4; 5].

Аналіз праць, присвячених питанням підготовки майбутніх психологів до професійної діяльності розглядаються багатьма вітчизняними дослідниками та дослідниками з близького і далекого зарубіжжя, дає підстави говорити, що відповіді на ці питання є досить суперечливими. Так В.С. Бондар визначає, що толерантність передбачає установку на прийняття особистості людини, на розуміння цієї людини, на відверте спілкування. Зазначає, що в основі толерантності лежить «повага до особистості людини, терпляче ставлення до найрізноманітніших проявів цієї особистості, до її поглядів і навіть помилок та недоліків, тобто ставлення до іншої людини, в якому немає осуду, а є співчуття, співпереживання, розуміння цінності людської особистості [5]. Це становить поле професійної компетентності майбутніх психологів і передбачає сформовані в них уміння встановлювати, розвивати й підтримувати контакти з будь-якими людьми, вміти створювати атмосферу довіри й доброзичливості, вести діалог, допомагати людям у вирішенні їх особистісних і професійних проблем, розуміти їх індивідуальні особливості та знаходити індивідуальний підхід для кожного. Важливим інструментом реалізації цих професійних компетенцій є толерантність – як невід'ємна ознака їх професіоналізму. З одного боку, толерантність є професійно важливою якістю психолога, яка відкриває йому шлях до пізнання індивідуальних особливостей, позицій, переконань інших людей та побудови успішного спілкування з ними. З іншого боку, психолог має бути готовим до розв'язання проблем нетерпимого ставлення людей один до одного та розвитку в них толерантності як особистої та соціальної якості і відповідних толерантнісних настанов [3; 5].

У практичному вимірі формування толерантності – це цілеспрямований, планомірно організований, системний і систематичний процес, який потребує включення всіх суб'єктів освітнього процесу – управлінського та професорсько-викладацького складу, колективів кафедр, студентів, сервісних служб, внутрішньої і зовнішньої громадськості. Усі вони створюють єдине толерантне середовище, де кожний – на своєму рівні участі – консолідовано й несуперечливо демонструє толерантне ставлення до різних думок і поглядів, різних патернів поведінки (за умови, що вони відповідають критеріям поведінки просоціальної), різних традицій і звичаїв та до представників різних релігій, культур, етносів, національностей тощо [4; 5]. Така єдність є важливою умовою розвитку культури толерантності у вузівському середовищі, а разом із цим – і толерантності кожного суб'єкта цього середовища [2].

Проблематика толерантності, виховання і розвиток толерантності у студентів та особливості її формування у майбутніх психологів – важливі й неодмінні завдання вузівської громадськості і самих студентів, невід'ємна частина становлення їх професіоналізму та професійної компетентності. Для розвитку толерантності необхідно дотримуватися ряду етичних принципів. Такими, на думку В.С. Бондара [5], є: 1) усвідомлення цінності шанобливого й доброзичливого ставлення до будь-якої людини, налагодження ефективних комунікацій з нею та відповідальність за якість цієї комунікацій; 2) розвиток емпатії, емпатійного розуміння іншої людини та емпатійного ставлення до неї; 3) вправляння в уміннях і навичках спілкування на засадах толерантного ставлення до партнера по комунікації; 4) заохочення до наслідування вдалих прикладів, взірців толерантного ставлення людей одне до одного; 5) прийняття інших людей такими, як вони є, підтримання відкритого діалогу, повага до думок інших. Дотримання цих принципів впорядковує процес формування толерантності і спрямовує його на отримання бажаного й очікуваного результату.

Список використаних джерел:

1. Капра Ф. Паутина жизни. — Новое научное понимание живых систем / Пер. с англ. – К.: «София»; М.: ИД «Гелиос», 2002. – 336 с.

2. Петрунько О.В. Можливості й обмеження консенсусних моделей консолідації в інтолерантних суспільствах // Зб. наук. статей Київського міжнародного університету й Інституту соціальної та політичної психології НАПН України. Серія «Психологічні науки: проблеми і здобутки». Випуск 7. – К.: КиМУ, 2015. – С. 205-218.

3. Петрунько О.В. Успадкований і набутий досвід інтолерантності // Зб. наук. статей Київського міжнародного університету й Інституту соціальної та політичної психології НАПН України. Серія «Психологічні науки: проблеми і здобутки». Випуск 6. – К.: КиМУ, 2014. – С. 145-155.

4. Федірчик Т. Д. Розвиток педагогічного професіоналізму молодого викладача вищої школи: монографія. –Чернівці : Рута, 2015. – 447 с.

5. Бондар В. С. Особливості формування толерантності майбутніх психологів у вищих навчальних закладах / В. С. Бондар // Зб. наук. праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – 2015. – № 11. – С. 32-34.

ПСИХОЛОГІЧНЕ НАСИЛЬСТВО У МОЛОДІЖНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Коцюба А.О.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail:katsia13@ukr.net
Васильченко О.М.,
д.психол.н., доцент, професор кафедри психології,
ВНЗ "Університету економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail:vasyl4enko.olha@gmail.com

Актуальність дослідження психологічного насильства серед молоді та, відповідно, його структур обумовлено тим, що в нашій країні проблематика булінгу майже не вивчена, тому є дуже важливою в наші часи.

Чомусь в нас час стало багато випадків знущання та саме психологічного насильства, але про цю проблему не говорять та ніхто не хоче афішувати через боязливість втратити репутацію шкільного закладу. Батьки також не звертають на це увагу, вважають це підлітковою кризою, та що все мине само собою.

Та саме недбалість вчителів, батьків зумовлюють до того, що діти страждають і не відчувають себе захищеними.

Багато вчених вивчали тему шкільного насильства: О. Морозов, Д. Булда, М. Бородаєва, О. Ожийова, В. Пономарьов, В. Соловйов, О. Шуміло та ін.

О. Морозов, Д. Булда та М. Бородаєва визначають знущання як переслідування одного з членів команди іншими членами команди або його частиною [4].

Вивчаючи знущання, В. Пономарьов та Ожійова зазначали, що такий вид агресії може проявлятися як фізичне та психологічне насильство, так і поєднане насильство (насильницьке та психологічне). Крім того, О. Ожійова зазначила, що подібні дії проводяться для конкретних особистих цілей [5, с.126; 6].

Булінг - це соціальне вчення та психологічна проблема нашого часу. Це соціальне явище, характерне в основному для організованих груп, тому, з огляду на вищезазначену ситуацію, основними напрямками знущань є: булінг у школі; булінг на робочому місці; булінг в армії; кібербулінг [1].

Більшість авторів зазначають, що люди, причетні до знущань, виконують різні ролі:

- булери – учні, які мають соціальну вагу або наділені більшою фізичною силою, з високим потенціалом агресивності, що спрямована на інших учнів, вчителів.

- жертви – учні, які є об'єктом знущань. Дана категорія поділяється на покірних та войовничих жертв. Вони вживають агресивних дій проти інших, а також стають жертвами знущань.

- спостерігачі – учні, що спостерігають за булінгом. У свою чергу спостерігачів поділяють на тих, які надають допомогу та посилювачів, які відіграють лише незначну роль у булінгу, наприклад, вони можуть сміятися над образами кривдника [1, стр.152, 2].

Через аналіз наведених вище визначень, позицій та думок можна побачити такі ознаки шкільного знущання:

1. Навмисність. Ми вважаємо, що у даному випадку необхідно розрізняти поняття «навмисність» і «умисел». Під умислом розуміється усвідомлювання особою суспільно небезпечного характеру свого діяння (дії або бездіяльності), очікування їх соціально небезпечних наслідків та бажання чи свідоме визнання їх виникнення.

2. Систематичність (повторюваність). Булінгом є лише ті дії, які регулярно повторюються протягом певного періоду часу.

3. Агресивність. На думку Л. Берковіца, агресія – це вчинок, призначений для образи або заподіяння шкоди іншій людині чи предмету. Зі значення терміна можна зробити висновок, що агресивна поведінка може проявлятися у фізичному та психологічному насильстві [3].

Нажаль причин булінгу в колективах дуже багато, а саме: лідерство; різні субкультури, цінності, агресивність; наявність у дитини психічних чи фізичних вад; заздрість тощо.

Треба зауважити, що, якщо вчасно не припинити психологічне насильство, воно має великі шанси перетворитися на фізичне.

Здійснений теоретичний аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблеми психологічного насилля у молодіжному середовищі приділяється недостатньо уваги. Треба більше приділяти увагу емоційному здоров'ю учнів. Проводити різні тренінги, спілкуватися зі психологом, вчителями та батьками.

Коли дитина опиняється в стані знущань, найголовніше – це зрозуміти причину такої ситуації, вам потрібно зрозуміти стан дитини. Поясніть, що проблема не зникне протягом доби, потрібно терпляче чекати, але ви пройдете цей шлях разом.

Завдання вчителів – стежити за ситуацією, що складається у класі. Періодично перевіряти наявність булінгу психологічними тестами, а для більшої ефективності потрібно залучити шкільного психолога. Одним із них є метод «розставляння сил».

Дитині, яка булить інших, увага та допомога потрібна не менше, ніж тій, яка страждає від булінгу. Зрештою, якщо ти впливаєш на поведінку та ставлення хулігана, ти можеш зупинити знущання та уникнути наслідків.

Залякування зачіпає кожного, хто бере участь у ньому або спостерігає за ним, і має деструктивні наслідки в майбутньому.

Люди, над якими знущаються: втрачають свої емоції та почуття щодо особистої безпеки, втрачають довіру місцю куди слід їхати щодня; почуваються безпорадними, бояться постійних загроз; втрачають самооцінку та інтерес до різних видів діяльності та не можуть правильно вчитися.

Ті, хто булять: опиняються в ситуаціях, коли насильство та закони конфліктують частіше за інших; беруть участь у бійках, саботажах, беруть участь у ранніх статевих проявах та мають досвід пияцтва та вживання наркотиків.

Ті, хто змушений спостерігати: часто страждають від безпорадності та моральних конфліктів: втручаються у ситуації знущань чи уникнення; люди з

депресією чи надмірним збудженням мають менше можливостей ходити до школи.

Отже, булінг – це явище, яке може трапитись у більш-менш організованій та стійкій групі дітей, зачіпаючи та зачіпаючи всіх її членів, що призводить до переривання шкільного навчального процесу та спричинення довгострокових наслідків для окремих людей.

Саме головніше в таких ситуаціях не бути в стороні, та розуміти, що відбувається, для того щоб уникнути загострення проблеми на самому початку, адже часто діти не усвідомлюють наслідки, а дорослі не хочуть розуміти всю небезпеку психологічного насильства.

Список використаних джерел:

1. Петросянц В. Р. Проблема буллинга в современной образовательной среде / В. Р. Петросянц // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2011. -№6, С. 151-154.

2. School bullying [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://en.wikipedia. org/wiki/School_bullying#Victims.

3. Энциклопедия практической психологии [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.litmir.me/br/7bM11988.

4. Морозов О. А. Особенности буллинга и моббинга в России / О. А. Морозов, Д. А. Булда, М. В. Бородаева // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2010. -№6, С. 262-263.

5. Пономарёв В. И. Исследование акцентуаций характера участников буллинга в контингенте подростков регионального социального заведения для несовершеннолетних / В. И. Пономарёв // Світ медицини та біології. 2013. -№3. С. 126-130.

6. Ожиёва Е. Н. Буллинг как разновидность насилия. Школьный буллинг [Електронний ресурс] / Е. Н. Ожиёва // Психология и социология. 2008. Режим доступу: http://www.rusnauka.com/ 33_NIEK_2008/Psihologia/37294.doc.htm.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЯВИЩА В КОНТЕКСТІ ТЕОРІЇ СИСТЕМ

Малкова Т.М.,
д.психол.н., с.н.с., професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права», м. Київ, Україна,
e-mail: tetyana@krok.edu.ua,
ORCID:orcid.org/0000-0003-2481-77-47

У даній роботі проаналізовано можливість і необхідність розгляду психологічних явищ з позицій теорії систем. Згідно з цим підходом процеси, що мають місце у живих системах, є нелінійними. Усталений у психології номотетичний підхід та його похідні – експериментальний і статистичний методи – засновані на лінійному підході, згідно з яким одна причина обумовлює один наслідок, а один чинник породжує інший чинник. Це особливо помітно в психодіагностиці, в якій є поняття «норми» і все, що їй не відповідає, по суті ігнорується. Разом з тим наголошується необхідність вивчення впливу зовнішнього середовища, особистості експериментатора, стану випробовуваного на момент обстеження і т.п. Такий підхід, заснований по суті на лінійній концепції, дозволяє вивчити більш складні взаємодії, що стоять за отриманими випробовуваним балами.

Статистичний метод, як зазначив К.-Г. Юнг, показує нам факти у світлі ідеальної середньої величини, але не дає нам уявлення про їх емпіричну реальність. Між тим відмінною рисою факту є його індивідуальність. Грубо кажучи, реальна картина складається тільки з виключень з правила і, відповідно, в абсолютній реальності повністю панує неправильність [1, с. 56]. (Отже, дійсно таку вимогу як «надійність», що пред'являється до психодіагностичних методик і припускає стабільність результатів при повторних обстеженнях, можна трактувати як нечутливість тесту до змін [2, с. 23].

Психологічні феномени можна розглядати як результат взаємодії багатьох змінних, не обумовлений простим підсумовуванням дій різних чинників. З тих пір як психологія стала наукою, психологи вивчали біологічні, психологічні, соціальні чинники розвитку і поведінки людини. Зазвичай перевага віддавалася якомусь одному з них. У 70-ті роки XIX століття Д. Енгель [Engel], лікар за спеціальністю, зробив висновок про те, що основою професійних знань і вмінь лікаря має бути розуміння людини як біопсихосоціальної істоти [3]. Біопсихосоціальна модель у наш час є загальновизнаною. Але виникла інша проблема – проблема розробки концептуальної моделі психічних явищ, яка була б адекватна біопсихосоціальному підходу. Вважаємо, що біосоціальному підходу відповідає вивчення психологічних явищ з позицій теорії відкритих нелінійних (диссипативних) динамічних систем, започатковане синергетикою (термін «синергетика запропонував у 1977 р. німецький фізик-теоретик Г. Хакен). І хоча синергетика трактується як міждисциплінарний напрям наукових досліджень, використання її понятійного апарату в гуманітарних науках часто називають «псевдосинергетикою» через неможливість у більшості випадків використання такого математичного апарату, який застосовується в

точних науках. Проте основна риса синергетичного підходу з огляду на його смисл – це розгляд динаміки будь-яких нелінійних (незворотніх) процесів і виникнення принципових новацій. Необхідними для більш глибокого розуміння психологічних явищ є, на наш погляд, такі поняття синергетики як система, взаємодія, самоорганізація (саморозвиток), точка біфуркації (стан максимальної нестійкості системи, в якому вона стає чутливою навіть до щонайменших впливів; точка трансформації системи), атрактор (конкретний чинник, який впорядковує систему; «точка тяжіння», що визначає напрям, траєкторію розвитку системи).

Методологічні настанови синергетичного підходу можна угледіти у багатьох психологічних концепціях. У концепції інтелекту Ж. Піаже інтелект розуміється в широкому сенсі як вища форма адаптації, як свого роду «поведінка», що виникає внаслідок порушення рівноваги організму з середовищем і появи потреби у її відновленні. Піаже визначає інтелект як форму когнітивної структуризації стосунків між середовищем і організмом [4, с. 64-65] і розглядає його з трьох точок зору: біологічної, логічної і психологічної, виділяючи для кожної свій аспект або предмет дослідження одного і того ж.

Істотно збагатив розуміння того, що таке система і системний підхід П. К. Анохін. Анохін дійшов висновку, що формулювання поняття «система» за допомогою таких понять як «взаємодія» і «впорядкованість» компонентів, є непереконливим. Не може яка-небудь множина стати «впорядкованою», – вважав Анохін, – без наявності критерію цієї «впорядкованості», має бути конкретний чинник, який «впорядковує» систему. У теорії функціональних систем, сформульованій Анохіним, таким системотвірним чинником є корисний пристосувальний ефект. Різні компоненти мобілізуються і залучаються до функціональної системи тільки в міру їх сприяння отриманню запрограмованого результату.

Анохін показав відмінність процесів самоорганізації у біосистемах і машинних системах. Біосистема сама, на основі своїх внутрішніх процесів, приймає рішення про те, який результат їй потрібен у даний момент, стосовно машин допускається лише деяка здатність до самоорганізації в процесі отримання запрограмованого не машиною результату.

Анохін показав обмеженість математичних теорій систем як таких, адже спочатку на чисто теоретичній основі формулюється математична теорія систем, і тільки після цього вона починає застосовуватися до пояснення тих або інших явищ. На думку Анохіна, реальні «системні закономірності» можуть бути розроблені тільки на основі конкретного матеріалу конкретних наук і саме цей матеріал повинен стати реальною основою формалізації [5].

Як зауважив А. Маслоу, хоча причинно-наслідковий спосіб мислення працює досить добре відносно неживого світу, «він нині мертвий в якості загальної філософії науки». Адже у живих системах будь-який поодинокий стимул здатний змінити весь організм і цей змінений організм обумовить зміни у поводженні стосовно усіх сторін життя [6, с. 91].

Ідея взаємодії багатьох змінних як причин появи психологічних феноменів, не обумовлених простим підсумовуванням впливу окремих чинників, була

висловлена Л. С. Виготським. Так, він вважав, що психологічний розвиток дитини полягає не стільки у розвиткові і вдосконаленні окремих функцій, скільки в зміні міжфункціональних зв'язків і взаємовідношень, в залежності від яких відбувається розвиток кожної окремої психологічної функції. Свідомість, – писав Виготський, – розвивається як ціле, змінюючи з кожним новим етапом свою внутрішню будову і зв'язок частин, а не як сума певних змін, що відбуваються в розвитку кожної окремої функції [7, с. 242]. Близькі до концептів синергетики запропоновані Виготським поняття «зона найближчого розвитку» (розбіжність між рівнем актуального розвитку дитини і рівнем, якого досягає дитина у взаємодії з дорослим) і «сензитивний період» (період особливої чутливості суб'єкта до певних впливів, що є по суті аналогічним поняттю «точка біфуркації», коли певні впливи змінюють увесь хід розвитку) [7, с. 277-278].

Синергетичний підхід привносить дещо нове у розуміння традиційних психологічних категорій. Так, С. Д. Максименко дає таке визначення особистості: «Особистість – це форма існування психіки людини, яка являє собою цілісність, здатну до саморозвитку, самовизначення, свідомої предметної діяльності і саморегуляції та має свій унікальний і неповторний внутрішній світ» [8, с.5]. Максименко виділяє такі ознаки особистості як цілісність (інтегрована єдність трьох витоків існування особистості: біологічного, соціального, духовного), активність, незавершеність (саморух, саморозвиток, самовизначення), унікальність та відкритість, які добре узгоджуються з постулатами теорій відкритих нелінійних складних динамічних систем.

В деяких дослідженнях робляться спроби експериментально дослідити взаємодію соціальних (зовнішніх) та психологічних (внутрішніх) чинників у ґенезі виникнення певних психологічних явищ. Так, О.П. Єрмолаєва дослідила процес соціогенної інверсії ціннісних орієнтацій професіонала [9].

Спроба дослідити процес професійного становлення особистості працівника правоохоронних органів з огляду на методологічні засади синергетики була зроблена у нашому дослідженні [10].

Аналіз психологічних явищ з позицій теорії нелінійних динамічних систем або синергетики уможливлює більш ґрунтовне розуміння їхньої сутності завдяки: вбудові» психічних явищ в контекст існування будь-яких явищ на планеті «Земля»; наявності чіткої термінології, яка стосується як неживих, так і живих систем і дозволяє описати закономірності взаємодії елементів усередині цих систем і їхньої взаємодії з зовнішнім оточенням; утвердженню єдності світової науки як у єдиного цілого; можливості чіткого розмежування методів якісного і кількісного аналізу та більш глибокого розуміння їхніх можливостей, переваг та недоліків.

Список використаних джерел:

1. Юнг К. Г. Синхрония: акаузальный объединяющий принцип : [сб. ст. ; пер. англ. и нем.] // Карл Густав Юнг. М. : АСТ: АСТ МОСКВА, 2010. 347 с.

2. Ф.Франселла, Д.Баннистер. Новый метод исследования личности // Ю.М. Забродин, В.И. Похилько. М.: Прогресс, 1987. 236 с.

3. Melchert Timoty P. Foundations of Professional Psychology. The End of Theoretical Orientations and the Emergence of the Biopsychosocial Approach. Milwaukee, Marquette University. 2011. P. 57-72.

4. Пиаже Ж. Избранные психологические труды. Психология интеллекта. Генезис числа у ребёнка. Логика и психология. М.: Просвещение, 1969. 659 с.
5. Анохин П.К. Очерки по физиологии функциональных систем. М.: Медицина, 1975. С. 17-59.
6. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / Абрахам Маслоу ; [пер. с англ.]. – [2-е изд., испр.] . М. : Смысл: Альпина нон-фикшн, 2011. 496 с.
7. Выготский Л.С. Избранные психологические исследования. Мышление и речь. Проблемы психологического развития ребёнка. М.: Издательство АПН РСФСР, 1956 г. 517 с.
8. Максименко С.Д. Психологія особистості в системі юридичних координат // Актуальні проблеми юридичної психології. Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 29-30 вересня 2006 р.). – С. 5-9.
9. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала // Ермолаева Е. П. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. 347 с.
10. Малкова Т.М. Професійне становлення особистості (на прикладі вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ): монографія // Т.М. Малкова. Київ, 2012. 396 с.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВПЛИВУ НАРАТИВНИХ ПСИХОТЕХНОЛОГІЙ НА ФОРМУВАННЯ ІДЕНТИЧНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Мохнач Л.Ю.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: mokhnachly@krok.edu.ua
Сингаївська І.В.,
к.психол.н., доцент, директор ННІ психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: irinas@krok.edu.ua
ORCID:orcid.org/0000-0001-6802-0081

Проблема самоідентифікації в сучасній Україні зумовлює необхідність дослідження формуючих чинників ідентичності, які зазнали значного впливу у період до незалежності. Одним з таких чинників є наратив, відновлення неперервності та достовірності якого стає для українців важливою задачею як на особистому, так і на національному рівнях. Усвідомлення ролі наративу у формуванні ідентичності особистості сприятиме розумінню причин внутрішньо особистісних конфліктів та способів їх переосмислення і вирішення.

Перед нами стояло завдання здійснити теоретичний аналіз понять ідентичності особистості та наративу, а також впливу наративу на формування ідентичності особистості.

За словами Ф. Джеймсона, наратив – це центральна функція або приклад людського розуму. Ж.-Ф. Ліотар називав нарацію «найбільш істотною формою звичайного пізнання» [1]. "Наративний поворот" М. Крайсворта в кінці XX ст. охарактеризувався тлумаченням наративної природи різних форм знання. Якщо структуралізм пояснював, як конструюються тексти, то "наративний поворот" додав уявлення про детермінованість свідомості мовними стереотипами часу.

Й. Брокмейєр і Р. Харре визначили наратив як підвид дискурсу, заперечуючи його як опис певної онтологічної реальності, зазначивши, що локальний репертуар наративних форм особистості переплітається з більш широким культурним набором дискурсивних порядків, які визначають, хто, яку історію розповідає, де, коли й кому [2].

Отже, наративи за своєю природою мають дискурсивний статус. Аналіз наративу показує, що завдяки останньому люди здатні усвідомити, ким вони є, оскільки це міститься в наративних описах самих себе. Він також є методом дискурсу, за його допомогою відбувається організація переживання соціального, біографічного часу, де одиничні події переходять в дещо ціле [3].

І. Троцук називає наступні функції наративу з точки зору організації та упорядкування життєвого досвіду: упорядкувальну, інформувальну, переконуючу, розважальну, трансформуючу та темпоральну [4]. На думку В. Шмідта, історія створюється шляхом відбору певних елементів та їх властивостей за релевантністю, значущістю для тієї конкретної історії, яку людина збирається оповісти [5].

Н. Чепелева розглядає наративізацію як перетворення плинного життя у долю – шляхом його осмислення, надання цілісності та завершеності певному його відрізку. Дослідниця розглядає особистість як автора, оповідача та дослідника власного життя, яка намагається віднайти у ньому сенс та порядок. Оформлюючи досвід у наратив, особистість структурує досвід та отримує можливість усвідомити усі його аспекти і привласнити, включивши до свого внутрішнього світу. З огляду на те, що наративізація не лише упорядковує життєвий досвід людини, а є підґрунтям розвитку особистості, авторка виділяє наступні функціїнаративу: смислоутворювальну, конституювальну, розвивальнута захисну [6].

Одним зі змістових видів наративу відповідно до тематики і сфери його функціонування є сімейний наратив як сукупність досвіду всієї сім'ї, включаючи попередні покоління, сімейні історії, які впливають на її членів зараз, а також сімейні установки, міфи, казки, що є частиною мовної сімейної культури. За словами E. Stone, сімейні історії виконують три важливі функції: підкреслюють особливі якості членів родини; вчать їх методам опанування проблем та успіхів; допомагають людині сформувати власну ідентичність. Тобто, в сімейному нарративі передається набута протягом багатьох поколінь інформація, яка допомагає членам родини переживати та усвідомлювати життєві події, і таким чином оволодівати життєвою подією та власним внутрішнім світом [7].

На думку авторів наративної психології та психотерапії (Дж. Брунер, Т. Сарбін, М. Уайт та ін.), на формування ідентичності та Я людини впливають оповіді й наративи, засвоєні та прийняті нею в минулому, а також історії, які людина активно формулює і створює в теперішньому. Наприклад, згідно з поглядами англійських дослідників Л. Філіпс та М. Йоргенсен, Я не формується раз і назавжди, Я людини перебуває в постійному процесі конструювання упродовж усього її життя через участь у наративних і дискурсивних практиках у соціальній взаємодії [8].

За словами В. Чернієнко, ідентичність особистості, як патерн, як безперервність і тотожність самій собі уявляється людиною, то поняття «ідентичність» не може бути синонімом поняття «визначеність». Людина є істотою незавершеною – copula mundi (творцем себе). Людина екзистенційно невизначена [9].

Дж. Фрідман та Дж. Комбс звертають увагу на те, що за допомогою наративу особистість здатна переживати нові уявлення про себе, нові можливості у взаємостосунках та нове майбутнє. Навіть якщо події вже давно минули й були висловлені особистістю в розповідях чи наративах раніше, оповідь тут і зараз має свої функції, як-от: надання смислу та значення певним подіям, усвідомлення їх впливу на своє життя, інтерпретація, осмислення, переживання подій [10]. Таким чином, смисл оповіді про подію зовсім не в суб'єкт-об'єктних процедурах.

В психологічній практиці наративні психотехнології інтегровані у більшість психотерапевтичних напрямків (психоаналіз, гештальт-терапія, юнгіанський аналіз, логотерапія та ін.) та методик. Зокрема, казкотерапія заснована на

знаходженні людиною свого відображення у героєві казки, прожитті історії разом з ним і знаходженні виходу через свого «пораненого цілителя» [11].

Наратив є невід'ємною частиною та одним з ключових чинників формування ідентичності особистості. Відновлюючи достовірність та безперервність наративу (сімейного, національного), поглиблюючи його деталізацію, особистість може з'ясовувати нові аспекти своєї ідентичності. Тим самим вона може вирішувати власні внутрішньоособистісні конфлікти, оволодівати власним внутрішнім світом та корегувати взаємини з навколишнім світом.

Список використаних джерел:

1. Porter, Abbot H. (2008). The Cambridge Introduction to Narrative. Cambridge University Press. с. 1-3.

2. Брокмейер И. Нарратив: проблемы и обещания одной альтернативной парадигмы / И. Брокмейер, Р. Харре // Вопросы философии, 2000. № 3. с. 29-42.

3. Дьяковська Г. Наратив як складова дискурсивної реальності / Г.Дьяковська // Схід. Філософські науки, 2017. № 5 (151). с. 70-72.

4. Троцук И.В. Теория и практика нарративного анализа в социологии / И.В. Троцук // М.: Изд-во РУДН, 2006. 207 с.

5. Шмидт В. Нарратология / В. Шмидт // М.: Языки славянской культуры, 2003. 389 с.

6. Чепелева Н.В. Особистість як оповідач історій / Н.В.Чепелева // Ніжин: Вид-во Ніжинського державного університету ім. М.Гоголя, 2018. с. 7-23.

7. Кресан О. Д. Психологічні особливості переживання та усвідомлення особистістю життєвих подій : Автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка НАПН України / О. Д. Кресан. К., 2017. 22 с.

8. Филлипс Л. Дж. Дискурс-анализ. Теория и метод / ЛуизаДж. Филлипс, Марианне В. Йоргенсен ; [пер. с англ. – 2-е изд., испр.] Х. : Изд-во «Гуманитарный Центр», 2008. 352 с.

9. Чернієнко В.О. Ідентичність як концепт // Науковий вісник. Серія «Філософія». Харків: ХНПУ, 2017. Вип.49. с. 157-175.

10. Фридман Дж. Конструирование иных реальностей: истории и рассказы как терапия / Джил Фридман, Джин Комбс ; [пер. с англ. В. В. Самойлова ; под ред. М. Р. Гинсбурга]. М. : Независимая фирма «Класс», 2001. 368 с.

11. Сингаївська І. В. , Даренська К. О. Особливості терапевтичної роботи з посттравматичними проблемами методом казкотерапії / Сингаївська І. В., Даренська К. О. // Правничий вісник Університету «КРОК».К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Вип. 30. 2018. с. 175-182.

ПРОБЛЕМА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МАТЕРІВ

Неборачко С.М.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: tsventik@gmail.com
Абаніна Г.В.,
к.психол.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ "Університету економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: hannaav@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4064-724X

В наші дні набуває актуалізації обговорювання негативного впливу емоційного вигорання серед працівників таких професій як вчителі, лікарі, працівники соціальних служб, менеджери та інші. Коли компанії втрачають свої прибутки, це їх змушує впроваджувати різні заходи щодо профілактики емоційного вигорання серед персоналу. Проте, матері, які емоційно вигоріли, залишаються без уваги та не отримують інформацію щодо профілактичних заходів задля підвищення "працездатності" матері чи для покращення обслуговування "клієнта" (дитини).

Термін "синдром емоційного вигорання" започаткував американський психіатр Г. Фрейденбергер в 1974 році. Він вперше звернув увагу та описав цей феномен.

В. Бойко вважає, що емоційне вигорання є надбаним стереотипом емоційної, частіше професійної поведінки. Емоційне вигорання – це механізм психологічного захисту особистості від емоційного виснаження. Цей механізм захищає особистість від психотравмуючого впливу ситуації за допомогою повного чи часткового виключення емоцій [1].

В своїх роботах Л. Базалева визначає феномен емоційного вигорання у відносинах матері з дитиною як виникнення дезадаптаційного стану. А виконання батьківських обов'язків матір'ю розглядає як специфічну форму трудової діяльності, яка вимагає постійних міжособистісних відносин жінки з дитиною, обов'язкову наявність спільної діяльності, безперервного контакту, спілкування та взаємодії тощо [2].

Організм матері розцінює безперервну турботу, догляд за дитиною та ігнорування своїх потреб як стрес. Такий стан виникає внаслідок накопичення негативних емоцій без можливості належно відпочити та задовольнити свої бажання. В результаті власна емоційна енергія у матері поступово виснажується, відчуття втоми стає хронічним, знижується здатність зосереджуватись на побутових справах, збільшується кількість невдач, зривів і навіть суїцидальних думок.

Існує значний перелік небезпек розвитку синдрому емоційного вигорання у матері, наведемо деякі з них:

- пригнічення материнського інстинкту;
- психічний стан матері стає нестабільним;

• психіка матері розцінює дитину та крик дитини як небезпеку для свого психічного здоров'я;

• через загрозу своєму психічному здоров'ю з'являється підсвідоме бажання завдати шкоди собі чи своїй дитині або втекти.

Нами було розглянуто 4 групи симптомів емоційного вигорання матерів, які виділені після проведеного дослідження Л. Базалевою [3]:

1. До афективних було віднесено такі симптоми як: агресія, дратівливість, грубість, неврівноваженість, нестриманість, різкість, відчуття емоційної втоми, тривога за дитину, відчуття страху, підвищена сльозливість.

2. Когнітивними симптомами названі: байдужість до почуттів оточуючих, мовчазність, відчуття безсилля, погіршення концентрації, уваги, пам'яті, зниження продуктивності дій, втрата інтересу у виконанні материнських та хатніх обов'язків, почуття безнадії.

3. Фізичними симптомами було визначено: хронічну втому, неможливість розслабитися, загальне фізичне нездужання, головні болі, порушення сну.

4. До поведінкових симптомів надійшли: зникнення інтересу до їжі, втрата можливості розуміти гумор та самій жартувати, відсутність статевого потягу, підвищена конфліктність, поява некерованого бажання купувати речі, тяга до гаджетів (бажання втекти в віртуальний світ), зниження бажання у жінки доглядати за своєю зовнішністю.

Як видно емоційне вигорання матерів має безліч симптомів, що можуть бути небезпечними як для мами так і для дитини. Отже, важливо не лише лікувати, а й попереджувати емоційне вигорання. Для цього необхідно звернути увагу та дотримуватись наступних рекомендацій:

1. Шукати додаткову інформацію щодо емоційного вигорання, материнства, вікових періодів та криз розвитку дитини тощо. Це знімає невизначеність ситуації, а отже зменшує внутрішню емоційну напругу.

2. Залучати інших осіб для догляду за дитиною (наприклад чоловік, родичі, няня, яслі тощо), це знімає з мами фізичне навантаження та дає можливість відпочити.

3. Зменшувати перфекціонізм, надати собі час для набуття досвіду як бути мамою, не вимагати від себе ідеальності. Високий рівень перфекціонізму може породжувати внутрішнє емоційне напруження, що в наслідку може призвести до емоційного виснаження [4].

4. Звертатися за психологічною допомогою до спеціалістів. Зокрема, ефективним методом психологічної роботи в кризових складних життєвих ситуаціях є наративний аналіз, який дозволяє інтегрувати травмуючий досвід та реконструювати особистісні історії з метою підвищення якості життя [5].

Здійснений теоретичний аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблемі емоційного вигорання матерів приділяється недостатньо уваги. Дослідження та освітлення цієї проблеми може допомогти уникнути катастрофічних наслідків, таких як самогубство матерів (іноді разом з дитиною) які не витримують емоційної та психічної внутрішньої напруги.

Список використаних джерел:

1. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. СПб. : Питер, 1999. 105 с.

2. Базалева Л.А. Возможности исследования эмоционального выгорания у матерей в психологии личности // Вестник Адыгейского государ-нного университета. Педагогика и психология. 2010. №3. с. 1-9.

3. Базалева Л. А. Личностные факторы эмоционального "выгорания" матерей в отношениях с детьми: дисс. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.01 Общая психология личности и история психологии. Краснодар. 2010. 202 с.

4. Кудріна Т. С., Вавілова А. С. Зв'язок деструктивного перфекціонізму з невротичними проявами у підлітків // Український психологічний журнал. 2016. №1 с. 76-85.

5. Абаніна Г.В. Використання наративних практик для подолання наслідків психотравмуючих ситуацій / Г.В. Абаніна // Особистість в умовах кризових викликів сучасності: Матеріали методологічного семінару НАПН України (24 березня 2016 року) / За ред. академіка НАПН України С.Д. Максименка. К., 2016. с. 427–433.

ПСИХОЛОГІЧНІ МОДЕЛІ ІДЕНТИФІКАЦІЇ, ВИРІШЕННЯ ТА ПРЕВЕНЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОНФЛІКТІВ

Оніщук І.Е.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: onishchukie@krok.edu.ua
Абаніна Г. В.,
к.психол.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: Hannaav@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4064-724X

Актуальність дослідження**.** Сучасне суспільство виставляє все більш високі вимоги до комунікаційних навичок працівників в майже усіх сферах та зміщує акцент на співпрацю та кооперацію. Водночас збільшення частоти комунікації неминуче призводить до зростання кількості конфліктів на різних рівнях: у свідомості індивіда, в міжособистісних взаємодіях та в міжгрупових стосунках. Останнім часом все частіше стверджується, що виникнення та розвиток конфліктних ситуацій є не тільки неминучим природним явищем, але й водночас бажаним та необхідним процесом. Проте, на сьогодні доволі виразно спостерігається тенденція до недооцінювання чи ігнорування організаційних конфліктів, що спричиняє значний негативний ефект як для людей, так і для організацій загалом. Саме тому важливо концентрувати зусилля на трьох аспектах роботи з конфліктами: виявлення, розв'язання та превенція.

Предметом нашого дослідження було обрано психологічні моделі ідентифікації, вирішення та превенції організаційних конфліктів.

Теоретико-методологічний аналіз сучасних поглядів на формування та перебіг конфліктів в організаціях показав, що тема не втрачає своєї актуальності останні 60 років, оскільки конфлікт є невід'ємною частиною відносин у процесі формування групи.

На перебіг конфлікту можливо впливати: зменшуючи кількість конфліктогенів (вираження переваги, агресивності, егоїзму) та навпаки - збільшуючи кількість синтонів, обираючи вірну стратегію розв'язання, підвищуючи культурний рівень та обізнаність людей, формуючи ціннісні установки та правила. Також позитивний вплив на попередження та вирішення конфліктів мають контракти [1]. Домовленості на початку роботи дають можливість обговорити шляхи вирішення суперечних моментів ще до початку співпраці та дають прозору систему вирішення розбіжностей вже у процесі співробітництва.

У процесі теоретичного дослідження проявів та наслідків конфліктів в організації стало зрозуміло, що конфлікти можуть відбуватися на різних рівнях: у свідомості індивіда, в міжособистісних взаємодіях та в міжгрупових стосунках. Але жоден з цих рівнів не є менш важливим, ніж інші, бо кожен з них має вплив на життєдіяльність організації.

У своїх роботах О. Керберг [2] зазначив, що здорова атмосфера здатна зцілювати людину, тоді як середовище, сповнене конфліктів та безладу, здатне призвести колектив до дисфункційної поведінки. Внаслідок чого місце роботи стає менш привабливим, зростає рівень стресу, погіршуються комунікації, знижується рівень співпраці та продуктивності усієї організації, а також може ставитися під загрозу досягнення мети існування організації.

Існує багато поглядів на стратегії вирішення конфліктів. Наприклад, у межах сітки Томаса-Клімена [3] виділяють 5 стилів: конкуренції, ухилення, компромісу, пристосування, співробітництва. А. Д. Готтман у своїх роботах дослідив найважливіші чинники, які впливають на довгострокові відносини [4]: співвідношення 5:1 позитивних до негативних взаємодій (критику, презирство, захисну поведінку та стіну), позитивний намір на початку та упродовж конфлікту та зменшення негативних інтеракцій під час конфлікту.

Конфлікт у позитивній психотерапії є спробою людини подолати зовнішні чи внутрішні протиріччя. Саме тому фокус уваги зміщується з амбівалентності та протистояння на аналіз змісту самого конфлікту [5, с. 52].

Одним з базових понять позитивної психотерапії є принцип балансу [5]. Він знаходить свій прояв у декількох площинах, а саме йдеться про баланс:

- розподілу енергії між 4 сферами життя (тіло, діяльність, контакти, фантазія);
- між здібностями відстоювати свої інтереси та враховувати інтереси інших;
- між наявністю потреб та здібністю їх задовільнити.

Позитивна психотерапія розглядає причини будь-якого конфлікту у порушенні цього принципу балансу. Ідентифікація дисбалансу та повернення рівноваги є ключовою метою психотерапії [5].

У своїй роботі ми розглядаємо теми організаційних конфліктів через деякі моделі позитивної психотерапії: сфери життєвого балансу, ключовий конфлікт, гіпо- та гіпер-реакції. Ці моделі надають змогу подивитися на існуюче питання під новим кутом, дозволяючи виробити системний підхід у виявленні, розв’язанні та превенції організаційних конфліктів.

Існуючі моделі та погляди на формування й вирішення конфліктів дають змогу подивитися на проблему під різними кутами для більш глибокого її розуміння та ефективного вирішення. Деякі поняття та моделі позитивної психотерапії можливо певним чином використовувати для отримання нового погляду у питанні ідентифікації, вирішення та попередження організаційних конфліктів.

Список використаних джерел:

1. Абанина А.В. Контракт как ресурс безопасной коммуникации в бизнес- организациях: транзактно-аналитическая модель. Предпринимательская деятельность в условиях инновационной экономики: сборник материалов XV Международной научно-практической конференции (Минск, 11 мая 2018) / под общей редакцией В.Л. Цыбовского. Минск : Ковчег, 2018. С. 46–48.

2. Кернберг О. Конфликт, лидерство, идеология. Москва : Независимая фирма “Класс”, 2018. 424 с.

3. Гришина Н.В. Психология конфликта. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 227 с.

4. Готтман Д. 7 принципов счастливого брака или Эмоциональный интеллект в любви. Москва : Эксмо, 2019. 416 с.
5. Кириллов И. Позитивная психотерапия: базовый курс. Москва : Страна Оз, 2019. 328 с.

АРХЕТИПИ ЯК ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ОСОБИСТОСТІ

Паливода А.С.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: palivoda89@gmail.com
Ткач Р.М.,
к.психол.н, доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» м. Київ, Україна,
e-mail: razidatkach@gmail.com

Людина, як особистість, із її неповторним духовним світом, була, є і буде однією із найскладніших проблем пізнання. Особистість у загальній психології представляється в якості інтегруючого начала, що пов'язує різні психічні процеси індивіда, виявляється та формується у взаємодії із навколишнім світом. Особистість є складним об'єктом дослідження. Адже вона функціонує на свідомому та несвідомому рівнях, залежить від соціокультурних впливів, генетичних, фізіологічних, духовних та інших чинників.

Дослідженню питань стосовно психологічних чинників, які впливають на формування та розвиток особистості присвятили свої праці провідні вітчизняні та зарубіжні вчені: А. Адлер, А. Лосєв, А. Маслоу, В. Франкл, Г. Костюк, Г. Олпорт, Е. Еріксон, Е. Фром, З. Фройд, К. Роджерс, К. Юнг, Л. Божович, Л. Виготський, О. Лазурський, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн та ін. Це далеко не повний перелік дослідників, які у своєму науковому доробку звертаються до вивчення психологічних чинників особистості. Проте, незважаючи на фундаментальність праць названих учених та дослідження сучасних психологів, невирішеними залишається ряд питань методологічного, теоретичного та практичного характеру, що свідчить про актуальність дослідження даної теми і на сьогодні.

Особистість – унікальна, об'ємна, складна структура, внутрішнє наповнення якої К. Юнг символічно позначив провідними архетипічними компонентами: Персоною, Его, Тінню, Анімою, Анімусом та Самістю. Психологічні властивості окремих реалізованих архетипів є основними складовими особистості. Наприклад, властивості архетипу «Персона» проявляються у соціальних ролях особистості; архетип «Тінь» – у внутрішніх глибинних переживання, «тіньових» аспектах особистості; властивості архетипу «Анімус» (дух) проявляються у силі, наполегливості, сміливості; властивості архетипу «Аніма» (душа) – у ніжності, співчутливості, турботі. Аніма (у чоловіка) або Анімус (у жінки) – це ті частини душі, які відображають інтерсексуальні зв'язки, уявлення людини про протилежну стать.

Для позначення архетипів та визначення основних теоретичних понять використовується метафора. Окрім цього, метафора має терапевтичний вплив на особистість, дає можливість «розговорити» симптом, символічно позначити ту чи іншу проблему. З допомогою метофори людина може дати «назву» тому, що відбувається у внутрішньому просторі її суб'єктивної реальності.

Використовуючи метофоричне мовлення та архитипічні символи людина дає вихід внутрішній психічній енергії та смислам [1].

Наповнення вроджених архетипів конкретним змістом перетворює індивіда на неповторну особистість, яка живе повним життям. К. Юнг вважав, що архетипів існує скільки, скільки існує типових ситуацій у нашому житті. Першооснови людського буття – архетипи – не тільки генофонд духовної культури, але й породження інтуїтивних, інтелектуальних смислів та емоційних станів як окремої особистості так і людства в цілому. Центром свідомості К. Юнг вважав Его, а центром психіки взагалі – Самість.

Поряд із Самістю, яка виконує центруючу функцію, в житті людини важливі функції виконує Персона. К. Юнг вважав Персону основним чинником взаємодії особистості із соціумом, яка проявляється через зовнішній вигляд, посаду, соціальні статуси, ім'я людини тощо. Персона, як інструмент адаптації, пропонує великий матеріал для видозмін. Вона може ставати більш гнучкою, даючи можливість Его змінювати старі патерни реагування. Процес індивідуації дуже часто починається із кризи цього образу нас, який формується внаслідок суспільної діяльності. Болючість процесу залежить від того, наскільки людина ототожнюється зі своєю Персоною. Незалежно від бажань індивіда, «маска, яка грає роль індивідуальності, яка змушує інших та її носія думати, що він індивідуальний, залишається лише зіграною роллю, що її формує колективна психіка» [2].

З архетипом Персони найтісніше пов'язане ім'я індивіда як один із чинників, що прямо чи опосередковано впливає на формування особистості. Ми припускаємо, що ім'я, як перший психічний прошарок Персони, може слугувати інструментом дослідження особистості та особливостей формування її зв'язків із соціумом. Наприклад, якщо досліджувана особа змінювала чи бажає змінити ім'я, то на цей аспект можна звернути увагу. В залежності від причини зміни імені можна говорити про налаштування нової ідентичності або неприйняття реальної чи очікуваної ситуації чи власної Персони. Маємо припущення, що неприйняття власного імені чи якоїсь його форми, бажання змінити ім'я без об'єктивних причин може бути своєрідним «симптомом» невирішеного конфлікту, який може не усвідомлюватися людиною.

Згідно аналітичної теорії, на формування та розвиток особистості впливає індивідуальне проживання свідомих чи неусвідомлюваних інтрапсихічних процесів та вплив колективного свідомого та несвідомого. Свідома психіка та колективне несвідоме часто вступають у конфлікт між собою. Індивідуація особистості полягає у виявленні та вирішенні внутрішніх конфліктів, в усвідомленні раніше не усвідомлюваних потреб, почуттів, прагнень. На шляху індивідуації особистість переживає зіткнення з архетипними фігурами [3].

Проблема впливу імені на формування самосприйняття та взаємодію людини із зовнішнім оточенням залишається актуальною. Тому головне завдання нашої роботи ми бачимо у виділенні та розкритті важливих ідей стосовно впливу сімейних сценаріїв та сімейних міфів, перших спогадів, ставлення до власного імені та інших важливих чинників, які здебільшого пов'язані з дитинством досліджуваних особистостей.

Людське життя корелюється як свідомістю, так і несвідомими імпульсами. На основі взаємодії цих двох сторін людського буття відбувається становлення та трансформація особистості. К. Юнг розглядав розвиток особистості як динамічний процес, а особистість як психічну цілісність, що здатна до саморозвитку, самовизначення, саморегуляції та має свій унікальний і неповторний внутрішній світ.

Список використаних джерел:

1. Ткач Р.М. Терапевтична метафора як метод юнгіанського консультування / Правничий вісник Університету «КРОК». К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». 2017. № 27. с. 138 –143.

2. Юнг К.Г. Сознание и бессознательное. М.: Академический Проект, 2013. 188 с.

3. Сингаївська І. В., Ткач В. В., Ткач Р. М. Методи юнгіанського аналізу в розв'язанні внутрішнього конфлікту особистості (на прикладі роботи з пошуком сенсу життя) / Правничий вісник Університету «КРОК». К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». 2016. № 24. с. 229–234.

ПОДОЛАННЯ СТРЕСОГЕННИХ СИТУАЦІЙ ЯК ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ТА НАУКОВА ПРОБЛЕМА

Паплінська З.В.,
студент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: paplinskaja.zoja@gmail.com
Петрунько О.В.,
д.психол.н., с.н.с., професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: o.petrunko@kubg.edu.ua,
ORCID: 0000-0001-9023-5265

Стресогенні ситуації виникають у людей досить часто. Це зумовлене дією найрізноманітніших чинників – як зовнішніх (економічних, соціокультурних, соціальних, політичних, соціально-психологічних і навіть кліматичних), так і внутрішніх (індивідуально-психологічних). Серед внутрішніх чинників насамперед слід відзначити: 1) брак адаптаційних ресурсів і, відповідно, нездатність людини швидко адаптуватися до суспільних та соціальних змін, що відбуваються попри її волю й готовність до цих змін; 2) психологічна неготовність долати деякі, насамперед незрозумілі, неприємні, несподівані, позапланові і т. ін. життєві ситуації; 3) усвідомлення неможливості реалізувати себе у форматі бажаного сценарію життя; 4) неготовність і нездатність до вольових зусиль з подолання проблем і життєвих труднощів; 5) демотивація до будь-якої діяльності, в т.ч. й спрямованої на власний розвиток тощо.

Від комбінації означених чинників значною мірою залежить те, наскільки успішно різні люди долають не тільки стресогенні, а й стресові ситуації: одні виходять з цих ситуацій збагаченими усвідомленням власної сили і досвідом перемоги над складними обставинами життя, новими знаннями і новим досвідом, другі – виявляють стиль активного, проте неадаптивного реагування на стресогенну ситуацію і, відповідно, стають на шлях неадаптивної поведінки в межах відомого сценарію «проб і помилок», треті несвідомо обирають поведінку захисного типу, керовану відомими з часів З. Фрейда механізмами психологічного захисту, яка, як відомо, є непродуктивною й неадаптивною. Тож пошук оптимальних стратегій, сценаріїв і механізмів, які гарантують ефективний та екологічний вихід із стресогенної (чи стресової) ситуації є важливою теоретико-прикладною проблемою сучасної психологічної науки.

Під стресогенною ситуацією насамперед йдеться про відчутну зміну умов звичного для людини середовища життєдіяльності, за якої вона змушена (чи суб'єктивно почувається змушеною) вийти за межі звичної для неї «зони комфорту» («поля психологічної безпеки») у новий вимір існування, де вона не просто некомфортно почувається і переживає різні негативні емоції, а й розуміє, що – хоче вона того чи ні – відтепер їй необхідно діяти в якийсь інший, ніж досі, спосіб, щоб змінити ситуацію чи якось уникнути її впливу і позбутися негативних переживань [1]. І в цьому разі людина має здійснити особистий вибір, керований не зовнішніми, а внутрішніми психологічними чинниками.

Сила і якість впливу на людину тої чи тої стресогенної ситуації (наприклад, примусове звільнення з роботи) визначаються не так нею самою і навіть не тими втратами, яких людина зазнає внаслідок цього (втрата владних повноважень, соціального статусу, звичної діяльності, необхідного заробітку, звичних соціальних контактів, переривання кар'єри тощо), як ставленням людини до цієї ситуації та суб'єктивна оцінка нею наявних ризиків і зисків [2]. Тобто міра стресовості конкретної стресогенної ситуації визначається не так кількістю і силою стрес-факторів, які мають місце, як суб'єктивною оцінкою цих показників самою людиною. У зв'язку з цим як у середовищі науковців і практиків, так і в індивідуальній свідомості осіб, котрі потрапляють у стресогенну ситуацію, постає питання про оптимальні (ресурсні, екологічні) стратегії осмисленого переживання й подолання людиною стресогенних ситуацій свого життя, покладаючись на власні психологічні ресурси: 1) когнітивні (осмислення значення стресогенної ситуації та способів виходу з неї з позиції екологічного бачення та пошуку позитивних ефектів); 2) емоційні (емоційне проживання ситуації, зміна ставлення до неї, обмін емоціями з іншими щодо неї, зміцнення і відновлення емоційних ресурсів тощо); 3) поведінкові (активне включення в ситуацію, спрямоване на її зміну в бік покращення, залучення для цього усіх, хто здатний надати допомогу).

Детальний аналіз особливостей реагування людей на стресогенні ситуації, здійснений Р. Лазарусом та С. Фолкменом, дав змогу виділити два основні стилі реагування: проблемно-орієнтований (спрямований на аналіз ситуації, розробку плану і пошук засобів вирішення проблеми) та суб'єктно-орієнтований (за якого мислення і активність суб'єкта є скоріше внутрішніми процесами, спрямованими на власні емоції, а не на конкретні дії та вихід із ситуації). Ці стилі виявляються: 1) або як вибудовування стратегій і поведінки подолання здатність чинити активні доцільні дії (coping-стратегії, coping-поведінка); 2) або як захисне реагування, тобто як поведінка уникання чи відтермінування розв'язання проблеми, керована несвідомим використанням механізмів психологічного захисту, сенс якої – свідома чи неусвідомлена відмова від конкретних дій з вирішення проблеми. У разі coping-реагування емоційне тло позитивне, а відповідні дії з подолання проблемної ситуації призводять до зростання самоповаги, стабілізації самооцінки тощо. У разі захисного реагування це тло переважно негативне, дискомфортне, забарвлене тривогою, а дії (чи бездіяльність), що виходять з позиції захисту, призводить не до зниження напруги, а, навпаки, до психосоматичних дисфункцій [3]. Як зазначає Н.В. Родіна, копінг-поведінка є динамічною характеристикою, яка разом з іншими індивідуально-психологічними ресурсами становить адаптаційний потенціал особистості, в т.ч. її стресостійкість. Психологічне призначення стратегій і поведінки копінгу полягає в тому, щоб якнайкраще адаптувати людину до вимог ситуації, допомогти їй цю ситуацію опанувати, послабити вплив та зменшити негативні ефекти стресогенної ситуації [4].

Список використаних джерел:

1. Либин А.В. Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций. – М.: Смысл, 1999. – 532 с.

2. Петрунько О.В., Рафіков О.Р. Соціальний оптимізм як психологічний механізм ціннісної взаємодії з референтним оточенням / О.В. Петрунько, О.Р. Рафіков // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т.VI: Психологія обдарованості. – Випуск 12. – Київ-Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2016. – С. 169–178.
3. Folkman, S., Lazarus, R. Coping as a mediator of emotion // Journal of Personality and Social Psychology : journal. – 1988. – Vol. 54, no. 3. – P. 466–475.
4. Родіна Н. В. Особистісні характеристики як ресурси долаючої поведінки. Огляд деяких сучасних теорій копінгу / Н. В. Родіна // Проблеми сучасної психології. 2010. № 7. С. 608–633.

ЮНГІАНСЬКИЙ ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ТРАВМИ У ОСІБ СЕРЕДНЬОГО ВІКУ

Парфенюк Т.Є.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: talirum@gmail.com
Ткач Р.М.,
к.психол.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: skazkaweb@gmail.com

В рамках даної статті ми розглянемо проблему психологічної травми у осіб середнього віку в юнгіанському підході.

Протягом життя кожна людина проходить через певні важливі вікові етапи. Зміна періодів життя неминуче зіштовхує людину з необхідністю перебудови, трансформації своєї особистості. Ці періоди прийнято називати «кризовими». З юнгіанської точки зору, перехідний період, відомий як криза середини життя припадає на вікові рамки 35 – 45 років, та триває кілька років. Криза середини життя характеризується перенаправленням руху від орієнтації на Персону до орієнтації на Самість та здійснюється у три етапи: 1) переосмисленням кар'єрних досягнень особистістю, 2) труднощі у міжособистісному спілкуванні (крах ідентичності, у протиріччі Его та Самості) 3) конфлікт ролей особистості (втрата всемогутності Его, протиставлення Персони та Тіні) [1]. Характерними особливостями особистості в цей період є: втрата сенсу життя, апатії та депресії, почуття краху ілюзій і розчарування в житті взагалі або в людях, які раніше ідеалізувались, відчуття тривоги з приводу смерті [2; 3].

Під впливом таких чинників, відбуваються глибокі внутрішньопсихічні зміни особистості. Людина відчуває потяг до переусвідомлення себе, пошуку цілісності та самоусвідомлення. Проходячи цей період під тиском накопиченого травматичного досвіду та намагаючись досягти внутрішньої єдності та гармонії в умовах неминучого впливу фактору часу, що наближається до старості і смерті, та зовнішньої актуальної реальності і набутого досвіду. Виходячи з того, як людина намагалась усвідомити події, які з нею відбувалися, в яких вона перебувала, реагувала, та з якими вона взаємодіяла, можна припустити, що цей період життя має риси та характеристики психологічної травми [4].

Психотравма (від грец. psyche – душа; trauma – пошкодження) – це залишкове явище афективних переживань особистості, викліканіх зовнішніми подразниками, які породжують психічний дискомфорт и чинять патогенний вплив на особистість. В метафоричному плані психотравма – це будь-який струс психіки, який надає міцний вплив на функціонування особистості та її подальший розвиток [2]. Вперше поняття психічної травми згадувалось ще наприкінці 19 – початку 20 сторіччя. Разом с тим більш помітними дослідження психічної травми стали після завершення другої світової війни та продовжується до сих пір.

Психологічну травму як внутрішній конфлікт, як зіткнення протиріч у внутрішньому світі особистості розглядали К. Юнг [1; 5; 6], Д. Калшед [7], Ф. Василюк [8], І. Сингаївська [2], Р. Ткач [2], І. Малкіна-Пих [9] тощо. В останні роки інтерес дослідників стала викликати психотравма як відносно самостійній психологічний феномен. Особливу увагу дослідники приділяють розумінню сутності, причинам, наслідкам та динаміки феномену психотравми. Інші дослідники (Н. Тарабріна, О. Лазебна, Н. Короткова, М. Зеленова, М. Магомед-Ельмінов, О. Мазур, В. Гельфанд, О. Степанов, Дж. Герман, Н. Гоцуляк, Ю. С. Семенова, О. Туриніна, Р. Цицей, О. Літвінова, О. Соловйов, О. Хухлаева, Д. Шарп, Т. Титаренко, Ф. Василюк, О. Донченко, К. Юнг, Т. Дзюба, О. Коваленко та ін.) вивчають внутрішніх механізмів протистояння деструктивному впливу на людину психологічної травми та шукають засоби допомоги у вирішенні психологічної травми людям середнього віку. Разом з цим означена проблема не втрачає своєї актуальності як в теоретичному, так і в практичному аспектах.

Особливість юнгіанського підходу у вирішенні проблеми психологічної травми, полягає в тому, що кожна особистість, який би важкий період життя вона не переживала, розглядається як потенційно здорова, талановита та здатна до позитивних змін На думку К. Юнга причиною того, що одна людина переживає кризу середнього віку, а інша ні, хоча знаходиться в не менш складних умовах є те, що індивідуальна психіка людини знає і свої обмеження, і свої можливості. Якщо вийти за межі цих обмежень, не усвідомлюючи своїх можливостей, відбудеться нервовий зрив. Навпаки позитивний результат кризи середини життя передбачає зростання творчого потенціалу особистості, набуття мудрості і розуміння трансцендентних аспектів свідомості в похилому віці [5; 6; 10].

Список використаних джерел:

1. Юнг К. Г. Структура и динамика психического. М.: Когито-Центр, 2008. 440 с.

2. Сингаївська І. В., Ткач В. В., Ткач Р. М. Методи юнгіанського аналізу в розв'язанні внутрішнього конфлікту особистості (на прикладі роботи з пошуком сенсу життя) Правничий вісник Університету «КРОК». К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Вип. 24. 2016. С. 229–234.

3. Терещук А.Д. Психологічна травма як чинник афективної поведінки особистості URL: https://core.ac.uk/download/pdf/162002193.pdf

4. Юнг К. Г. Психологические типы: Психология индивидуальных различий. Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. М.: ЧеРо, 2000. С. 680-696

5. Юнг К. Г. Проблемы души нашего времени. М.: Прогресс, 1994.336 с.

6. Юнг К. Г. Психологические типы Психология индивидуальных различий Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. М.: ЧеРо, 2000. С. 680-696

7. Калшед Д. Внутренний мир травмы. (Архетипические защиты личностного духа). М.: Академический Проект, 2001. 368 с.

8. Василюк Ф. Е. Жизненный мир и кризис : типологический анализ критических ситуаций Ф. Е. Василюк Психо логический журнал. 1995. Т. 16, № 3. С. 90 101.

9. Малкина-Пых И. Г. Возрастные кризисы взрослости. М.: Изд-во Эксмо, 2005. 416 с.

10. Шарп Д. Кризис среднего возраста. Записки о выживании Д.Шарп. М.: Класс, 2006 98 с.

СТРЕС В ДИСТАНЦІЙНОМУ РЕЖИМІ РОБОТИ

Голобородько Т.В.,
к. е. н., старший виклад. кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування,
Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: holoborodko@knu.edu.ua
ORCID iD: https://orcid.org/0000-0002-9289-8932
Комарук Л.Є.,
студентка кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування,
Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: diamond.kr2377@gmail.com

Важливість дослідження стресу визначається тим, що стрес вважається одним із провідних чинників, які знижують ефективність діяльності та призводить до фізіологічних і психологічних порушень особистості.

Насамперед, варто відмітити, що слово «стресор» стало означати не лише фізичний, але й чисто психологічний вплив, а слово «стрес» — реакцію не лише на фізично шкідливі впливи, але й на будь-які події, що викликають негативні емоції.

Стрес (від англ. stress — тиск, напруження) — неспецифічна відповідь організму на будь-яку зміну умов, які потребують пристосування. У цьому стані людина робить помилки у розподілі й переключенні уваги; порушується перебіг пізнавальних процесів, спостерігаються порушення координації рухів, неадекватні емоційні реакції, дезорганізація і гальмування всієї діяльності [1].

Виділяють різні види стресів, що виникають у трудовій діяльності. Зокрема, Л.В. Куликов та О.А Михайлова виокремлюють наступні:

- робочий стрес (job stress, work stress) — викликаний причинами, що безпосередньо пов’язані з роботою (умови праці, робоче місце);
- професійний стрес (occupational stress) — зумовлений причинами, які пов’язані з професією, родом або видом діяльності;
- організаційний стрес (organizational stress) — викликаний негативним впливом на працівника особливостей організації, в якій він працює [2].

Загалом же у фізіології, психології та медицині під «стресом» розуміють різні стани людини, що виникають у відповідь на різноманітні екстремальні впливи.

Стрес може бути як корисним, так і руйнівним. Він може сприяти мобілізації людини, підвищити її адаптаційні можливості в умовах дискомфорту й небезпеки, а може й руйнувати людину, різко знизити ефективність її роботи і якість життя.

Необхідно зазначити, що невеличка доза стресу справляє позитивний вплив на нашу психіку, повертає нам молодість і життєві сили, відточує наші навички долати побічні ефекти неприємних ситуацій. Справжня проблема полягає в руйнівних наслідках тих стресів, які називають дистресами, що руйнують і кар'єру, і стосунки, і шлюб, і здоров'я, і життя людини. Засвідчено: нездатність долати повсякденні стреси є головною причиною захворювань [3].

Виділяють різні типи стресів, в узагальненому вигляді їх можна представити такою схемою (рис. 1).

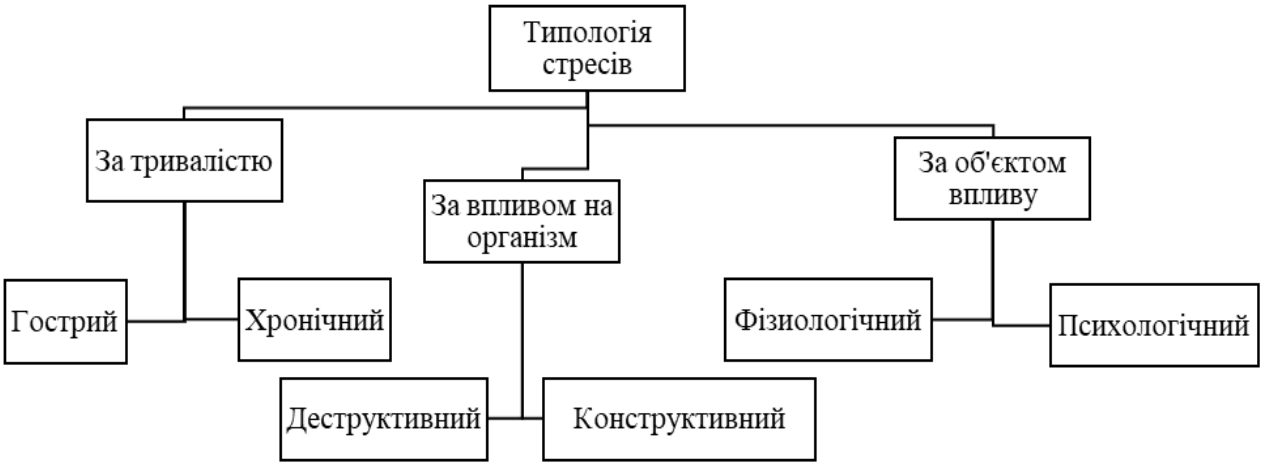


Рис.1. Типологія стресів

Професійний стрес – це емоційний стан людини, який викликається несподіваною та напруженою ситуацією у трудовому колективі, конфліктними взаємовідносинами, інтелектуальним і емоційним перевантаженням. Тривалі професійні стреси призводять до виникнення синдрому емоційного вигорання [4].

Дистанційна (надомна) робота – це форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

При вимушеному переході на дистанційну роботу багато хто переживав стрес. Та, за деякий час, більшість працівників адаптувалась і знаходили позитивні моменти в роботі у такому форматі. Згідно із дослідженнями німецької компанії DAK рівень тривожності працівників на віддаленій роботі зменшився з 21 до 15%. 56 % опитаних стверджують, що робота вдома продуктивніша, ніж діяльність в офісі. Дві третини респондентів зізнаються, що в такому форматі працювати комфортніше ще й через те, що немає необхідності добиратись до робочого місця.

Але, разом із цим, опитані у віці від 18 до 29 років скаржились на брак чіткої межі між роботою та приватністю. Зникнення цих меж ускладнювало їхнє життя та призводило до конфліктів у сім'ї.

У підсумку, 76% працівників не мають бажання повністю вилучали можливість працювати віддалено, хоча б частину робочого часу [5].

Таким чином, як виявилося, перехід в дистанційний режим роботи зменшив рівень стресу. Така ситуація пов'язана із зменшенням міжособистісної взаємодії та зосередженням на виконання конкретних задач та обов'язків працівника. Виходячи із зазначеного: перехід в дистанційний режим роботи без втрати результативності є ефективним інструментом управління професійним стресом. Поряд із цим використання такого режиму потребує організаційної підтримки у вигляді проведення тренінгів з тайм-менеджменту та управління конфліктами,

додаткового фінансування технічного забезпечення працівників, попередження та вирішення проблемних ситуацій, пов’язаних саме з переходом в дистанційний режим роботи.

Список використаних джерел:

1. Богданов О. Стресс. Благословение или убийца? URL: http://live-for-life.ru/simptomi_stressa.
2. Куликов Л.В., Михайлова О.А. Виды трудового стресса. Психология психических состояний. Вып. 3. Казань, 2001. 36 с.
3. Медична психологія / за ред. С. Д. Максименка. Вінниця : Нова Книга, 2008. 520 с.
4. Русинка І. І. Психологія : навч. посіб. К. : Знання, 2011. 407 с.
5. Дистанційна робота: чому працівники не хочуть повертатись до офісів? Перспективи розвитку. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text. (дата звернення: 03.11. 2020).

ФОРМУВАННЯ УЯВЛЕНЬ ПРО ЗДОРОВ'Я І ЗДОРОВИЙ СПОСІБ ЖИТТЯ В СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Янчук В.О.,
студент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: teepo5@ukr.net
Петрунько О.В.,
д.психол.н., с.н.с., професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: o.petrunko@kubg.edu.ua
ORCID: http://orcid.org/0000-0001-9023-5265

Анотація. У тезах проаналізовано особливості уявлень студентів про такі психологічні феномени, як здоров'я та здоровий спосіб життя та показано можливості формувальних зусиль з оптимізації цих уявлень.

Для кожної людини – незалежно від віку, статі, фаху, статку і т.д. – здоров'я є чи не найголовнішою термінальною й інструментальною цінністю. Від об'єктивного стану здоров'я та його кількісних і якісних показників, а також від суб'єктивної оцінки цих показників самою людиною істотно залежить якість її особистого і соціального життя, реалізація її життєвих планів, шлях її становлення як особистості, індивідуальності, суб'єкта. Цим пояснюється актуальність досліджень широкого кола питань, пов'язаних із здоров'ям та можливостями його збереження, підтримання і примноження.

Аналіз даних польових досліджень з означеної проблематики, здійснених різними науково-дослідними установами, зокрема й Українським інститутом соціальних досліджень, показує, що уявлення переважної більшості молоді про здоров'я, здоровий спосіб життя, культуру здоров'я, здоров'я збережувальні технології і т. ін. є незрілими і суперечливими [1]. Це було зафіксовано і в емпіричному дослідженні, здійсненому нами в рамках нашої курсової роботи. Зокрема, уявлення про здоров'я і здоровий спосіб життя у свідомості учнівської молоді, в т.ч. студентів, є досить непогодженими і суперечливими, відповідні феномени («здоров'я» і «здоровий спосіб життя») сприймаються як автономні і не пов'язані одні з одними. Більшість студентів вважають, що: «здоровий спосіб життя не гарантує гарне здоров'я», «здоровій людині не обов'язково вести здоровий спосіб життя», «здоровий спосіб життя слід вести тим, чиє здоров'я не відповідає нормальним показникам» тощо. До того ж, як показують дослідження, більшість українських студентів вважає, що займатися здоров'ям у молодому віці в цілях профілактики – щонайменше дивно та досить ресурсовитратно. Отже, здоровий спосіб життя сприймається більшістю студентів не як шлях до здоров'я, а як альтернатива нормальному способу життя, насамперед як реабілітаційна система, що слугує для відновлення і підтримки здоров'я тих, хто цього потребує [1; 2].

Такі уявлення значною мірою сформовані на досвіді і за участі старшого покоління, яке, як свідчать ті ж соціологічні дослідження, має досить низьку культуру здоров'я і неналежний рівень знань щодо раціонального формування,

збереження і зміцнення як власного здоров'я, так і здоров'я своїх дітей і онуків. Існує й чимало моніторингових досліджень, які відстежують прогресуючу деградацію як здоров'я населення (за рядом об'єктивних і суб'єктивних показників), так і уявлень населення щодо цього.

Зважаючи на відомі положення, що зрілі уявлення про здоров'я і здоровий спосіб життя не обмежені лише необхідністю піклуватися про власне здоров'я і виконувати відповідні (систематичні і обов'язкові, а отже неприємні і обтяжливі) процедури, а є значно ширшими, такими, що включені в загальну картину світу людини, в структуру ідеального образу себе самого, тобто мають ефект спонукання до особистісного зростання й самовдосконалення, на цих ідеях і мають ґрунтуватися заходи з їх формування й удосконалення. Йдеться про їх розвиток і удосконалення через вибудовування внутрішньої картини здоров'я з урахуванням когнітивного, мотиваційно-ціннісного та емоційного компонентів, на яких ця картина грунтується. Дотримання цих положень є важливою умовою формування в студентської молоді системних уявлень про здоровий спосіб життя [3; 4].

З огляду на це ми визначили соціально-психологічні та психолого-педагогічні умови і засоби, дотримання й використання яких забезпечує ефективну формувальну роботу із студентською молоддю: з одного боку, формування свідомого, вмотивовано й зацікавленого ставлення до власного здоров'я як найвищої цінності (змістовий аспект формувальної роботи, заснований на принципі активації і збагачення рефлексії щодо означеного кола питань), а з другого – використання для цього творчих інтерактивних (ігрових, дискусійних, тренінгових та інших, спрямованих на розв'язання проблемних ситуаційних задач) форм і методів роботи (інструментальний її аспект). Усе це разом створює спільну атмосферу зацікавленості і сприяє формуванню необхідних знань, умінь і навичок (або світоглядних і спеціальних компетентностей і компетенцій – якщо говорити з позиції компетентнісного підходу) із реалізація суб'єкт-суб'єктної взаємодії навколо ідей збереження здоров'я й збагачення уявлень про здоровий спосіб життя.

Запровадження розробленої нами корекційно-розвивальної програми розраховане на 1,5-2 місяці. Під час розробки цієї програми були враховані вікові особливості учасників, відсутність можливості зустрічатися зі всіма досліджуваними в одному місці, а також реалії нашого часу, пов'язані з карантинними обмеженнями. Реалізація програми запланована в режимі онлайн, містить заохочувальну частину та «унікальну пропозицію» і апелює до особистому бажанні студентів дізнатися про екологічні здоров'язбережувальні технології, що спрямовані на посилення цінності та зміцнення здоров'я, а також на загальний розвиток і саморозвиток учасників нашого тренінгу. Тематичні семінари, заплановані в рамках цього тренінгу, було проведено у формі вебінарів на платформах Zoom і Skype (залежно від кількості учасників). Програма передбачала виголошення на заняттях тематичних доповідей, підготовлених учасниками експериментального проекту. Ще одною важливою спільною діяльністю були заходи з активного відпочинку, коли (згідно з інструкціями і домовленостями) «забороняються» усі комп'ютерні пристрої й гаджети, окрім

суто навчальної необхідності, а порядок денний насичується рухливими іграми та фізичними вправами. В межах програми було проведено два заходи з прибирання навколишнього середовища на волонтерських засадах під управлінням Голосіївського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Крім того, програмою передбачалося написання учасниками тематичних (на теми здоров'я, здорового способу життя, ефективності тих чи тих здоров'я збережувальних технологій) доповідей і звітів, написання яких передбачало читання відповідних книг, перегляд ілюстрацій, відео-уроків, рекомендованих фільмів про спорт, видатних спортсменів та їх спортивні досягнення тощо.

Запровадження то оцінка ефективності розробленої корекційно-розвивальної програми з формування в студентів уявлень про цінність власного здоров'я та здоровий спосіб життя відбувалася у два етапи. На першому було проведено дослідження за допомогою емпіричних методів пізнання (психодіагностичних методик «Індекс ставлення до здоров'я» (С. Дерябо, В. Ясвін) та «Рівень співвідношення «цінності» і «доступності» у різних життєвих сферах» (УСЦД) О. Фанталової, анкети «Здоровий спосіб життя молоді» (розроблений спеціально для студентів у порталі «Всеосвіта»). На другому етапі було проведене повторне емпіричне вимірювання та проаналізовано значення виявлених відмінностей з використанням методів математичної статистики. Зрештою було підтверджено ефективність запропонованої корекційно-розвивальної програми за рядом показників. Так завдяки участі в корекційно-розвивальній програмі статистично значимо збільшилися показники ставлення до свого здоров'я; зросла цінність феномену здоров'я та цінність власного здоров'я; зменшилася тривога і сила внутрішнього конфлікту щодо надцінності матеріального статку як головної умови психологічного комфорту і фізичного та психологічного здоров'я, зросла впевненість у собі та послабився зв'язок цієї впевненості з неодмінністю надвисокого матеріального статку. Звісно, дана програма не вичерпує усіх проблемних питань і не охоплює всіх тих, хто насправді потребує таких заходів. Тому в подальшому вбачаємо за доцільне удосконалення цієї програми та розширення меж її застосування в учнівських і студентських середовищах.

Список використаних джерел:

1. Наукові праці Українського інституту соціальних досліджень: Молодь України: стан, проблеми, шляхи розв`язання: Зб. наук. публ. Укр. НДІ проблеми молоді за підсумками наукових програм і проектів. К. – Х., 1992.

2. Боброва Н. О., Ананьєва М. М. Ставлення студентів-медиків до здорового способу життя та його вплив на процес навчання. Актуальні проблеми сучасної медицини. 2018. Том 15, Випуск 2 (50). С. 8–12.

3. Єжова О.О Формування ціннісного ставлення до здоров'я в учнів професійно-технічних навчальних закладів: монографія / Єжова Ольга. – Суми, 2011. – 412 с.

4. Куцак А. В. Формування культури здорового способу життя студентів медичного університету // Вісник проблем біології і медицини, 2018. Випуск 2 (144). С. 267–271.

ФІЛОСОФІЯ ДУШЕВНОГО ЖИТТЯ В СИТУАЦІЇ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Живоглядов Ю.О.,
к.психол.н, доцент, доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: yuri.zhiv@gmail.com
ORCID: http://orcid.org/0000-0002-6763-2737

Ситуація пандемії COVID-19, що має місце в даний момент, є ситуацією, що має високий стресогенний потенціал, бо загрожує не тільки здоров'ю, а і життю людей і тим викликає у більшості сильний страх. Це страх особистої некомпетентності перед життям, він викликає у більшості людей потребу динамічних змін свого душевного стану. І головне питання, яке нам задає особлива ситуація, що виникає у випадку масового зараження, це ступінь відповідності переживань реальності душевному складу людей. Як саме люди переживають свою турботу за себе, за своє життя? [1, 219].

Мінливість сучасного світу зазвичай достатньо чітко усвідомлюється людьми через інформаційні та соціальні характеристики повсякденного буття. Значно менше, при цьому, усвідомлюється екзистенціальний та психотехнічний ракурс: що відбувається із самими людьми? В чому має свій прояв душевна опіка людської буденності? І наважусь сказати, що значна кількість тих явищ, що відбуваються у соціальному середовищі, фактично не отримують своєї психологічної «обробки». Це дивно бо людина самодетермінована і кожен здатен змінювати свої «життєві засоби» своїми власними шляхами. Кожна людина здатна рухатись далі, але в залежності від того, яку вона має особисту концепцію життя та практичні ресурси щодо «користування» своєю душею.

Тому і доречним, і своєчасним є погляд на ситуацію у фокусі того, що хворобою XX сторіччя, що нав'язливо нагадує нам себе в ситуації пандемії COVID-19, є так звана «втрата душі». Коли душа «розміщена» в повсякденному житті «на другому плані», коли нею нехтують, вона проявляє себе не тільки в симптомах шкідливих звичок, або маніях, - але, також, у міжособистісному напруженні та втраті сенсу життя. Намагання позбутися цих проблем, або відгородитися від цих симптомів, вимагає від нас багато сил, але не призводить до бажаних наслідків. І це має свою рацію, бо корінь проблеми в тому, що наше сприйняття своєї душі втратило філософську та духовну глибину та мудрість, а затим і повсякденно-технічну зацікавленість у ній.

Пандемія зіштовхує нас із «дрібницями» життя, в яких присутній образ душевності як такої: приємною розмовою, смачною їжею, відносинами із друзями, переживаннями від перегляду якогось серіалу, що торкнули наше серце. Душа присутня не тільки у любові, відданості, та стосунках, а також в «усамітненні заради внутрішнього сопричастя й інтимності» [2,9], вона себе проявляє в уяві не менше, ніж в розумі чи тілі. А сучасна психотерапевтична поміч має бути спрямована на «привнесення уяви туди, де її немає, у місця, що мусять проявлятися у вигляді симптомів» [2,11].

Які конкретні способи опікування душевністю у нашому повсякденному житті в ситуації пандемії? Йдеться не про лікування, адаптацію, самореалізацію чи вдосконалення якихось «психічних особливостей». Мова йде про необхідність «терпеливо залишатися в теперішньому, разом із самим життям у його щоденних проявах, але з увагою до релігії і духовності» [2,14]. Нам треба звертатись до авторитетів філософії та психотерапії, щоб освіжити та оновити свої уявлення про підґрунтя таких скарг, як спустошеність, невизначеність, депресія, розчарування в стосунках, втрата цінностей, голод за духовністю. Ці симптоми вказують нам на те, чого прагне наша душа, в чому нам бракує душевності. Бо душевна особистість сформована як радістю, успіхом та насолодою, так і болем, невдачами та відчаєм.

Філософія душевного життя пропонує, пояснює та закликає нас не позбавляти своєї уваги періоди «затемнень» та глупства у своєму житті. У підвалинах своїй душі, взамін завороженістю фантазіями про порятунок нам слід відкривати нові можливості самопізнання й прийняття себе, - як у своїх прагненнях, так і у своїх найболючіших симптомах. А щоб зрозуміти, які ресурси нам потрібні для піклування про свою душу, корисно нагадувати собі епікурівський гедоністичний принцип: винагорода може бути вкрай звичайною та тією, що кожен день в нас під рукою. Адже, душа здатна на значно більші можливості, ніж щось винаходити, або щось контролювати в житті. Вона є джерелом нас справжніх, тому піклуватись про душу, входити в потаємні її підвалини бажано без песимізму, але і без сентиментальності та з повагою до парадоксів.

Відвідування психотерапевтів в ситуації пандемії безумовно корисне, але треба пам’ятати, що коли ми говоримо про піклування про душу, ми маємо на увазі не розв’язування проблем. Завданням є не спроба зробити життя безпроблемним, а надання звичайному життю глибини і цінності, посилюючи увагу до душевності. Це, скоріш, виклик, процес побудови більш наповненого та осмисленого життя, облаштування життя тим, з чим нашій душі було б добре.

Оскільки душа не є чимось, на вподоби якоїсь речі, а є вимір чи якість самого життя і себе-самого, то вона пов’язана із буттям у стосунках. Ми починаємо піклуватись про свою душу, коли починаємо знайомство з її шляхами, починаємо пильнувати за її проявами та діями. Наглядати, стежити за виявами душі і шанувати їх треба в тій же мірі, в якій ми стежимо за проявами свого фізичного здоров’я.

Список використаних джерел:

1. Живоглядов Ю. О. Екзистенціальні мішені та психологічні реакції, які є актуальними для роботи психологів в ситуаціях спалаху інфекційних захворювань, що мають високий стресогенний потенціал. Правничий вісник Університету «КРОК» : зб. наук. праць. Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Вип. 35. К., 2019. с. 217-227.
2. Мур, Томас. Піклування про душу: як сповнити глибиною і сенсом щоденне життя / пер. з англ. Ольга Демиденко; за фах ред. Дмитра Залеського і Олега Фешовця. Львів: Видавництво «Астролябія», 2020. 448 с.

ЖИТТЄВИЙ СЦЕНАРІЙ СУЧАСНИХ ЖІНОК В КОНТЕКСТІ ШЛЮБНИХ ВІДНОСИН

Шматко Н.С.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: ShmatkoNS@krok.edu.ua
Абаніна Г.В.,
к.п.н, доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: HannaAV@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4064-724X

Дослідження особливостей формування життєвого сценарію особистості є дуже актуальним питанням в сучасній психологічній науці, особливо для сучасних жінок, які з кожним роком все більш активно входять в традиційно чоловічі сфери життєдіяльності і відхиляються від звичних моделей, будуючи власний життєвий сценарій. Шлюбні відносини відіграють дуже важливу роль в контексті життєвого сценарію сучасної жінки. Загальновідомово, що на даному етапі розвитку суспільства інститут сім'ї та шлюбу перебуває у стані важливих трансформацій, які нерозривно пов'язані зі змінами у всіх сферах життєдіяльності, а отже і зі змінами в формуванні життєвого сценарію сучасної жінки.

Поняття життєвого сценарію особистості досліджували багато зарубіжних та вітчизняних науковців, такі як А. Адлер, Е. Берн, К. Штайнер, Т. Харріс, Г. Гандзілевська, П. Жебєлєва, В. Климчук, Т. Костіна та інші. Термін «життєвий сценарій» застосовується в рамках культурології, педагогіки, політології, філософії, соціології та психології. Його загальним значенням є певна заданість, впорядкованість ходу подій (суб'єктивно значущих ситуацій) щодо минулого, сьогодення і майбутнього [1]. В психології найбільш широкого застосування термін «життєвий сценарій» набуває в транзакційному аналізі, де визначається як несвідомий, запозичений із зовнішніх джерел план життя. Концепція життєвого сценарію була розроблена Е. Берном в середині 60-х років XX століття, і визначає сценарій як життєвий план, що формується в ранньому дитинстві під впливом батьківської сім'ї та безперервно розгортається. Сімейний сценарій містить встановлені традиції і очікування для кожного члена сім'ї, які передаються з покоління в покоління. Сам сценарій представляє собою якусь потужну силу, яка визначає долю людини навіть в тому випадку, якщо вона чинить їй опір [2]. В своїй структурі життєвий сценарій має ряд окремих компонентів, серед яких – життєвий шлях, життєвий план, життєва стратегія, життєві цілі, життєвий стиль, життєві перспективи та інші.

Формування життєвого сценарію відбувається під впливом окремих чинників, серед яких одним із найважливіших є гендерний. В процесі соціалізації чоловіки та жінки розвивають окремі частини своєї особистості та пригнічують інші, формуючи під впливом статево-рольового програмування жорсткі стереотипи поведінки, які реалізуються протягом усього життя. Так, загальною

ідеєю чоловічого життєвого сценарію є розвиток свого внутрішнього Дорослого та ігнорування своєї Дитини і Дбайливого Родителя. В свою чергу, типово жіночий життєвий сценарій має в своїй основі безпорадність, яка реалізується завдяки «вилученню» Дорослого із життя жінки, та надмірному розвитку Дбайливого Родителя. Спільним для жіночих та чоловічих сценаріїв є заборона на прояв своєї Природної дитини, що уособлює спонтанність та безпосередність, яка блокує здатність людини відчувати те, чого вона насправді хоче [3].

В історичному контексті поняття життєвого сценарію жінки зазнавало та продовжує зазнавати значних змін. В історії розвитку суспільства в різні періоди жінки відігравали принципово різні соціальні ролі, посідали різні місця, отримували різний рівень освіти, відповідно до чого і формувалися різні життєві сценарії. Так, наприклад, в первісному суспільстві, де панував матріархальний устрій, жінка займала місце керівника роду та виконувала провідну соціальну роль. З розвитком суспільства і поступовим переходом до патріархальної системи, соціальна роль жінки значно зменшилася, що вплинуло на перепрограмування її життєвих сценаріїв [4].

В сучасному світі відбуваються значні зміни в розумінні традиційних соціальних ролей чоловіка та жінки, і все більш домінуючою стає ідея рівноправ'я у всьому. Сучасні жінки формують свій життєвий сценарій під впливом не лише традиційного бачення, але й нових можливостей. З кожним днем жінки отримують свободу діяти на рівні із чоловіками у все більшій кількості сфер життєдіяльності. При цьому, реалізація жінки як матері та дружини, хоч і зазнає значних змін, та все ж залишається базовою потребою більшості сучасних жінок. Саме тому, важливого теоретичного і прикладного значення набуває детальне та глибоке вивчення проблеми життєвого сценарію сучасної жінки в контексті шлюбних відносин.

Таким чином, життєвий сценарій жінки формується під впливом ряду чинників та залежить, перш за все, від соціальної ролі жінки в кожен окремий період часу. В сучасному світі можливості для самореалізації жінки є практично необмеженими, а шлюбні відносини можуть як сприяти, так і заважити цьому процесу. Саме тому, життєвий сценарій сучасних жінок зазнає значних змін.

Список використаних джерел:

1. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. М., 2007. 189 с.
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди (Психология человеческих взаимоотношений) и Люди, которые играют в игры (Психология человеческой судьбы). М.: АСТ, 2008. 399 с.
3. Steiner, C. Scripts People Live: Transactional Analysis of Life Scripts/ C. Steiner. Grow Press : New York, 1990. 332 p.
4. Стельмахович М. Г. Українська родинна педагогіка: Навчальний посібник. К.: ІСДО, 1996. 288 с.

ФАНАТИЧНА ІДЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛІТИЧНИХ ТА РЕЛІГІЙНИХ ЛІДЕРІВ ЇХ ПРИБІЧНИКАМИ

Шидловський А.М.,
студент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права, м. Київ, Україна,
e-mail: shydlovskiy.a@gmail.com
Петрунько О.В.,
д.психол.н., ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: o.petrunko@kubg.edu.ua,

Генеза феномена фанатичної (примітивної) ідеалізації лідера пов’язана насамперед з потребою індивідів у заміщенні власної низької самооцінки (часто неусвідомлюваної) ідентифікацією з певним всемогутнім – у картині світу самого індивіда – об'єктом, що наділеним фіктивною силою. Фіктивною, тому що, як зазначав З. Фрейд, такого роду «всемогутність», по-перше, будується на чуттєвому суб'єктивізмі, а не на незалежній об'єктивності (ratio), а по-друге – тут йдеться про патологічний нарцисизм: «Його (ідеал-об'єкт) люблять за чесноти, яких жадають для свого «Я» і які таким обхідним шляхом хотіли б здобути для задоволення власного нарцисизму» [1, *с.* 270]. Такої думки дотримуються й інші психоаналітики, зокрема Н. Мак-Вільямс [2] та О. Кернберг [3]. Міркування про нарцистичну залежность містяться також у філософських працях Б. Спінози [4]. Виходячи з цього, тільки-но з тих чи інших причин зміниться полярність почуттів до свого ідеалу (наприклад, через невиправдані надії або агресію до індивіда з боку ідеалу), позитивне ставлення до нього вмить змінюється на протилежне. Отже, нарцистична особистість завжди коливається між почуттями сорому і безпорадності – з одного боку, та внутрішньо порожньою самістю – з іншого, що й компенсується завдяки дії механізму ідеалізації, і чим сильніший механізм ідеалізації, тим більш хитким є це психологічне коливання.

З усього сказаного вище стає зрозумілим, чому об'єктами для ідеалізації є саме публічні особи, або «шановні громадяни». Адже нарцисизм живить у собі тим більшу фіктивну силу, чим більш популярним у соціумі є об'єкт ідеалізації. У зв’язку з цим М. Вебер відзначав той феномен, що парламентарі і парламентські вожді, як правило знають, до яких шановних громадян слід звертатися задля здійснення бажаної для них політичної акції [5]. Чим більше електорат підпорядкований дії механізму ідеалізації, тим менше в нього критичного мислення та об'єктивності і тим більше невиправданої довіри до шановної особи. У разі, коли ідеалізується пересічний громадянин, деструктивні наслідки фанатичної ідеалізації зачіпають лише саму нарцистичну особистість та її найближче оточення (примітивне знецінення). Коли ж ідеалізується релігійний чи політичний лідер, це зачіпає соціум в цілому, все середовище живлення відповідного менталітету, де є і незгодні з подібними ідеалізаціями громадяни (виборці).

Як зауважує соціолог Е. Дюркгейм, починаючи від первісного племені і закінчуючи сучасною високотехнологічною суверенною державою, влада

тримається якщо не на принципі тотемізму, то на принципі легітимної конституційності (матеріалістична ідеологія згуртованого виживання). Так чи інакше або матеріалістичний (мирської) світ панує над метафізичним (сакральним), або ж це відбувається навпаки [6]. Факт симбіозу цих правлячих ідеологій відзначає й філософ Ф. Ніцше: «Сила, яка лежить в єдності народної свідомості, в однакових думках і спільній меті, охороняється і скріплюється релігією, за винятком тих рідкісних випадків, коли духовенство не може зійтися в ціні з державною владою і вступає в боротьбу з нею» [7, с. 312]. Роль релігії – як об'єднувального морального елементу – відзначав і російський філософ П. Кропоткін: «Моральність ставиться під охорону обожнюваних сил, і поклоніння цим силам складається в релігію, яка освячує й закріплює моральні поняття» [8, с. 112].

Багато в чому природа фанатичної ідеалізації нарцистичних індивідів схожа з розладами особистості залежного типу. Індивід, не здатний жити самостійно, має низьку самооцінку і потребує відповідної проекції («сильної батьківській руки») [1]. У цьому разі індивід обирає або цілковиту безпорадність і залежність, або ж цілковиту незалежність та самотність – без будь-яких градацій між цими станами. У кожному разі він слабовільний, і під дією механізму ідеалізації він відшукує і привласнює фіктивну силу свого ідеалу, найчастіше обираючи для цього політичних чи релігійних лідерів виключно з авторитетних у соціумі осіб. У зв'язку зі сказаним варто відзначити ще один психологічний феномен – безвідповідальність. Як зазначають А. Бек і А. Фрімен, залежні люди відмовляються від відповідальності і підпорядковують свої потреби і бажання, свою свободу іншій людини в обмін на гантовану турботу [9]. Оскільки політичний чи релігійний лідер – це завжди влада, імператив суспільного життя, то нарцистичні особистості, які цю владу ідеалізують, є агресорами в своєму суспільстві. В їх психіці активується ще один механізм – розщеплення, за дії якого їх картина світу розщеплюється на світ-ідеальний і світ-знецінений, тобто світ потенційних ворогів. У такій ситуації нейтральної позиції немає, тому що чорно-білий світ апріорі не передбачає консенсусу чи компромісу. Отже, в разі фанатичної ідеалізації прихильники ідеалу стають агресорами, які прагнуть підпорядкувати світ під свій проект, аби задовольнити власний нарцисизм і приборкати сумніви з приводу власної самості. Так Е. Фромм описав, як у XX ст. конформістськи налаштований середній соціальний прошарок Німеччини ідеалізував А. Гітлера, і назвав жахи нацизму «втечею від свободи» [10]. Відмовляючись від свободи, залежна особистість шукає ідеального для себе месію, і, як писав Е. Фромм: «Головний шлях, яким відбувається втеча від свободи, – це підпорядкування вождю…» [10. с. 145].

Оскільки схильні до ідеалізації індивіди нарцистичного типу (через витіснену низьку самооцінку і низький рівень автономності) не здатні продукувати мету власного життя та самостійно реалізувати її, вони жадібно шукають для себе ідеалів, які би зробили б цю роботу за них. Саме тому вони амбітно беруть участь в релігійному, суспільному чи політичному житті і присвячують своє буття не стільки пошуку і розвитку власної самості, скільки тій чи іншій політичній або релігійній ідеології. Це свого часу описав А. Маслоу,

який висловив думку, що люди, чиї базові потреби цілком задоволені, котрі стали на шлях самоактуалізації, завжди знаходяться поза політичним і навіть традиційно-культурним світом. За А. Маслоу, індивід може бути значно більш здоровим, ніж культура, в рамках якої він існує і розвивається, однак це можливо лише завдяки здатності здорових людей стояти особняком по відношенню до свого оточення, тобто за власними внутрішніми законами, не підкоряючись тиску ззовні» [16].

Однак подібного не можна стверджувати щодо особи, чия самість підпорядкована ідеї та процесові ідентифікації з тим чи тим ідеалом.

Список використаних джерел:

1. Фрейд. З. Тотем и табу / Зигмунд Фрейд ; пер. снем. Р. Ф. Додельцева. – СПб. : Азбука, Азбука-Аттикус, 2018. – 320 с.

2. Мак-Вильямс Н. Психоаналитическая диагностика: Понимание структуры личности в клиническом процессе / Пер. с англ. – М.: Независимая фирма "Класс", 2001. – 480 с.

3. Кернберг О. Ф. Тяжелые личностные расстройства: Стратегии психотерапии / Пер. с англ. М. И. Завалова. – М. : Независимая фирма «Класс», 2000. – 464 с.

4. Спиноза Б. Этика / Бенедикт Спиноза ; пер. с лат. Н. А. Иванцова. – СПб.: Азбука, Азбука-Аттикус, 2019. – 336 с.

5. Вебер М. Политика как призвание и профессия / М. Вебер – «РИПОЛ Классик», 1919. – 292 с.

6. Дюркгейм, Э. Элементарные формы религиозной жизни : тотемическая система в Австралии / Эмиль Дюркгейм ; пер. с франц. В. В. Земсковой. – М. : Элементарные формы, 2018. – С. 702.

7. Ницше Ф. Человеческое, слишком человеческое : Книга для свободных умов / Фридрих Ницше ; пер. с нем. С. Франка. – СПб. : Азбука-Аттикус, 2018. – 384 с.

8. Кропоткин П. А. Анархия и нравственность : [сборник] / Петр Алексеевич Кропоткин. – Москва : Издательство АСТ, 2019. – 608 с.

9. Бек А., Фримен А. Когнитивная психотерапия расстройств личности. – СПБ.: Питер, 2020. – 448 с.

10. Фромм, Э. Бегство от свободы. Человек для себя / Эрих Фромм; пер. с англ. – М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2006. – 571 с.

11. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2019. – 400 с.

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ

Шевцова О.М.,
к.психол.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна
e-mail: ShevtsovaOM@krok.edu.ua
ORCID: http://orcid.org/0000-0003-0604-1789

У сучасних умовах соціальної взаємодії, яка в реаліях Всесвітньої пандемії обтяжена обмеженістю конкретних суб'єкт-суб'єктних контактів, дещо невизначеністю найближчого майбутнього, певною соціально-психологічною дезадаптацією особистості, переживаннями негативних почуттів суб'єктивної незадоволеності тощо, особливо актуальною вбачається проблема збереження психологічного благополуччя як засадничого чинника психологічного здоров'я фахівців соціономічної сфери на різних етапах здійснення ними професійної діяльності [1]. Загальновідомо, що у професіях соціального спрямування визначальним робочим «інструментом» видається власне особистість фахівця з усією надскладною системою індивідуальних якостей і властивостей. Відповідно, актуальне позитивне відчуття психологічного благополуччя на індивідуально-особистісному рівні фахівцями соціономічних професій, зокрема майбутніми психологами, має сприяти ефективності здійснення ними професійної діяльності.

Під психологічним благополуччям сучасні дослідники переважно розуміють: внутрішню цілісність людини, її узгодженість з самою собою, що здобута у процесі її життєдіяльності [2]; переживання почуттів щастя, суб'єктивної задоволеності буттям і собою, що пов'язані з цінностями та потребами людини [3]; здатність особистості до позитивного самоставлення і здійснення самоактуалізації [4] тощо.

За різних наукових підходів, психологічне благополуччя як складний багатогранний соціально-психологічний феномен може вміщувати в собі як окремі компоненти: самоставлення і самоприйняття людини, особистісну автономію, рівень соціально-психологічної адаптації, суб'єктивну концепцію навколишньої реальності, наявність життєвих цілей, позитивні стосунки з іншими людьми, здатність до особистісного зростання тощо.

Психологічне благополуччя особистості фахівця доцільно розглядати на різних рівнях: суспільства та соціальних інститутів; соціальних груп; індивідуальності. На індивідуальному рівні психологічне благополуччя виражається через такі особистісні особливості людини як позитивні самооцінка і самоставлення, актуальний емоційний стан, особистісна та соціальна самоідентичність, здатність ставити перед собою досяжні цілі й наявність потенціалу до їх досягнення, узгодженість ціннісно-смислової сфери, рівень саморегуляції й аутопсихологічної компетентності, вміння протистояти тривалим навантаженням і стресу [2; 4].

Емпірично для пілотного виявлення рівня психологічного благополуччя у майбутніх психологів використовувалася шкала психологічного благополуччя К. Ріфф (адаптація М. Лепешинського), за допомогою якої визначалися показники: наявність мети в житті, позитивні відносини з іншими, особистісне зростання, управління оточенням, самоприйняття й автономія. Вибірку склали студенти бакалаврату спеціальності 053 «Психологія» Національного авіаційного університету у кількості сорока осіб, серед них 20 жінок та 20 чоловіків.

За результатами емпіричного дослідження встановлено, що жінки-майбутні психологині відчувають узагальнене психологічне благополуччя переважно на середньому рівні (85% респонденток) і на високому рівні (15% респонденток); у чоловіків-студентів визначено вираженість психологічного благополуччя на середньому (95% опитаних) і високому (5% опитаних) рівнях. Низькі показники психологічного благополуччя у студентів-психологів виявлено не було. Відповідно, зазначимо, що студентки краще, ніж студенти-чоловіки, здатні адаптуватися до утруднень етапу професійної підготовки й значніше мобілізувати свої ресурси для вдалого його проходження.

Результати за компонентами психологічного благополуччя у студенток-психологинь наступні: за шкалою «позитивні відносини з іншими» низький рівень вміння вибудовувати відносини з іншими людьми виявлено у 10% респонденток, середній і високий рівні – у 65% та 25% опитаних відповідно; при цьому здатність до автономії проявляється на низькому рівні у 20% жінок, на середньому – у 50% студенток і на високому – у 30% респонденток; здатність впливати на оточення позначається лише на високому (50% опитаних) і середньому (50% студенток) рівнях; так само і відчуття особистісного зростання (середній рівень – у 65% студенток, високий – у 35% жінок), і наявність мети у житті (середній рівень – у 70% студенток, високий рівень – у 30% жінок) не виявлено на низькому рівні; усі студентки позитивно сприймають себе (90% опитаних– на середньому і 10% – на високому рівнях).

Дані за компонентами психологічного благополуччя у чоловіків-студентів такі: за шкалою «позитивні відносини з іншими» низький рівень вміння вибудовувати відносини з іншими людьми визначено у 15% респондентів, середній і високий рівні – у 50% та 35% опитаних відповідно; здатність до автономії виявляється на низькому рівні у 20% чоловіків, на середньому – у 70% студентів і на високому – у 10% респондентів; здатність впливати на оточення позначається у чоловіків на високому (20% опитаних), середньому (50% студентів), низькому (30% опитаних) рівнях; відчуття особистісного зростання (середній рівень – у 75% студентів, високий рівень – у 25% чоловіків) і наявність мети у житті (середній рівень – у 70%, високий рівень – у 30% опитаних) не виявлено на низькому рівні; чоловіки-майбутні психологи переважно позитивно сприймають себе (80% опитаних– на середньому, 15% – на високому та 5% – на низькому рівнях).

Отже, важливими факторами підвищення психологічного благополуччя сучасних студентів-майбутніх психологів виступають особливості організації навчання, задоволеність студентами актуальними умовами навчального процесу

в закладі вищої освіти, а також можливість індивідуальної психорозвивальної роботи над основними компонентами психологічного благополуччя, зокрема зростання автономії, набуття позитивного самосприйняття, особистісної внутрішньої узгодженості тощо.

Список використаних джерел:

1. Shevtsova Olena M. Auto Psychological Competencies as a Factor of Professional Health of Socionomics Specialists. Public health – social, educational and psychological dimensions: V International Research & Training Conference. Lublin, 2019. P. 13.

2. Данильченко Т. В. Об'єктивні фактори суб'єктивного благополуччя. Актуальні проблеми психології. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. 2014. Т. 13. С. 165-176.

3. Каргіна Н. В. Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості. Наука і освіта. 2015. № 3. С. 48-55.

4. Шевцова О. М. Розвиток аутопсихологічної компетентності майбутніх фахівців соціономічної сфери засобами акмеологічних технологій. Науковий вісник Херсонського державн. ун-ту. Вип. 2. Т. 2. 2018. С. 114-119

.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ САМООЦІНКИ ДІТЕЙ ПІДЛІТКОВОГО ВІКУ

Хохліна І.В.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: irynakhokhlina@gmail.com
Сингаївська І.В.,
к. психол. н., доцент, директор ННІ психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: irinas@krok.edu.ua
ORCID: orcid.org/0000-0001-6802-0081

Активним періодом розвитку самооцінки особистості виступає підлітковий вік. Самооцінка розвивається, змінюється, збагачується впродовж життя людини, але особливе значення для розвитку особистості вона має в підлітковому віці, протягом якого особистість досягає високого рівня інтелектуального розвитку, вперше масштабно роздивляється свій внутрішній світ, свою індивідуальність, формує цілісний Я-образ, осмислено спрямовує свій погляд у майбутнє, що свідчить про перехід її до етапу дорослості.

Доцільно зазначити, що самооцінка не є вродженою, а поступово формується з раннього дитинства. У молодшому шкільному віці на її формування найістотніше впливає успішність шкільного навчання і ставлення педагогів до дитини. Самооцінку молодшого школяра доцільно розглядати як психологічний механізм саморегуляції поведінки. І саме у цей період важливо створювати умови для формування адекватної самооцінки у дітей як основи стабільної самооцінки у підлітковому віці [1].

Усвідомлення дитиною своєї індивідуальності відбувається саме у підлітковому віці, також змінюється її ставлення до світу, до себе, до інших людей, здійснюється перебудова мотиваційно-потребової сфери, мотивації діяльності й поведінки. Водночас у сучасному суспільстві змінюються вимоги до підлітка, що вимагають узгодження його потреб з очікуваннями оточення та вимогами соціальних і моральних норм. Процес такого узгодження часто супроводжується значними труднощами, які й стають причиною виникнення суперечностей у розвитку підлітка, порушень в формуванні адекватної самооцінки. За свідченням С. Кузікової, ці суперечності можуть протікати в гострій формі, зумовлюючи сильні емоційні переживання, порушення в поведінці підлітків, у їх взаєминах із дорослими та ровесниками, у самосвідомості та самооцінці [2].

За твердженням С. Кузікової, у підлітковому віці значно підвищується інтерес до внутрішнього світу оточуючих та власного. Самопізнання, самоспостереження, саморегулювання поведінки і діяльності вперше стають однією з необхідних потреб підлітка. Проте механізми самопізнання ще дуже недосконалі, внаслідок чого самооцінка підлітків ще нестійка, має випадкові та суперечливі аспекти, виразно залежить від зовнішніх оцінок. Часто підлітки

переоцінюють або недооцінюють себе, а рівень їх домагань не відповідає рівню фактичних здібностей і досягнень.

У старшому підлітковому віці ставлення до своїх вчинків стає більш свідомим. Учні вже схильні до самоаналізу, хоча ще не завжди здатні справитися з ним. Їх вже цікавить не лише зовнішня сторона життя дорослих, але й їх внутрішній світ, духовні якості. Поступово у підлітків розвиваються специфічні особливості самосвідомості, що проявляються в їх самооцінці, в оцінці ними ефективності різних видів власної діяльності та своїх стосунків з дорослими і однолітками. Механізмом розвитку самосвідомості і самооцінки виступає рефлексія. Самооцінка підлітків набуває не меншого значення, ніж оцінки дорослих, перетворюючись у надзвичайно важливий мотив поведінки. При цьому, як засвідчує Т. Яновська, переважна орієнтація підлітка на самооцінку пов'язана, насамперед, з його прагненням до самостійності та незалежності, із самоповагою, вимогливістю до себе [3].

За твердженням А. Качинської, на формування самооцінки у підлітковому віці впливають як зовнішні чинники (соціальний світ: батьки, вчителі, учнівський колектив, друзі-однолітки), так і внутрішні (стан фізичного тіла і задоволення ним, емоційні стани та наявні переживання, академічні та інтелектуальні досягнення) тощо [4].

Вплив батьків на самооцінку підлітків знижується, і зростає чутливість дитини до думки однолітків, тому, як підкреслює О. Столярчук, саме підлітковий період є лакмусом успішності виховного впливу батьків на особистісне формування дитини [5].

У підлітковому віці виникає специфічне новоутворення – здатність до рефлексії батьківської думки і подальшої побудови власної позиції щодо цієї батьківської думки та оцінки. Підлітки сприймають батьківську точку зору як одну з можливих щодо себе, але не єдину і безапеляційну. Разом з цим, саме підтримка сім’ї, безумовне прийняття підлітка, його інтересів батьками є найбільш значущими чинниками впливу на розвиток адекватної самооцінки учня. Відтак, сприятлива атмосфера в сім’ї та доброзичливе ставлення батьків є ґрунтовною умовою формування подальшого підкріплення позитивної самооцінки у підлітковому віці.

У дослідженні О. Пенькової доведено, що успішному розвитку самооцінки в підлітковому віці сприяють установки батьків на прийняття дитини і демократичні взаємини з нею. Діти-підлітки з таких сімей відзначаються високим інтелектуальним розвитком, емоційною впевненістю, розвиненим самоконтролем. Однак діти із авторитарних сімей часто є емоційно вразливими, агресивними, відчуженими [6].

За даними спостережень А. Качинської, інтернальний локус контролю підлітка та його висока самооцінка сприяють позитивному соціометричному статусу [4]. І навпаки, неадекватна самооцінка та завищений рівень домагань призводять до низького позитивного соціометричного статусу підлітка в групі.

Аналізуючи проблеми співвідношення між самооцінкою та домаганнями у підлітків, О. Пенькова засвідчує, що при неадекватності хоча б одного параметру виявляється цілий мотиваційно-афективний комплекс: незадоволення

нинішньою ситуацією, відсутність чітких ідеалів, недостатність впевненості у собі; знижується емоційна стабільність, спостерігається орієнтованість дитини на безконфліктну взаємодію заради налагодження корисних зв'язків, що продиктовано, з одного боку, доброзичливістю та установкою на співробітництво, з іншого – прагненням до лідерства, що поєднується із невпевненістю у власних силах [6].

При неадекватній самооцінці за несприятливих умов та відсутності своєчасної психологічної допомоги у підлітків можуть закріпитися негативні особистісні утворення, а саме: прояви конфліктності (як внутрішньої, так і у відносинах з іншими), тривожності, невпевненості в собі, знижена мотивація до успіху тощо. Тому психолог повинен допомогти підліткам подолати труднощі перехідного періоду.

Ефективною у роботі з підлітками є корекційна робота, спрямована на гармонізацію самосприйняття та самооцінки, їх ставлення до себе та своїх можливостей, зміну їх Я-концепції у позитивному напрямку та навчання методам саморегуляції і саморозвитку.

Отже, підлітковий вік є цінним у формуванні самооцінки, оскільки саме в цей час у дитини формується уявлення про себе як про дорослого, про члена колективу, підвищення розуміння власних якостей і можливостей. Самооцінка підлітка формується під впливом як зовнішніх, так і внутрішніх чинників, обумовлює його самореалізацію у відносинах з дорослими та однолітками. На становлення самооцінки підлітка значно впливають стосунки з батьками, підтримка ними дитини чи навпаки, авторитаризм і відкидання; успішність у школі та ставлення вчителів; відносини із друзями та наявний соціальний статус у колективі.

Список використаних джерел:

1. Сингаївська І. В. Психологічні особливості прогнозування моральної поведінки в молодшому шкільному віці [Текст] : дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 / І.В. Сингаївська; АПН України, Ін-т психології. К., 1993. 149 с.

2. Кузікова С. Б. Актуалізація особистісного саморозвитку як умова подолання конфліктності у підлітків / С. Б. Кузікова // Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Психологія. 2016. Вип. 54. С. 113–123.

3. Яновська Т. А. Психологічні особливості становлення ідентичності у дітей підліткового віку / Т. А. Яновська // Психологія і особистість. 2015. Вип. 2 (8). Ч. 1. С. 155–167.

4. Качинська А. В. Чинники впливу на розвиток самоставлення у підлітковому віці / А. В. Качинська // Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2013. № 8-9 (15-16). С. 105–107.

5. Столярчук О. А. Вплив сім'ї на формування самооцінки дитини/ О. А. Столярчук // «Розвиток особистості в умовах трансформаційного суспільства»: матер. міжнар. наук.-практ. конф., 13 грудня 2012 р., Київ. К., 2012. С. 423–426.

6. Пенькова О. І. Самовдосконалення особистості і її самооцінка / О. І. Пенькова// Психологічний часопис. 2015. Вип. 1 (1). С. 74–78.

РОЗВИТОК НАВИЧОК ТУРБОТИ ПРО СЕБЕ ЯК СКЛАДОВА СТАНОВЛЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ МЕДІАТОРА

Сасин Г.М.,
викладач ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: SasinG@krok.edu.ua,
https://orcid.org/0000-0002-2934-5454
Хмель Н.В.,
здобувач на програмі "Магістр медіації та менеджменту конфліктів",
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК",
БІЗНЕС ШКОЛА "КРОК", м. Київ, вулиця Табірна, 30-32, 03113, Україна,
e-mail:net.khmel@gmail.com,
ORCID://orcid.org/0000-0002-3149-4037

Українська система судочинства стоїть на довгому шляху реформ. В нових умовах V.U.C.A.-середовища гнучкі способи і стратегії прийняття рішень, розв'язання конфліктів та спорів є одним з шляхів гуманізації суспільства та спрощення доступу до правосуддя.

Медіація, як альтернативний спосіб вирішення конфліктів, набирає своїх обертів і в нашій державі.

Актуальність дослідження обумовлена потребою додаткового вивчення професійної діяльності медіатора, акцентуючи увагу на пошуку ефективних шляхів збереження психологічного здоров'я надавачів послуг.

Професійна діяльність медіатора, як спеціаліста, передбачає постійну роботу з конфліктними ситуаціями, що в свою чергу, є великим психологічним навантаженням. Спеціалісти медіатори, як у всьому світі так і в Україні, розпочинали свою кар'єру найчастіше як юристи чи психологи, хоча є представники інших професій. У зв'язку з цим, одним із аспектів емоційного вигорання може бути наростання внутрішньо-особистісного рольового конфлікту. Відтак, спеціалісти змушені у своїй діяльності зважати на те, що попередньо набутий досвід не завжди може стати у нагоді при вирішення завдань, оскільки нейтральність, та самовизначення сторін – ключові принципи медіації – не дозволяють давати якісь рекомендації чи поради, навіть якщо медіатор, будучи , до прикладу, юристом, має своє бачення вирішення спору.

Питання внутрішньо-особистісного рольового конфлікту досліджували вітчизняні науковці серед яких і Березовська Л.І.

На її думку, рольовий конфлікт виражається у переживаннях, пов'язаних з неможливістю одночасно реалізувати декілька ролей (міжрольовий конфлікт), а також у зв'язку з різним розумінням вимог, які пред'являються самою особистістю до виконання однієї ролі (внутрішньоособистісний конфлікт) Рольовий конфлікт це внутрішньоособистісний конфлікт між двома цінностями, стратегіями та смислами життя [1, с.22].

Турбота медіатора про себе передбачає володіння рядом навичок та значним набором технік збереження психологічного здоров'я. Однією з професійних компетентностей медіатора є стресосійкість або резильєнтність.

Поняття «резилієнс» (resilience) увійшло в науки про людину з механіки, де воно означає фізичну здатність матеріалу повертатись у вихідний стан. Сьогодні цей термін широко застосовують у психології, медицині, соціальній роботі та інших соціальних науках і розглядають у контексті впливу на людину несприятливих (екстремальних, загрозливих, стресових) умов і здатності до нормального (здорового) функціонування людини та/або соціальної системи (сім'ї, громади, організації) [2, с.24].

В україномовній літературі з психології та соціальної роботи resilience перекладають як стресостійкість, життєстійкість, життєздатність, стійкість до травми. Останнім часом з'являються публікації, в яких поняття «резилієнс» перекладають українською мовою як «пружність», зокрема «психологічна пружність» [3].

Найбільш узагальнене визначення пропонує – ВООЗ, згідно з ним резилієнс – це «здатність відносно добре справлятися з важкими ситуаціями та особиста ресурсність, що може розвиватися завдяки захисним факторам (наприклад, сприятливе зовнішнє середовище та вироблення адаптивних механізмів коупінгу)» [2, с.25]. До активних та ефективних стратегій коупінгу можна віднести такі як:

планування, вирішення проблем; конфронтація, а не уникнення; прийняття та «відпускання» та рефокусування на можливому; гнучкість та креативність.

Таким чином, у сучасних наукових дослідженнях резилієнс виокремлюють два основні підходи до її розуміння: 1) резилієнс як індивідуальна характеристика (ego-resiliency), риса особистості, що захищає від негараздів життя і виявляється через такі якості, як гнучкість, спритність, та міцність характеру, а також здатність адаптуватися до функціонування в різних зовнішніх умовах [4]; 2) резилієнс як динамічний процес (resilience), у якому позитивна адаптація відбувається в умовах негараздів [6; 8]. У цьому розумінні резилієнс концептуалізується як безперервний, активний процес появи чи розвитку нових сил і ресурсів адаптації та відновлення, який має нерівномірну динаміку в умовах виникнення нових ризиків.

Згідно з наявними підходами, визначають такі основні рівні резилієнтності: індивідуальна, сім'ї та громади. Визначальними атрибутами індивідуальної резилієнтності вважають такі: 1) самооцінка; 2) опора на власні сили; 3) соціальна чуйність [7]. Самооцінка як атрибут резилієнтності – це почуття власної гідності, віра в себе, що дає людині змогу успішно справлятися з серйозними проблемами і негараздами. Опора на власні сили, самозабезпеченість як атрибут резилієнтності полягає в тому, що резильєнтні індивіди мають відчуття контролю, вони виявляють незалежність, автономію та самостійність, впевнені, що здатні контролювати свою власну долю перед важкими випробуваннями. Соціальна чуйність є атрибутом резилієнтності, що дає змогу людині або групі взаємодіяти з оточенням, виявляти турботу про інших, допомагати під час негараздів. Також важливо розуміти, що індивідуальна резилієнтність не може стосуватися водночас усіх сфер життя і вияв резилієнтності в одній з них не обов'язково означає наявність її в усіх інших [5].

Велика відповідальність, яку відчувають спеціалісти підтримуючих професій, зокрема і медіатори, часто посилює стрес та тривожні переживання. Тому розуміння своїх цінностей, вчасне піклування про свої потреби, розвиток адаптивності та здатності швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, є ще не повним переліком передумов формування резильєнтності та психологічного здоров'я. Вміння регулювати власне навантаження, спостерігати за рівнем енергії, оволодіти техніками її відновлення є одним із важливих завдань на шляху становлення медіатора як спеціаліста.

Список використаних джерел:

1.Березовська Л.І. Підходи вітчизняних авторів до проблеми вінутрішньоособистісних конфліктів/Л.І. Березовська//Вісник Чернігівського національного педагогічного університету.- 2011.- Вип.94.- Т.1.-С. 20-25

2. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс : навч.-метод. посіб. / [Н. Гусак, В. Чернобровкіна, В. Чернобровкін, А. Максименко, С. Богданов, О. Бойко ; за заг. ред. Н. Гусак] ; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». – Київ : НаУКМА, 2017. – 92 с.

3. Шклярська О. Психологічна пружність – запорука виживання під час війни [Електронний ресурс]/ Оксана Шклярська. – Режим доступу: http://www.aratta-ukraine.com/text_ua.php?id =3373.

4. Block J. H. The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior / J. H. Block, J. Block // Minnesota Symposium on Child Psychology / W. A. Collins, ed. – Hillsdale, N. J: Erlbaum, 1980. – Vol. 13. – P. 39–101.

5. Cicchetti D. Milestones in the development of resilience [Special issue] / D. Cicchetti, N. Garmezy // Development and Psychopathology. – 1993. – Vol. 5, Issue 4. – P. 497–774

6. Masten A. S. Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity / A. S. Masten, K. Best, N. Garmezy // Development and Psychopathology. – 1990. – Vol. 2. – P. 425–444.

7.Silk J. S. Resilience among children and adolescents at risk for depression: Mediation and moderation across social and 86 Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс neurobiological contexts / J. S. Silk, E. Vanderbilt-Adriance, D. S. Shaw [et al.] // Dev Psychopathol. – 2007. – Vol. 19. – P. 841–865.

8. Silk J. S. Resilience among children and adolescents at risk for depression: Mediation and moderation across social and neurobiological contexts / J. S. Silk, E. Vanderbilt-Adriance, D. S. Shaw [et al.] // Dev Psychopathol. – 2007. – Vol. 19. – P. 841–865.

СИМВОЛІЧНА МОВА І СИМВОЛІЧНЕ ЖИТТЯ: ПОГЛЯД НЕЙРОБІОЛОГА ТА ЮНГІАНСЬКОГО КОНСУЛЬТАНТА

Ткач Р.М.,
к. психол.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університту економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
директор Київського юнгіанського інституту,
e-mail: razidatkach@gmail.com

Юнгіанське консультування – це сучасний вектор надання психологічної допомоги людині в організації її індивідуального розвитку. Метою юнгіанського консультування є допомога клієнтові в усвідомленні проблеми і пошуку шляхів її вирішення через дослідження внутрішніх процесів, встановленні динамічного зв'язку між свідомою та несвідомою частинами психіки і кращого розуміння себе. Завдання психолога полягає в тому, щоб допомогти клієнтові: а) «розговорити» симптом і дати йому символічне вираження; б) зрозуміти причину виникнення симптому; в) вирішити, що далі робити з цим симптомом [1]. Отже, як бачимо, мета та завдання юнгіанського консультування передбачають розуміння символічного життя особистості та символічної мови людської психіки.

Слід зазначити, що в останні роки символічна і метафорична мова стала об’єктом уваги не тільки засновників різних напрямів психології (З. Фройд, К. Юнг, Ф. Перлз, М. Еріксон, Н. Пезешкіан та ін.) [2-6], але і провідних вчених світу в галузі розуміння нейробіології символів. Наприклад, Р. Сапольські, професор біології і неврології Стенфордського університету, заявляє, що символи слугують в якості заміни, що спрощує щось складне. Так, прапор країни чи родовий герб представляє історію і цінності країни чи відповідно рід. На думку вченого, символічна мова привнесла величезну еволюційну перевагу. Ми отримали здібності представляти емоції з минулого і передчувати емоції з майбутнього, що ніяк не пов’язано з самими емоціями. Ми придумали театр, естетичну символіку і створили Бога як найвищий символ контролю та оцінювання життя людини [7].

Р. Сапольські вказує, що думати символами – це надзвичайно важлива унікальність людини і що символи мають величезну владу над людьми. За їх допомогою ми проживаємо сильні емоції, «ми вбиваємо заради символів і вмираємо за них». В статті дослідник наводить результати експерименту, коли за допомогою сканера мозку вдалося виявити, що передня поясна кора в процесі еволюції мозку людини стала «майданчиком» для створення контексту болі як основи для співчуття. Але тільки у людини, на відміну від інших приматів ця частина лобної кори активується при баченні певних символів, що були збережені, наприклад, на фото, в кіно або пам’ятниках, що викликають у неї відчуття болю.

Інша частина лобової кори, так званий острівець активізується не лише при смаковій відразі, але і моральній відразі. Так, біль в животі і нудота, пов'язана з поганими новинами або з усвідомленням свого аморального вчинку – це не лише

заклик острівця очистити себе від токсичних продуктів харчування – він просить наш шлунок очистити реальність від цього кошмарного випадку. Причому, біологи відстежили, що якщо попросити людину поміркувати над своїми моральними недоліками, то вона, як правило, після цього йде мити руки. А якщо в той самий час, коли вона копалася в своїй аморальності, її ставлять в положення, в якому вона може відповісти на чийсь заклик про допомогу, то людина, швидше за все, прийде на допомогу. Допомога іншому в цьому випадку – символічний спосіб змити свої гріхи.

Однією з ключових ідей аналітичної психології К. Юнга є ідея, що людина в процесі самореалізації (у юнгівських термінах – індивідуації) свідомо виявляє і встановлює стосунки з несвідомим психічним змістом. Проте процес встановлення стосунків між свідомістю і несвідомим не такий простий, оскільки вони розмовляють різними мовами. Свідоме говорить на мові конкретного знання, а несвідоме на мові абсолютного розуміння. Свідоме використовує слова, а несвідоме – образи і символи. Щоб увійти до ситуації розуміння людина повинна опанувати символічну мову несвідомого і навчитися розшифровувати її для свідомості.

Розуміння символічної мови людини має первинне значення в роботі аналітичних психологів. К. Юнг в роботі «Символічне життя» писав: «Лише символічне життя може виразити потребу душі – смію стверджувати, щоденну потребу душі. <…> Символічне життя – це наповнене життя, в якому немає місця неврозу» [8, С.305-306)].

У зв'язку з чим, авторові публікації хотілося б зробити акцент на наступному: якщо людина живе символічним життям, то у неї є сенс життя, а значить немає неврозу; надавати психологічну допомогу людині потрібно в тій системі, в яку вона вірить; символічне життя складається з догми (віра), ритуалу і місця для здійснення ритуалу. У практиці надання психологічної допомоги це означає: 1) навчитися взнавати і відображати символічний вміст переживань клієнта, 2) розмовляти з клієнтом на його символічній мові, 3) привнести в консультативні зустрічі всі елементи символічного життя.

У практиці аналітичних психологів відображення вмісту символічної мови клієнта є одночасно методом, технікою, принципом і навиком роботи. З метою розвитку даного навику в курсі навчання в Київському юнгіанському інституті передбачені спеціальні заняття, які сприяють розвитку символічного мислення майбутніх юнгіанських консультантів.

Список використаних джерел:

1. Ткач Р. М. Терапевтична метафора як метод юнгіанського консультування / Правничий вісник Університету «КРОК». – К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Вип. 27. – 2017. – С. 138–143.

2. Фрейд З. Психология бессознательного : сб. произведений / З. Фрейд. – М. : Просвещение, 1990. – 448 с.

3. Юнг К. Г. Человек и его символы / К. Г. Юнг. – М. : Медков С. Б., 2013. – 352 с., ил.

4. Перлз Ф. Практикум по гештальт-терапии / Ф. Перлз. – М. : Институт Психотерапии, 2001. – 240 с.

5. Эриксон М. Г., Росси Э. Л. Человек из февраля. Гипнотерапия и развитие самосознания личности / М. Г. Эриксон. – М. : Класс, 2001. – 256 с.

6. Пезешкиан Н. Торговец и попугай: Восточные истории и психотерапия, иллюстрированные примерами из психотерапевтической практики для воспитания и психологической самопомощи / Н. Пезешкиан; [пер. с нем.]. – М. : Прогресс, 1992. – 237 с.
7. Эволюция и метафорический язык: Роберт Сапольский о нашей способности думать символами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://monocler.ru/mozg-i-metaforyi
8. Юнг К. Г. Символическая жизнь / К. Г. Юнг. – М. : Когито-Центр, 2013. – 326 с.

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ УЧИТЕЛІВ ДЕРЖАВНИХ І ПРИВАТНИХ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ

Петрунько О.В.,
д.психол.н., ст.н.с., професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: o.petrunko@kubg.edu.ua,
ORCID: http://orcid.org/0000-0001-9023-5265
Тесленко В.М.,
здобувач кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: vita_teslenko@ukr.net

Теоретичний аналіз феномену професійного вигорання дає підстави визначити цей феномен як: 1) неадаптивний, деструктивний психологічний стан фахівця, зайнятого у тих сферах діяльності, де є потреба систематично «ідеалізувати» та оцінювати себе й результати своєї роботи, що виникає внаслідок незадоволення собою і результатами своєї роботи; 2) процес неадаптивного функціонування особистості у життєвому та професійному середовищі, що виявляється як: 1) неякісний, дефіцитарний обмін знаннями й інформацією зі Світом і самим собою; 2) неякісний, дефіцитарний обмін емоціями і почуттями; 3) неякісний, дефіцитарний обмін діями, взаємодіями й іншими інтеракціями); 4) неадаптивний та не ресурсний стан особистості в цілому, який поширюється на всі сфери її життя [1; 2; 3; 4].

Професійне вигорання виявляється як симптомокомплекс (звідси назва – синдром професійного вигорання, або СПВ), що характеризується: 1) переважно негативним емоційним станом через незадоволення собою і своїми досягненнями в професії, некомфортним психологічним самопочуттям, хронічною тривогою та психологічною напругою, емоційним виснаженням; 2) демотивацією професійної діяльності, знеціненням результатів та наступною редукцією професійних досягнень, перериванням кар'єри; 3) негативними змінами професійної поведінки та неоптимальною перебудовою соціальних контактів (трендування до соціальної ізоляції, неекологічні або й деструктивні взаємини з оточенням, вивчена безпорадність тощо); 4) неоптимальною трансформацією Я-сфери (деформація мотиваційно-ціннісної сфери та системи смисложиттєвих орієнтацій, послаблення / втрата мотивації до розвитку і саморозвитку, брак самоорганізації, відмова від відповідальності тощо); 5) критичним послабленням системи особистісних ресурсів та істотним зниженням функціональності (аж до втрати працездатності).

Здійснене нами емпіричне дослідження дало змогу порівняти особливості професійного вигорання у педагогів загальноосвітніх закладів державної і приватної форм власності – як за традиційними показниками, запропонованими відомими дослідниками, так і за обраними нами для оцінки стану особистісних ресурсів респондентів з різним ступенем вигорання. Реалізація програми емпіричного дослідження потребувала: 1) нового, нетрадиційного підходу до формування вибіркової сукупності (включення до цієї сукупності групи

студентів); 2) розширення спектру критеріїв вигорання за рахунок показників психологічних ресурсів особистості, які корелюють з показниками вигорання, і, відповідно, розширення спектру дослідницьких методів; 3) переосмислення вимірювальних та інтерпретаційних можливостей відомих тестів вигорання.

За даними емпіричного дослідження, всупереч традиційним уявленням про високий енергетичний потенціал та ресурсність молоді (наразі випускників вишу педагогічного профілю, які стоять на порозі професійної самореалізації), у дійсності ситуація докорінно інша. Показники вигорання у випускників вишу педагогічного профілю вищі, ніж в учителів загальноосвітніх шкіл. Учителі вже включилися в професійне середовище та в простір професійної самореалізації, а життєві цілі більшості з них досить міцно пов'язані з професією, і ця причетність до професійної спільноти робить їх неуразливими на професійне (емоційне) вигорання. Натомість випускники вишу, які здобули знання про майбутню професію суто в режимі навчання, мають досить розмиті уявлення про майбутню професійну діяльність та самореалізацію, їх життєві цілі та смисложиттєві орієнтації практично не пов'язані з майбутньою професією, а їх готовність працювати за обраною професією не надто висока. Це створює психологічний дискомфорт, породжує стан напруги, тривоги і т. ін., який за своїми характеристиками подібний до стану професійного вигорання.

За даними нашого емпіричного дослідження, ознаки професійного вигорання вчителів більш виразно виявляються в приватних школах. Високі вимоги керівництва та батьківської громади до вчителів приватних закладів, перфекціонізм та висока відповідальність за результати своєї діяльності, страх втратити гарно оплачувану роботу й інші соціально-психологічні і професійні ризики сприяють емоційному виснаженню й вигоранню. Натомість учителі державних шкіл менше включені в конкуренцію на ринку праці, їх педагогічна діяльність краще внормована та «захищена інструкціями» (навіть в умовах перманентних педагогічних інновацій), – і це створює необхідний «запас надійності», екологічне «поле безпеки» та запобігає професійному вигоранню.

Всупереч поширеним уявленням про зростання професійного вигорання із збільшенням педагогічного стажу, в нашому емпіричному дослідженні було констатовано, що з набуттям стажу і педагогічного досвіду показники вигорання вчителів, навпаки, зменшуються. На першому етапі – «етапі входження у професію» (1-10 років стажу) вчителі, які, будучи випускниками, не почувалися ресурсними і не почуваються таким наразі, наражаються на небезпеку поглиблення нересурсного стану та хронізації професійного стресу, що виникає на початку професійної діяльності й поглиблюється в її процесі. Це – шлях до психофізіологічного й емоційного виснаження та професійного вигорання. Натомість ресурсне входження в професійне середовище на початку професійної кар'єри та ідентифікація з ним гарантують дальшу професійну самоактуалізацію та убезпечують від вигорання. На другому етапі – «етапі констатації цінності / знецінення професії» (10-24 роки стажу) здійснюється біфуркаційний вибір між цілковитою інтеграцією в професію і вступом на шлях професійного самовдосконалення чи професійною де мотивацією, втратою професійних пріоритетів та здійсненням наступного вибору: між переривання кар'єри чи

вступом на шлях професійного вигорання. На третьому етапі – «етапі професійної майстерності» (понад 24 роки стажу) учитель, який зробив вибір екологічної інтеграції в професійне середовище, стає «майстром». Тож і показники професійного вигорання у цій групі педагогів – найнижчі.

Емпіричне дослідження Я-сфери – як особистісного аспекту професійного вигорання учителів державних та приватних шкіл – дало змогу емпірично верифікувати нашу концепцію стосовно зв'язку між внутрішніми психологічними ресурсами особистості та показниками професійного вигорання. Так, за даними кореляційного аналізу, виявлено статистично значимі зв'язки між високим рівнем професійного вигорання та: 1) низьким рівнем сформованості смисложиттєвих орієнтацій, саморегуляції та внутрішньої мотивації; 2) високим рівнем перфекціонізму та деякі інші.

Згідно з ідеями екологічного підходу упередження професійного вигорання учителів має спиратися на наступні положення: 1) про екологічний тип мислення (лін-мислення) – як умову осмисленого, психологічно безпечного функціонування (розвиток критичного, рефлексивного мислення, ухвалення свідомих рішень з опертям на досвід; творчий підхід до особистісної та професійної самореалізації, навички самоорганізації та самоконтролю; 2) про політику змін – як екологічну технологію анти-вигорання, яка спирається на пошук екологічного середовища для розвитку і самореалізації, заощадливе ставлення до особистих та професійних ресурсів, а отже сприяє самовдосконаленню і самореалізації фахівця та гарантує готовність до змін, активацію творчого потенціалу особистості, толерантність до змін, готовність включатися в зміни, гарне самопочуття в умовах невизначеності; 3) про якісні соціальні комунікації та їх переорієнтацію на засадах ціннісно-орієнтаційної єдності, що визначається як перспектива особистісного та професійного розвитку в умовах інтеграції з професійною спільнотою, заснованому на «емпатичній формулі» обміні цілями, оцінками, діями, смислами тощо, погодженими з особистими можливостями кожного; 4) про саморозвиток особистості на засадах особистої відповідальності за своє професійне та особистісне зростання, вироблення в себе екологічної системи цінностей, толерантне ставлення до інших людей та світу в цілому, внутрішній психологічний комфорт, власну мобільність, реалізацію своїх здібностей, позиціонування власних домагань і досягнень, оптимістичне й творче ставлення до життя, задоволення виконуваною діяльністю, набуті навички емоційно-вольової регуляції тощо; 5) про особистісні ресурси та оптимальне їх використання для досягнення успіхів на рівні «результат результату» – як інтегральний показник стійкості до професійного вигорання. Усі ці положення є універсальними для упередження професійного вигорання педагогів загальноосвітніх закладів будь-якого типу і будь-якої форми власності.

На підставі виявлених відмінностей між показниками особистісної ресурсності та професійного вигорання працівників загальноосвітніх закладів державної і приватної форм власності сформульовано часткові рекомендації для учителів державних і приватних шкіл. Так учителі загальноосвітніх закладів державної форми власності насамперед потребують: 1) розвитку здатності до

постановки мети і формулювання навчальних завдань; 2) посилення професійної мотивації та мобілізації волі для досягнення прогнозованих результатів; 3) виявів ініціативи в організації педагогічної комунікації та розширення спектру виконуваних соціальних ролей. Натомість учителі загальноосвітніх закладів приватної форми власності насамперед потребують: 1) розширення особистісного світогляду як світоглядної компетентності мета-рівня; 2) посилення навичок самоконтролю; 2) оптимізації самооцінки; 3) збільшення довіри до власної компетентності.

Список використаних джерел:

1. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. СПб., 1999. 216 с.

2. Карамушка Л. М. Дослідження синдрому «професійного вигорання» у вчителів / Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова, О. С. Ковальчук, Г. Л. Федосова, О. Ф. Філатова, О. А. Філь. К. : Міленіум, 2004. 24 с.

3. Петрунько О.В. Соціально-психологічний потенціал педагогічної спільноти // Педагогічний процес: теорія і практика: Збірник наукових праць. Серія Психологія. Вип. 1 (52). К.: Едельвейс, 2016. С. 55–60.

4. Сингаївська І. В. Використання клубного формату для профілактики професійного вигорання викладачів ВНЗ // Психологія національної безпеки: матеріали науково-практичної конференції з міжнародною участю. Львів: «СПОЛОМ», 2017. С.154–155.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ АВІАФОБІЇ У ОСІБ ЗІ СТРАХОМ ПОЛЬОТІВ

Терентьєва Н.Ю.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: 2016nadin@gmail.com
Сингаївська І.В.,
к.психол.н., доцент, директор ННІ психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: irinas@krok.edu.ua,
ORCID: orcid.org/0000-0001-6802-0081

З розвитком масових перевезень людей літаками і вертольотами постало питання допомоги людям у подоланні їх страхів польоту на повітряному судні. Страх польоту, авіафобія (аерофобія) – це нормальна емоційна реакція людини на незвичні для нього умови життєдіяльності, тому що людський організм явно не створений для польотів.

Особливої актуальності проблема авіафобії набула на початку XXI століття, коли помітно збільшилася загроза терактів на борту повітряних суден (події 11 вересня 2001 року в США, збиття малайзійського літака Боїнг-777 рейсу МН-17), і до звичайних чинників розвитку авіафобії (страх польоту, невпевненість у техніці та діях екіпажу) додався страх перед терактом.

Важливого теоретичного і прикладного значення набуває поглиблене вивчення сутності та структури авіафобії у осіб зі страхом польотів, обґрунтування соціально-психологічних чинників, критеріїв, показників, умов, засобів, властивостей, індивідуально-типологічних особливостей розвитку авіафобії у осіб зі страхом польотів.

Метою дослідження стало теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження соціально-психологічних чинників розвитку авіафобії в осіб зі страхом польотів.

Оскільки «страх» можна віднести до понять ірраціонального плану, то дати чітке, однозначне визначення його, на наш погляд, досить важко. Це підтверджує проведений нами аналіз різноманітної наукової, методичної літератури. Страх як філософське поняття введено С. К'єркегором. Він розрізняє емпіричний страх – боязнь перед конкретною небезпекою і несвідомий метафізичний страх – тугу, специфічну для людини [1]. Австрійський психіатр і психоаналітик Зігмунд Фрейд визначав страх як афективний стан, що полягає в очікуванні якоїсь загрози; страх перед чимось конкретним він називав острахом, а патологічний страх – фобією [2]. Австрійський психолог і психіатр Альфред Адлер вважав, що страх є результатом придушення агресивного потягу, яке відіграє в житті людини найважливішу роль [3]. Німецький психолог Ерік Еріксон тлумачив страх як стан побоювання, сфокусованого на різних погрозах, які легко розпізнати, тверезо проаналізувати і адекватно їм протистояти [4].

Розглянувши різні напрями і психологічні школи щодо проблеми страху, можна зробити висновок, що діяльнісний підхід розглядає страх як емоційний

стан, що відбиває захисну біологічну реакцію людини. Психоаналітичний підхід говорить про те, що природа страху пов'язана з системою несвідомого, біхевіористичний підхід розглядає страх як комплекс реакцій, що виникають у відповідь на вплив зовнішніх стимулів, а екзистенціальний підхід трактує страх як явище, що виникає на самому ранньому етапі розвитку людини.

Фобія – це неконтрольована, відчужена й ірраціональна реакція страху (нав'язливий страх). Якщо у людини є фобія, то вона відчуває глибоке почуття страху або паніки. Такий ірраціональний страх може бути звільнений конкретним місцем, ситуацією або об'єктом [5].

Одним з типових прикладів специфічної фобії є авіафобія, тобто страх здійснювати польоти в літаках, зокрема, страх пасажира в літаках цивільної авіації. Багато людей відчувають нервозність або неспокій, коли вони літають. Переповнений простір, турбулентність і відчуття зльоту і посадки, безумовно, можуть бути неприємними. Але деякі люди відчувають крайні почуття страху або паніки, коли вони літають, і вони взагалі уникають літати.

Найбільш перспективними психотерапевтичними методами лікування фобій є психотерапевтична допомога, раціональний метод психотерапії, лікування фобії методом НЛП (нейролінгвістичного програмування), когнітивно-поведінковий метод, лікування фобій гіпнозом (в т. ч., шляхом Еріксона), додаткові методи.

Перспективним, на нашу думку є наступний варіант, який може бути рекомендований до впровадження – загальна позитивна психологічна інтервенція щодо усіх пасажирів аеропорту шляхом створення комфортної атмосфери, елементи якої містили б інформацію про безпечність польотів та підвищували рівень відчуття захищеності та інтерес пасажирів до процесу польоту. Це слугувало б засобом попередження переростання страху перед польотами в авіафобію і підвищувало рівень довіри до авіаліній.

Ґрунтуючись на різноманітних методах лікування складних фобій та різноманітних методиках психотерапевтичної допомоги, психологічного консультування, корегування поведінки, аутотренінгів та соціально-психологічних тренінгів [6], нами було розроблено та експериментально перевірено комплекс психокорекційних заходів при авіафобії – «Програма психокорекції авіафобії в осіб зі страхом польотів».

Зміст «Програми психокорекції авіафобії в осіб зі страхом польотів» можна поділити на 4 блоки, кожен з яких має особисту цінність та значення при проведенні психологічної допомоги та психологічної корекції, але пов'язаний з іншими єдиною метою та системністю методик і засобів психологічної допомоги, що використовуються в програмі. Такими чотирма блоками можна вважати: психологічне консультування та психологічна допомога; соціально-психологічні тренінги; аутотренінги; використання технічних засобів.

Отримані після завершення формувального експерименту результати в експериментальній групі переконливо свідчать про позитивні результати реалізованої в експериментальній групі «Програми психокорекції авіафобії в осіб зі страхом польотів» та про правильність обраних психологічних, соціально-

психологічних і технічних методів, засобів і прийомів щодо позбавлення людини страху польоту та схильності до авіафобії.

Відповідно на 26 % і 10 % знизилась кількість осіб з дуже високим і високим рівнем авіафобії. Натомість, на 22 % і 14 % збільшилась кількість осіб з, відповідно, низьким і середнім рівнем авіафобії (табл.2).

Таблиця 1

Результати визначення рівня авіафобії в експериментальній групі (на початку експерименту і після його завершення)

№	Рівень авіафобії	На початку експерименту	Після завершення експерименту	Зміна Δ
1	Низький рівень авіафобії	7 (16%)	18 (38 %)	+22 %
2	Середній рівень авіафобії	13 (26%)	19 (40 %)	+14 %
3	Високий рівень авіафобії	12 (24%)	7 (14%)	−10 %
4	Дуже високий рівень авіафобії	16 (34%)	4 (8 %)	−26 %

На 18 % і 14 % знизилася кількість осіб з дуже високим і високим рівнем прояву тривожності (відповідно), але на 22 % і 14 % збільшилась кількість людей із низьким та середнім рівнем прояву тривожності (табл.2).

Таблиця 2

Результати вимірювання проявів тривожності в експериментальній групі (на початку експерименту і після його завершення)

№	Рівень прояву тривожності	На початку експерименту	Після завершення експерименту	Зміна Δ
1	Низький	6 (14 %)	19 (40 %)	+26 %
2	Середній I	8 (18 %)	15 (31 %)	+13 %
3	Середній II	10 (20 %)	6 (13 %)	−7 %
4	Високий	12 (24 %)	5 (10 %)	−14 %
5	Дуже високий	12 (24 %)	3 (6 %)	−18 %

Таким чином, нами вперше було розроблено програму психокорекції авіафобії в осіб зі страхом польотів та експериментально доведено її ефективність. Удосконалено техніку застосування методик для індивідуальної профілактичної та психокорекційної роботи щодо подолання розвитку авіафобії в осіб зі страхом польотів, а також психокорекційних програм, де передбачено запобігання впливу соціально-психологічних чинників розвитку авіафобії. Подальшого розвитку дістали теоретичні уявлення щодо шляхів розв'язання проблеми розвитку авіафобії в осіб зі страхом польотів, а також про психологічні засоби профілактики та психокорекції авіафобії.

Список використаних джерел:

1. Кьеркегор С. Понятие страха / С. Кьеркегор // Страх и трепет / С. Кьеркегор. М. 1993. С.115–248.

2. Фрейд З. Запрещение, симптом и страх /З. Фрейд// Тревога и тревожность: Хрестоматия / Под ред. В.М. Астапова. Спб.: Питер. 2001. С.18–23.

3. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. 214 с.
4. Эриксон Э. Детство и общество / Э.Эриксон. СПб.: Речь, 2002. 416 с.
5. Ильин Е. П. Психология страха / Е. П. Ильин. Электрон. текстовые дан. Санкт-Петербург : Питер, 2015. 384 с.
6. Сингаївська І. В. Соціально-психологічний тренінг особистісного зростання як метод розвитку життєвої компетентності особистості // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство / Науково-методичний збірник. К.: Контекст, 2000. С. 122–125.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЮНГІАНСЬКОГО ПІДХОДУ ДО РОЗВИТКУ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Тандир Л.М.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: TandyrLM@krok.edu.ua
Ткач Р.М.,
к. психол. н., доцент кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: razidatkach@gmail.com

Розвиток особистості – це вічна тема, яка бентежила людство в минулому й змушує замислитися сьогодні. Розвиваючи концепцію генетичної психології, С. Д. Максименко [1] зазначав, що переважно процес розвитку особистості розглядається або як розгортання певних «структур», або «планів», які від початку існують в особливому згорнутому стані в людині, або як набуття психічних новоутворень в активній розподіленій діяльності. На його думку ці дві позиції можуть бути діалектично поєднані: розвиток особистості являє собою набуття індивідом психічних новоутворень у власній діяльнісній активності. В свою чергу, виникнення цих новоутворень і означає розгортання, ускладнення особистості в цілому. Шляхом привласнення індивідом культурно-історичного досвіду всього людства і відбувається розвиток особистості. Для реалізації своєї активності, людина створює з матеріальних або ідеальних об'єктів особливі засоби-знаки, зустрічаючись у процесі з соціальним середовищем. Перетворюючись на психічні структури свідомості ці засоби розвивають і змінюють активність людини. Таким чином, відбувається з'єднання власних сутнісних механізмів розвитку з рухом особистості в соціумі.

В аналітичній психології К. Юнга становлення особистості визначається як процес індивідуації. Юнг вважав, що психіка має вроджене прагнення до цілісності. Індивідуація це органічний процес, в якому розкривається наша сокровенна природа і головний шлях кожного з нас. Як писав Юнг: «це те, що дерево робить деревом». Індивідуація – процес досягнення цілісності й, таким чином, прагнення до більшої свободи. Процес включає розвиток динамічного зв'язку між Его і Самістю з інтеграцією різних частин психіки: Его, Персони, Тіні, Аніми і Анімуса й інших архетипів несвідомого. Коли люди стають більш інтегрованими, вони починають виявляти ці архетипи більш тонкими і складними способами [2, с.106].

В теорії К. Юнга, Самість являє собою серцевину особистості, навколо якої організовані та об'єднані всі інші елементи. Коли досягнута інтеграція всіх аспектів душі, людина відчуває єдність, гармонію і цілісність. Таким чином, розвиток Самості – є головною метою людського життя.

В процесі індивідуації відбувається становлення Самості. К. Юнг зазначав, що індивідуація означає стати єдиною сутністю й, оскільки під індивідуальністю ми розуміємо нашу глибинну внутрішню, сокровенну, й ні з чим незрівняну унікальність, стати власною Самістю. В силу цього, індивідуацію можна було б

інтерпретувати як «самотворення» чи «самовтілення» [2, с.105]. Підсумком здійснення індивідуації є самореалізація, але на цю кінцеву стадію розвитку особистості здатні піднятися високоосвічені і здібні люди, які мають до того ж достатній вільний час. Через ці обмеження самореалізація недоступна переважній більшості людей [3; 4].

У сучасній практиці пізнання особистості активно використовуються такі методи аналітичної психології К. Юнга як тест словесних асоціацій, аналіз сновидінь, метод ампліфікації, метод активного уявлення, аналіз казок та міфів [5]. Так, в експериментальному дослідженні комплексів, наприклад, використовують тест словесних асоціацій, який передбачає зачитування суб'єкту по одному слову з інструкцією відповідати на кожне першим словом, яке спаде на думку. За допомогою секундоміра фіксується час, який необхідний для відповіді на кожне слово. При цьому в експериментах вимірювались зміни дихання – за допомогою прикріпленого до грудей пневмографа – і вимірювання електропровідності шкіри – за допомогою гальванометру, прикріпленого до кисті руки. Ці два способи вимірювання давали додаткові дані про емоційні реакції на окремі слова й використовувалися К. Юнгом для виявлення комплексів пацієнтів. Тривала затримка відповіді на слово, що запускало емоційні хвилювання підкріплювались змінами дихання і шкірного опору. Важливо зазначити, що тест словесних асоціацій покладено в основу створення поліграфа, детектора брехні, який в теперішній час використовується для перевірки достовірності поданої інформації.

Отже, ми вважаємо, що юнгівська модель вивчення особистості та методи аналітичної психології залишаються актуальними в питаннях психологічної допомоги людині на шляху її самопізнання та самореалізації.

Список використаних джерел:

1. Максименко С. Д. Розвиток особистості: розгортання чи новоутворення? / С. Д. Максименко // Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Проблеми сучасної психології. – 2011. – Випуск 14. – С.3-11.

2. Фрейджер Р. Теории личности и личностный рост / Р. Фрейджер, Д. Фэйдимен. – М.: Мир, 2004. – 2095 с.

3. Юнг К. Г. Человек и его символы / К. Г. Юнг. – М. : Медков С. Б., 2013. – 352 с.

4. Холлис Дж. Перевал в середине пути: как преодолеть кризис среднего возраста и найти новый смысл жизни / Дж. Холлис. – М. : Когито-Центр, 2009. – 208 с.

5. Сингаївська І. В., Ткач В. В., Ткач Р. М. Методи юнгіанського аналізу в розв'язанні внутрішнього конфлікту особистості (на прикладі роботи з пошуком сенсу життя)/Правничий вісник Університету «КРОК». – К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Вип. 24. – 2016. – С. 229–234.

РОЛЬ АРХЕТИПІВ У РЕКЛАМІ

Смірнова Т.В.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: TSmirnova1@yahoo.com
Ткач Р.М.,
к.психол.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ "Університету економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: razidatkach@gmail.com

Сучасна людина не може існувати в ізольованому від реклами просторі. В наші дні інформаційний вакуум або так звана « commercial -free» тобто вільна від реклами територія скоріш здається недосяжною утопією, аніж жорстоким покаранням. Дослідники питання надмірного поглинання інформації Б. Детенбер и Б. Ривз в статті «Биоинформационная теория эмоций» приходять до висновку, що «мозок людини не сприймає медіа інформацію в необхідному обсязі» [3]. Наша свідомість фіксує максимум шість рекламних повідомлень за добу. За умови навантаженого дня, який проживає людина це число ділимо навпіл. Саме цей факт обумовлює доцільність використання зрозумілих, сталих образів, що відомі нашій несвідомій частині психіки. Тобто такі образи мають більше шансів залишити бажане враження не викликаючи психологічного захисту та опору з боку психіки.

Реклама, що акцентує увагу на культурних цінностях, являється більш ефективною, оскільки легше сприймається споживачем. Л. Л. Геращенко стверджує, що «за допомогою такої реклами проявляються несвідомі коди споживача, як під час друку фотографії, розбуркана скрита енергія яка дрімала в кожному з нас, сконцентрує сприйняття на рекламному товарі, спонукатиме інтерес до нього» [2].

Якщо звернутись до концептів Керол Пірсон, то саме на афективному рівні реклама, що створена через «архетипну модель» [5], повність задовольняє поставлені задачі, оскільки формує готовність придбати товар і разом з тим пробуджує позитивні асоціації, які в голові у людини виходять за межі запропонованого образу, а доповнюються і своїми власними асоціаціями, що містяться в архетипічному полі. В такому випадку реклама стає так званим емоційним каталізатором, а фантазія ніби сама пропонує і домальовує необхідні образи, а відповідно і емоції. Тобто на афективному рівні першочергово архетипічні образи викликають позитивні емоції, оскільки найчастіше образ подається не через тіньові прояви, а в позитивному значені архетипу. При цьому одним із дієвих методів охоплення нової цільової аудиторії якраз і є експериментування з тіньовими аспектами якнайсильніше підігріває емоції та інтерес до товару.

Психологічний вплив (соціальний вплив) у психології реклами, як галузі наукового знання, вкрай актуальний ще й тому, що реклама пов'язана з цілим рядом моментів етичного характеру . Оскільки який би не був вплив його можна розглядати як потенційне втручання в хід думок і сприйняття інформації, тобто

показувати необхідне з потрібного ракурсу, а саме це і формує необхідну реакцію при цьому свобода вибору пасивно нівелюється. У суб'єкта є враження власного вибору, але він фактично транслює ідею, яку в нього було вкладено. Відповідно можна говорити, що в широкому контексті розглядати рекламу як просто інформування і нагадування про існування певного товару у певного бренду не варто, оскільки ще Адлер висловив думку, що «занадто у багатьох людей увійшло в звичку приймати авторитети на віру. Публіка сама бажає, щоб її дурили» [1]. Також варто пам’ятати, що величезний пласт реклами робить акцент виключно на «агресивні та девіантні компоненти медійного контенту» [4].

Для того, щоб створити максимально ефективну рекламу прийнятну для певного суспільства, необхідно правильно використовувати його соціокультурний код, який містить стереотипи, культурні універсалії та норми поведінки, яким віддається перевага в даному суспільстві. Саме на цьому перехресті і знаходиться архетип – своєрідна основа, яка допомагає правильно формулювати і передавати рекламні повідомлення. За допомогою простих і зрозумілих архетипічних образів реклама впливає на наш вибір в свідомому стані. Задавшись питання чому це взагалі можливо, можна прийти до висновку, що вибудовуючи комунікацію напряму з несвідомою частиною людської психіки відмінно вдається апелювати до наших внутрішніх архетипів, звертаючись до улюблених і рідних образів. Відповідно можна розмірковувати, що Архетип це свого роду сила, а як цією силою розпорядитися в рекламних цілях вирішує бренд.

Список використаних джерел:

1. Адлер А. Понять природу человека. / Пер. с нем./ А. Адлер – СПб.: Академический проект – 1997. – 218 с.

2. Геращенко Л. Л. Психоанализ и реклама/Л.Л. Геращенко. – М. : Диаграмма. – 2006. – 96 с.

3. Детенбер, Б. Б. Био-информационная теория эмоций / Б. Детенбер, Б. Ривз // Журнал общения. – 1996. – № 46 (3). – 22 с.

4. Кафтанджиев Х. Секс и насилие в реклам /Х. Кафтанджиев – СПб.: Питер –2008.–496 с.

5. Пирсон К. Герой и бунтарь. Создание бренда с помощью архетипов. /К. Пирсон – СПб.: Питер. – 2005. – 336 с.

СТЕРЕОТИП ЯК ОСНОВА ДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ПРОЯВІВ ЕЙДЖИЗМУ, СЕКСИЗМУ ТА ЛУКІЗМУ

Сидоренко А.В.,
студент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: sydorenkoav@krok.edu.ua
Васильченко О.М.,
д.психол.н., доцент, професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: olgavm@krok.edu.ua

Проблема дискримінації в сучасному українському суспільстві, та й в інших країнах є однією з гострих соціальних проблем. Обмеження людей в правах за ознакою раси, статі, віку, сімейного стану, сексуальної орієнтації і т. д. – поширене явище.

Дискримінація – це поведінкова форма забобонів і стереотипів, найчастіше під дискримінацією розуміється негативне ставлення, хоча останнім часом все частіше говорять про позитивну дискримінацію (тобто коли людина отримує перевагу або привілеї, оскільки відноситься до певної групи).

Деякі вчені [1, 2] виділяють пряму і непряму дискримінацію, при цьому пряма форма виникає тоді, коли генерується нерівність, як правило, навмисно; в той час як непряма форма формується на основі стереотипів і обумовлює поведінку, яка не завжди усвідомлюється як дискримінаційна.

Явище вікової дискримінації потрапило в поле уваги соціологів і психологів порівняно недавно – в 1950-1960-х роках. У 1969 році американський соціолог R. N. Butler запропонував для позначення вікової дискримінації використовувати поняття ейджизм, за аналогією з расизмом і сексизмом [3].

На сьогоднішній день єдиного підходу до визначення ейджизм в західній психології не існує. Найбільш характерне визначення ейджизму в термінах «дискримінуюча поведінка», «негативна стереотипізація», «упереджене переконання». Так, наприклад, R. N. Butler пропонує розуміти ейджизм як комбінацію трьох взаємопов'язаних елементів: негативних стереотипів старості і старіння, дискримінаційних практик на адресу літніх людей в міжособистісній взаємодії людей, а також на рівні функціонування різних громадських інститутів [3]. Аналогічне визначення зустрічається в роботах A. J. Traxler, який розглядає ейджизм як будь-яку установку, поведінку або соціальний інститут, які субординують людей за ознакою віку, а також як процес приписування людині тих чи інших соціальних ролей на основі її віку [4]. У роботі A J. C. Cuddy і S. T. Fiske цим терміном позначаються стереотипи і забобони по відношенню до представників певної вікової групи, що призводять до її дискримінації [5].

З огляду на первинність соціальних стереотипів по відношенню до забобон і дискримінаційного поводження, вважаємо, що в якості психологічного ядра вікової дискримінації доцільно розглядати вікові стереотипи.

Американський соціальний психолог Ш. Берн дає наступне визначення: «Сексизм – це індивідуальні упереджені установки і дискримінує поведінку по

відношенню до представників тої або іншої статі; інституційна практика (навіть якщо вона не мотивована забобоном), що виражається в тому, що представникам тієї чи іншої статі нав'язується підлегле становище» [6].

Згідно з цим визначенням, можна виділити кілька рівнів прояви сексизму: рівень установок (аттітюдів); рівень поведінки; рівень соціальних інститутів.

Лукізм – поняття, введене в обіг в 1978 році в зв'язку з боротьбою людей, що мають зайву вагу, за свої права [7; 8]. Привабливий або, навпаки, непривабливий зовнішній вигляд часом стає приводом для дискримінації – або самої людини, або людей, яких з ним порівнюють.

Поняття «лукізм» – соціальний феномен, який введений в наш час, він означає створення стандартів краси і привабливості, утиск прав тих, хто цим стандартам не належить.

Ще з давніх часів люди надавали великого значення їх зовнішньому вигляду. Століттями суспільство намагалося дотримуватися стандартів моди, які змінюються по сей день.

В даний час і тисячі років тому стереотипи, пов'язані з зовнішністю погубило велику кількість людей, витрачалися мільйони, щоб відповідати критеріям краси. Ми судимо про людину по тому, як вона виглядає, як то кажуть в старій приказці не варто «судити про книгу по її обкладинці », можливо, це неправильно, але така наша людська натура.

Сьогодні ми постійно стикаємося з дискримінацією по зовнішності. Подібне ставлення, на жаль, стало частиною нашого повсякдення і не звертає на себе уваги: наприклад, нас давно не здивувати фейс-контролем на вході в клуб або ресторан. Ми не замислюємося над тим, що в пасажирському транспорті відсутні відповідні за розміром сидячі місця для повних або високих людей. Вважається нормальним, що деякі компанії не просто підбирають працівників за зовнішніми даними, але і пишаються цим, виставляючи красу співробітників в якості свого досягнення.

Список використаних джерел:

1. Орех Е.А. Феномен лукизма и возможности его социологического анализа // Социологический журнал. 2016. Том 22. № 3. С. 67–81. DOI: 10.19181/socjour.2016.22.3.4585

2. Вашанова О. В. Принцип недискриминации личности в международном праве : дис. ... канд. юрид. Наук : спец. 12.00.10 / Оксана Вячеславовна Вашанова. – М., 2004. – 232 с.

3. Butler R. N. Age-ism: Another form of bigotry // The Gerontologist. 1969. Vol. 9. P. 243-246.

4. Swim JK, Cohen LL. Overt, Covert, And Subtle Sexism: A Comparison Between the Attitudes Toward Women and Modern Sexism Scales. Psychology of Women Quarterly. 1997;21(1):103-118. doi:10.1111/j.1471-6402.1997.tb00103.x

5. Cuddy A. J. C., Fiske S. T. Doddering but dear: Process, content and function in stereotyping of older persons // Ageism: stereotyping and prejudice against older persons (ed. by T. D. Nelson). New York, 2004. P. 3-27.

6. Петренко В. Ф., Митина О. В. Психосемантический анализ динамики общественного сознания. М.: Изд-во МГУ, 1997. 214 с.

7. Берн Ш. Гендерная психология. СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. 320 с.

8. Гузь О. Ю. Дискримінація як форма порушення прав людини. Форум права. 2012. № 2. С. 166–169. URL: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-2/12gojppl.pdf

СТРУКТУРА МОТИВАЦІЙНО-ЕМОЦІЙНОЇ СФЕРИ У ЛЮДЕЙ СЕРЕДНЬОГО ВІКУ З ПРАГНЕННЯМ ДО САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ

Світлейша Н.Ю.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: ennelyne@gmail.com
Зубченко В.В.,
ст. викладач кафедри психології,
ВНЗ "Університету економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: ZubchenkoVV@krok.edu.ua,
https://orcid.org/0000-0002-7599-5263

В умовах сучасних соціальних трансформацій підвищується роль активного відношення особистості до свого розвитку, важливе значення набуває усвідомлення людиною того, що вона повинна покладатися насамперед на себе. Разом з тим, ще недостатньо проявляється відповідальне відношення сучасної особистості до самоактуалізації (або самореалізації).

Самоактуалізація – процес повного розгортання особистісного потенціалу, розкриття в людині того найкращого, що закладено в неї природою, а не задається культурою ззовні. Самоактуалізація не має зовнішньої цілі та не може задаватися соціумом: це те, що йде зсередини людини, висловлюючи її внутрішню природу.

Ідея самоактуалізації детально була вивчена психологами гуманістичного напрямку (А. Маслоу, К. Роджерс та ін.), при цьому різні дослідники в різні часи вкладали різний зміст, у зв'язку з чим у визначенні самоактуалізації є серйозні розбіжності. Теорія самоактуалізації особистості Абрахама Маслоу, заснована на вивченні здорових та зрілих людей, ясно вказує основні теми та положення, характерні для гуманістичного напрямку [1].

Індивідуація (лат. individuatio) – одна зі найстаріших філософських проблем про основи, які визначають неповторність (індивідуальність) будь-якої природної субстанції. К. Г. Юнг, описуючі індивідуацію як становлення єдиного гомогенного буття, самості, ототожнює її з процесом самоактуалізації як реалізації потенціалу. Юнг визначає індивідуацію як «самостановлення» або «самоздійснення» [2].

Можна сказати, що зрілість особистості настає в процесі індивідуації, оскільки індивідуація приводить до внутрішнього самопоглиблення особистості, її самостановленню та самоздійсненню. Поняття зрілості тісно пов'язане з феноменом кризи середнього віку - по К. Г. Юнгу, середина життя є критичним, поворотним моментом, коли перед індивідом відкриваються нові можливості для саморозвитку. Людина вже не потребує встановлення великої кількості зовнішніх зв'язків, їй не потрібне форсування соціалізації. В зрілому віці людина в основному поглинена роботою над собою.

Криза середнього віку у дорослому віці дає можливість відкриття глибин існування. Криза є, звичайно, хворобливим станом, але в той же час це шанс

відчути світ та шанс знайти себе, прояснити свою позицію на землі, взяти на себе відповідальність за власне життя та рушити далі

Процес становлення особистості в аналітичній психології Юнга – це її дозрівання в результаті асиміляції свідомістю змісту особистого та колективного несвідомого. Самореалізація індивіда відбувається зануренням в глибини колективного несвідомого, що представляють джерело психічного зростання, якусь «мудру», вищестоящу по відношенню до конкретної людини, субстанцію.

Вибір психодіагностичного інструментарію для дослідження відбувався у відповідності до поставлених задач дослідження та вимог валідності, надійності, стандартизації та адаптації використовуваних методик.

Проективним методикам дослідження особистості належить особливе місце у світовій психологічній науці та практиці. Проекція заснована на тому, що сприйняття дійсності, інших людей, пред'явлених стимулів у певному ступені залежить від потреб, мотивів, установок, психічного стану особистості. Проекція є несвідомим психологічним механізмом, тобто елементи проекції несвідомо вносяться у сприйняття [3].

Тест Сонді – проективний особистісний тест, розроблений швейцарським лікарем, психоаналітиком та психологом, родоначальником поняття судьбоаналіз та судьбопсихологія, Леопольдом Сонді у 1947 році. Вже багато років тест Сонді використовується психіатрами та психологами як проективний особистісний тест, інтерпретація якого у вигляді судьбоаналіза базується на теорії несвідомого та психоаналізі Зигмунда Фрейда.

Судьбоаналіз став зв'язуючою ланкою між психоаналізом Фрейда, де основна увага приділена індивідуальному несвідомому, й аналітичною психологією Юнга, в якій основний акцент зроблений на колективному несвідомому, Леопольд Сонді свій науковий інтерес направив на дослідження феноменів, так званого сімейного або родового несвідомого, основною особливістю якого є проявлення його в виборах особистості, які залишають виразний слід на його життєвому шляху [4].

Найбільш відомим тестом для оцінювання рівня самоактуалізації є *«Самоактуалізаційний тест» (CAT),* розроблений на основі тесту Е. Шостром «Personal Orientation Inventory» (POI) авторами укладачами Л. Я. Гозманом, М. В. Крозом, М. В. Латинською.

Отже, процес індивідуації є надзвичайно довгим та складним. Повернення спочатку малозначущих проекцій, а потім - глибинних і могутніх архетипічних проекцій, відбувається на надзвичайно складному та повному небезпек шляху. Вивчення та дослідження змісту психічного – актуальна задача для кожної людини, несвідоме за допомогою архетипів дає безліч орієнтирів у внутрішньому просторі, які можуть бути спрямовані на досягнення неймовірних успіхів, знаходячи смак життя та дотримуючись своєї особистої індивідуації.

Внутрішній світ кожної особистості унікальний, і це викликає іноді почуття самотності, але треба навчитися цим користуватися. Успішне подолання кризи середнього віку передбачає прийняття своєї унікальності та неповторності. Якщо виділити в цьому конкретну особливість, розвивати її та задіяти в самореалізації та здійсненні сенсу життя, то криза вирішиться успішно. Подолати кризу

середнього віку й знайти мету в житті необхідно, інакше стан перейде в зневіру, пасивність, байдужість до себе та свого життя.

Список використаних джерел:

1. Маслоу А. Мотивация и личность М.: Евразия, 1999

2. Юнг К.Г. Сознание, бессознательное и индивидуация // Юнг К. Г. Структура психики и процесс индивидуации. — М.: Наука, 1996.

3. Соколова Е.Т. Проективные методы исследования личности. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1980.

4. Сонди Л. Учебник экспериментальной диагностики влечений. Когито-центр, 2005 557 с.

ПІДТРИМКА ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ШКІЛЬНОМУ КОЛЕКТИВІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Проців А.О.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: ProtsivAO@krok.edu.ua
Сингаївська І.В.,
кандидат психологічних наук, доцент, директор ННІ психології,
ВНЗ «Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: irinas@krok.edu.ua
ORCID: orcid.org/0000-0001-6802-0081

В сучасних умовах адаптації колективів до викликів, що створює нам сьогодення, з'явився величезний ризик втрати їх цілісності та інтенсивне зниження ефективності. Питання підтримки позитивного соціально-психологічного клімату стає як ніколи актуальним та вимагає невідкладної уваги.

Для того, аби його вирішення було результативним, ми виділили наступні етапи в роботі з ним: здійснення теоретичного аналізу проблеми соціально-психологічного клімату в колективі, визначення припущення стосовно конкретного колективу та його безпосереднього СПК, підбір методик виявлення реального стану СПК в цьому колективі та їх застосування, а вже після цього – робота з результатами та розробка стратегії взаємодії з колективом, орієнтована на підтримку чи покращення СПК.

Колектив – мала або середня група людей, об'єднана спільною метою певної діяльності, діє узгоджено та має органи самоврядування. Саме на такому визначенні зупиняються Кузьмінський А. І. та Омеляненко В. Л. [1]. І, саме такий термін ми можемо використати, коли говоримо про шкільну чи класну групу людей.

Враховуючи вимоги до карантинних обмежень задля забезпечення освітнього процесу, що діють на території України з березня 2020 року і регулярно оновлюються [2], хочеться звернути увагу на те, що через максимальне дотримання правил, широке введення елементів дистанційної освіти в навчальний процес, обмеження контактів серед здобувачів освіти, педколективу, значно знизився рівень задоволення учнів навчальним процесом.

Якщо раніше, для згуртовування класного колективу, практичний психолог чи класний керівник мав можливість провести тренінги на довіру, взаємодію в групі чи тімбілдінг, то сьогодні у них така можливість обмежена. Під час навчання суттєво зменшилась кількість групової проектної діяльності, парної взаємодії між учнями, спортивних змагань, тренувань, що передбачають безпосередній контакт між членами команди, офлайн олімпіад та конкурсів, театральних та танцювальних вистав, що дозволяли гуртуватись навколо спільних завдань та відкривати один одного заново.

Тепер освітній процес має бути швидкозмінним та пластичним, аби форматуватись під потреби, адаптуватись для вирішення нових задач, які раніше не ставали актуальними в тому чи іншому колективі.

Якщо говорити про позитивний соціально-психологічний клімат в шкільному чи класному колективі, то важливо зауважити на такі показники як згуртованість, відповідальність, контактність та відкритість, сумісність та спрацьованість.

Якщо мова йде про згуртованість – на скільки учні ідентифікують себе з тим класом, в якому вони навчаються, чи пишаються цим, а чи хотіли б його змінити, як розповідають про нього іншим і чи проявляють активність у підтримці позитивного іміджу класу.

Відповідальність – показник готовності відповідати за результат діяльності (чи бездіяльності) класу, школи, вміння свідомо дотримуватись правил взаємодії та спонукати до цього інших членів колективу.

Якщо виявляються близькі та товариські стосунки між однокласниками й поза межами школи, бажання проводити відпочинок чи присвячувати час хобі разом – це показник високої контактності та відкритості. Коли замість великої кількості «Я» в учнів класу з'являється поняття «Ми», групова відповідальність, де усі члени колективу готові підстраховувати один одного, допомагати та підтримувати, – можна говорити про сумісність і спрацьованість в колективі.

Виявити ці показники можна через спостереження, проведення індивідуальних опитувань та фокус-груп. Це має відбуватись швидко, і саме завдяки можливостям дистанційних технологій роботи, це можна реалізувати якісно, мінімально витрачаючи час на організацію групи учнів, пошуку спеціального часу в навчальному процесі, приміщень для дослідження та його аналіз. Ми нарешті можемо врахувати думку абсолютно усіх – і тих, хто на лікарняному, і тих, хто відсутній у класі через інші обставини.

Також варто зауважити, що соціально-психологічний клімат педагогічного колективу безпосередньо впливає на атмосферу в навчальному закладі в цілому. Тому, якщо визначати проблеми і потреби, на яких варто зосередитись в роботі шкільному психологу, соціальному педагогу, класним керівникам та педагогам-організаторам, починати потрібно з вчителів та адміністрації. На такому аспекті також зосереджують свою увагу психологи-дослідники [3].

В будь-якому навчальному закладі, незалежно від його ступеню та видів освітніх послуг, які ним надаються, вже є певні усталені традиції. Саме їх реалізація в першу чергу впливає на клімат в колективі. Святкування, ритуали посвяти та привітання новеньких, відзначення лідерів та спільна творчість, завжди створюють позитивну атмосферу та підвищують моральних дух групи. Так само позитивно впливає і спільне планування навчального року – орієнтація на потреби не лише освітнього закладу, а й особисті кожного його представника та представниці. Коли персонал відчуватиме можливість реальної реалізації своїх кар'єрних чи наукових планів, сприяння цьому адміністрації та підтримку колег – це надає більше ресурсу і стає стимулом до якісної роботи [4].

Якщо дослідження колективу виявляє, що його СПК позитивний і його динаміка стабільно зберігається, це говорить про правильне визначення

технологічних підходів до підтримки позитивних соціальних стосунків у ньому. Якщо ж усе навпаки – необхідно визначити найголовніші чинники, що стають причиною цього і мінімізувати, або й зовсім вилучити їх вплив.

Постійний контакт з педагогами, учнями та батьками стане запорукою створення сприятливої атмосфери в шкільному колективі і забезпечить повноцінний, всебічний морально-психологічний, етичний та особистісний розвиток школярів. Адже, саме товариське, дружнє оточення суттєво підвищує ефективність засвоєння знань як в дитячому, так і в дорослому колективі.

Формування та підтримка сприятливого соціально-психологічного клімату залежить і від макросередовища – впевненості в завтрашньому дні, пропрацьованості алгоритмів дій в умовах пандемії, наявність регуляторів та правових норм, які гарантують відчуття безпеки. В умовах роботи з колективом, ми не маємо можливості на це вплинути, але ми маємо знати, як поводитись та як співпрацювати, аби клімат в навчальному закладі залишався сприятливим.

Список використаних джерел:

1. Кузьмінський А. І., Омеляненко В. Л. Педагогіка: Підручник. - 3-тє вид., випр. К.: Знання-Прес, 2008. 447 с.

2. Лист МОН № 1/9-420 від 05.08.2020 року / Щодо організації роботи закладів загальної середньої освіти у 2020/2021 навчальному році

3. Сингаївська І. В. Про необхідність розвитку психологічної компетентності персоналу вищого навчального закладу / Наукові тренди сучасності: збірник матеріалів Науково-практичної конференції молодих учених 26 жовтня 2017 року, м. Київ К.: Університет «КРОК», 2017. С. 353–354.

4. Власова О. І, Никоненко Ю. В. Соціальна психологія організацій та управління. К.: Центр учбової літератури, 2010. 398 с.

5. Сингаївська І. В., Федорець С. Б. Психологічний аналіз поняття менеджменту та стилів управління / Правничий вісник Університету «КРОК». К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Вип. 29. 2017. С. 197–205.

ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Петер М.В.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: mariapeter1995@gmail.com
Зубченко В.В.,
старший викладач кафедри психології,
ВНЗ "Університету економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: ZubchenkoVV@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7599-5263

Зважаючи на особливості професійної діяльності військовослужбовців виникає потреба у специфічній психодіагностичній методиці для дослідження їх професійного вигорання. Проблема професійного вигорання негативно впливає на морально-психологічний стан (МПС) військовослужбовців, чим зменшує чисельність армії, оскільки дійшовши до стану професійного вигорання, військовослужбовець втрачає мотивацію до сумлінного виконання своїх обов'язків та може виявити небажання подовжувати контракт на подальшу службу в Збройних Силах України. В умовах сучасної соціально-політичної ситуації задача запобігти зменшенню чисельності військовослужбовців стає вкрай важливою, тому діагностика є професійного вигорання конче необхідною.

За визначенням М. Борисової, вигорання – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи [1].

Отже, синдром професійного вигорання – один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності. Цей термін – загальна назва наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи.

Серед різноманітних чинників професійного вигорання Н. Водоп'янова, А. Серебрякова, О. Старченкова виділяють три основні групи, що містять ризик синдрому вигорання: особистісні, ситуативні і професійні [2]. Розглянемо ці групи через призму особливостей професійної діяльності військовослужбовців:

Особистісні детермінанти – незадоволеність грошовим та майновим забезпеченням, віддаленість від сім'ї та близьких, неконструктивні моделі поведінки, такі як зловживання алкогольними напоями та вживання наркотичних речовин, низька професійна мотивація або відсутність професійної мотивації.

Ситуативні чинники – нестатутні взаємовідносини або «холодні» стосунки з колегами лише в рамках жорсткої субординації.

Професійні фактори – жорстка дисципліна, повна регламентованість професійної діяльності Статутами Збройних Сил України, адаптація до постійних змін, бойовий стрес, виснажливі наряди та чергування.

Зважаючи на особливості факторів професійного вигорання військовослужбовців, виникає потреба у специфічній психодіагностичній методиці для дослідження професійного вигорання військовослужбовців. В якості такої методики можна використовувати «Опитувальник для експертної

оцінки та експрес-опитування особового складу щодо визначення морально-психологічного стану» [3].

Експрес-опитування щодо визначення рівня МПС проводиться за кількісними показниками відповідно до наступних критеріїв:

- критерії моральної налаштованості;
- критерії емоційно-вольової налаштованості;
- критерії мотиваційної готовності;
- критерії функціональної готовності;
- критерії фахової здатності;
- критерії об’єктивних і суб’єктивних чинників.

Моральна налаштованість – спрямованість цінностей та переконань, що регулюють поведінку військовослужбовців, внутрішня налаштованість особового складу виконувати завдання за призначенням.

Емоційно-вольова налаштованість – сукупність емоцій, почуттів, установок, вольових якостей, що регулюють поведінку військовослужбовців, прагнення особового складу виконувати завдання за призначенням. Вона розкриває ступінь прояву позитивних, нейтральних та негативних емоцій, тож, можна стверджувати, що цей критерій може виявити емоційні аспекти синдрому професійного вигорання.

Мотиваційна готовність – сукупність мотивів, потреб, цілей, інтересів, рівня домагань, що регулюють професійну діяльність військовослужбовців. Цей критерій розкриває мотиваційний аспект професійного вигорання та може виявити такий симптом вигорання як байдужість та втрата мотивації до виконання професійної діяльності.

Функціональна готовність визначається такими критеріями: психофізіологічний стан; рівень адекватного реагування на обстановку, що різко змінюється; здатність і можливість військовослужбовців керувати своїми діями та психологічним станом в ситуаціях службової та бойової діяльності.

Фахова здатність включає в себе фахові знання, навички, вміння, важливі професійні якості, які забезпечують успішне виконання службових обов’язків, ставлення до своєї професійної діяльності.

Об’єктивні і суб’єктивні чинники, які впливають на МПС особового складу. Серед них є інформативними для дослідження професійного вигорання: рівень задоволеності грошовим, речовим, майновим та продовольчим забезпеченням.

Під час експрес-опитування щодо визначення рівня МПС показники його критеріїв розраховують як середньоарифметичне суми балів, які виставив опитуваний військовослужбовець від 0 до 10, за умови, що 0 – найнижча оцінка, 10 – найвища оцінка.

Узагальнюючи викладене, варто зазначити, що експрес-опитування щодо визначення рівня МПС широко використовується у лавах Збройних Сил України з 2017 року [3]. Зазвичай, результати кожного окремого військовослужбовця не розглядаються індивідуально, а узагальнюються для отримання середніх результатів оцінки МПС військової частини або підрозділу. Але для виявлення чинників та симптомів вигорання слід розглядати результати кожного військовослужбовця окремо.

Перспективи подальших досліджень полягають у доведенні валідності та надійності даної методики як методики дослідження професійного вигорання військовослужбовців, співставивши її результати з іншими методиками, що використовуються для дослідження проблематики професійного вигорання.

Список використаних джерел:

1. Борисова М. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов /М. Борисова// Вопр. психологии. – 2005. – № 2. – С. 97–104.

2. Водопьянова Н. Е. Синдром профессионального выгорания в управленческой деятельности / Н. Е. Водопьянова, А. Б. Серебрякова, Е. С. Старченкова // Вестник СПбГУ. – Сер. 6. – Вып. 2. - № 13. – 2008. – С. 83-91, с. 85

3. Наказ Генерального штабу Збройних Сил України від 29.04.2017 №153 «Про затвердження Інструкції з оцінювання морально-психологічного стану особового складу Збройних Сил України»

ПРОФІЛАКТИКА ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРАВМ – ЗАПОРУКА МІЦНОГО «ПСИХОЛОГІЧНОГО ІМУНІТЕТУ»

Ніколаєску-Насад О.В.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: oleksandra.nikolaesku@gmail.com
Абаніна Г.В.,
к.психол.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ "Університету економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: hannaav@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4064-724X

Не дивлячись на те, що поняття психологічної травми є часто вживаним у психологічній науці протягом усього часу її існування, й досі існують певні розбіжності в трактуванні даного феномена. Передусім, це пов'язано з висвітленням певного аспекту тією чи іншою школою або напрямом. Водночас, невпорядкованість у визначенні зумовлена різноманітністю причин, наслідків (нерідко відстрочених) та віку (коли сталася травмівна подія), які мають чималий вплив на її перебіг та складність суб'єктивних переживань травмівних подій, що ускладнює їх систематизацію і узагальнення [1].

У глобальному контексті, на сьогодні, виокремлюють два підходи в трактуванні феномена травми: медичний та психологічний. Згідно з медичним підходом найчастіше зустрічається трактування психологічної травми як надто сильних, руйнівних переживань (почуття жаху, страху та безпорадності), викликаних такими подіями життя, які сприймаються людиною як загроза її безпеки та існування. Ми розділяємо думку Кучманич І. М., Мороз Р. А., що з точки зору психологічного підходу, психологічна травма (психотравма, грец. *psyche* – душа, *trauma* – пошкодження, потрясіння) – це порушення цілісності функціонування психіки, спричинене такою ситуацією, яка суб'єктивно інтерпретується як непереборна та незвичайна внаслідок недостатності захисних механізмів; в подальшому викликає глибокі емоційні переживання [1].

Переживання психологічної травми – це процес, який виникає внаслідок впливу на людину події, що включає об'єктивну або суб'єктивну загрозу життю або фізичної та психічної цілісності [2].

Дитяча психотравма – це переживання травмівних ситуацій у віці до 18 років, коли кожен етап зростання характеризується високим рівнем чутливості, вразливості та залежності від оточуючого середовища, особливо – близького оточення. Психотравмівна ситуація – це ситуація, зумовлена впливом природних, соціальних, інформаційних, особистісних та інших чинників на людину, яка супроводжується зростанням психологічного напруження, порушенням механізмів адаптації, частковим або повним руйнуванням психологічного світу особистості [3].

Цілісність особистості – внутрішня єдність чотиривимірного структурного розвитку людини. До таких вимірів належать: тіло (тілесність), емоційний, когнітивний та духовний виміри її буття [1].

Руйнація цілісності зазначених вище вимірів буття особистості і спричинює виникнення психічної травми і, як наслідок, зумовлює перебіг симптомів саме на цих рівнях [1]. Саме тому при описі форм і видів психотравми важливо враховувати те, на яку систему значимих переживань і особистісних сенсів був здійснений психотравмівний вплив [4]. Це допомагає виробити оптимальну стратегію роботи психолога з людиною, яка звертається за психологічною допомогою. Чимало часу, зусиль та досліджень присвячено психологами, як науковцями-теоретиками, так і практиками вивченню і роботі з психологічною травмою. Проте, на нашу думку, передусім, важливо якомога більше зосереджувати увагу на профілактичних заходах, на зміцненні внутрішніх опор людей, соціуму, оскільки (як показує весь досвід людства), більшість травмівних ситуацій відбуваються зненацька. Нам видається важливим, щоб професійна спільнота:

- продовжувала дослідження феномену психотравми особистості, вивчення переживання психологічної травми в дитячому віці та особливості прояву дитячої психотравми в дорослому віці,
- надавала фундаментальну наукову інформацію про співвідношення біологічного і соціального в розвитку психіки,
- розкривала закономірності формування особистості та індивідуальності людини,
- інформувала населення, вела просвітницьку діяльність у царині психотравмівного досвіду дитячого віку та його можливих наслідків,
- здійснювала регулярний аналіз існуючих методів та стратегій роботи, як з однією травмою, так і з множинними в анамнезі клієнтів [5],
- надавала рекомендації щодо психогігієни та профілактики стресів, криз, травм.

Такі заходи дадуть змогу зміцнити психологічну стійкість («психологічний імунітет»), як дитячого, так і дорослого населення нашої країни.

Список використаних джерел:

1. Кучманич І. М., Мороз Р. А. Психологічний механізм виникнення психологічної травми. Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / С. Д. Максименко. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2017. Випуск № 36. С. 146-159. URL: http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/download/157082/156384 (дата звернення: 06.11.2020).

2. Цицей Р. М. Психічна травма як наслідок пережитої людиною надзвичайної ситуації / Р. М. Цицей // Проблеми екстремальної та кризової психології. 2013. Вип. 13. С. 258-265. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekp_2013_13_32 (дата звернення: 06.11.2020).

3. Оверченко А. І. Психологія травмуючих ситуацій: навчальний посібник. Київ : НАВС, 2014 р. 155 с.

4. Психология личности: словарь-справочник / под ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. Київ : Рута, 2001. 320 с.

5. Абаніна Г. В. Стратегії опанування психотравматичного досвіду в контексті наративного підходу / Г. В. Абаніна // Правничий вісник Університету «КРОК». Київ : Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Вип. 27. 2017. С. 140-144.

ВПЛИВ СУЧАСНОГО КІНЕМАТОГРАФУ НА РОЗВИТОК ҐЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ДОРОСЛИХ ЖІНОК

Ніколаєску А.В.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: nikolanahita@gmail.com
Ковалькова Т.О.,
к.пед.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ "Університету економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: TatianaKovalkova@gmail.com,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2992-922X

Динаміка і мінливість сучасного суспільства призводять до стрімкої трансформації традиційних уявлень про ґендерну ідентичність. В сьогоденні відмінності між «чоловічим» і «жіночим» не так стираються, скільки видозмінюються, стають більш гнучкими і різноманітними, менш однозначними і нормативно заданими, змінюються стратегії ґендерної самопрезентації, ґендерні еталони і стереотипи. Трансформація сучасної ґендерної самосвідомості людей призводить до когнітивної суперечливості, глибинних змін традиційного розуміння суті ґендерної ідентичності, ускладнюючи соціально-психологічну адаптацію. Проблеми взаємин між статями часто пов'язані з неприйняттям своєї ґендерної ідентичності, що зачіпає когнітивні, емоційні та поведінкові сторони особистості, часто приводячи до невротизації. Це актуалізує вивчення особливостей формування ґендерної ідентичності та необхідність розробки сучасних моделей становлення ґендерної ідентичності.

Ґендерна ідентифікація – це процес формування ґендерної ідентичності як відповідності людини певній статі, самоідентифікація з певним ґендером, самовідчуття у якості чоловіка або жінки, усвідомлення і прийняття своєї чоловічої або жіночої ролі. Процес ґендерного розвитку, як поєднання соціально обумовлених варіантів статевих ролей і статево-рольової поведінки, реально відбувається в контексті процесу соціалізації [1].

Ґендерна соціалізація – засвоєння та відтворення притаманних певному соціальному довкіллю статево співвіднесених нормативів поведінки [2].

А. Фесенко описує декілька основних напрямків розуміння ґендеру у світових дослідженнях та їх віддзеркалення в Україні. Відповідно до одного з них, ґендер – це організована модель соціальних відносин між жінками та чоловіками, котра не тільки характеризує їхні стосунки у родині, але й визначає їхні соціальні відносини в суспільних інститутах [3].

Питання, що пов'язані з жіночою ґендерною ідентичністю, за останні роки набули особливого значення. Постіндустріальне суспільство, в яке ми активно входимо, і притаманна йому культура, що відстоює права жінки і виступає за її рівність з чоловіком у всіх сферах, народжує тенденції, що ведуть до часткової втрати жінкою своєї ґендерної ідентичності. Однією з актуальних проблем є те, що сучасне суспільство вимагає від жінки більших проявів маскулінності та андрогінності ціною втрати фемінних рис.

Для того, щоб запобігти невиправданій втраті жінкою своєї ґендерної ідентичності, на нашу думку, є важливими дотримуватись таких рекомендацій:

1. Створення ґендерної культури. Цей шлях пролягає через ґендерну поінформованість, ґендерну чуйність та вироблення асертивності в дійовому протистоянні й протиставленні статевим стереотипам.

2. Формування зрілої ґендерної ідентичності. Адаптованість особистості до трансформацій, що відбуваються в ґендерній культурі суспільства, зокрема, у ґендерних ролях, є ознакою зрілої ґендерної ідентичності.

3. Важливо на рівні країни підвищувати інститут ґендерної рівності. Розрив між стереотипами і реальними обставинами, протиріччя між суспільними нормами і вимогами реальних суспільних систем гальмують розвиток нації.

4. Використання кінематографу для розвитку ґендерної ідентичності у жінок. Процес становлення особистісної ідентичності завжди взаємопов'язаний зі становленням ідентичності ґендерної, тому актуальними є всі умови, чинники, способи, механізми, так звані ґендерні технології, що впливають на її формування. Ґендерні технології сприяють створенню ґендерних образів і ґендерних стереотипів, і через показ, повторення, контроль домагаються їх засвоєнню в процесі соціалізації особистості.

Зазначимо, що людина ґендерно соціалізується протягом усього життя, в процесі якого індивід засвоює моделі ґендерної поведінки. Зріла ґендерна ідентичність проявляється в адаптованості особистості до змін, які відбуваються в сучасному суспільстві, зокрема у ґендерних ролях. Соціальні досягнення щодо демократизації стосунків між статями, трансформація культури супроводжуються загальною тенденцією до змін у процесах ідентифікації і соціалізації особистості, у тому числі й ґендерної.

Список використаних джерел:

1. Літвінова О. В. Ґендерна психологія: навч. посіб. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 235 с.

2. Говорун Т. В., Кікінежді О. М. Ґендерна психологія : навч. посібник. Київ : Видавничий центр «Академія». Київ, 2004. 307 с.

3. Ґендер: реалії та перспективи в українському суспільстві : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 11-13 грудня 2003 р.). Київ : Фоліант, 2003. 300 с.

ПОДРУЖНЯ ЗРАДА ЯК ФЕНОМЕН У ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ

Моруга І.І.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail:moruga_iryna@ukr.net
Васильченко О.М.,
д.психол.н,, доцент, професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: vasyl4enko.olha@gmail.com

Глобальний процес модернізації, динамізм сучасних соціальних змін визначають актуальність переосмислення значення сім'ї як базової культурної цінності, одного з основних соціальних інститутів, форми соціального гуртожитку, що забезпечує відтворення суспільного життя.

Шлюб, за визначенням соціологів, – це форма стосунків між чоловіком і дружиною, що історично змінюється і через яку суспільство упорядковує і санкціонує їх статеве життя, а також вбачає їх подружні та батьківські права і обов'язки. Термін подружжя, зазначає З. Г. Кісарчук, означає особистісну взаємодію чоловіка і дружини, що регулюється моральними принципами та властивими їй цінностями і передбачає рівноправність і симетричність моральних обов'язків і привілей подружжя [1].

Стосунки сучасного подружжя розгортаються сьогодні на тлі суттєвих суспільних перетворень, зокрема зміни сексуальної моралі, сексуальної революції, яка супроводжується послабленням соціального контролю, зростанням анонімності сексуальної поведінки та збереженням секретності позашлюбних зв'язків [2].

Подружні зради – це один із неприємних атрибутів сімейного життя. Однак, в сучасному суспільстві ставлення до цієї проблеми має доволі суперечливий характер. Різні дослідники, консультанти, лікарі висловлюють різні думки з приводу подружньої невірності, вважаючи позашлюбні стосунки типовим явищем для нашої дійсності.

Подружня зрада найчастіше відноситься до порушення очікування сексуальної винятковості одного з подружжя і зазвичай припускає сексуальну невірність. У більшості культур під час інтимних стосунків зазвичай є виразне або припустиме очікування винятковості, особливо у сексуальних питаннях. В той же час, аналіз наукової літератури показав, що вчені до подружньої зради відносять ряд видів діяльності, які можуть бути як із сексуальними стосунками, так і ні, як то: «закінчення стосунків», «позашлюбні стосунки», «обман», «статевий акт», «поцілунки», «милування», «емоційні зв'язки, що виходять за рамки дружби» , «дружба», «Інтернет-стосунки», «використання порнографії» та ін. [3]. До поняття «подружня зрада» використовують багато синонімів, як то: обман, перелюб, невірність, позашлюбний секс тощо.

Одну з найбільш послідовних класифікацій позашлюбної поведінки пропонує С. Кратохвіл. Він класифікує позашлюбні зв'язки по тривалості та ступені залученості в них партнерів. В залежності від типу виділених ним

зв’язків, вони по-різному впливають на подружні стосунки. Його класифікація виглядає наступним чином:

1. Випадковий позашлюбний контакт є одиничним випадком зради, з відсутністю романтичних почуттів та прихильності. В наслідок такого контакту не виникає чуттєвих стосунків.

2. Еротико-сексуальні пригоди – позашлюбні сексуальні епізоди, що ґрунтуються на прагненні до розмаїття, отриманні нового сексуального досвіду. Такі контакти дарують обом партнерам різноманітні переживання, які приносять багато задоволення. Важливе значення в відносинах мають сексуальні гри, у яких партнери експериментують з новим тілесним досвідом. Еротико-сексуальні пригоди бувають короткими, із повною відсутністю взаємних зобов'язань та залишають по собі приємні спогади.

3. Подружня зрада характеризується тривалістю, сильною емоційною залежністю від партнера. Несе серйозну загрозу для шлюбу. Їй, як і подружнім відносинам, властиві певні стадії розвитку.

Також психологи вивели деякі закономірності, які дозволяють припустити чи здатна людина до зрад:

1. Дошлюбний сексуальний досвід. За статистикою більше готові до зрад і менше цінують партнера ті чоловіки та жінки, які мали сексуальних партнерів до шлюбу.

2. Досвід батьківських зрад. Чоловіки, які бачили невірність батька, як правило, наслідують таку поведінку, вступивши у шлюб. Жінки ж навпаки, зазвичай віддані своїм чоловікам.

3. Риси характеру та виховання. Виховані в порядній родині, цілком можуть зраджувати своїм шлюбним партнерам. На здатність до зрад також впливають такі риси характеру, як відсутність чуйності, співпереживання, а також запальність, імпульсивність та нервовість.

Подружня невірність – найвища форма зради. Вона не тільки руйнує довіру, але й підточує надію на її відновлення в майбутньому. В більшості випадків зрада призводить до розлучення. Але, навіть, якщо шлюб зберігається, необхідно докласти великих зусиль, щоб добитися безумовного прощення і відродити близькість між подружжям.

Отже, більшість дослідників, що вивчають подружню зраду схиляються до того, що зрада найчастіше виступає джерелом психологічної напруги, оскільки пов’язана з потенційною втратою значимої людини, деформацією дитячо-батьківських відносин, втратою довіри, неможливістю контролювати ситуацію, зростанням суб’єктивного неблагополуччя, яке варіює від різкого зниження самооцінки до руйнівних спроб суїциду [4].

Список використаних джерел:

1. Ковалев С. В. Психология современной семьи. – М., 1988.

2. Психология семейных отношений с основами семейного консультирования: Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. И. Артамонова, Е. В. Екжанова, Е. В. Зырянова и др.; Под ред. Е. Г. Силяевой. – М.: Изд центр «Академия», 2002 – 192 с.

3. Психологія сучасної сім’ї: навч.посіб./О.А. Столярчук. – Кременчук: ПП Щербатих О.В., 2015. – 136 с.

4. Айвазова Д.Г. Семейное неблагополучие в зеркале психологии/Д.Г. Айвазова//VI-я Международная научная конференция «Психологические проблемы современной семьи. – Москва: Звенигород, 2015. – С. 14-23.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ НЕУСПІШНОСТІ В НАВЧАННІ ЗДОБУВАЧІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

Махиня В.П.,
студент кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: MakhyniaVP@krok.edu.ua
Сингаївська І.В.,
к.психол.н., доцент, директор ННІП,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: irinas@krok.edu.ua,
ORCID: orcid.org/0000-0001-6802-0081

Стрімкий розвиток суспільства, модернізація освітньої системи фахової передвищої освіти, розвиток інноваційних технологій, значне збільшення обсягу нової інформації в навчальній діяльності зумовили необхідність підвищення якості підготовки фахівців. Тому важливим є виявлення чинників, що перешкоджають ефективному оволодінню навчально-професійною діяльністю. В умовах реформування освітнього процесу вивчення причин неуспішності, труднощів, їх структури, детермінант, виявлення умов їх подолання є важливим завданням сучасної психолого-педагогічної науки.

Освітній процес у сфері фахової передвищої освіти – це інтелектуальна, творча діяльність, що провадиться у закладі фахової передвищої освіти та спрямована на передачу, засвоєння, примноження і використання знань, умінь та інших компетентностей у осіб, які здобувають освіту, а також на формування гармонійно розвиненої особистості [1].

Проблема студентства як особливої соціально-психологічної та вікової категорії вивчалась такими дослідниками як Б. Анан'єв, А. Реан, Є. Степанова, Н. Кузьміна та інші. Такі дослідники, як С. Смирнов, Б. Анан'єв, А. Дмитрієва, В. Лисовський, А. Єромасова, Б. Кайгородов та інші також вивчали проблему особистісного розвитку студентів та навчальної діяльності як стимулу розвитку особистості та умови формування її рис та якостей.

Як сказав Б. Анан'єв, студентський вік – це центральний етап становлення особистості та період найбільш активної самосвідомості, моральних та етичних почуттів, становлення та стабілізації характеру, оволодіння повним набором функцій дорослої людини, формування успішності [2].

Успішність навчання студентів у НЗФПО залежить від багатьох чинників: стан здоров'я, сімейний стан, матеріальне положення, рівень довузівської підготовки, володіння навичками самоорганізації та контролю своєї діяльності, мотиви вибору навчального закладу, адекватність уявлень про специфіку навчання у НЗФПО, форма навчання (денна, заочна), розмір платні за навчання, організація освітнього процесу у самому НЗФПО, матеріальна база НЗФПО, рівень кваліфікації викладачів, престижність навчального закладу та, нарешті, індивідуальні психологічні особливості студента. Успішність навчання визначається такою психічною властивістю людини, як здібність до навчання. Під цим розуміють як особистісні особливості, так і весь інтелектуальний

потенціал людини. Успішність студентів залежить не тільки від інтелектуального розвитку та особливих здібностей, але й від мотивів, рис характеру, темпераменту, спрямованості особистості, її самосвідомості та іншого [3].

Аналізуючи ступінь розробленості проблеми неуспішності здобувачів вищої освіти, ми дійшли висновку, що вона постійно є в полі зору науковців. Дослідники намагаються теоретично осмислити такі поняття, як «неуспішність», «труднощі», «складність», «психологічний бар'єр», «психологічна напруженість» [4; 5], дають різні класифікації труднощів, описують і аналізують їх інтелектуальні, особистісні й інші чинники.

Насамперед фахівці психолого-педагогічного профілю зауважують на проблеми труднощів у навчанні. Спершу вони розглядали їх у зв'язку з проблемою неуспішності школярів. Надалі спектр питань був значно розширений і переведений у напрям вивчення успішності/ неуспішності освоєння навчальної діяльності загалом.

Водночас питанням вивчення неуспішності здобувачів вищої освіти, труднощів, що виникають у процесі освітньої діяльності студентів, присвячене значно менше досліджень. Так, аналіз психолого-педагогічних аспектів труднощів навчання студентів стосується, передовсім, виявлення причин навчальної успішності/неуспішності здобувачів [6].

Питання про причини неуспішності цікавить багатьох дослідників. Наприклад, Ю. Орлов пов'язує неуспішність із суперечностями, які він вважає рушіями процесу навчання. Згідно з його думкою, єдність можливостей студентів і поставлених перед ними вимог дуже суперечлива; і водночас, коли ця єдність порушується, виникає неуспішність [7].

Л. Гуменюк, М. Щербина [8] проаналізували теоретичні надбання науковців, сформували дві головні групи чинників, які детермінують неуспішність студентів. Факторний аналіз усіх даних виявив наявність 25 значущих чинників, 16 із яких стосуються успішності здобувачів.

Для аналізу й інтерпретації відібрано 4 фактори, до яких із високими показниками ввійшли чинники успішності студентів. Проведений науковцями факторний аналіз дав змогу виокремити чотири головні категорії невстигаючих студентів, кожній з яких відповідає категорія успішних студентів із протилежними характеристиками.

До першої категорії належать неуспішні студенти, які характеризуються відсутністю хвилювання перед іспитами та під час іспитів, низькою інтенсивністю й адекватністю навчальної мотивації, незадоволеністю обраною спеціальністю, низьким рівнем альтруїстичної, оптимістичної, нормативної та моральної мотивації, а також мотивації до індивідуальної безпеки, але з високим рівнем адаптації і до студентського колективу, і до умов навчання тощо.

До другої категорії належать неуспішні студенти, які характеризуються вираженим прагненням до матеріального благополуччя, низькою здатністю до навчання, неврівноваженістю й інертністю нервових процесів, невпевненістю у своїх здібностях справлятися з навчальними завданнями, низьким рівнем адаптації і до студентського колективу, і до процесу та умов навчання.

До третьої категорії належать неуспішні студенти, які характеризуються вираженою мотивацією до уникнення невдач, низькою здатністю до навчання, низьким рівнем афіліації, високим ступенем загальної та соціальної адаптації, абсолютним фізичним і психологічним здоров'ям і високою силою і рухливістю нервової системи, високою мотивацією до розваг і оптимістичною мотивацією, які мріють стати лідерами, але невпевнені у своїх здібностях справлятися з навчальними завданнями. До четвертої категорії належать неуспішні студенти, які характеризуються вираженим прагненням до того, щоб за них усе робили інші. Їм характерні завищена самооцінка, прагнення до домінування, егоцентрична мотивація, мотивація індивідуалізації, мотивація до розваг, орієнтація на спрощені способи існування, на веселе, легке, радісне, щасливе життя, відсутність трудової мотивації, відсутність установки на подолання перешкод і відсутність потреби в афіліації [8].

Значною мірою на успішність студентів у навчанні здатен вплинути викладач, мотивуючи їх до сумлінного навчання цікавим викладанням матеріалу, власною закоханістю в предмет, своїм особистісним та професійним авторитетом [9].

Список використаних джерел:

1. Закон України про фахову передвищу освіту. Голос України від 09.07.2019. № 126.

2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г.Ананьев. СПб. : Питер, 2001. 288 с.

3. Буланова-Топоркова М.В. Педагогика и психология высшей школы: учеб. пособие / М.В.Буланова-Топоркова, А.В.Духавнева, Л.Д.Столяренко, С.И.Самыгин, Г.В.Сучков, В.Е.Столяренко, Н.А.Кулаковская. Ростов на Дону: Феникс, 2002. 544 с.

4. Лисенко Л. В. Педагогічні умови забезпечення професійноорієнтаційної роботи в студентській групі: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. Х., 1998. 16 с.

5. Шапарь В. Б., Тимченко А. В., Швыдченко В. Н. Практическая психология. Инструментарий. Ростов н/Д: Феникс, 2012. 688 с.

6. Гельмонт А. М. Про причини неуспішності та шляхи її подолання. М., 2004. 230 с.

7. Орлов Ю. М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов ВУЗа: автореф. дисс. на соиск. уч. степени д-ра психол. наук. М., 2004. URL: http://www.childpsy.ru/dissertations/ id/19336.php

8. Гуменюк Л. Й., Щербина М. В. Соціально-психологічні чинники неуспішності здобувачів вищої освіти. Науковий вісник 2'2018. Львівського державного університету внутрішніх справ. с. 217-231.

9. Сингаївська І. В. Особистісні якості викладача як передумова його професійної успішності / І. В. Сингаївська // Організаційна психологія. Економічна психологія. К.: Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. № 2. 2015. С.86–93.

АДАПТАЦІЯ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ В УМОВАШ НУШ

Маруженко Г.П.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права, «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: MaruzhenkoHP@krok.edu.ua
Васильченко О. М.,
д.психол.н., доцент, професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права, «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: olgavm@krok.edu.ua

Вступ дитини до школи – це період адаптації учня-першокласника до нового кола спілкування, до шкільного життя, до збільшення фізичного та емоційного навантаження. Першокласник має «влитися» у навчально виховний процес, адаптуватися до нової для себе навчальної роботи, вимог класно-урочної системи, соціального середовища дитячого колективу, вимог, які висуває вчитель.

Поняття «адаптація» визначають як пристосування індивіда до групових норм і власне соціальної адаптації, що передбачає формування адекватної системи стосунків із соціальними об'єктами, інтеграцію особистості в соціальні групи, прийняття норм і цінностей нового соціального середовища [2, с. 7].

Зокрема, на думку М. Бітянової, адаптація дитини до школи означає насамперед пристосування її до нового функціонування: виконання навчальних і соціальних вимог, прийняття на себе рольових зобов'язань школяра. Природно, що таке пристосування відбувається не тільки на зовнішньому, поведінковому рівні, але і на внутрішньому, особистісному: формуються певні установки, особистісні властивості, що роблять дитину учнем – старанним та успішним. Таким чином, за твердженням вченої, адаптована дитина перш за все є пристосованою до повноцінного особистісного, фізичного та інтелектуального розвитку в конкретному педагогічному середовищі [2, с. 12].

Під адаптацією дітей до школи В. Цилєв розуміє процес звикання дитини до шкільних вимог і порядків, нового для неї оточення, умов діяльності [4, с. 27]. За його словами, навчально-виховне середовище, що організовують педагоги, складається із п'яти взаємопов'язаних складових: по-перше, це теоретико-практичний блок знань, умінь та навичок, що повинна засвоїти дитина, по-друге, ставлення її до цих компонентів, по- третє, ставлення дитини до самої себе, по-четверте, стосунки із оточуючим середовищем та наостанок – розуміння нею свого місця в світі. Коли дитина проявляє своє ставлення до того чи іншого компоненту навчально- виховного середовища, педагог здатен керувати цими почуттями та спрямовувати їх у необхідне русло за рахунок використання низки естето терапевтичних форм та методів роботи [4, с. 17].

Критерії визначення рівня адаптації:

1. Морфологічна готовність (стан здоров'я), рівень фізичного розвитку (рівень сформованості дрібної моторики);

2. Психологічна готовність (інтелектуальна, емоційно-вольова, мотиваційна);

3. Соціальна готовність (соціальна компетентність, комунікативні навички).

Мета адаптаційного періоду – створити психолого-педагогічні умови, які б забезпечили сприятливий перебіг пристосування першокласників до шкільного навчання і життя. Пристосування (адаптація) дитини до школи відбувається не відразу. Це досить тривалий процес, пов'язаний зі значним напруженням усіх систем дитячого організму [5].

Сучасні діти кардинально відрізняються від дітей які були ще три десятиліття тому. Необмежений доступ до інформації дає можливість майбутнім першокласникам знати про школу більше. Школа для дитини вже не є ідеальною, цікаво таємничою організацією, куди хочеться йти. Ореол безумовної привабливості вже зник. І тому Нова українська школа є актуальною для дітей сьогодення та створює можливість працювати по новому.

Список використаних джерел:

1. Нова українська школа: порадник для вчителя / Під заг. ред. Бібік Н. М. К.: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. 206 с.

2. Битянова М. Р. Организация психологической работы в школе / М. Р. Битянова. М. : Генезис, 2000. 298 с.

3. Воронова Є. Психологічна адаптація першокласників – основа успішного навчання / Є. Воронова // Початкова школа. 2010. № 9. С. 5– 7.

4. Цилєв В. Діагностика психологічної готовності дітей до школи / В. Цилєв // Все про адаптацію. 2004. №25-26. С. 14-21.

5. Сингаївська І. В. Психологічні особливості прогнозування моральної поведінки в молодшому шкільному віці [Текст] : дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 / І.В. Сингаївська; АПН України, Ін-т психології. К., 1993. 149 с.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПЕРЕВАНТАЖЕННЯ МЕНЕДЖЕРА

Бурлакова І.А.,
д.психол.н, доцент, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Сєвєродонецьк, Україна

Вільний доступ до інтернету дає сучасній людині чимало переваг і можливостей. Основні зусилля людина витрачає на те, щоб обробити нові дані, що надходять, на аналіз, осмислення та запам'ятовування значимої інформації, сортування непотрібної або низькоякісної інформації. Люди стають все більш інформаційно-залежними [4].

Інформаційне суспільство кидає виклик менеджер, до рівня його компетентності, ускладнюючи діяльність під виглядом багатозадачності, яка розуміється як одночасне сприйняття особистістю інформації з різних джерел і спроби виконувати кілька дій одночасно або безпосередньо один за одним.

Це все призводить до такого стану як інформаційне перевантаження, при якій корисної інформації за обсягом стає значно більше, ніж середня людина в змозі обробити. У сучасному інформаційному суспільстві, за визначенням Дж. Голом, інформаційне перевантаження - це «стан розгубленості і інертності, яке виникає у тих, хто шукає інформацію, коли вони знаходять все, крім безпосередньо потрібних матеріалів» [3].

Поява сучасних інформаційних технологій, робота вдвічі частіше, ніж раніше, в командах, проектних групах, велика кількість щоденних подій, зустрічей, пошук інформації з різноманітних джерел, нескінченне прийняття рішень - все це стало основною причиною інформаційного перевантаження та призводить до серйозних порушень фізичного та психічного здоров'я менеджера. На особистісному рівні інформаційне перевантаження провокує відчуття неадекватності знань і нездатності впоратися з проблемою. Вона є одним з основних джерел стресу.

Інформаційне перевантаження загрожує людині двома ментальності проблемами. Перша проблема, це коли надлишок інформації, може викликати синдром інформаційної втоми (Information fatigue syndrome). Синдром інформаційної втоми справжня проблема для суспільства. Він має реальні фінансові обриси. Британці порахували, їх щорічні збитки через пов'язаних з перевантаженням і втрачених через нездужання робочих днів, становлять близько 2 мільярдів фунтів стерлінгів.

Сучасний погляд на синдром інформаційної хронічної втоми дозволяє стверджувати, що це тривало поточна хвороба, прогресуюча та важко виліковується. Маніфестуючий синдром інформаційної втоми призводить до психофізіологічних афективних проявів у поведінці менеджера, які супроводжуються нападами необґрунтованої люті, агресивності до оточуючих, різкою зміною стану до втоми та слабкості; ослабленням концентрації уваги; порушення травлення; підвищенням артеріального тиску; мігренью;

тахікардією, аритмією; .непродуктивною мультизадачністю; нудотою від поспіху, від усвідомлення того, скільки ще потрібно зробити.

Таким чином, основний ризик для людини пов'язаний з проявом інформаційного стресу, внаслідок зростання інформаційних перевантажень як надлишкового «споживання» інформації.

Широке використання соціальних мереж призвело до поширення другої ментальної проблеми, такої як синдром втраченої вигоди - це постійний страх, ніби пропускаєш щось дуже цікаве і важливе, що відбувається прямо зараз (Fear of missing out - FoMO). Феномен патологічного використання соціальних мереж вносять суттєві зміни до норм комунікацій між людьми, моделі соціальної поведінки, нейрофізіології людини [5].

Емоційні переживання, які відчуває людина носить, в основному, негативний характер і викликаний тривогою, страхом, жалем, заздрістю та іншими негативними емоціями. Постійне занепокоєння випадково упустити або не встигнути отримати якусь дуже важливу інформацію, викликає фрустрацію та відчуття пригніченості у менеджера [6].

До прояву синдрому втраченої вигоди схильні люди, котрі постійно перебувають під зовнішнім тиском, ті, хто страждає від незадоволених психологічних потреб - бажання бути значним, важливим для когось. Настає так зване сенсорне перевантаження, яке призводить до зниження самоефективності, зниження самоповаги, і зниження самооцінки [5].

У зв'язку з цим, для бізнесу постає велика проблема, сенс якої полягає в тому, як знизити дисфункціональний рівень перевантажень, яку відчувають менеджери, як підготуватись до мінімізації потенційної шкоди від проблемного використання соціальних мереж та інтернету.

Метою наших досліджень було виокремлення найбільш раціональних прийомів і методів управління інформаційним перевантаженням; мінімізування страху перед інформацією, розкриття нових можливостей творчої самореалізації менеджера.

Однією з популярних психологічних технік формування професіональних компетенцій менеджерів, є використання евристик - ментальних процедур, що дозволяють пришвидшити прийняття рішень в умовах обмежених і часових ресурсів, Навчання таким практикам і систематичне практичне їх використання в роботі менеджера, призводить до скорочення розумових зусиль обробки інформації, швидкого прийняття складних рішень, знижують ймовірність інформаційного перевантаження [1].

Для збільшення когнітивних ресурсів менеджера, рекомендується використовувати такі техніки як: планування робочого дня, з визначенням цілей ділової активності та свідомими паузами відпочинку (навички тайм-менеджменту); практики медитації для проведення «ментального прибирання» інформаційного шуму; стратегії тілесної і духовної інженерії, зокрема, вправа «Час самотності», за допомогою якої менеджер навчається легше фокусувати увагу та підвищити здатність до концентрації [2].

Використання такого психічного ресурсу дозволить формувати високу внутрішню інформаційну культуру менеджера, успішно проходити процеси

адаптації та соціалізації в постійно змінюваних умов інформаційного суспільства, для подальшого більш ефективного вирішення бізнес-проблем.

Список використаних джерел:

1. Бурлакова І. А. Інформаційно-психологічна безпека особистості в контексті кадрової безпеки підприємства / І. А. Бурлакова // Матеріали ІІІ Міжнар. наук.-практ. конф. «Перспективи управлінської діяльності суб'єктів господарювання в контексті економічної безпеки», 27-28 берез. 2015 р., м. Черкаси. – Черкаси : Вид-во ПП Чабаненко Ю.А., 2015. – С. 175 – 178.

2. Бурлакова И. А. Социально-психологические методы формирования информационной безопасности персонала предприятия / И. А. Бурлакова, Г. Г. Чмерук // Сборник с доклади от международна научна конференция «Украйна-България-Европейски съюз: съвременно състояние и перспективи», Варна : Издателство «Наука и икономика», – 2016. – Т. 1. – С. 225 – 229.

3. Гол Дж. Онлайнова журналістика. / Джим Гол; [пер. з англ. К.Булкін].- К.: «К.І.С.», 2005.- 344 с.

4. Ann M. Blair. Too Much To Know: Managing Scholarly Information before the Modern Age. New Haven: Yale University Press, 2010. - 397 pp.

5. Andrew K.Przybylskia, KouMurayama, Cody R.DeHaanc,Valerie Gladwelld Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out,- Computers in Human Behavior Volume 29, Issue 4, July 2013.-P.1841-1848.

6. Josephine B. Schmitt Christina A. Debbelt, Frank M. Schneider Too much information? Predictors of information overload in the context of online news exposure.- Information, Communication & Society, Volume 21, 2018 - Issue 8.- P. 1151-1167.

РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ШЛЯХОМ ЗМІШАНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Алюшина Н.О.,
кандидат психологічних наук, доцент,
Голова Національного агентства України з питань державної служби, м. Київ, Україна,
e-mail: natalyushina@gmail.com,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1333-3800
Кудринська Г.В.,
аспірантка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: halyna.kudrynska@gmail.com,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4596-3305

Навчання та професійний розвиток персоналу відіграє вагому роль у якості та ефективності діяльності державних органів, сприяє їх готовності конструктивно реагувати на нові виклики та слідувати змінам, що відбуваються у країні.

К. Крайгер стверджує, що постійне навчання та підвищення кваліфікації повинно стати способом життя сучасних організацій. Це дозволяє їм залишатися конкурентоспроможними, вдосконалюватися, впроваджувати інновації та досягати поставлених цілей [5].

В сучасних умовах професійної діяльності державних службовців важливим є ефективність організації процесу підвищення психологічної компетентності, зокрема, впровадження максимально змістовної та практичної програми за умови мінімальних часових затрат. Крім того, у зв'язку із коронавірусом COVID-19 на всій території України встановлено карантин. Значна кількість державних службовців перейшли на віддалений або комбінований режим роботи.

Саме тому сьогодні особливого значення набувають дистанційна та змішана (очна та дистанційна з використанням спеціальних інтернет-платформ, веб-сайтів тощо) форми навчання державних службовців, що передбачені пунктом 11 Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 року № 106 [1].

Водночас навчання, яке передбачає формування психологічних компетентностей працівників вимагає встановлення особистісного контакту з тренером, постійного зворотного зв’язку, психологічно безпечного простору, вербальної та невербальної взаємодії між учасниками тощо. Тому залишається відкритим питання обмежень, перспектив та ефективності програм, які передбачають формування психологічної компетентності під час застосування дистанційної або очно-дистанційної форм навчання.

Питання формування та розвитку психологічної компетентності досліджували такі вчені, як К. Крайгер [5], Е. Матуська [6], Дж. Пасмор [5], Н. Проскурка [2], І. Сингаївська [3], В. Сидоренко [5] та інші.

Для перевірки гіпотези щодо ефективності очно-дистанційних програм у розвитку психологічної компетентності нами на основі попереднього дослідження розроблено та апробовано очно-дистанційну програму «Психологічна компетентність успішного HR».

Дистанційна частина програми направлена на оволодіння новими знаннями, самостійне виконання діагностичних та практичних вправ. Очна частина передбачає оволодіння практичними навичками та їх реалізацію у спеціально створеному безпечному тренінговому середовищі.

Обсяг програми «Психологічна компетентність успішного HR» становив 72 академічні години, з них 16 годин - дистанційна теоретична частина, 32 – очна частина, 24 – дистанційна практична частина.

З метою вивчення оцінки впливу програми на характеристики психологічної компетентності досліджуваних було застосовано Критерій Вілкоксона.

Результати статистичного аналізу свідчать, що програма розвитку психологічної компетентності сприяє:

- розвитку комунікативних якостей працівника, зокрема уміння розуміти співрозмовника ($p \leq 0{,}005$), уміння сприймати і розуміти себе під час спілкування (схильність до рефлексії) ($p \leq 0{,}002$), уміння будувати міжособистісні границі ($p \leq 0{,}006$), «адресність» у спілкуванні, адекватне розуміння ($p \leq 0{,}012$), прояв відкритості у спілкуванні ($p \leq 0{,}015$), розподіл уваги на всіх учасників спілкування ($p \leq 0{,}014$);

- розвитку емоційного інтелекту ($p \leq 0{,}002$);

- формуванню позитивного самоставлення до себе, як професіонала ($p \leq 0{,}002$).

Отже, змішана форма навчання є вимогою часу та потребує опанування нових способів і методів взаємодії між тренером та учасниками. Результати дослідження доводять ефективність змішаної форми навчання для розвитку психологічних компетентностей державних службовців.

Список використаних джерел:

1. Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 року № 106. Урядовий кур'єр. 2019. № 35.

2. Проскурка Н. М. Програма формування автопсихологічної компетентності майбутніх фахівців з інформаційних технологій: зміст і аналіз ефективності. ScienceRise. 2016. № 1(1). С. 37-41.

3. Сингаївська І. В. Форми та методи вдосконалення психологічної компе-тентності керівників освітніх організацій. Вісник післядипломної освіти. 2011. Вип. 5. С. 323-330.

4. Сидоренко В. В. Розвиток професійної компетентності сучасного педагога в умовах відкритої освіти: кластерний аналіз. Професійна компетентність педагога в умовах оновленого змісту освіти та вимог ринку праці: ІІІ регіональна науково-практична конференція. 2017. С. 8-17.

5. K. Kraiger, Passmore J., Rebelo dos Santos N., S. Malvezzi The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development, and Performance Improvement. Edition: 1st. USA: Wiley-Blackwel, 2015. 10 p.

6. Matuska E. (2012). Human Resources Management System Based on Competences - Scania Case Study. Journal Human Resource Management. 2012. Vol. VI. 130-144 pp.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ДІАГНОСТИКИ ТА ПРОФІЛАКТИКИ КРИЗОВИХ СТАНІВ У ДОРОСЛИХ ЛЮДЕЙ

Ковальова К.Г.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: K.kovalyova1969@gmail.com
Ткач Р. М.,
к.психол.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: razidatkach@gmail.com

Сучасна перехідна епоха глобальної трансформації формує перед суспільством основний зміст – становлення ефективного механізму адаптації до мінливих та невизначених умов зовнішнього середовища.

Кожна людина, долаючи шлях суттєвих людських потреб, стикається з одного боку з травмуючими життєвими обставинами, складними політичними, економічними та міжособистісними ситуаціями, а з другого боку, – з необхідністю постійно зростати в особистому та професійному плані. Впродовж цього періоду людина замислюється над своїми життєвими досягненнями, робить ревізію внутрішньої системи життєвих цінностей. За словами Т. М. Титаренка, людина постійно шукає сенс власного існування, що до життя в цілому, його основних цілей та шляхів їх досягнення, визначає життєву кризу, як гострий і тривалий внутрішній конфлікт особистості [1, с. 6]. І. В. Сінгаєвська та Р. М. Ткач зазначають, що в умовах необхідності відповідати соціальним, культурним та іншим стандартам, через нехтування своїми справжніми потребами та відмовою від власних бажань, виникає внутрішня напруга, що призводить до психологічної кризи [2].

Але навіть в край важких обставинах різні особистості по-різному пристосовуються до змінених умов життя, що за ствердженням О. Г. Маклакова залежить від рівня адаптивності. І це не тільки процес, але і властивість особистості реагувати на ситуацію, яка характеризує її здатність до внутрішніх (внутрішньо особистісних) і зовнішніх (поведінкових) перетворень. Достатній рівень адаптивності забезпечує спрямованість особистості на перебудови, збереження або відновлення її рівноважних взаємин з мікро- і макросоціальним середовищем при змінах в її характеристиках [3, с. 17]. Також, О. Г. Маклаков засвідчує, що для утримання та підвищення рівня діяльності в кризових умовах доцільно одночасно з рівнем розвитку адаптації оцінювати та приділяти увагу функціональним резервам організму. У ситуації, як стверджує Л. М. Вольнова, коли людина не може справитися з повсякденними турботами життя, коли баланс, або рівновага особистості порушується, вона відчуває внутрішню напругу, стурбованість, які в результаті призводять до емоційного розладу [4, с. 5].

К. Юнг бачив процес виходу с кризи як довготривалий шлях індивідуації, ціль якої - звільнення самості від фальшивих обгорток персони, з одного боку, і позбавлення начальних образів їх сугестивної сили – з іншого [5, с. 19]. Відтак,

на думку К. Юнга індивідуація може означати лише процес психологічного розвитку, завдяки якому людина стає унікальною, якою вона є насправді. Він стверджував, що тільки справжнє має здатність зцілювати [5, с. 10 - 11].

Сучасні дослідження А. І. Копитіна довели, що за даними спостережень ступінь важкості ефектів психологічної травми визначається особливостями розвитку механізмів психологічного захисту і поведінкових навичок, пов'язаних з копінг-стратегією індивідуму, а так само наявністю або відсутністю факторів зовнішньої підтримки, якими можуть бути фахівці. У той же час А. І. Копитін засвідчує висновками корекційно-профілактичних програм, що перенесення травматичного досвіду на образотворчі матеріали і образи представляє додаткові можливості для рефлексії і когнітивної переробки переживань з опорою на метафори і засоби символічної комунікації [6, с. 8, 22].

Психолог, арт-терапевт В. В. Ляшенко провів практичну роботу, спрямовану на дослідження образу особистості через занурення в свої переживання, образи, смисли і довів, що ефективність психологічної допомоги в стані кризи – спонукати в людині ініціативу, інтерес до самого себе в своєму житті завдяки методу «присутственная арт-терапия» [7, с.44]. При цьому, вказує В .В. Ляшенко, завдяки тому, що аналітична арт-терапія (психодинамічний підхід) взяла витоки з психоаналізу та аналітичної психології К. Юнга, вона по-перше, спрямована на усвідомлення глибинних змістів завдяки вільному самовираженню, що прискорює та полегшує вербалізацію переживань, по-друге, арт-терапія дає додаткові можливості дослідження та інтерпретації образів, що містяться в продуктах творчої діяльності, і дозволяє вилучити з них значущі смисли для подальшого опрацьовування [7, с. 31- 32].

Завдяки проективній арт-терапії, в т. ч. образотворчій терапії, пригнічені емоції, що зберігаються в теперішньому на сенсорному рівні, можуть бути пережиті і відреаговані. Це практично підтверджують сучасні провідні фахівці образотворчих проективних методів такі, як В. Назаревич, Е. Мілютіна, В. Нікітін, О. Тараріна, М. Кисельова, Н. Дубашидзе, В. Ляшенко, А. Копитін, Т. Колошина, Д. Бернс, У. Баєр.

Виходячи з цього, доцільно зробити висновки, що образотворча терапія в рамках арт-терапевтичних проективних концепцій здатна реконструювати біографічну пам’ять, знайти вільне місце обставинам і пов’язаним з ними афектам в цільній картині реальності особистості. Тобто здійснити поступове переведення суб'єктивного досвіду зі сфери несвідомого в свідоме і повернути людині сенс життя, допомогти усвідомити сьогодення і рухатися вперед.

Список використаних джерел:

1. Психологія життєвої кризи / Відп. ред. Т. М. Тітаренко. К.: Агропромвидав України, 1998. 348 с.

2. Сингаївська І. В., Ткач В. В., Ткач Р. М. Методи юнгіанського аналізу в розв’язанні внутрішнього конфлікту особистості (на прикладі роботи з пошуком сенсу життя) / Правничий вісник Університету «КРОК». К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». 2016. № 24. с. 229–234.

3. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях [Прогнозирование поведения людей в

экстремальных условиях деятельности] //Психологический журнал. 2001. Т. 22. №. 1. С. 16-24с.
4. Л. М. Вольнова Психосоціальна допомога в роботі з кризовою особистістю. К., 2012.275с.
5. Юнг. К. Отношения между Эго и Бесознательным // Сознание и бессознательное: Сборник / Пер. с анг. СПб.: Университетская книга, 1997
6. А. И. Копытин Методы арт-терапии в преодолении последствий травматического стресса. М.: Когито-Центр, 2014. 203с.
7. В. В. Ляшенко Арт-терапия как практика самопознания: присутственная арт-терапия. М.: Психотерапия, 2014. 160с.

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19

Ковалькова Т.О.,
к.пед.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: TatianaKovalkova@gmail.com,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2992-922X

Актуальність роботи зумовлена потребою сучасного суспільства у високоосвічених та конкурентоспроможних фахівцях психологічного профілю, що готові відповідати викликам сучасного світу в умовах пандемії COVID-19. У цьому контексті наукова праця своєчасно доповнює та поглиблює методичне знання щодо підготовки майбутніх психологів до здійснення професійної діяльності.

Серед психологічних наслідків спалаху коронавірусної хвороби є поява психіатричних симптомів в осіб, які не мали раніше психічні розлади, а також погіршення стану тих, хто вже має психічні захворювання. Розпал COVID-19 спричиняє суспільні психологічні реакції, такі як тривога, напруга та страх, втрата орієнтацій і планів на майбутнє, також може призвести до посттравматичного стресового розладу, депресії та загострення психопатологічної симптоматики.

Тенденції розвитку сучасної професійної освіти ставлять перед вітчизняною системою вищої освіти нові завдання, одним із яких є якісна підготовка висококваліфікованих фахівців. В умовах економічної та соціокультурної інтеграції України в європейське і міжнародне товариство, розвитку ринкових відносин, зростання складності структури сучасної соціально-економічної ситуації в умовах пандемії COVID-19 зростає необхідність у підготовці психологів, здатних відповідально та компетентно здійснювати свою професійну діяльність. Тому підвищення потреби підготовки фахівців психологічного профілю є важливою психолого-педагогічною проблемою.

Фахова підготовка – це частина організованого педагогічного процесу з набуття професійних знань, умінь та навичок, яка реалізується в рамках відповідного циклу галузевого стандарту. Майбутній психолог – особа, що перебуває у фазі активної професійної підготовки до майбутньої діяльності на професійній основі у вищому навчальному закладі. Ми поділяємо думку академіка АПН України Н. Ничкала, що підготовка «кваліфікованих конкурентоспроможних кадрів із високим рівнем професійних знань, умінь, навичок мобільності, які відповідають вимогам науково-технічного прогресу й ринковим відносинам в економіці, виховання соціально-активних членів суспільства, формування у них наукового світосприйняття, творчого мислення, кращих людських якостей та національної свідомості є головним завданням професійної освіти в умовах переходу до ринкових відносин, яка відповідає певному рівню кваліфікації» [1].

Для забезпечення оптимального навчально-виховного процесу необхідна ефективна педагогічна система підготовки студентів до майбутньої психологічної діяльності, сутність якої має полягати в досягненні психологічної зрілості особистості, формування всебічної готовності студентів до особистісної та професійної самореалізації. Зміст, форми, методи та способи функціонування навчально-виховного процесу мають бути підпорядковані загальній меті формування особистості майбутнього психолога із врахуванням його індивідуально-типологічних особливостей під час навчання у вищому навчальному закладі.

Педагогічна система підготовки майбутніх психологів – це сукупність організаційних структур, управлінських заходів, специфічних принципів, змісту, методів, організаційних форм і різноманітних засобів формування психологічної готовності та професійно значущих якостей студентів, методів і критеріїв оцінювання їх особистісної, професійної та психологічної готовності до майбутньої професійної діяльності за фахом психолога. Навчально-виховний процес має сприяти оптимальній реалізації основних педагогічних заходів щодо формування психологічної готовності до майбутньої професійної діяльності. Основною концепцією підготовки є особистісно зорієнтоване навчання. Водночас її ефективності сприяє творче використання методів, організаційних форм і принципів проблемного навчання.

Якість підготовки фахівців суттєво визначається особливостями використання форм і методів навчання. У дидактичному процесі нами використовуються чотири групи організаційних форм: індивідуальна, фронтально-колективна, групова і парна форми роботи на заняттях. З урахуванням особливостей об’єкта професійної діяльності психологів (ним є людина) та специфіки професійної діяльності психолога (важливість профілактики стресів та негативних психічних станів) визначено доцільність активного використання під час занять практичного спрямування імітаційних методів навчання (метод аналізу конкретних ситуацій (case-study), ігри-змагання, ситуація (широкоформатна), мікроситуація, ситуація-ілюстрація, ситуація-проблема (ситуаційна задача), ситуація-інцидент) [2].

Під час педагогічної діяльності ми приділяємо увагу саме імітаційним методам, так як вони є більш ефективними для роботи зі студентами, оскільки ці методи формують у студентів первинні навички й уміння фахової роботи на підприємствах, забезпечують мотивацію навчальної та майбутньої професійної діяльності, розвивають активність у навчальній діяльності. Також нами застосовуються неімітаційні методи, наприклад, у процесі проведення лекції з розгляду конкретних ситуацій висувалася для обговорення конкретна актуальна ситуація, яка полягала у розгляді важливості профілактики стресу під час карантину і способів боротьби з його наслідками. Наголошувалося на необхідності навчання майбутніх психологів за допомогою методів психологічної саморегуляції керувати своїм станом під час стресових ситуацій та володіти методами релаксації й розвантаження; важливості проведення бесід, спостереження за своїм життям, побутом та психічним станом; необхідності визначення форм соціальної та психологічної підтримки, допомоги, соціального

захисту особистості на основі знання її потреб і запитів; важливості здійснення комплексу заходів щодо вдосконалення психологічної стійкості в умовах пандемії COVID-19 та емоційно-вольової регуляції майбутніх психологів. В умовах дистанційного навчання постійна концентрація на екрані монітора не може не відобразитися на психологічному стані студента. Успішне функціонування його в нових реаліях сьогодення висуває певні вимоги: здатність виділити важливу інформацію з усього інформаційного потоку, уміння точно формулювати свої думки, уміння правильно розподіляти навантаження і швидко опрацьовувати отриману інформацію. Процес взаємодії майбутнього психолога з глобальними інформаційними мережами впливає на його психіку збільшенням когнітивного навантаження, під час тривалої роботи за комп'ютером на студента починає впливати «інформаційний шум» [3].

Відповідаючи на глобальні виклики пандемії COVID-19, важливим є зворотній зв'язок між студентом і викладачем у системі дистанційного навчання. Він повинен надавати майбутньому фахівцю психологічний комфорт. [4]. Сутність цього зв'язку полягає в тому, що в міжособистісному спілкуванні обмін інформацією наче подвоюється і несе в собі від реципієнта до комунікатора інформацію про те, як реципієнт сприймає і оцінює поведінку комунікатора [5].

Ось чому врахування психологічних особливостей у побудові навчального процесу в умовах дистанційного навчання є важливим психолого-педагогічним завданням, вирішення якого допоможе підвищити самостійність і особистісну відповідальність, ефективність навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі; опосередковане спілкування стає приємним, а навчання – результативним [4].

Отже, стрімкий розвиток соціально-економічних вимог до професії психолога, наявність нагальної необхідності психологічної допомоги в умовах розпалу пандемії COVID-19 вимагає суттєвих змін у системі професійної підготовки майбутніх психологів. В умовах пандемії майбутні психологи мають бути навчені найбільш дієвим засобам психологічної допомоги з подолання наслідків психотравмуючих подій.

Список використаних джерел:

1. Ничкало Н. Г. Професійно-технічній освіті – державну політику та науково-педагогічне забезпечення. Нові технології навчання: Науково-методичний збірник. К.: ІСДО, 1992. Вип.15. С. 9-18.

2. Ковалькова Т. А. Особенности использования активных методов во время обучения студентов-психологов. Условия и факторы развития предпринимательской инициативы: белорусский и зарубежный опыт: XIV междунар. научн.-практ. конф., 12 мая 2017 г. Минск «Ковчег», 2017. С. 179-181.

3. Волошко Л. Б. Дистанційна освіта як форма навчання студентів з особливими потребами. Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами : зб. наукових праць. К. : Університет «Україна», 2004. 448 с.

4. Ткачук Л. В. Психологічні особливості дистанційного навчання як перспективної освітньої технології URL: http://www.zippo.net.ua/data/files/KafPsihol/NavchRobota/lvtkachuk_ 02.pdf.

5. Воронкін О. С. Організація дистанційних технологій навчання на основі комп'ютерних інформаційних систем вищих навчальних закладів України URL: http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/vsunud/2009-6E/09vosnzu.htm

ПРОРИВ БАР'ЄРІВ ТАБУЙОВАНОСТІ В ДОСЛІДЖЕННЯХ ПСИХОТРАВМИ

Коваль С.А.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: kovalsa@krok.edu.ua
Бойченко Н.Г.,
старша викладачка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: nataliyabg@krok.edu.ua

Зі зростом суспільного та наукового інтересу до питання психотравми – збільшується і кількість публікацій. Через відсутність єдиного для всіх авторів підходу до визначення поняття психотравми, окремі науковці бачать питання під власним кутом, а нові дослідження нерідко починаються ніби з нуля.

Доцільним є виявити історичні підґрунтя до формування поняття психотравми, розкрити закономірності в суперечливих підходах і термінах, визначити комплексне поняття психотравми.

В дослідженні історичних аспектів ми звертались до праць американських психіатринь, дослідниць і експерток з питань травми Джудіт Герман [1] та Шошанни Рінгель [2], а в формуванні об'ємного сучасного поняття психотравми консультувались із поглядами українського дослідника реакцій в надзвичайних ситуаціях Ціцея [3], американського професора із нагородами в сфері досліджень травми Джона Бріера [4] та британської експерткині в сфері жорстокості проти жінок Сари Ферри Рібейро [5].

Поняття психотравми пройшло довгий шлях до сучасних назви і розуміння. Його предками можна вважати істерію, воєнний невроз та насильство над жінками [1, 21; 2, 1]. Дослідження травми має хвилеподібний підхід, а кожна "історична амнезія" залежить від певного суспільно-політичного руху, що або пробуджує, або присипляє її [1, 17].

Ще з часів стародавнього Єгипту і аж до середини XIX століття конвульсії, ридання чи заціпеніння жінок вважали сказом матки і лікували ароматами трав, екзорцизмом, статевим актом, видаленням матки чи привселюдним приниженням [2, 1]. Рух проти церкви у Франції дав місце науковим дослідженням істерії, і Шарко довів, що це не симуляції і не фізична хвороба, а прояви психологічних проблем. Фройд із Броєром та Жане продовжили роботу Шарко і відкрили зв'язок із травматичним минулим у "істеричних" жінки [6].

Світові війни принесли воєнну контузію, що нагадувала жіночу істерію і викликала неповагу до солдат. Антивоєнний рух в США дав зрозуміти, що це не симуляція, а психічна хвороба через отриману травму і дав їй офіційну назву ПТСР [1, 52; 2, 5].

Фройд вирішив, що не може бути так багато травмованих сексуальним насильством жінок і відправив тему у забуття майже на сторіччя [1, 36]. Але

феміністський рух розпочав масштабні дослідження, довів здогадки Фройда і подарував жінкам право діагностування ПТСР [1, 59].

В сучасному світі "істерія" та "невроз" розпались на численні вужчі діагнози, а після пережитої травми можуть діагностувати не лише ПТСР, а й інші психічні розлади [7, 265]. Вже ніхто не сумнівається: від насильства і війни можна травмувати психіку. Більш того, сьогодні є розуміння, що й досить буденні ситуації, такі як подружні конфлікти чи проблеми з роботою, також можуть спричинити психотравму.

Вже немає табу чи заперечень з боку держави на наукові дослідження у сфері психотравми. Зростаюча кількість публікацій і відкриттів призводить до суперечок у визначенні психотравми. Одні автори визначають її і як подію, і як стан [3, 260], тоді як інші зазначають, що психотравма не може бути подією, бо стається у відповідь на неї. Ті, хто пояснюють психотравму як подію – розмежовують її за ступенями інтенсивності настання, тривалості, повторюваності, наміру, глибини залученості тощо [3, 262; 5, 231; 7, 271; 3, 263]. Психотравму як стан пояснюють як "страждання безсилих" [1, 61] чи "приплив збуджень (напруги), які перевищують психічну витривалість людини" [8, 45], тобто як конфлікт між обставинами та внутрішніми ресурсами.

Інший конфлікт у використанні термінів. Одні автори пояснюють психотравму як психічну (із наслідками на психіку), інші – як психологічну (із наслідками на особистість), решта ототожнюють обидва поняття в терміні "психотравма" [3, 261]. Перші найчастіше цитують визначення травми з DSM-5, доводячи, що травмівними є лише ті події, що несуть "загрозу життю, поранення або сексуальну жорстокість" [7, 271]. Другі критикують їх за відсутність психологічного компоненту, наводячи аргументи за події, які можуть травмувати, навіть не загрожуючи життю фізично, але несучи суб'єктивну загрозу [4, 24; 3, 263]. Ми ж не бачимо тут протиріч, адже психічний та психологічний компоненти варто поєднати, щоб отримати комплексне розуміння поняття психотравми.

Кількість і вид симптомів та переживань щодо психотравмівної події у різних людей будуть різними, в залежності від характеристик постраждалого, ознак стресора та реакції ближніх [4, 40; 5, 232]. Якщо дитина потрапила у воєнні події, але була оточена спокійними дорослими, які грали з нею в "гру", ховаючись від бомб – вона не зазнає таких наслідків, як діти, охоплені панікою і страхом. З іншого боку, людина зі слабкими межами навіть в звичайних ситуаціях зміни роботи чи походу до лікаря, може зазнати такого стресу, що призведе до психотравми. Тож будь-яка подія може стати або не стати психотравмуючою.

Отже, можна зробити висновок, що хоча психотравма існує так само довго, як існують люди, впродовж історії її по-різному розглядали – як симуляцію, потойбічні сили, суто жіночі чи чоловічі фізіологічні вади, і, нарешті, побачили її психологічний компонент. Можна описати такий її механізм, де природні чи людські сили без дозволу особи переходять її межі, а оскільки ці сили

переважають внутрішні ресурси людини, вона не може дати відсіч і почувається беззахисною, що призводить до змін на рівні її психіки.

Ступінь змін залежить від виду події, глибини залученості людини до події, від характеристик самої людини та реакції оточення. Тобто не кожна подія, яку відносять до психотравмівних, викличе психотравму – у одних людей розвиватиметься ПТСР чи інші психічні розлади, у інших постраждалих проявляться лише окремі симптоми, не достатні для формального діагностування розладу, а в когось не буде жодних наслідків. Це як дерева в палаючому лісі – частина згорить, частина отримає серйозні опіки, а на якесь окреме дерево піде дощ і збереже його від полум'я. Звісно, останній варіант є радше виключенням. А враховуючи широку розповсюдженість насильства, воєн та інших трагічних подій в сучасному світі, маємо розуміння, що більшість людей все ж ходить травмованими, прикриваючи свої "опіки" під сухими "бруньками".

На сьогоднішній день не існує табу на державному рівні для дослідів науковців, але досі є певна самотабуйованість серед людей, які пережили психотравму і не готові про неї говорити. Далеко не кожна людина, яка потребує допомоги, за нею звертається. Ми вбачаємо доцільними й необхідними пошуки таких підходів, які зможуть дати поштовх відкритій вербалізації про свою травму з боку самих постраждалих і розширять перспективу подальшим дослідженням психотравми.

Список використаних джерел:

1. Герман Д. Психологічна травма та шлях до видужання: наслідки насильства – від знущань у сім'ї до політичного терору / Д. Герман; Пер. з англ. Львів: Видавництво Старого Лева, 2015. 416 с.

2. Ringel Sh. Trauma: Contemporary Directions in Theory, Practice, and Research / Shoshana Ringel, Jerrold R. Brandel. Los Angeles: CA Sage Publishers, 2012. 260 p.

3. Ціцей Р.М. Психічна травма як наслідок пережитої людиною надзвичайної ситуації // Проблеми екстремальної та кризової психології: Збірник наукових праць. №13. Харків : НУЦЗУ, 2013. С. 259–266.

4. Бріер Д. Основи травмофокусованої психотерапії / Д. Бріер, К. Скот; Пер. з рос. Львів: Свічадо, 2015. 448 с.

5. Ribeiro S. F. International Protocol on the Documentation and Investigation of Sexual Violence in Conflict. Best Practice on the Documentation of Sexual Violence as a Crime of Violation of International Law: Second edition / S. F. Ribeiro, D. van der S. Ponthoz. London: UK Foreign & Commonwealth Office, 2017. 328 p.

6. Брейер Й. Исследования истерии / Й. Брейер, З. Фрейд. (Серия "Собрание сочинений в 26 томах"). СПб. : ВЕИП, 1895. 168 с.

7. American Psychiatric Association: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition. Arlington: VA, American Psychiatric Association, 2013. 947 p.

8. Психологічна допомога в кризових ситуаціях / Уварова С., Бойченко Н., Гришкан С., Улько Н.; за ред. С. Уварової. К. : ПВНЗ МІГП, 2016. 248 с.

ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

Коваленко О.М.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: olgalogo84@gmail.com
Ковалькова Т. О.,
к. пед. н., доцент кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: tatianakovaikova@gmail.com,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2992-922X

Сучасні реформи в Україні, внаслідок інтеграції в європейське співтовариство, створюють потребу у фахівцях, які відповідають світовим стандартам і володіють навичками швидкого реагування на інноваційні зміни в професійній діяльності, адаптаційними вміннями внутрішньої мобілізації власних ресурсів в проблемних ситуаціях, а також знаннями з оволодіння новими інформаційними та професійними технологіями. Тому сьогодні поглиблюється інтерес дослідників до проблеми професійної мобільності особистості як інтегральної характеристики її успішної самореалізації.

Професійна мобільність визначається як здатність і готовність особистості самовдосконалюватися за рахунок мобільного оволодіння новими перспективними технологіями та розвитку ключових компетенції, що забезпечують ефективність професійної діяльності [1].

Формування професійної мобільності несе задачу створення конкурентоспроможного професіонала на ринку праці, досягнення якого починається ще з етапу навчання майбутнього фахівця. Ефективність формування професійної мобільності при цьому, у більшій мірі залежить від якості підготовки, що включає як вузький професіоналізм з одного боку, так і універсалізм з іншого [2].

Розглядаючи механізм трудової мобільності виокремлюють такі передумови переміщень, як, по-перше, наявність у працівника відповідного стимулу і, по-друге, реальна можливість змінити місце роботи. Зазвичай стимулом до трудового переміщення може бути покращення умов проживання, переваги в заробітній платі, вищий рівень культурно-побутового обслуговування, покращення житлових умов, більші шанси на просування.

Крім чинників, які сприяють мобільності, виділяють об'єктивні, які гальмують процеси переміщення індивідів, чи протидіють їм. До них відносять перешкоди, що стосуються зміни місця роботи або розміщення в територіальному просторі: пошук нової роботи, переїзд до іншого населеного пункту, необхідність освоєння нової професії; труднощі, пов'язані з адаптацією до нового місця, до нових умов. Таким чином, будь-який вид мобільності вимагає від індивіда матеріальних, психологічних і фізичних затрат [3].

В конкретизації сутності поняття «професійна мобільність» важливим є особистісний компонент, який включає мотиваційну цілеспрямованість та

позитивну «Я-концепцію». Домінантою її є індивідуальний імідж, що характеризується як складне утворення, емоційно забарвлений стереотип сприйняття образу у свідомості колег, соціального оточення, в масовій свідомості, тобто те, як особистість презентує себе, без чого неможливо досягти успіхів у будь-якій діяльності [4].

Таким чином, професійно-мобільна особистість - це новий тип фахівця зі сформованим мотиваційно-ціннісним ставленням до професії, прагненням до постійного особистісно-професійного зростання, здатний не тільки оптимально адаптуватися до нових соціально-психологічних умов, але й, проявляючи власну активність і гнучкість, здійснювати пошуково-дослідницьку діяльність в побудові нових варіантів професійної самореалізації, залишаючись в інформаційному просторі.

Окрім позитивних наслідків на мікро- і макрорівні, професійна мобільність може привести до негативних тенденцій. Серед проблем, що постають в практиці переміщення працівників, в першу чергу, варто звернути увагу на плинність кадрів – це «результат взаємодії економічних, соціальних, соціально-психологічних, демографічних та інших факторів» [3, с. 90]. З однієї сторони незмінність кадрового складу неминуче призводить до застою в організації, який може гальмувати її розвиток. Але, якщо відтік кадрів перевищує норму, важливо з'ясувати причини цього процесу і вжити заходів щодо його гальмування.

Підсумовуючи сказане, можна стверджувати, що «професійна мобільність» – це ефективне реагування особистості на «виклики» сучасного суспільства, своєрідний особистісний ресурс, внутрішній потенціал, який сприяє перетворенню суспільства і особистості в ньому, забезпечує гнучку орієнтацію й діяльнісне реагування в динамічних соціальних та професійних умовах, готовність до змін та їх реалізації у своїй життєдіяльності, стимулює професійну активність, творче ставлення до професійної діяльності та особистісний розвиток.

Список використаних джерел:

1. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 312 с.

2. Гордієнко В. І. Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез особистості. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. / за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. Хмельницький : ТУП, 2001. С. 48–67.

3. Зеер Э. Ф. Ключевые квалификации и компетенции в личностно-ориентированном профессиональном образовании. Образование и наука. 2000. № 3. С. 90–102.

4. Калиновский Ю. И. Развитие социально-профессиональной мобильности андрогога в контексте социокультурной образовательной политики региона : дис. д-ра пед. наук : 13.00.01. Санкт-Петербург, 2001. 470 с.

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СВІДОМОСТІ У СТУДЕНТСЬКОМУ ВІЦІ

Ізотова С.Ф.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: svizotova2020@gmail.com
Петрунько О.В.,
доктор психологічних наук, с.н.с., професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: OlgaPV@krok.edu.ua,
ORCID: http://orcid.org/0000-0001-9023-5265

Формування економічної свідомості розпочинається в дошкільному дитинстві і триває впродовж усього життя людини. Спочатку це відбувається в межах сім'ї через сімейне виховання та сімейну соціалізацію. З виходом дитини в широкий соціум це формування відбувається як залучення її до світу економічної культури засобами навчання і виховання через систему освіти і науки та різноманітні соціальні та соціально-економічні інституції. Цьому значною мірою сприяє і система вищої освіти, що забезпечує гарантований обіг та поширення систем наукових знань, і в т.ч. є ключовим чинником розвитку економічної свідомості здобувачів вищої освіти. Для цього формулюється відповідна мета, яка передбачає, з одного боку, опанування студентами певним спектром економічних компетентностей, а з іншого – формування у них особистісних якостей, що забезпечують розвиток і саморозвиток у площині економічних взаємин [1].

Навряд чи можна назвати конкретні навчальні дисципліни, які вкладають найвідчутніший внесок у формування економічної свідомості студентів. Скоріше це залежить від освітньої політики навчального закладу, політики його кафедр та компетентності з цього питання викладачів, які викладають ті чи ті дисципліни (економіку, менеджмент, економічну чи організаційну психологію тощо) і обирають відповідну наукову платформу – системний, діяльнісний, організаційний, соціально-психологічний чи інші підходи згідно з якими і формується та структурується зміст навчальної дисципліни та практично реалізується навчальна діяльність [2].

Аналіз фахової літератури, присвяченої економічній соціалізації особистості, дослідженню феномену економічної свідомості та питанням її формування дає підстави для виокремлення ряду чинників, які один із знаних дослідників цієї сфери А.Л. Журавльов визначив як найбільш загальні (мета-чинники), що опосередковують практичне формування економічної свідомості: 1) інтегрований підхід до процесів культурного і економічного виховання; 2) відкритість (психологічна готовність) до суспільних, соціальних та економічних трансформацій; 3) толерантність до економічних феноменів і процесів; 4) активне включення в ці процеси; 5) розуміння логіки перебігу та ієрархії економічних процесів [3].

При реалізації формувального впливу необхідно добирати методи і засоби, що сприяють найбільш ефективній організації процесу формування економічної свідомості в здобувачів вищої освіти. Ці методи самі по собі не є спеціальними – скоріше це загально методичний інструментарій, а отже їх ефективність насамперед залежить від чітко означеної мети і конкретних завдань щодо формування економічної свідомості, які системно і наполегливо реалізуються завдяки цим методам. До цих методів належать: 1) практичні і семінарські заняття в рамках різних навчальних дисциплін з включенням тематичних фрагментів економічного змісту (з використанням міжпредметних зв'язків), які відображають інтеграційні процеси в сучасній економіці, науці й суспільстві загалом; 2) тематичні бесіди, в тому числі з запрошеними представниками різних професій, де обговорюються економічні, соціально-економічні, технологічні проблеми країни, регіону, системи освіти, університету тощо, а також можливі шляхи розв'язання цих проблем; 3) екскурсії на підприємства (виробничі екскурсії), які дають можливість спостерігати механізм виробництва, ознайомитися з різними професіями, зрозуміти особливості економічної сторони діяльності даного підприємства і його структур, ознайомитися з типовими економічними проблемами цих підприємств тощо; 4) ділові ігри, які порушують економічні питання та в ігровій формі їх розв'язують, а разом цим розвивають економічне мислення, актуалізують і збагачують рефлексію щодо економічних питань; 5) соціально-психологічні тренінги, які дають змогу за допомогою навчальних, поведінкових, ігрових вправ розв'язувати різні питання економічного характеру, сприяють формуванню економічної свідомості та позитивного економічного мислення (психології багатства замість психології бідності), стимулюють до позитивних результатів діяльності (в т.ч. до гарного заробітку) тощо; 6) вкраплення в навчальний процес розповідей про економічну діяльність референтних людей (реальних осіб та художніх персонажів), їх професійні успіхи, мотиви трудової діяльності, оптимальні, тобто достатні для задоволення важливих потреб людини прибутки тощо; 7) аналіз прикладів із життя самих студентів, що репрезентують їх особистий економічний досвід та особливості їх економічної соціалізації; 8) аналіз економічних ситуацій, висвітлених у засобах масової комунікації, що навчає оцінювати різні економічні ситуації, розуміти і застосовувати економічні терміни, розвиває економічне мислення; 9) проведення тематичних конкурсів, вікторин та інших публічних заходів, для яких характерна змагальна форма роботи, як стимуляторів навчально-пізнавальної діяльності в сфері економічних знань та сприяє формуванню економічної свідомості особистості; 10) суспільно-корисна праця в рамках комерційних проектів, де студенти усвідомлюють значимість як самої цієї діяльності, так і отриманої винагороди, навчаються оцінювати це з погляду економічної доцільності; 11) пошукові завдання економічного спрямування, розв'язання яких потребує пошуку необхідної економічної інформації, формує навички економічного аналізу, сприяє розвитку рефлексії, застосуванню найбільш раціональних засобів діяльності розв'язання практичних завдань і вправ з економічної тематики, що допомагає закріпити засвоєну інформацію на практиці, а також дозволяє викладачу і самому студенту оцінити рівень

сформованості його економічних компетентностей та економічної свідомості в цілому [4].

Отже, чинниками формування економічної свідомості студентів є: 1) системне формування економічних знань через міжпредметні зв'язки, опертя на сучасну джерельну та ІТ-базу; 2) урахування індивідуально-психологічних особливостей студентів (їх здібностей, схильностей, потреб, мотивів, інтересів, орієнтацій тощо); 3) опертя на збагачення навчально-предметного матеріалу змістом і цілями економічного характеру.

Список використаних джерел:

1. Корокошко И.О. Особенности экономического сознания студенческой молодежи с разными ценностными ориентациями. Интеграция образования. 2009. №4. С. 89–93.

2. Петрунько О.В. Соціально-психологічний потенціал педагогічної спільноти. Педагогічний процес: теорія і практика: Збірник наукових праць. Серія Психологія. Вип. 1 (52). К.: Едельвейс, 2016. С. 55-60.

3. Журавлев А.Л. Экономическое самоопределение: Теория и эмпирическое исследование. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. 480 с.

4. Пархоменко В. Соціокультурний підхід формування економічної культури в системі економічної освіти. Наукові записки. 2013. № 4. С. 315-319.

МЕДИТАТИВНІ ПРАКТИКИ ЯК ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНИЙ, ЕТНОКУЛЬТУРНИЙ ТА ПСИХОТЕРАПЕВТИЧНИЙ ФЕНОМЕН

Зубенко М.В.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права, м. Київ, Україна,
e-mail: ZubenkoMV@krok.edu.ua
Васильченко О.М.,
д.психол.н., доцент, професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: OlgaVM@krok.edu.ua,
ORCID: http://orcid.org/0000-0002-2502-8072

Життя в сучасному суспільстві набрало шаленого темпу. Нам усім доводиться пристосовуватись до умов існування у надзвичайно динамічному, глобалізованому та уніфікованому соціуму. Ритм життя стає все більш інтенсивним, що починає загрожувати не тільки нервово-психічному, але й фізичному здоров'ю людини. За цих обставин особливо гостро постає проблема збереження особистісної цілісності та індивідуальної неповторності людини що, зокрема, забезпечується використанням різноманітних практик медитацій, які, в свою чергу, відновлюють та певною мірою вдосконалюють наші психічні процеси мислення.

Аналіз теоретико-методологічних джерел виявив відсутність єдиної концепції що до впливу медитації на фізіологічний стан та свідомість людини, недостатню розробленість наукових підходів щодо впливу медитації на людину у всіх її проявах.

Отже, важливого теоретичного і прикладного значення набуває поглиблене вивчення сутності та структури впливу медитації на особистість, обґрунтування чинників, критеріїв, показників, умов, засобів, властивостей, індивідуально-типологічних особливостей впливу медитації на фізіологічний стан та свідомість людини. Вищеозначені аспекти зумовили вибір теми дослідження «Медитативні практики як психофізіологічний, етнокультурний та психотерапевтичний феномен» [1].

Об'єкт дослідження – медитативні практики.

Предмет дослідження – медитативні практики як психофізіологічний, етнокультурний та психотерапевтичний феномен.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити чинники впливу медитації на психофізіологічний стан людини, визначити психотерапевтичні прояви медитації у свідомості та емоційному стану людини.

У наш час не існує загальноприйнятої думки з приводу тлумачення терміну медитація. В різних мовах одні й ті ж речі називаються різними словами. Всієї цієї термінологічної плутанини, легко уникнути, якщо взяти західний термін медитація як загальне родове поняття для різних форм психічної саморегуляції і духовної практики, а потім домовитися про спеціальні терміни для позначення конкретних різновидів медитації [2].

Елементи медитації були присутні практично в усіх відомих релігіях світу. Хвиля інтересу західного світу до східних духовних практик виникла на рубежі XVIII і XIX століть, коли почали досліджувати санскритські тексти. Новий сплеск захоплення медитацією на Заході почався в XXI столітті разом з ростом популярності йоги. За даними національного опитування Use and Cost of Complementary Health Approaches in the U.S., проведеного в 2012 році, той чи інший тип медитації практикували 8% опитаних дорослих американців і 1,6% дітей. Медитація увійшла до п'ятірки найпопулярніших «додаткових» методів зміцнення здоров'я поряд з йогою і дихальною гімнастикою [3].

Методи енергомедітативної практики можна розділити на дві на групи:

1) методи загального впливу;

2) спеціалізовані методи.

До методів загального впливу відносяться: медитація-самоспостереження, медитація-присутність (зокрема, «стояння стовпом»), практика дзен коанів, медитація внутрішньої зупинки і дихальна практика. До спеціалізованих методів належать всі види медитації-зосередження, зокрема, медитація на звуках навколишнього світу. До допоміжних методів — медитація усвідомленості, динамічна медитація [4].

Медитація передбачає власну активність людини, спрямовану на розвиток його свідомості і психічне самовдосконалення. Поняття медитації об'єднує різні методи, які допомагають досягти стану глибокої зосередженості, фізичного розслаблення, відсутність будь-яких емоційних проявів [5].

Свідомість будь-якої людини, незалежно від кольору його шкіри, віросповідання, культуральної приналежності, функціонує за одними і тими ж законами. Різним у всіх цих груп людей є тільки вміст свідомості. Тому медитативні методи зосередження, самоспостереження і присутності - з рівним успіхом можуть практикуватися індусом, китайцем, українцем, американцем, євреєм або арабом.

Список використаних джерел:

1. Сингаївська І. В., Васильченко О. М., Абаніна Г. В., Методичні рекомендації щодо виконання та оформлення курсових та дипломних робіт для студентів спеціальності «Психологія» денної та заочної форми навчання магістратури. К.: Університет економіки та права «КРОК», 2018. 40 с.

2. Каргополов В. М. Путь без иллюзий: Том II. Теория и практика медитации. СПб.: В.М. Герасимова, 2006. 152 с.

3. https://www.nccih.nih.gov/health/meditation-in-depth

4. Аппенянский А. И. Очерки психотерапии: опыт и перспективы / А.И. Аппенянский. Изд. 1-е. Москва: Перо, 2017. 307 с.

5. Психология стресса и методы его профилактики: учебно-методическое пособие / Авт.-сост. ст. преп. В. Р. Бильданова, доц. Г. К. Бисерова, доц. Г. Р. Шагивалеева. Елабуга: Издательство ЕИ КФУ, 2015. 142 с.

КЛАСИФІКАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЗДОРОВ'Я ЛЮДЕЙ З НАДМІРНОЮ ВАГОЮ

Зіміна І.О.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права», м. Київ, Україна,
e-mail: ZiminaIO@krok.edu.ua
Сингаївська І.В.,
кандидат психологічних наук, доцент, директор ННІ психології,
ВНЗ «Університет економіки та права, м. Київ, Україна,
e-mail: irinas@krok.edu.ua,
ORCID: orcid.org/0000-0001-6802-0081

Аналізуючи основні підходи до класифікації соціально-психологічних чинників, що впливають на здоров'я людей з надмірною вагою, варто зосередити увагу на синхронізацію та інтеграцію, взаємовплив психологічних, емоційно-вольових та соціально-економічних чинників, тобто деталізувати значення «соціально-психологічних» чинників та виокремити їх в більш структуровану систему (класифікацію). Адже психологія здоров'я під загальною назвою «соціально-психологічні» чинники формує інтегрований перелік конкретних *чинників впливу та показників життєдіяльності* психічного здоров'я людини, що забезпечує підтримку оптимальної ваги, тим самим знижуючи негативні наслідки ожиріння.

Проблема співвідношення індивідуальних особливостей особистості та харчових звичок людини – серед актуальних і затребуваних в сучасній практичній психології, оскільки в ній міститься інформація про здоров'я і можливості успішно адаптуватися до навколишнього середовища, що є важливою умовою життя людини в суспільстві, впливає на її професійну діяльність та особисте життя. Результати досліджень сучасних вчених з психології харчування свідчать, що в залежності від смакових уподобань та звичок особистості можливо визначати її характер і психологічний стан. Процес харчування стає засобом вираження особистості, адже харчова поведінка – ціннісне та індивідуальне ставлення до їжі та її вживання, яке проявляється у емоціях, установках та звичках [1].

Питання «надмірної ваги» є комплексним феноменом, тому відзначимо перш за все те, що психологічне та фізіологічне здоров'я особистості залежить від багатьох чинників прямої та опосередкованої дії на особистість, що має внутрішній та зовнішній характер впливу на особистість.

Зокрема, зовнішнього (опосередкованого впливу) можна назвати чинники соціально-економічного рівня розвитку суспільства, динамічності та глобалізації зовнішнього середовища, макроекономічних соціально-трудових відносин та соціально-моральних канонів, що сформувались у суспільстві, кодексів та культурних традицій навколишнього середовища тощо [2].

До чинників внутрішнього (індивідуального) впливу варто віднести особливості стандартів світогляду особистості, її світосприйняття та сприйняття себе крізь призму цінностей та глобальних культурних переконань, її економічну

спроможність дозволити собі «здоровий спосіб життя», особливості її виховання (сформовані паттерни та нав'язливі пріоритети) тощо.

Чинники емоційно-вольового характеру допомагають особистостям контролювати свої емоції та вольові характеристики, що в першу чергу впливають на проблеми з надмірною вагою в психологічному аспекті. Емоційно здорові особистості досягають успіху в роботі, стосунках та в здійсненні бажань. У минулому дослідники вважали, що успіх робить людей щасливими. Новіші дослідження показують, що навпаки. Щасливі люди швидше працюють над досягненням цілей, знаходять необхідні ресурси та залучають інших своєю енергією та оптимізмом – ключовими складовими успіху. Та варто виокремити, що емоційно здорові чинники – це не відсутність психічних захворювань, адже відсутність депресії не означає, що хтось щасливий чи емоційно здоровий.

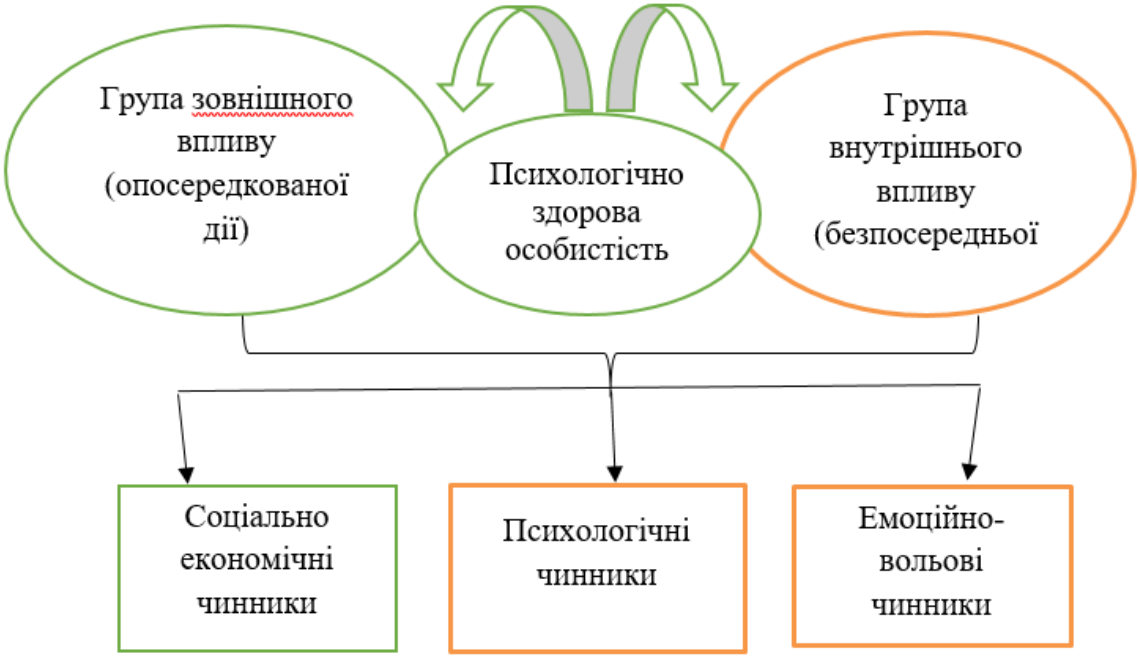


Рис. 1 Класифікація соціально-психологічних чинників, що впливають на здоров'я людей з надмірною вагою

Зазначимо, що як і будь-який бажаний стан, емоційне здоров'я вимагає відданості та зусиль. Здорового емоційного стану зазвичай не буває, якщо не докладати до цього зусиль, а саме «виховувати в собі та підтримувати»: відчуття задоволення; цікавість до життя; здатність боротися зі стресом та перешкодами; почуття сенсу та мети в житті; гнучкість до навчання та адаптації; уміння балансувати роботу та гру; можливість створення та підтримки відносин; високий рівень впевненості в собі та самооцінки.

Слід створити новий досвід, щоб емоційна енергія, яка звільнилася, не була знов законсервована (за В.Миколенком). Для цього людина може виробити для себе стратегію розвитку свого життя [3].

Окремою групою чинників є соціально-економічні, що суттєво схожі за аналогією до піраміди потреб А. Маслоу, де найнижчі щаблі відображають первинні (фізіологічні) потреби, а верхні – вторинні (психологічні, соціальні).

Наразі, поглиблюється розшарування в суспільстві, посилюються негативні тенденції у стані здоров'я населення (світова пандемія), що спричинює рівень тривожності та страхів населення. Відтак, аналогію ієрархії потреб до ієрархії здоров'я вважаємо доречною, адже людство наразі ставить питання імунного та психологічного здоров'я на вищий щабель індивідуального розвитку та розвитку нації в цілому.

Гіршими є також значення багатьох чинників, що характеризують детермінанти здоров'я на суспільному (чинники зовнішнього впливу) та індивідуальному рівнях (чинники внутрішнього впливу). На суспільному – це, насамперед, висока інфляція, низькі доходи населення та бідність; недостатньо ефективна, а в багатьох випадках недоступна, медична допомога; неофіційні платежі та хабарництво у сфері охорони здоров'я, поширеність зайнятості в шкідливих і небезпечних умовах; низька якість питної води, забруднення довкілля тощо. На рівні індивідуума гострими проблемами залишаються тютюнопаління, наркоманія, надмірне споживання алкоголю, «нездорове харчування», зокрема недостатнє споживання фруктів та овочів, низька фізична активність тощо.

Складні події в Україні впродовж 2019–2020 рр. суттєво поглибили зазначені проблеми. Зволікання з їхнім розв'язанням посилює депопуляцію, знижує якість людських ресурсів і загрожує національній безпеці загалом.

Першочергове завдання за таких умов – зміна підходів до охорони здоров'я населення: в умовах обмежених фінансових ресурсів посадовці намагаються ліквідувати наслідки хвороби замість запобігання її виникненню.

Важливий крок у напрямі збереження та зміцнення здоров'я схвалено Концепцією розвитку системи громадського здоров'я (Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2016 р. № 1002-р.) [4]. У Концепції визначено комплекс інструментів, процедур та заходів щодо розвитку системи громадського здоров'я, які сприятимуть: збільшенню СОТЖ (середньо очікувана тривалість життя); зниженню рівня захворюваності, інвалідності та смертності населення, особливо з тих причин, які сьогодні є найбільш загрозливими.

Варто зауважити, що Концепцією передбачено поліпшення соціально-економічних детермінант (СЕД) та посилення відповідальності населення за своє здоров'я та дотримання принципу соціальної справедливості щодо здоров'я. При цьому доречно зазначено, що для реалізації цієї Концепції необхідно об'єднати зусилля всього суспільства [5].

Список використаних джерел:

1. Величко І. С., Сингаївська І. В. Проблема співвідношення індивідуальних особливостей та харчових звичок особистості / Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: Міжнародна конференція (21-22 листопада 2019 року, м. Київ). К.: Університет «КРОК», 2019. Ч. 2. С. 427–429.

2. Laura M. Boerner, Nichea S. Spillane, Kristen G. Andersonb, Gregory T. Smith// Similarities and differences between women and men on eating disorder risk factors and symptom measures Eating Behaviors. 2014. № 5. P. 209–222.

3. Коцюба В. А., Сингаївська І. В. Принципи психосоматичної корекції / Актуальні питання сучасної науки та практики: матеріали Науково-практичної конференції (15 листопада 2018 року, м. Київ). К.: Університет «КРОК», 2018. С. 516–519.

4. Офіційний вісник України від 03.01.2017, № 1, стор. 71, стаття 21, код акта 84347 / 2016. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2016 р. № 1002-р. Концепція розвитку системи громадського здоров'я.
***5.** Шушпанов Д. Г. Соціально-економічні детермінанти здоров'я населення: концептуальні основи дослідження. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2015. № 3 (71).*

ДИНАМІКА СТАВЛЕННЯ ДО МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЇ У ДІВЧАТ-КУРСАНТІВ

Гончарова Г.О.,
к.психол.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: HoncharovaGO@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6811-8035

Одним з важливих для психологічної науки питань є професійне самовизначення особистості, становлення її як фахівця. Ця тема становить інтерес і для практиків, особливо тих, які задіяні у процесі навчання, прийняття на роботу, чи керування діяльністю й розвитком молодих спеціалістів. Прогнозувати можливі "слабкі місця" у зазначених процесах можна, зокрема, дослідивши ставлення особистості до майбутньої професії під час її опанування у закладі вищої освіти. Адже саме ставлення, формуючись на основі життєвого досвіду, внаслідок зіткнення особи з зовнішнім оточенням, відображають її готовність діяти так чи інакше в різних ситуаціях, міру сформованості характеру людини.

Ставлення особистості досліджуються у працях О. Алфьорова, Е. Берна, В. Бехтерева, І. Кона, О. Лазурського, Б. Ломова, С. Максименка, А. Маслоу, В. Мерліна, В. Мухіної, К. Роджерса, С. Рубінштейна, В. Століна, І. Чеснокової та інших [1].

У психології поняття «ставлення особистості» з'явилося завдяки учню В. Бехтерева – О. Лазурському. У 1912 році останній, разом із С. Франком опублікував «Програму дослідження особистості в її ставленнях до середовища» [2], де стверджував, що на індивідуальність людини впливають не стільки особливості її внутрішніх психічних властивостей (пам'ять, мислення, уява та ін.), скільки ставлення до оточуючих явищ. Такі ставлення виражаються через інтереси, схильності, типові форми реагування на певні об'єкти [2; 3].

Дослідження ставлень особистості було здійснено на основі тестування 78 дівчат-курсанток Харківського національного університету внутрішніх справ, із них 30 дівчат навчаються на першому, а 48 – на третьому курсі. Для проведення дослідження було складено контрольний список понять (всього 73), на позначення окремих об'єктів та явищ соціально-професійного оточення, зокрема це: «Минуле», «Теперішнє», «Майбутнє», «Я», «Люди», «Злочинці», «Успіх», «Невдача», «Здоров'я», «Їжа», «Спорт», «Алкоголь», «Моя країна», «Фізична праця», «Розумова праця», «Служба», «Казарма, гуртожиток», «Навчальні предмети», «Навчальна література», «Практика», «Вища освіта», «Самоосвіта», «Одяг, взуття», «Моя зовнішність», «Друзі», «Протилежна стать», «Батько», «Мама», «Майбутній чоловік», «Критика, зауваження», «Релігія», «Гроші», «Гнів», «Страх», «Радість», «Печаль», «Задоволення», «Інтерес», «Втома», «Сон» тощо. Серед них, такою, що яскраво відображає розвиток особистості як професіонала є категорія "Майбутня професія".

Після цього для кожного поняття дівчата обрали один із запропонованих кольорів, який, на їхню думку, найбільше асоціюється з кожним поняттям (за мотивами колірного тесту ставлень Є. Бажина та О. Еткінда). Далі кольори були розподілені досліджуваними за рангами в порядку їх привабливості. Прямокутні матриці рангових позицій досліджуваних понять були піддані процедурі багатовимірного шкалювання (ALSCAL) з застосуванням моделі індивідуальних відмінностей (SPSS 22.0 for Windows). Це дало змогу отримати семантичні простори термінів-понять, що позначають для дівчат-курсанток різних курсів різноманітні об'єкти та явища соціально-професійного оточення. Об'єкти в цьому просторі зображено у вигляді точок, а суб'єктивним відмінностям між об'єктами відповідають відстані (дистанція) між цими точками [4].

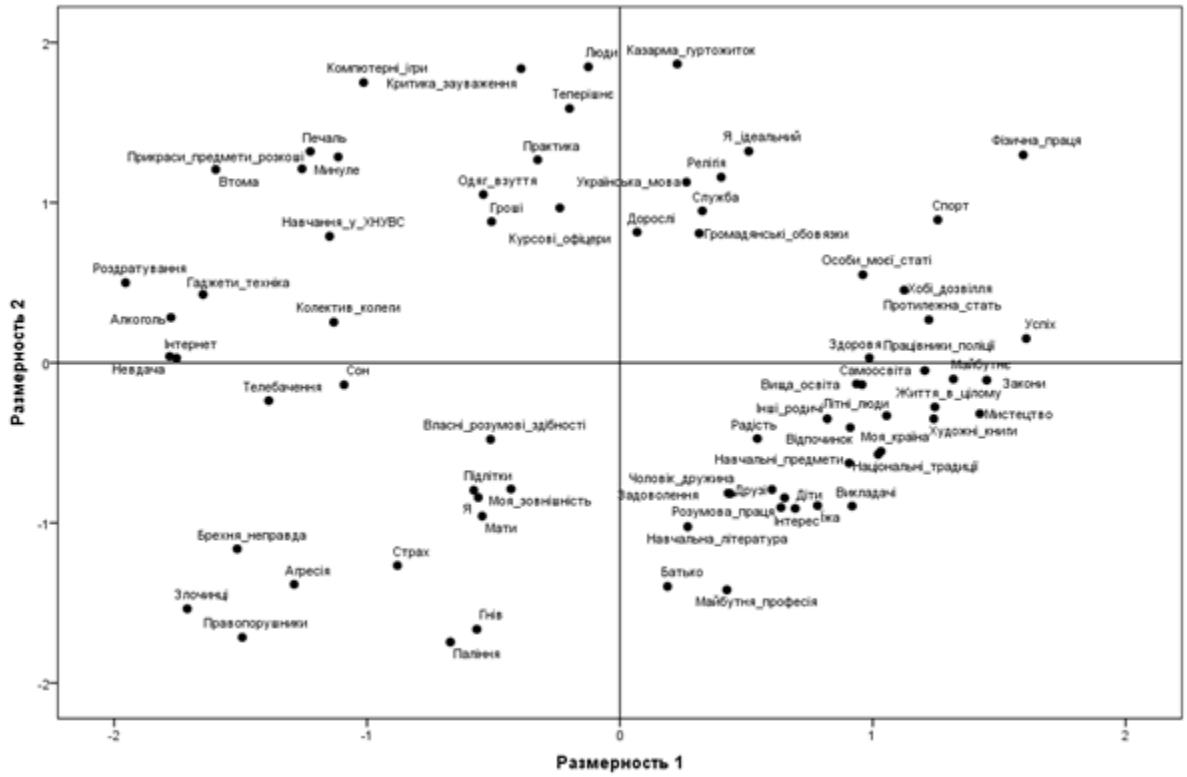


Рис.1 Результати тестування

Так, для дівчат-курсантів першого року навчання, поряд із поняттям "Майбутня професія", розташовуються категорії "Батько", "Навчальна література", "Друзі", "Викладачі". Це свідчить, що дівчата на першому курсі не дуже розуміють, як саме буде здійснюватися їх майбутня професійна діяльність, які обов'язки, повноваження та гарантії складають її зміст, в чому полягають процесуальні та психологічні особливості правоохоронної діяльності поліцейського тощо. В цей час курсанти лише складають загальне уявлення про майбутню професію, спираючись на те, що вони прочитали у підручниках, та беручи за приклад поведінку й стиль життя своїх викладачів. Дівчата-першокурсниці мають надію, що поряд залишаться їх друзі, та вони разом продовжать працювати в правоохоронних органах. Присутність поряд з

наведеними поняттями категорії “Батько” можна пояснити тим, що дуже часто дівчата обирають кар’єру правоохоронця або військовослужбовця, якщо виросли у родині, де головою є представник зазначеного фаху.

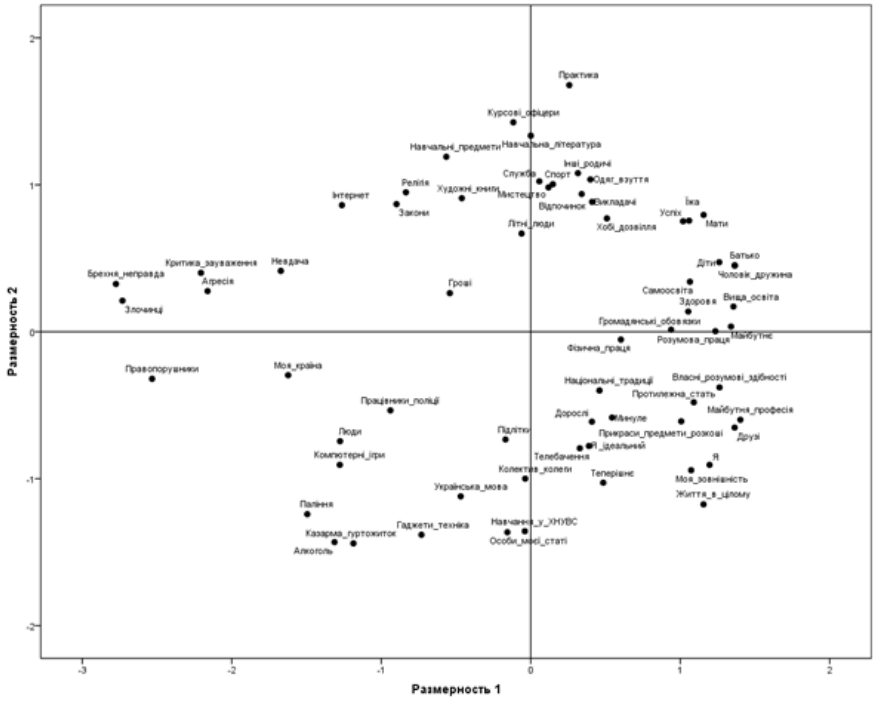


Рис. 2 Результати тестування

На третьому курсі близько одне до одного знаходяться поняття: “Я”, “Друзі”, “Власні розумові здібності”, “Особи протилежної статі”. Також неподалік розташовані “Життя в цілому” та “Майбутнє”. Така картина є яскравим свідченням значних позитивних зрушень у ставленні дівчат-третьокурсниць до майбутньої професійної діяльності. Вони пов’язують себе та своє майбутнє, із професійним здійсненням правоохоронної діяльності, демонструють намір, спираючись на власні розумові здібності та підтримку друзів досягти успіхів в цій сфері, присвятити життя захисту суспільного порядку й законних прав та інтересів громадян України. Наявність в цій групі категорії “Майбутній чоловік” пояснюється тим, що стосунки багатьох молодих пар починаються саме під час спільного навчання у закладі вищої освіти.

Отже, ставлення дівчат-курсантів є мінливими, і як бачимо, одним з суттєвих чинників, що впливає на позитивні зміни ставлення до майбутньої професійної діяльності є організація навчального процесу, зокрема, вдалий підбір викладачів, цікавих й корисних дисциплін та літератури. Дослідження [5] показують, що від викладача суттєвим чином залежить формування позитивного ставлення учнів та студентів до навчання. Таким чином, подальші дослідження плануємо зосередити на виявленні чинників впливу викладача на курсантів.

Список використаних джерел:

1. Ступакова О. В., Ларіонов С. О. Ставлення працівників слідчих підрозділів органів внутрішніх справ до соціально-професійного оточення (гендерний аспект). Проблеми екстремальної та кризової психології. 2011. Вип. 10. С.178–185.

2. Лазурский А.Ф. Избранные труды по общей психологии. К учению о психической активности. Программа исследования личности и другие работы. СПб.: Алетейя, 2001.192с.
3. Гончарук П.А., Сингаївська І.В. Загальна психологія: Пропедевтика (модульний підхід): Навч. посібник для студ. ВНЗ. К.: Університет економіки та права «КРОК», 2009. 220 с.
4. Гончарова Г.О. Особливості системи ставлень курсантів ВНЗ МВС жіночої статі на різних етапах фахової підготовки. Право і безпека. 2017. № 4 (67). С. 175–181.
5. Сингаївська І. В. Рольові статуси викладача та їх вплив на формування позитивного ставлення стейкхолдерів університету до освітніх інновацій// Вісник психології і педагогіки. Випуск 26. Київ: ІСПП НАПН України, 2020. С. 125–128.

ОСОБЛИВОСТІ ВНУТРІШНЬОЇ КАРТИНИ ХВОРОБИ ЛЮДЕЙ ІЗ ЗАЛЕЖНІСТЮ ВІД ПСИХОАКТИВНИХ РЕЧОВИН

Варко Д.О.,
студент кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: dmytro@varko.ua
Абаніна Г.В.,
к.психол.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ "Університету економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: hannaav@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4064-724X

Здійснено теоретико-методологічний аналіз проблеми психологічної залежності особистості від психоактивних речовин та емпірично досліджено особливості внутрішньої картини хвороби у осіб із хімічною залежністю. Проблема алкогольної та наркотичної залежності залишається однією з найактуальніших у нашому суспільстві. Актуальність проблеми значно загострюється тим, що в Україні немає спеціального державного органу, що відповідає за розробку державної політики щодо алкоголю та наркотиків, а також відсутній механізм реалізації державної політики в галузі контролю та обігу алкоголю та деяких наркотичних засобів [1].

Актуальність досліджень значною мірою посилюється необхідністю виконання першочергових завдань, спрямованих на реалізацію, проте ефективне її функціонування було б неможливе без удосконалення системи організації процесу [2].

Мета дослідження полягала у здійсненні теоретико-методологічний аналіз проблеми психологічної залежності особистості від психоактивних

речовин та емпірично дослідити особливості внутрішньої картини хвороби у осіб з хімічною залежністю.

Залежність є формою рабства, яка обмежує особистісні можливості. Будь-яка залежність є перешкодою на шляху до самореалізації.

У вітчизняній літературі прийнято говорити про три синдроми, які є головними складовими хімічної залежності [3]:

- синдром зміненої реактивності (зникнення захисних реакцій, підвищення толерантності, зміна форми сп'яніння);
- синдром психічної залежності (обсессивний потяг, комфорт у стані інтоксикації);
- синдром фізичної залежності (компульсивний потяг, абстинентний синдром).

Розглядаючи особливості формування залежності від психоактивних речовин (хімічна залежність) важливо зазначити етапи:

- одиничне або рідкісне вживання наркотиків;
- багаторазове їх вживання без ознак психічної та фізичної залежності.

Всі уявлення про механізми формування залежності можна розділити на дві групи: біологічні та психологічні. Перші роблять спробу пояснити це

захворювання виходячи з положення, що наркоманія пов'язана зі зміною метаболізму, а другі - що залежність викликана порушенням нормального розвитку особистості. Можна говорити, що це паралельні процеси, які протікають одночасно [4].

Аналіз наукової літератури виявив відсутність єдиного визнаного поняття психологічної залежності. Говорити про повноту вивченості психологічних механізмів формування залежності не можна. Ми ще дуже далекі від повного розуміння цієї проблеми, однак існує цілий ряд положень, теоретичних побудов і досліджень, які служать початком розуміння феномену хімічної залежності.

Питання по вивченню суб'єктивної сторони захворювання є одним з найбільш дискусійних в галузі наркології. Це, ймовірно, пояснюється як відсутністю єдиних діагностичних критеріїв, так і специфікою наркологічного захворювання, а також особистісних особливостей наркозалежних. Однак не викликає сумніву, що для успішного лікування наркоманій необхідно пильне вивчення особливостей відображення хвороби в психіці хворої людини, що рядом авторів називається відношенням до хвороби (А. Е. Личко, Н. Я. Іванов, 1980; Л. Л. Рохлін, 1980) [5].

Наукове обґрунтування вибору інструментарію для дослідження індивідуально-психологічних особливостей осіб, схильних до вживання психоактивних речовин, підкреслює важливість вибору доцільного інструментарію. Вибір конкретного методу в психології завжди зумовлений загальною та спеціальною методологією і залежить від предмета, мети дослідження і технічних можливостей самого методу [3].

Дослідження особливостей внутрішньої картини хвороби людини включає в себе застосування батареї тестів, які направлені на оцінку індивідуально-психологічних особливостей особистості, типів реагування на захворювання та рівнів тривожності.

Враховуючи значимість для психології вивчення даних аспектів психології залежних від психоактивних речовин людей для вивчення направленості особистості залежного від психоактивних речовин та системи його відношень ми обрали методику Незакінчені речення «Сакса і Сіднея»; для діагностики типів відношення до хвороби Особистісний опитувальник Бехтерівського інституту (ООБІ); опитувальник Айзенка направлений на діагностику екстра- інтроверсії та нейротизму, а також включає в себе шкалу брехні; для визначення емоційної напруженості людини шкалу Спілбергера – Ханіна.

Основними якостями залежних особистостей є: порушення

міжособистісних взаємин, неспроможність говорити про свої почуття та спонтанно проявляти їх у ситуації спілкування, підвищена тривожність, низька стійкість до емоційних навантажень, знижена та нестабільна самооцінка, неадекватна самооцінка, послаблений контроль своєї поведінки, тенденція до втечі від реальності в ситуації фрустрації . Для дослідженого контингенту захворівших в цілому найбільш характерний дифузний тип реагування.

Результати розгляду структури рівнів реактивної і особистісної тривожності виявились вельми залежними від основних форм типів психологічного реагування, як і її ж бальна величина.

Під дією проведеної програми реабілітації відбувалося зниження початкових рівнів реактивої тривожності, воно було більш вираженим, коли у хворих були більш відверті відповіді на запитання. Аналіз структури, абсолютних величин РТ і ОТ, а також їх динаміки показує явно визначаючий вплив на них того чи іншого типу психологічного реагування хворих в умовах розвитку у них залежності від психоактивних речовин і їх реабілітації в умовах реабілітаційного центру.

Список використаних джерел:

1. Бовина И. Б. Социальная психология здоровья и болезни. М.: Аспект Пресс, 2007.

2. Батищев В. В., Негериш Н. В. «Методология организации программы психотерапии и реабилитации больных с зависимостью от психоактивных веществ», РБФ «НАН», М. 2015. 168 с.

3. Иванец Н. Н. Лекции по наркологии. 5-е изд., перераб. М., 2018. 435 с.

4. Бухановский А. О. Зависимое поведение: клиника, динамика, систематика, лечение, профилактика. Ростов на Дону: Феникс, 2016. 35 с.

5. Абабков А. А., Бизюк А. П., Володин Н. Н. Клиническая психология. 3-е изд. Издательство: Питер, 2015. 960 с.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Адамовська В.С.,
к.е.н, доцент кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування, Криворізького національного університету,
м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: adamovska@knu.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8911-1388
Борисенко А.А.,
студентка кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування, Криворізького національного університету,
м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: borisenkoalina789@gmail.com

В джерелах економічної літератури невирішеностям теорії та практики управління персоналом взагалі та соціально-психологічним методам в цілому присвячено безліч наукових праць вчених, зокрема таких вчених як: Т. І. Балановської, О. Д. Гудзинського, П. В. Журавльова, Й. С. Завадського, А. А. Корсакової, Л. І. Михайлової, С. Л. Тарасова, А. Маслоу, Ф. Тейлора, Ф. Хедоурі, Гліньскій Б., Баскакова М. В., Віленський А. Р., Чуйко О. С., Мільнер Б. З., Олійник І. С., Рогінко С. А., Лайкер Д. К., Литвак Б. Г. і Коттер Д. П. Але не зважаючи на це, деякі питання, які стосуються властивостей соціально-психологічних методів керування залишаються нерозв'язаними.

В ринкових умовах при інтелектуалізації усіх видів праці суттєво підвищується роль соціально-психологічних факторів керування. Складність проявляється у тому, що трудові ресурси за своїм характером кардинально відрізняються від інших ресурсів та вимагають спеціальних підходів і методів керування. Недостатня увага до соціальних і психологічних аспектів керування є підґрунтям нездорових стосунків у колективі, що може спричинити різке зниження продуктивності праці. Раціональна організація забезпечує високу продуктивність праці лише в одному випадку, якщо ефективно застосовуються індивідуальні й психологічні особливості кожного працівника [1].

В нинішній теорії й практиці керування персоналом мають перевагу два діаметрально різні підходи американський і японський.

Особливістю американського керування є підхід до людини як до робочої сили, одного із засобів досягнення мети компанії, з натяком на індивідуалізм, персональне прийняття рішень на основі службових повноважень, концентрацію на поняттях самовідповідальності та самоствердження, здійснення короткотермінового найму. В Японії управлінська практика відрізняється орієнтацією на людину, що виявляється у підході до неї як особистості, колективізмі, співпраці, колективному прийнятті рішень, здійсненні довготермінового найму.

Підхід японських управлінців до питання керування є набагато ширшим, аніж в американських і європейських колег, вони обережніше вводять добре сплановані зміни. Більш того, успішність Японії у світовому бізнесі – це якісне

керування та переміщення людини в середину управлінської концепції. Основа японського менеджменту – це керування людьми, засноване на глибокому розумінні людської психології, ефективні соціально-психологічні методи. Загалом, японське управління зорієнтоване на поліпшення людських взаємовідносин: підвищення моральних якостей співробітників, стабільну зайнятість, гармонізацію відносин між працівниками й керівниками [2].

Отже, провідними ознаками японської моделі управління є: домінування лінійно-функціональної організаційної структури корпорацій; групування компаній, високий ступінь централізації управління; ухвалення рішень шляхом багаторазових погоджень на всіх етапах управління; система «довічного найму» робочої сили з відповідним набором заходів заохочення (оплата праці та кар'єрне зростання в залежності від віку і стажу роботи в «своїй» компанії) і патерналістський стиль відносин керівництва і найманих працівників.

Аналіз наукових публікацій показав, що продуктивність державного управління на центральному та місцевому рівнях залежать від професійного рівня державних службовців, від здатності здійснювати якісні публічні послуги, зацікавленості та доброчесності. Служіння громадянам – справа відповідальна, яка потребує не просто виконувати необхідний відбір кваліфікованих працівників на державну службу, а й здійснювати допомогу державному службовцю фахово вдосконалюватися та ставати ефективнішим, результативнішим.

Головною метою державної кадрової політики є прогнозування та програмування забезпечення кадрів, обрання довгострокового уявлення формування, фахового розвитку та доцільного використання кадрів, усіх трудових ресурсів. Під трудовими ресурсами країни, потрібно вбачати частину населення, здатну працювати, яка в силу психофізіологічних та інтелектуальних особливостей здатна продукувати матеріальні блага чи послуги [3].

Кадрова політика у сфері державного управління зумовлює місце і роль кадрів у суспільстві, мету, завдання, головні напрями й принципи праці державних структур з кадрами, основні критерії їхнього оцінювання, шляхи покращення підготовки, перепідготовки та підвищення компетенції, доцільне застосування кадрового потенціалу країни. Практичне застосування як кадрова політика держави та кадрова політика підприємства знаходить в здійснені функції керування персоналом.

Головними завданнями служби управління працівниками є: здійснення державної політики з питань управління працівниками у державному секторі; забезпечення виконання управлінцем державної служби своїх повноважень з питань керування працівниками; забезпечення організаційного процвітання державного органу; відбір працівників державного органу; прогнозування розвитку працівників, заохочення персоналу до службової кар’єри, зростання рівня їх професійності; виконання аналітичної та організаційної роботи з кадрового управління; організаційно-методичне управління та контроль за роботою з працівниками у підзвітних територіальних органах; документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення [4].

Отже, як показує практика, з'являється потреба використання керівником соціально-психологічних методів на всіх рівнях та етапах управління. Це сприятиме створенню висококваліфікованої продуктивної команди, кожен член якої реалізовуватиме свій потенціал на найвищому рівні, в результаті чого підвищуватиметься результативність діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Харченко Г. А. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством / Харченко Г. А., Боровий Ю. М. // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 53(1026). – С. 178–181.

2. Шкурат М. Є. Використання «японської моделі» управління персоналом ТНК/ М. Є. Шкурат// Економіка і оргаганізація управління –Донецьк. – 2016. – № 2(22). – С. 282–290.

3. Zhuk, N.B., "Government Cadre Policy", State Archive of Lviv Oblast, available at: http://www.archivelviv.gov.ua/materials/publications/articles/derzhavna-kadrova-politika (Accessed 16 January 2019).

4. The National Agency of Ukraine for Civil Service (2016), "On Approval of the Model Regulations on the Personnel Management Service of a Government Body", available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438- 16?lang=ru (Accessed 16 January 2019).

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ ЗА РАХУНОК РОЗВИТКУ ЦИФРОВИХ SOFT SKILLS

Астаф'єва К.О.,
к.е.н., доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами, Криворізького національного університету, м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: astafevakatia2017@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-3418-7622
Адамовська В.С.,
к.е.н, доцент кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування, Криворізького національного університету, м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: adamovska@knu.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8911-1388

Початок нового десятиріччя XXI століття зустрів мешканців планети несподіваними викликами. На початку березня 2020 р. в Україні було оголошено карантин, що призвело до переходу у новий (дистанційний) формат роботи. У зв'язку із цим, на державних установах та суб'єктах господарювання було упроваджено використання різноманітних цифрових технологій. Почали широко використовуватися наступні засоби комунікації: Zoom, Google Met, Skype та інші. В свою чергу, такий різкий перехід із очної форми роботи у дистанційну мав негативні наслідки на психологічний стан здоров'я працівників.

У наукових роботах дослідники під психологічним здоров'ям розуміють здатність адекватно оцінювати свої фізичні та психологічні можливості, які дозволять ефективно виконувати поставлені завдання та досягти особистісних, професійних та суспільних цілей [1]. Необхідність та важливість забезпечення психологічного здоров'я у працівників державних установ та суб'єктів господарювання окреслено у роботах дослідників Серьогіна С. М, Шипки А. Ф. [3], Соколовського С. І. [2,3].

За умови переходу до дистанційної роботи запропоновано розглядати термін «ментального здоров'я». Останнє відрізняється від психологічного здоров'я спроможністю поглиблювати та розвивати нові soft skills із урахуванням особливостей використання цифрових ресурсів спілкування. Важливою роллю у забезпеченні ментального здоров'я в умовах дистанційної роботи є поглиблення професійних цифрових компетентностей [2], які є основою для формування цифрових soft skills.

Під цифровими soft skills запропоновано визначати здатність особи ефективно комунікувати із колегами та керівництвом із використанням цифрових технологій та без використання невербальних методів спілкування.

Розглядаючи формування цифровими soft skills доцільно виокремити наступну класифікацію навичок ментального здоров'я: online комунікації та навички досягнення цілей або виконання завдання (Key Performance Indicators) за умови використання цифрових технологій.

З точки зору забезпечення ментального здоров'я працівників державних установ та суб'єктів господарювання, online комунікації доцільно розділити на

навички листування (міжособистісного, культурного та ділового), а також виокремити навички спілкуватися online.

Навички досягнення ключових показників ефективності (Key Performance Indicators) за умови дистанційної роботи передбачають формування наступних цифрових soft skills: розподіл пріоритетів та самоорганізація із урахуванням особистої роботи вдома; online лідерсвтво; стрес-стійкість; уміння працювати у команді online.

Результатом успішних зрушень у напрямку забезпечення ментального здоров'я працівників державних установ та суб'єктів господарювання за умови дистанційної роботи є підвищення продуктивності праці, зниження плинності кадрів та розробка нових методів нематеріальної мотивації праці із використанням цифрових технологій.

Список використаних джерел:

1. Шаронова І. В. Психологічне здоров'я особистості як предмет психологічного дослідження. Проблеми сучасної психології. Випуск 20. 2013. С. 738-747.

2. Соколовський С. І. Психологічне здоров'я державного службовця як морально-етична складова професійної діяльності. Актуальні проблеми державного управління. 2010. №1(37). URL: http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2010-1/doc/1/14.pdf (дата звернення: 21.10.2020).

3. Серьогін С. М., Соколовський С. І., Шипко А. Ф. Психічне здоров'я як фактор ефективної професійної діяльності державного службовця : зарубіжний досвід. Публічне адміністрування: теорія та практика. 2009. Випуск 2(2). URL: http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009-02/09ssmszd.pdf (дата звернення: 21.10.2020).

4. Куйбіда В. С., Петроє О. М., Федулов Л. І., Андрощук Г. О. Цифрові компетенції за умови формування якості людського капіталу: аналітичні записки. Київ, 2019. 28 с. URL: http://academy.gov.ua/pages/dop/198/files/90a7d5c8-d10a-4f8f-8987-4d1077fdc8f6.pdf (дата звернення: 22.10.2020).

РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ МЕТОДОМ СОЦІАЛЬНО–ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Сингаївська І.В.,
к.психол.н., доцент, директор ННІ психології,
ВНЗ «Університет економіки та права, м. Київ, Україна,
e-mail: irinas@krok.edu.ua,
ORCID: orcid.org/0000-0001-6802-0081

Величезну роль в підготовці сучасних фахівців у закладі вищої освіти відіграє застосування активних методів навчання. Адже успішний професіонал повинен бути здатним приймати нові сміливі рішення, творчо розв'язувати проблеми колективу (як виробничі, так і особистісні). Тому одним з важливих завдань при викладанні психологічних дисциплін майбутнім фахівцям різних спеціальностей є підвищення їх психологічної компетентності.

Під психологічною компетентністю особистості ми розуміємо наявність необхідних психологічних знань, умінь і навичок та здатності їх використання адекватно до різних життєвих ситуацій. Головною метою розвитку психологічної компетентності студентів повинен стати процес усвідомлення ними можливостей своєї особистості, усвідомлення своїх взаємостосунків з оточуючими людьми, формування здатності їх розвивати, поліпшувати, конструктивно взаємодіяти з людьми. Якщо сказати стисло, то головною метою розвитку психологічної компетентності особистості є здатність активного, творчого оволодіння своїм внутрішнім світом і оточуючими її соціально-економічними умовами [1].

Виділимо деякі складові частини психологічної компетентності, які сприяють особистісному зростанню студента:

1. позитивне сприйняття оточуючої дійсності, управління власним психічним станом, настроєм; подолання стереотипів негативного самосприйняття;
2. підвищення самооцінки, впевненості в собі, власних силах і можливостях;
3. вміння викликати симпатію в оточуючих, встановлювати позитивні міжособистісні взаємостосунки;
4. аналіз власних бажань, прагнень, потреб, домагань; орієнтація на реальні життєві цілі, яких можливо досягти.

Також важливим є розвиток емоційного інтелекту студентів: вміння розуміти власні емоції та емоції інших людей; вміння керувати своїми емоціями та впливати на емоції інших тощо [2].

Розвиваючи названі складові психологічної компетентності, студент зможе стимулювати власне особистісне зростання, вдосконалювати себе, а також гармонізувати свою взаємодію з оточуючим світом і людьми – однокурсниками, товаришами, викладачами, батьками тощо.

Однією з особистісних особливостей, що значною мірою впливає на вищеназвану здатність студента, є локус контролю. Локус контролю – це якість,

що характеризує схильність людини приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім силам: випадку, долі, оточуючим людям, обставинам (екстернальний, зовнішній локус контролю) або власним здібностям і зусиллям (інтернальний, внутрішній локус контролю).

Експериментально доведено, що внутрішній (інтернальний) локус контролю є соціально схвалюваною цінністю – ідеальному "Я" завжди приписується внутрішній локус контролю. Крім того, особистість з інтернальним локусом контролю має менший ступінь ризику в плані виникнення внутрішньоособистісних конфліктів, а також є більш здатною попереджувати міжособистісні конфлікти. Схильність до зовнішнього (екстернального) локусу контролю проявляється поряд з такими рисами, як неврівноваженість, прагнення відкласти реалізацію своїх намірів на невизначений термін, тривожність, підозрілість і агресивність.

Таким чином, високий рівень інтернальності пов'язаний з відчуттям людиною власної сили, гідності, відповідальності за події, що відбуваються, з самоповагою, соціальною зрілістю та самостійністю особистості.

Оскільки локус контролю – це не вроджена властивість, а така, яка формується в процесі життя, властивість суб'єктивна, тобто така, яка залежить від думок особистості і бачення нею власної ролі в житті, – локус контролю можливо змінити. Доклавши зусилля, можна підвищити рівень інтернальності і зменшити екстернальність. Підвищити інтернальність можливо шляхом психокорекційного впливу на особистість. Сприятливо вплинути на особистість в цьому плані здатні активні методи навчання, зокрема, соціально-психологічний тренінг особистісного зростання. Допоможе підвищити інтернальність і робота особистості над собою, самовдосконалення.

Вдосконалити психологічну компетентність, розвинути інтернальний локус контролю може спеціальна соціально-психологічна підготовка. Дієвим методом у цьому плані є соціально-психологічний тренінг.

Такий тренінг дає змогу діагностувати стан психологічної компетентності студентів, виявити їх психологічні проблеми, особистісні якості, особливості взаємодії з людьми. Приймаючи участь у тренінгу, студент пізнає особливості сприймання іншими людьми його особистісних якостей, поведінки та комунікативних умінь. Тренінг має дві фази – діагностичну та корекційну. Це дає можливість психологу, який проводить тренінг, діагностувати стан психологічної компетентності кожного учасника, накреслити шляхи вдосконалення кожного.

Під час діагностичної фази соціально-психологічного тренінгу повинні бути виконані ряд завдань:

1/ самопізнання учасників тренінгу – пізнання ними своїх особистісних якостей, комунікативних особливостей, рефлексія власного спілкування та поведінки;

2/ отримання "зворотнього зв'язку" від інших учасників тренінгу, тобто інформації про те, як інші люди сприймають кожного учасника тренінгу як особистість, його вміння спілкуватися з людьми;

3/ зовнішня діагностика – пізнання психологом-тренером, що проводить групову роботу, особливостей особистості та комунікативних якостей кожного учасника [3].

Під час корекційної фази соціально-психологічного тренінгу відбувається виправлення недоліків кожного учасника, накреслюються шляхи розвитку психологічної компетентності.

Проведення соціально-психологічного тренінгу дає позитивні результати. Студентам вдається виробити у себе такі групи якостей:

1) вміння розумітися в людях: здатність швидко і вірно оцінити їх психологічні особливості, сильні та слабкі сторони; розуміти їх настрій, думки, почуття;

2) комунікативні якості: доброзичливість, повагу до інших, емпатію, вміння помічати в людях позитивне, справедливість, такт, доступність, комунікабельність тощо;

3) вміння впливати на людей: переконувати, повести за собою;

4) ініціатива: активність, самостійність, сміливість, підприємливість;

5) вміння спиратися на колектив: рахуватися з думкою колективу, прислухатися до людей.

Наявність цих якостей особистості робить студентів більш привабливими, закріплює їх статус в системі міжособистісних стосунків, сприяє особистісному та професійному зростанню.

Список використаних джерел:

1. Бондарчук О. І. Модель особистісного розвитку студентської молоді / Вісник Чернігівського державного педагогічного університету ім. Т. Г. Шевченка. Серія: психологічні науки : Збірник наукових праць: у 2 т. Чернігів: ЧДПУ, 2009. Вип. 74. Том 1. С. ф49–56.

2. Шулдик А. В., Шулдик Г. О. Діагностика емоційного інтелекту студентів-психологів / Психологічний журнал. Випуск 2. Умань: УДПУ ім. П. Тичини, 2019. С. 122–125.

3. Сингаївська І. В. Соціально-психологічний тренінг особистісного зростання як метод розвитку життєвої компетентності особистості // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство / Науково-методичний збірник. К.: Контекст, 2000. С. 122–125.

CULTURALLY ORIENTED APPROACH IN A TREATMENT OF TRAUMATIZED NEWCOMERS AND REFUGEES'

Aram Hasan,
Psychiatrist & consultant and trauma psychotherapist
CoTeam in The Netherlands and Novomed in Dubai UAE
e-mail: aramcoteam@gmail.com

The treatment of refugees who are suffering from PTSD is a very complex situation for both patient and therapist.

The great majority of traumatized refugees do not receive trauma-focused therapy, largely because cultural differences with regard to, for example, the way of establishing and maintaining a therapeutic relationship or basic ethical values such as trustworthiness and discreetness, are not taken into account sufficiently (Knipscheer & Kleber, 2012).

The author of this article is clinician and researcher , working with traumatized newcomers and refugees in various settings.

Pilot research, effectiveness of collaterally oriented approach (iToolbox© for PTSD)

In two groups of newcomers 35 males and 47 females (82 participants) the iToolbox was used for diagnostics and psychoeducation. Satisfaction, involvement and motivation for treatment were measured with a questionnaire.

Most therapists focus on stabilization, psychosocial and community support (Knipscheer & Hasan, 2013), which is not always enough to help patients effectively. Also, therapists often move on to exposure therapy too soon or too late. There may be several additional impediments, such as lack of knowledge, incorrect diagnosis, or lack of motivation on the side of the patient and/or the therapist.

Over time, postmigration difficulties may even increase and complex PTSD may develop, making trauma-focused therapy an even greater challenge. Each phase of the treatment is essential for a successful treatment. In the first phase, psychoeducation about PTSD and related complexities is very important. It helps the patients and their family or friends to make connections between the trauma and symptoms (Gersons, Meewisse, Nijdam, 2011). It also contributes to a better understanding of their everyday functioning.

This helps the patients and their supporters to better articulate their request for help and together with therapists set realistic goals. These objectives are set in an intercultural context. Another extremely important aspect is the establishment of trust so that the refugee feels being taken seriously and understood. Also, in the trauma-focused phase of therapy, cultural differences should be considered.

Many patients cannot, or do not dare to write, or are not used to talk about their feelings. In these patients, making use of drawings in the context of trauma-focused therapy can be extremely helpful. Through drawing, traumatized patients are challenged to talk not only about their past but also about their current problems, for instance about their relationship problems they are often ashamed of (Hasan, 2015).

In the treatment is not simple to put the diagnostics and treatment into the right context, diagnostically there seems to be more frequent over or under reporting of complaints. Culturally oriented psych education over PTSD and in the Context of traumatization is very important in order to be more receptive to the treatment and to be able to rational relationships and look contacts with others, in conjunction with the influence of the traumatization. Trauma focus therapy using culturally oriented approach, drawing and letter writing, and patient support has helped to discuss grief and anger and subsequent incorporation.

The 3 most important things are:

The way to approach the people, orientation and generate their full motivation If they don't understand what they can get then they are not motivated, they will avoid contact, they are not going to make contact. This is understandable. When we look at confidence, the clients need to really accept what you tell them to understand about their feelings. If they believe you care and listen to them they will better understand you and be more motivated to be treated. That is why we focus on the education of these patients regarding psychological aspects With colleagues from centrum 45 and CoTeam I developed a new method for simple screening and diagnoses and instructions to start with treatment, called: 'Intervention toolbox for PTSD'.

Psych education first, if they understand, believe and trust you then they become more motivated to be treated. Refugees have often experienced traumatic events. Some of them might develop a PTSD and will need specialized mental health care. As loss of former status, their family, friends as well as feelings of disappointment and rejection, might lead to a low self-esteem and faith in the future.

Reference:

1. Culture sensitive psychtraumatology Eur J Psychotraumatol. 2016; 7: 10.3402/ejpt.v7.31179.

2. Trouw: Als het oorlog blijft in je hoofd translated: If it remains war in your head 2018

3. HUMO BE: Retour naar de hel: psychiater Aram Hasan behandelt trauma's bij gefolterde 2018 translated: Return to hell

4. Arts en Auto: 'Ik ken de situatie van mijn cliënten' 2017 translated: I know the situation of my clients' 5. De Tijd 2016 BL. 'Keulen heeft me niet verrast' / translated: Keulen has not surprised me

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ПСИХОЛОГІЇ ТА МІЖДИСЦИПЛІНАРНІХ СТУДІЯХ

Левадна Л.А.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: lina.levadna@gmail.com
Ковалькова Т.О.,
к. пед. н., доцент кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: TatianaKovalkova@gmail.com,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2992-922X

Українське волонтерство – явище унікальне. Українці завжди відрізнялися своєю добродушністю. Про волонтерство в України согодні з захопленням говорять у багатьох країнах світу. Розвиток волонтерської діяльності у нас припав на час Революції і початок війни на Донбасі. У надзвичайно складний період саме цей рух об'єднав суспільство.

Під час дослідження волонтерства в умовах збройного конфлікту було проведено аналіз, узагальнення та систематизацію інформації про соціальну активність, мотивацію, функції, завдання та форми діяльності волонтерів в зоні збройного конфлікту в Україні. Соціальна активність досліджувалася наступними вченими: Безпалько О. В., Бехом І. Д., Вознюком О. В., Левківським М. В., Лісіною Л. О. та ін.

Волонтерство – добровольча діяльність, заснована на ідеях безкорисливого служіння гуманним ідеям людства і яка не переслідує цілей отримання прибутку, отримання оплати або кар'єрного зростання; мета його - всебічне задоволення своїх особистих і соціальних потреб шляхом надання допомоги іншим людям [1].

Волонтерська праця передбачає: службу на благо суспільства, отримання тільки моральної віддачі від роботи, без яких би то не було фінансових заохочень Волонтерський рух, який ми знаємо сьогодні, створювався стихійно, з об'єднання окремих волонтерів в групи, а потім об'єднання груп у більші волонтерські організації, які почали співпрацю з централізованим керівництвом і мали більший вплив на державний апарат та більший ефект від їхньої діяльності. Восени 2014 року за сприянням Міністерства оборони України було створено Раду волонтерів, в яку входять представники волонтерських організацій з кожної області. Цього ж року було створено "Асоціацію народних волонтерів", яка об'єднує волонтерські громадські організації та благодійні фонди, які допомагають військовим, внутрішньо переміщеним особам, ветеранам АТО та їхнім сім'ям [2]. Не варто також забувати про медичну волонтерську діяльність під час Майдану.

Українці у всі часи відрізнялася своєю добродушністю та щедрістю до сторонніх осіб, а особливо, коли людина потребувала допомоги. На даний час, волонтерство як феномен сучасної України – це рух громадян, який готовий приймати на себе відповідальність за вирішення деяких проблем громадськості. В наш час люди розуміють важливість волонтерської діяльності для держави в

цілому, усвідомлюють, що необхідний особистий внесок для зміни долі країни. Волонтерський рух в Україні є значущим і для самих волонтерів.

Нами було проаналізовано основні теоретико-методологічні засади дослідження волонтерства в зоні збройного конфлікту як форми соціальної активності громадян в Україні. Конституція України від 28 червня 1999 року. Закон України «Про волонтерську діяльність» від 19 квітня 2011р. Соціальна активність – це діяльність, яка реалізується через різні форми і найтиповішими є: соціально-політична, економічна, культурно-дозвільна життєдіяльність людини. Загалом соціально активні особи об'єднуються в групи, в яких вони між собою пов'язуються спільними цінностями, системою взаємин і є включеними до однієї спільної діяльності. Науковці в сфері соціології не так давно досліджують волонтерську діяльність, їх цікавить добровільна прихильність до волонтерської діяльності та психологічні наслідки. Люди визначають волонтерство як компенсаційну роль за відсутність іншої активності [3, 4].

Цікавим для дослідження є поведінка волонтерів, а саме з чого вона складається, адже не кожна особа залучає себе до волонтерської діяльності, тому це привабливо і самим дослідникам. Для прикладу, науковці вважають, що успіх формування волонтерської поведінки у тому, що волонтерська діяльність дає виняткову можливість для людини поєднати задоволення своїх особистих потреб і потреб суспільства, а також можливості самореалізації [5].

Волонтерських рух є суспільно важливим фактором, адже за сприянням волонтерів вирішується багато нагальних питань, що турбують громадян і через певні причини не можуть бути вирішенні державними органами. Аналізуючи стан волонтерської діяльності під час Революції Гідності, на початку конфлікту і на теперішній час, можна зробити висновок, що зараз активність громадян щодо допомоги волонтерським організаціям коштами, продуктами, іншими речами помітно знизилась. Це зумовлене тим, що люди звикли до такого стану країни. Та перші хвилі переполоху вже погасли, і люди почали жити звичайним життям, хоча не погасли постріли на передовій, та й наша армія потребує допомоги так само, як і раніше.

Список використаних джерел:

1. Закон України "Про волонтерську діяльність" від 19квітня2011р.

2. Безпалова К.О. Мотиваційні аспекти волонтерства: досвід західних країн.

3.. Василик Г.В, Сингаївська І. В. Соціально-психологічна підтримка адаптації ветеранів АТО / Актуальні питання сучасної науки та практики: матеріали Науково-практичної конференції (15 листопада 2018 року, м. Київ) – К.: Університет «КРОК», 2018. – С. 494–497.

4. Бездгуян Я. Правове регулювання благодійної діяльності у сфері надання соціальних послуг. Журнал"Віче".№23, грудень 2015.

5. Соціальна робота в Україні/Звєрєва І.Д.Безпалько О.В.,,Лактіонова Г.М.та ін /За заг. Ред.Ш.Д. Звєрєва,Г.М. Лактіонової.-К:Центр навчальної літератури,2004.-256с.(авт.:С.5-14,68-73).

6. Бех І.Д. Цінності як ядро особистості/ І.Д.Бех\\Цінності освіти і.вивування/. За заг,ред, О.В.Сухомлинської.-к.,1997.-С811.Бех І.Д.

СТИЛЬ ЖИТТЯ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД

Плавко М.М.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: PlavkoMM@krok.edu.ua ,
Васильченко О.М.,
доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: OlgaVM@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0716-3430

В теперішній швидкоплинний, динамічний та вимогливий до життя людини час, стиль життя впливає на усі сфери її розвитку як особистості. Усвідомлення людиною (особою, індивідом, особистістю) важливості стилю її життя дає можливість замислитися над способом життя, життєвими стратегіями, принципами, переконаннями та самим сценарієм життя, які загалом обумовлюють та створюють якість життя у соціальному та психологічному розумінні.

В основу значущості стилю життя особистості покладено можливість усвідомленого впорядкування або самоконтролю життя особистістю як екологія свідомості, як свідомий вибір життєвого сценарію - нетоксичного по відношенню до себе, інших людей та навколишнього середовища. Ця потенція є перспективною та важливою для розвитку особистості як складової соціуму, а також - соціуму загалом, і їй недостатньо приділяється увага при вивченні та поширенні у соціально-психологічному просторі.

Отже, основна актуальність проблеми стилю життя лежить в соціальній площині, де змінюються соціальні умови та відповідно з'являються нові вимоги до життя та розвитку людини у суспільстві, у відповідь на які з'являються нові форми прояву пристосування до них соціально-психологічному характеру.

Об'єкт дослідження: Стиль життя особистості.

Предмет: Психологічні особливості стилю життя особистості.

Мета роботи: теоретично вивчити проблему стилю життя особистості

За проведеним теоретичним вивченням стилю життя особистості прийнято визначення поняття стилю життя особистості з посиланням на словник Жмурова В. А., згідно якого, стиль життя – це термін А. Адлера, що позначає унікальний і стійкий спосіб дій людини. Стиль в такому уявленні відображає безліч мотивів, інтересів, цінностей і рис людини, проявляючись у всій її поведінці [1].

Згідно напрацювань Карпінського К. В., найбільш точне і лаконічне визначення за Адлером А. стилю життя як «значення, яке людина надає світу і самій собі, її цілей, спрямованості її прагнень і тих підходів, які вона використовує при вирішенні життєвих проблем» [2, с.62], а також, що «Життєвий стиль особистості… синтезує: 1) структури спонукальної регуляції життєвого шляху, а саме сенс життя, життєві цінності та цілі; 2) структури виконавчої регуляції життєвого шляху особистості – способи досягнення життєвих завдань,

стратегії реалізації сенсу життя» [2, с.62], як свідчення про інтегральність властивостей життєвого стилю особистості. Відповідно до вчення Адлера А., синонімами поняття стиль життя виступають наступні поняття: «життєвий шлях», «образ життя», «лінія життя» та ін.. [3].

Враховуючи, що ранні спогади людини стають «прототипом» майбутнього цілісного стилю життя, що «сформувався в процесі подолання труднощів пережитих у дитинстві, і ґрунтується на прагненні до мети» [4, с.72], то вони дозволяють побачити ту частину прототипу, яка діє в сьогоднішньому житті, і можливість її змінюватися в подальшому, на підставі звільнення від ранньої фіксації спогадів, в частині того, що не відповідає новому розумінню життя та його вимогам [5].

Частина вчених пов'язує поняття життєвого стилю із сутнісно-аксіологічним аспектом життєвого шляху особистості, інші розглядають його, в основному, як спосіб захисту від кризових життєвих ситуацій, тобто адаптаційні функції виносяться на перший план. Аналіз компонентів і типів життєвого стилю та понять, близьких до нього за смислом, привів вчених до різного бачення: одні пов'язували стиль життя особистості із життєвим сценарієм, інші - з поняттям життєвої стратегії, ще інші - з комплексом психічних захисних механізмів [5].

Стиль життя - це складний психологічний феномен, представлений у науковій літературі з різних позицій. Як близькосмислові до поняття стилю життя використовуються поняття життєвої стратегії, життєвого сценарію, способу життя, життєвого шляху, життєвої позиції й ін., що вказує на відсутність узгодженого й прийнятого у наукових публікаціях визначення поняття «стиль життя» [5].

Близьким до розуміння поняття життєвого стилю є поняття життєвої стратегії як способу організації, свідомого планування та конструювання людиною власного життя шляхом поступового формування її майбутнього [5]. За твердженням Абульханової-Славської К. О., «життєва стратегія в найзагальнішому вигляді – це постійне приведення у відповідність своїй особистості (її особливостям), характеру та способу свого життя, побудова життя, спочатку виходячи зі своїх індивідуальних можливостей і даних, а потім – з тими, які виробляються в житті. Стратегія життя полягає у способах зміни, перетворення умов, ситуацій життя відповідно до цінностей особистості у відстоюванні головного ціною поступок у частковому, у переборенні своєї боязні втрат і в знаходженні самого себе» [6, с.67].

У результаті проведеного теоретичного вивчення понять «стиль життя», «стратегія життя» та «життєвий сценарій», виявлено, що суттєві відмінності у тлумаченні вказаних понять і критерії їх розрізнення відсутні, отже, їх можна розглядати як схожі явища, об'єднані тим, що вони розглядаються як «спосіб адаптації до вимог найближчого і значимого соціального середовища, реалізації життєвого шляху особистості» [стор.12, 5]. Стиль життя стосується теперішнього часу, інші поняття – майбутнього, життєва стратегія здатна до більшої зміни протягом життя. Адлер А. і Берн Е. переконують, що їх психічні феномени (стиль і сценарій) з'являються ще в дитячому віці, що вказує на

важливість даного вікового моменту у формуванні життєвого стилю особистості. Час появи життєвої стратегії у житті людини можна вважати досі відкритим [5].

Проведеним аналізом сучасних поглядів вчених на стильові особливості життя, виявлено три напрямки їх розуміння. За першого напрямку розуміння, стиль життя інтерпретується через «щоденне повторення поведінкових патернів, в залежності від соціальної спрямованості індивіда». До цього напрямку відносяться: Масленцева Н. Ю., Пилаєва Т. В., Рощина Я. М., Сафарян А. В. [7].

При другому напрямку розуміння поняття стилю життя, центральними є: цілі, цінності, мотиви, життєві плани, ідеали, уподобання, які проявляються при взаємодії з середовищем (Дікова-Фаворська О. М., Мурадян О. С., Паніна Н. В., Шульга М. О.) [7].

Третій напрямок розуміння стилю життя становлять дослідження сучасних західних соціологів, які пов'язують стиль життя з процесом модернізації та стрімких змін сучасного суспільства (Гідденс Е., Інглхард Р., Тоффлер Е.). За цього напрямку в основу проблеми стилю життя введено моральний компонент [7].

У зв'язку з тим, що сучасна соціально-політична ситуація в країні пропонує орієнтацію на західне суспільство, то очевидним є важливість третього напрямку сучасних досліджень, у якому розкриваються різні аспекти складної системи поведінкових проявів життєвого стилю, та які зосереджені на виявленні змін у стилі життя особистості через призму глобальних змін у світі та суспільстві.

Список використаних джерел:

1. Жмуров В.А. Большая энциклопедия по психиатрии [Электронный ресурс] / В.А. Жмуров. [2-е изд.]. М., 2012. Режим доступа : http://vocabulary.ru/dictionary/978.

2. Карпинский К.В. Психология жизненного пути личности: Учеб. пособие / К.В. Карпинский. Гродно: ГрГУ, 2002. 167 с.

3. Карпинский К.В. Типология смыслопонимания личности [Электронный ресурс] / К.В. Карпинский. Режим доступа : http://scorcher.ru/art/life/art/15.htm.

4. Адлер А. Наука жить / А. Адлер. [Пер. с англ. и нем.]. К. : PortRoyal, 1997. С.71-83.

5. Чуйко Г.В., Чаплак Я.В. Психологічні особливості життєвого стилю особистості у юнацькому віці. / Г.В.Чуйко, Я.В.Чаплак. Технології розвитку інтелекту, 2017, 2, №5.

6. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. АбульхановаСлавская. М. : Мысль, 2004. 299 с.

7. Діденко Г.О. Стиль життя у соціально-психологічному вимірі. /Г.О.Діденко. «Young scientist» №1(41), January, 2017, Психологічні Науки.

ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРНО-ФУНКЦІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПОДРУЖЖЯ З ДИСФУНКЦІЙНИМИ ВЗАЄМИНАМИ

Лукаш Ю.С.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м Київ, Україна
e-mail: lukashss@krok.edu.ua
Сингаївська І.В.,
к.психол.н., доцент, директор ННІ психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» м Київ, Україна
e-mail: irinas@krok.edu.ua
ORCID: orcid.org/0000-0001-6802-0081

Період кардинальних змін, які відбуваються у соціокультурному просторі України, супроводжується актуалізацією кризових процесів інституту сім'ї: збільшенням кількості розлучень, зниженням якості сімейних взаємостосунків та задоволеності шлюбом, погіршенням адаптивних можливостей подружжя, послабленням захисної функції сім'ї від динамічних процесів, що відбуваються у суспільстві. Все це призводить до дезорганізації шлюбно-сімейних взаємин.

Для підбору адекватних методів психологічної допомоги клієнтам у вирішенні подружніх конфліктів важливо дослідити структурно-функційні характеристики подружжя із дисфункційними взаєминами.

Мета дослідження – емпіричним шляхом визначити структурно-функційні характеристики дисфункційного подружжя. У свою чергу, вивчення зв'язку розладів функціонування родини та міжособистісного конфлікту є суттєвим для поглиблення теоретичного підгрунтя та розширення можливостей діагностичних та корекційних методів сімейного психологічного консультування (Бондаренко О. Ф. [1], Бурлачук Л. Ф. [2], Максименко С. Д. [3], Семьонкіна І. А. [4], Ткач Р. М. [5]).

Дослідження особливостей структурно-функційних характеристик дисфункційного подружжя було можливим за умови використання наступних психодіагностичних методів: методика "Порівняння цінностей", запропонована H. H. Floyd; методика "Вимір установок у сімейній парі"; методика діагностики міжособистісних взаємин Г. Лірі, модифікована Решетняк Ю. А., Васильченко Г. С.; тест-опитувальник задоволеності шлюбом (Столін В. В., Романова Т. Л., Бутенко Г. П.) [6].

Дослідження охоплювало 30 подружніх пар (60 осіб), з яких було сформовано дві групи обстежуваних, виходячи із мети та завдань дослідження:

1 група – 16 подружніх пар (32 особи, відібрані випадково), які характеризувалися стабільними, сприятливими взаєминами;

2 група – 14 подружніх пар (28 осіб), які зверталися до психологічної консультації у зв'язку із дисфункційними взаєминами.

Результати дослідження. Найбільшого розходження благополучні та неблагополучні родини досягають за наступними показниками: задоволеність психологічною атмосферою в родині, задоволеність спілкуванням, наявність психологічної підтримки чоловіка та жінки.

Отже, психологічні чинники шлюбу вносять найбільший вклад у структуру напруженості в нещасливих родинах. Істотні розходження виявлені також у задоволеності сексуальними відносинами і задоволеності дозвіллям. Головне для стабільного шлюбу, за оцінками жінок, – справедливий розподіл побутового навантаження між чоловіком і дружиною, повноцінний відпочинок у родині, сексуальна гармонія, взаєморозуміння з дітьми, задоволеність психологічною атмосферою, спілкуванням, дружнє розташування і турбота. У чоловічому ідеалі найважливіший елемент стабільного шлюбу – спільність інтересів, але з дітоцентристським відтінком. Образ щасливого шлюбу в чоловіків формується, в першу чергу, через призму психологічних, сексуальних компонентів шлюбу, у жінок – через побутову, рекреативну, сексуальну і психологічну підструктури шлюбу.

Узагальнення результатів емпіричного дослідження дозволило виділити такі структурно-функційні та ціннісні характеристики проблемного подружжя: перевага традиційних взаємин, авторитарний розподіл влади, нерозвиненість або деформованість механізмів сімейної інтеграції; неузгодженість сімейних цінностей та установок, некомплементарність, ригідність рольової поведінки, тенденція до задоволення спектру потреб поза сім'єю; відмінність сімейних сценаріїв подружжя, що призводить до протиріч у міжособистісній взаємодії, ізоляції та дезінтеграції, жорсткість сімейних та розмитість, ригідність індивідуальних меж; деструктивний характер вирішення міжособистісної взаємодії, неприйняття розбіжностей в поглядах партнера, тенденції до суперництва та уникання у вирішенні сімейних труднощів; сімейна комунікація і емоційна сфера подружжя характеризується низьким рівнем задоволеності та адаптованості шлюбом; некомплементарність особистісних профілів подружжя погіршує психологічну сумісність у шлюбі, стимулює тотальність партнерських взаємин, співзалежну поведінку; тенденцію до встановлення взаємин "дитина-батько"; невротичне очікування від партнера кохання, захисту, підтримки; сімейна ситуація у більшості випадків оцінюється як дисфункційна.

Виявлено гендерні відмінності у таких структурно-функційних та ціннісних характеристиках проблемного подружжя як: цінності, установки на шлюб та сім'ю, функційно-рольова поведінка, сімейний сценарій, сімейні та індивідуальні межі, міжособистісна взаємодія, тип поведінки в ситуації конфлікту, емоційна сфера, характерологічні особливості партнерів, сімейна адаптація, мотивація взяття шлюбу. Жінки у переважній більшості виконують традиційні ролі в сім'ї, при орієнтованості на егалітарність розподілу сімейних обов'язків, часто застосовують різні випробування для перевірки міцності шлюбу, проявляють активність у вирішенні проблемних ситуацій в сім'ї. Чоловіки уникають вирішення конфліктних ситуацій у сім'ї, пасивні при вирішенні проблем, моделюють особливості партнерських взаємин та стилі виховання батьківських сімей.

За даними, отриманими нами в ході дослідження, дисфункції проблемного подружжя можуть бути зумовлені розбіжністю сімейних цінностей та норм партнерів; некомплементарністю функцій та ролей; негативними рисами особистості та низькими адаптивними можливостями подружжя, взаємною

недостатньою підготовленістю до сімейного життя; неадекватним вибором шлюбного партнера; низькою мотивацією шлюбу; що зумовлюють незадоволення потреб, конфлікти, нездатність долати труднощі; а також різними ситуаціями батьківських сімей партнерів, коли дисфункції батьківської сім'ї проектуються у власні взаємини.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Основне завдання корекції сімейних дисфункцій – усунення симптомів когнітивних, особистісних, поведінкових порушень у членів сім'ї; опанування подружжя конструктивними патернами взаємодії в ситуаціях сімейної кризи; розвиток функційних сімейних взаємин. Програма корекції сімейних дисфункцій спрямована на когнітивну, особистісну та поведінкову сфери подружжя. Завданням психокорекції є особистісно орієнтована терапія конфліктогенних характерологічних рис партнерів, корекція психологічної несумісності, руйнування зв'язку між негативними особистісними рисами подружжя та їх батьків, закріплення сформованих способів ефективної взаємодії. У перспективі важливо розробити та впровадити програму психокорекції дисфункційного розвитку сім'ї, зумовленого конфліктним спілкуванням.

Список використаних джерел:

1. Бондаренко А.Ф. Психологическая помощь: теория и практика: Учеб. пособие для студентов ст. курсов психол. фак. и отд-ний ун-тов. К.: Укртехпрес, 1997. 216 с.

2. Бурлачук Л.Ф., Грабская И.А., Кочарян А.С. Основы психотерапии: Учебн. пособие для студентов вузов. К.: Ника-Центр; М.: Алетейа, 1999. 320 с.

3. Максименко С.Д. Основи генетичної психології: Навч. посібник. К.: МПЦ "Перспектива", 1998. 220 с.

4. Семьонкіна І.А. Подружня дезадаптація при порушенні функцій сім'ї та її психологічна корекція: Автореф. дис... канд. психолог. наук. К., 2001. 16 с.

5. Сингаївська І. В., Ткач В. В., Ткач Р. М. Методи юнгіанського аналізу в розв'язанні внутрішнього конфлікту особистості (на прикладі роботи з пошуком сенсу життя) / Правничий вісник Університету «КРОК». К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Вип. 24. 2016. С. 229–234.

6. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика семьи. Редактор-составитель Д.Я. Райгородский. Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2009. 695 с.

SERBIAN TOPONYMS IN UKRAINE – ONE VIEW ON INTERCULTURAL INTERTWINING

Liilć V.,
Lecturer, Faculty for business studies and law, Union Nikola Tesla University, Belgrade, Serbia
e-mail: vladana.lilic@fpsp.edu.rs
Synhaivska I.,
PhD (Psychology), Associate Professor, KROK University, Kyiv, Ukraina,
e-mail: irinas@krok.edu.ua
ORCID: orcid.org/0000-0001-6802-0081

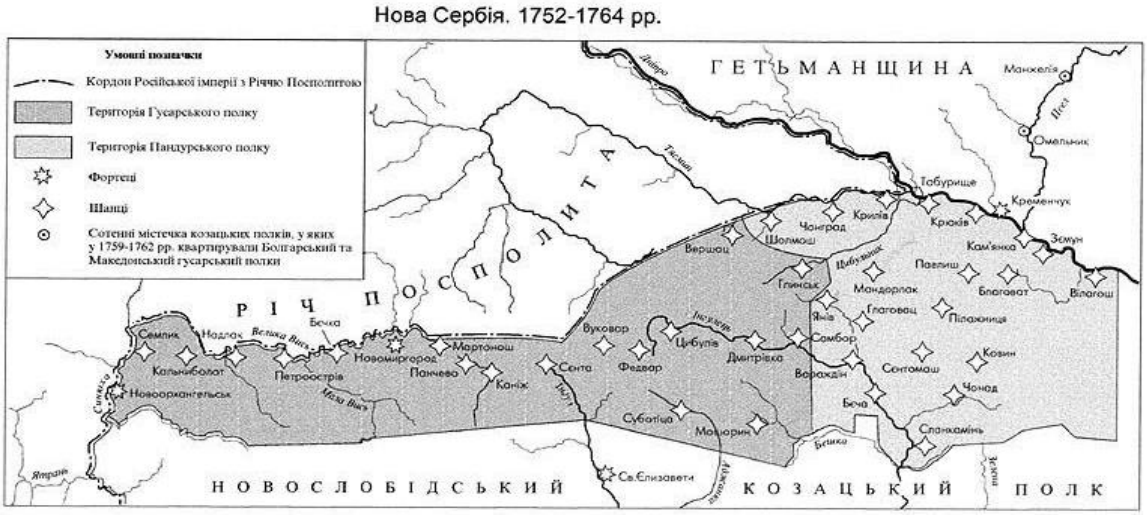
Vršac, Pančevo, Subotica, Sentomaš, Mešorin, Slankamen, Senta, Kanjiža, Kovin, Bečej and many others are known to every inhabitant of Serbia as cities in Vojvodina, however, few of our contemporaries in Serbia know that the same names had small cities located in Ukraine, more than 250 years ago. In the 18th century, at the invitation of the Russian Empress Elizabeth I Petrovna, two migrations of the Serbian people took place. Two Serbian areas were established on the territory of today's Ukraine: Nevoserbia (the territory of the part of today's Kirovograd region) and Slaveno-Serbia. (in smaller parts of today's Donetsk and Luhansk regions). Serbs began to raise their settlements in significant numbers, and gave them names of their birthplaces, so even today there are small towns in the heart of Ukraine called by Serbian cities like Pančevo, Smederevo, Zemun, Varaždin, Vukovar, Bečej, Čongrad, Sombor, Turija, Beška and others. This scientific paper will offer an overview of selected events concerning the Serbian-Ukrainian intercultural intertwining with special reference to the period from the migration of Serbs in 1753, to life in the areas of Novoserbia and Slaveno-Serbia until the end of their existence.

Serbs have been present on the territory of today's Ukraine for several centuries. According to one of the theories about the origin of the Slavic peoples, it is believed that the ancestral home of the Serbs was the area beyond the Carpathians in Boykovshchina. Covered by the migration of other peoples, a part of the Serbian population moved from the Boykovshchina to the Balkans, while a large part remained living in the Carpathians. In the early middle ages, Boykovshchina was called White Serbia. "White Serbs" gradually became part of the Ukrainian eastern Slavs. At the time of the rise of the Russian Empire, at the invitation of Peter the Great, in the first decades of the 18th century, numerous Serbian volunteers came to the territory of today's Ukraine, from which the Serbian Hussar Regiment was formed.

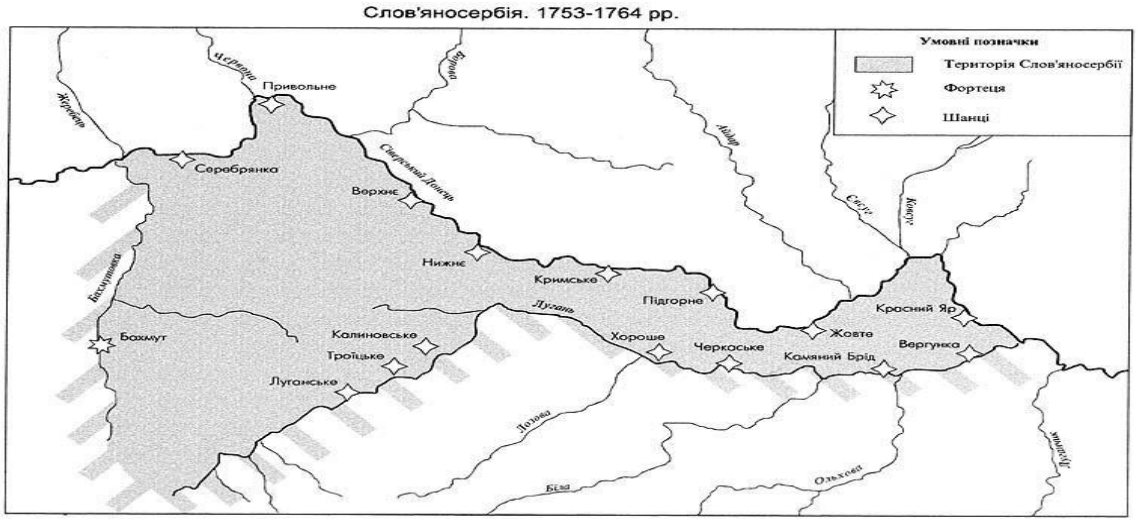
In the first half of the 18th century, Serbia was going through hard times: under the yoke of the Ottoman Empire, which seized the country, the Serbs were forced to leave their native lands and move across the Danube (the territory of the Military Border (Vojna Krajina)). They began to lose confidence in the Austro-Hungarian monarchy. Constant exile, religious issue, were some of the reasons to refuge in Orthodox Russia.

Jovan Horvat made an official request to the Russian ambassador in Vienna in 1751 to allow him and other Serbs to resettle in Russia and be accepted into the service at the Russian court. Elizabeth I Petrovna did not wait long for a positive answer.

Migrations began already in 1751. Greatest trace in history was left by the serbian lieutenant colonel Ivan Yegorovich Shevich, who founded the settlement of Slavo-Serbia on the territory of the modern Luhansk and Donetsk region, and colonel Ivan Samoilovich Horvat, who became the founder of Nevoserbia, located on the territory of the modern Kirovograd region, Ukraine.



Historical maps: Novoserbia (1752-1764)



Historical maps: Slaveno-Serbia (1753-1764)

Author: Volodymyr Ivanovych Milchev, historian, Zaporizhia Branch of the Institute of Archaeography and Source Studies named after M.S. Hrushevsky National Academy of Sciences of Ukraine

This is considered to be the biggest migration movement of Serbs after the Great Migrations in 1969 and 1739. One of the most important Serbian writers Miloš Crnjanski wrote about this period in his famous book "Migrations".

The life of the first settlers was very difficult. They had to build houses and to establish life in the open steppe. Also, it was necessary to carry out military service -

the Crimeans were very close. The Serbian settlers, in spite of everything, managed to settle down in a new place. They gave a powerful impetus to the economic development of the entire region. Sebs were actively engaged in agriculture, handicrafts, raised cattle, and they were the first to conduct exploration and organize the extraction of coal and iron ore along the river Lugan. The surplus of their labor they were selling mainly to the Don Cossacks.

In the early 1760s, Nevoserbia and the surrounding lands were violently raided by the Crimean Tatars. The fight against the Tatars seriously weakened the internal organization of the Novoserbia and Slaveno-Serbia regions. In this regard, and also considering the need to put an end to the excesses of the Crimeans, the new empress, Catherine II, decided to radically transform organization of these lands. By the manifesto of the Empress Catherine in 1762 and the Decree of the Russian government in 1764, due to the expansion of the territory of Russia to the Azov and Black Seas, they became a part of newly formed gubernias (provinces). At the time of its founding, about 2.200 Serbs lived in Nevoserbia, and more than 3.000 in Slaveno-Serbia. By 1760, more than 26.000 people lived in these regions, 122 settlements were founded and 31 churches were built. When Novoserbia and Slaveno-Serbia ceased to exist and in less than a century, Serbs ceased to be Serbs and, mixing in the Orthodox Sea, became Russians and Ukrainians. According to the statistics of 1862, only about a thousand people declared their Serbian origin and according to the 1900 census, no one in those parts was called a Serb. (Kostić, 2001) At present, according to the 2001 census, 623 citizens of Serbian nationality are registered in Ukraine (All-Ukrainian population census December 5th, 2001).

In the 18th century, Ukraine had a special place in the development of the Russian Empire's foreign policy and cultural ties with the South Slavic peoples, in which Russia saw an ally in the struggle against the Ottoman Empire. Kyiv Theological Academy, Kharkiv, Chernigov and Pereyaslavl collegiums made a great contribution to building relations between Serbs and Ukraine.

Further, during the 19th and early 20th century, Odessa was a significant gathering place for Serbs on the territory of today's Ukraine. The Serbian presence in the modern history of Ukraine has not been neglected as well, especially during First and Second World War.

Nowadays, relations between our two countries are actively developing, but there are also prospects for their improvement, given the geographical and cultural proximity. The official structures of both countries are now faced with the task of strengthening trade, economic, scientific, technical, cultural and educational relations, and one of the main reasons is because past obliges us to develop it. In addition to that, and what is in our power, is university cooperation and exchange of knowledge economy, as important aspect in the relations between Ukraine and Serbia in the future, because universities create cultural standards and should act as strategic resources that every country has to develop.

References:

1. Crnjanski, M. (1973): Seobe druga knjiga, Beograd: Nolit.

2. First All-National Population Census: historical, methodological, social, economic, ethnic aspects: December 5th, 2001, http://2001.ukrcensus.gov.ua/eng/).

3. Kostić, M (2001): Nova Srbija i Slavenosrbija, Novi Sad, Srpsko-ukrajinsko društvo.
4. Rudjakov, P. (1995): Seoba Srba u Rusiju u 18. veku, Beograd: Službeni list.
5. Посунько, О.М (1998): Історія Нової Сербії та Слов'яносербії, Запорізьке відділення Інституту археографії та джерелознавства ім. М.С. Грушевського НАН України. Запороіжжя: РА "Тандем-У".
6. Татаренко, А (1989): Співвідношення історичної правди та художнього вимислу в романі М. Црнянського "Переселення, Проблеми слов`янознавства, Львів, Вип. 39.
7. Сингаївська І. В., Серединська В. В. Психологічний аналіз феномену ностальгії / Правничий вісник Університету «КРОК». – К.: Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». – Вип. 27. – 2017. – С. 118–126.

НАРАТИВНИЙ ПІДХІД В СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

Опанасюк О.Ю.,
студентка кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: opanasyukelena83@gmail.com
Абаніна Г.В.,
к.психол.н., доцент кафедри психології,
ВНЗ "Університету економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: hannaav@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4064-724X

Наративний підхід сьогодні є одним з найбільш бурхливо розвиваючих напрямком гуманітарних наук. Поняття «наратив» стало претендувати на статус міждисциплінарного конструкту, а наративний підхід почав розглядатися як потенційна основа нової наукової парадигми.

Наратив (narrative – «сюжет», «розповідь») являє собою специфічний дискурс, текст, що послідовно розгортається в часі, просторі і взаємодії з іншими персонажами. Найголовніший наратив для кожної людини – це історія її життя. Саме завдяки їй вона не тільки моделює реальний світ, але й впливає на унікальність і неповторність власного буття [1].

На сьогодні, наративна психологія – це галузь, яка постійно розвивається і зазнає змін, проте, не перестає цікавити дослідників та пересічну людину. Вона досліджувалася такими провідними вітчизняними та закордонними науковцями, як Дж. Брунер, К. Герген, О. Калмикова, А. Кербі, Г. Олпорт, Т. Сарбін, Ч. Тейлор, Н. Чепелєва. На думку вищезазначених вчених, сенс людського життя та формування певних патернів їх поведінки є результатом взаємодії людини зі світом, що виражається у формі повідомлення, хоч не завжди має логічне пояснення. Сприймання особою своєї особистості відбувається безпосередньо шляхом формування наративів, які виявляються у формі важливих для неї подій. Вони, як правило, проходять етапи осмислення та оцінювання, чим і визначається їх важливість. Водночас, неповторність наративів підтверджує унікальність особи. Реальність втілюється у формі мовних одиниць, які передаються із покоління в покоління та у такий спосіб фіксуються у пам'яті індивідів [2].

Наративна психологія, що вивчає описову природу людської поведінки, базується на фундаментальних положеннях і ключових фігурах, основні ідеї яких стали витоками наративного підходу в психології: теорія «Я» У. Джеймса, соціальний інтеракціонізм Дж. Г. Мида, теорія ролей Т. Сарбина, культурна антропологія Г. Бейтсона, Г. Гирца, Б. Майєрхофа, К. Латца, драматургічний підхід в соціології Е. Гоффмана, психосоціальна концепція Е. Еріксона, культурно історична психологія Л. Виготського, діалогізм М. Бахтина, структурний аналіз оповідання в літературознавстві В. Проппа, К. Бьорка, соціологія П. Бергера, Т. Лукмана [3].

Психоаналітична терапія вводить два поняття наративу: широке – як процесу породження історій, як оповідання взагалі, і вузьке – як конкретної,

чітко окресленої форми повідомлення, що характеризується наявністю конфлікту і його розв'язанням і, відповідно, змінами ситуації або емоційного стану клієнта наприкінці повідомлення у порівнянні з початком історії. Наративи особистого досвіду використовуються в психоаналітичній терапії, щоб змінити життя клієнта шляхом його переказу, іншій інтерпретації та конструювання історії, що більше задовольняє її автора [3].

Одними з найбільш загальних способів введення наративу, за визначенням К. Калмикової і Е. Мергенталер, є: формулювання загальної пропозиції, яку ілюструє наратив, або за допомогою резюме, що є "інтригою" в розмові. Автори пропонують вважати наративом історію в тому випадку, якщо виконуються такі семантичні критерії:

1. Репрезентація в межах розповіді часовій послідовності подій, що включає ментальні або фізичні дії автора, які ведуть до певних змін власного стану безпосередньо оповідача, або інших людей, з безпосередньо пов'язаних з цими подіями. Такі дії можуть виступати в формі «ускладнення або розв'язання» або «зміни в планах».

2. Конкретне посилання на місце і час дії, а також на дійових осіб [4].

Наративна експозиційна терапія базується на теорії подвійного пред'явлення травматичних спогадів. Клієнт за допомогою терапевта конструює хронологічну розповідь про історію свого життя, фокусуючись на травмуючих переживаннях. В результаті фрагменти травматичного досвіду інтегруються в життєву історію клієнта. Метод NET не потребує від клієнта вибору однієї травматичної події зі всієї історії травми, а спрямований на аналіз всього життя людини, зміцнюючи тим самим відчуття особистісної ідентичності. В результаті повторного перегляду травматичного досвіду відбувається переосмислення, яке дає клієнту можливість побачити події в контексті плину його життя, а не переживати повторно ці події в теперішньому часі. Важливим терапевтичним ресурсом цього методу є створення після завершення роботи автобіографії клієнта в письмовому вигляді. Також перевагою методу є те, що процедура NET проста і зрозуміла для використання як психотерапевтами, так і консультантами в умовах надзвичайних ситуацій (війна, катастрофи) [5].

Враховуючи вище вказане, на нашу думку, використання наративних методик можливо при різних варіантах роботи при психотравмах, в тому числі при психологічній допомозі з переселенцями.

Список використаних джерел:

1. Мороз Р. А. Наративний підхід до дослідження ідентичності особистості : Наука і освіта, 2009. № 4. с. 30–33

2. Шевчук І. В. Наративна психологія та основи вступу у наративну практику. Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інститут психології імені Г. С. Костюка Національної академії педагогічних наук України / наукове редагування С.Д. Максименко, Л. А. Онуфрієва. Випуск 37. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2017. с.464–473.

3. Мороз Р.А. Наративи в психологічній теорії і практиці. Проблеми сучасної психології. 2010. Випуск 8. с.719-727

4. Калмыкова Е.С., Мергенталер Э. Нарратив в психотерапии: рассказы пациентов о личной истории: Психологический журнал: 1998. Т.19. №5. с. 97-103.

5. Абаніна Г.В. Стратегії опанування психотравматичного досвіду в контексті наративного підходу. Правничий вісник Університету «КРОК».: К. Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Вип. 27. 2017. с. 140-144.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ЛЬОТЧИКІВ

Чмір А.В.,
студент кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail:andriyac@ukr.net
Петрунько О.В.,
докт. психолог. н., старш. наук. співр., професор кафедри психології,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: OlgaPV@krok.edu.ua,
ORCID: http://orcid.org/0000-0001-9023-5265

Характерні для сьогодення соціально-економічні та соціокультурні зміни породжують у суспільстві відчуття напруги й невизначеності та перебудовою суспільної свідомості. Такий стан справ підсилюється фінансово-економічною кризою. Усе це відіграє роль потужного стресогенного чинника, і в умовах, коли суспільство стає дедалі чутливішим до стресів, вплив цього чинника дедалі відчутніший і тому потребує комплексного наукового дослідження.

Термін «стрес» був запозичений з фізики одним з відомих досліджень психофізіологічного стресу Г. Сельє. Отже у живій і неживій природі стрес має багато спільного. В перекладі з англійської «stress» – це тиск, натиск, напруга, за якими слідує виснаження. Як відомо це характерне не лише для людей – метали також «виснажуються» і «втомлюються». За Г. Сельє , стрес – це неспецифічна відповідь організму на пред'явлену йому вимогу, або неспецифічна психофізіологічна реакція на вплив (фізичний, соціальний, психологічний), яка виявляється як порушення нервової регуляції та функціонування організму в цілому [1]. Разом із цим під Г. Сельє розмежував позитивний та негативний стрес. На його думку, позитивний, корисний стрес – еустресс – активує, тонізує роботу організму, «включає» імунну систему, сприяє мобілізації захисних сил та успішному подаланню стресогенної ситуації. Натомість негативний, шкідливий стрес – дистрес (від англ. «distress» – горе, нещастя, виснаження) – ускладнює перебіг стресогенної ситуації, сприяє її поглибленню і задавненню, хронізації [1].

Розглядаючи стрес як емоціогенний чинник (з погляду емоційного впливу його на обставини, що склалися), деякі дослідники, зокрема Дж. Грінберг [2], визначають його як феномен психічної діяльності, що виникає в складних умовах життя або в складних умовах діяльності, при виконанні складної роботи в поганих, несприятливих умовах. Відомо й те, що не лише працівники спеціальних підрозділів, а й представники комунікативних професій зазнають значного перевантаження під час своєї роботи, а отже часто наражаються на стрес. Перевантаження цих фахівців призводить до наслідків, які медики і практичні психологи визначають як «професійне вигорання», або «синдром емоційного вигорання». Термін «burnout» (емоційне вигорання) введений американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом у 1974 р. для характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному і тісному

спілкуванні з клієнтами в емоційно перенавантаженій атмосфері. До цих людей Х. Дж. Фрейденберг відносив тих, хто працює в системі «людина – людина» [3], і серед них у тому числі педагоги (вчителі, викладачі).

Синдром емоційного (професійного) вигорання – це, з одного боку, досить поширене ситуаційне явище, від якого не застрахована жодна людина, а з іншого це може призвести до катастрофічних наслідків, особливо у осіб, чия діяльність пов'язана не тільки з високим нервово-психічним навантаженням, а й із великою відповідальністю за результати цієї діяльності, в т.ч. за життя і здоров'я інших людей. До таких фахівців належать, зокрема, і льотчики. Тут ідеться як про психологічні, так і про організаційні труднощі: необхідність бути постійно «у формі» в умовах: 1) надміру найрізноманітніших контактів упродовж всього робочого дня; 2) необхідності постійно приймати важливі рішення в умовах браку часу; 3) постійне перебування в полі впливу соціальних оцінок тощо. Особливості такого типу професійної діяльності сприяють виникненню і розвитку синдрому професійного вигорання.

Отже, професія льотчика – одна з тих, де синдром «професійного вигорання» є найбільш поширеним. Постійно підвищена психологічна напруга, неготовність діяти в екстремальних ситуаціях, брак часу для відпочинку – це вагомі чинники, які діють постійно, з дні в день, ефект їхньої дії накопичується, активує негативні психоемоційні стани та спричинює негативні психічні зміни (невротичні та фрустраційні реакції, агресивні вияви, апатію, байдужість тощо), а слідом за цим – професійну демотивацію й редукцію професійних досягнень у певної частини льотчиків. Тож необхідно попереджати такі зміни, оскільки нехтування ними може привести до незворотних наслідків, викликати серйозні соматичні та психосоматичні захворювання [4].

Професійний стрес льотчиків – це доволі складний психологічний феномен, ініційований великою кількістю чинників, які не завжди можна осмислити, передбачити та виміряти. Аналізуючи причини виникнення стресових та після стресових явищ в середовищі льотчиків, необхідно виділити особистісні їх характеристики, які є важливими для запобігання та ефективного подолання стресів і які слід враховувати при діагностиці рівня професійного вигорання та інтерпретації отриманих результатів.

До базового психодіагностичного інструментарію для дослідження синдрому професійного вигорання, що відповідає вимогам валідності, надійності, об'єктивності й репрезентативності, належать, зокрема: 1) методика «Шкала психологічного стресу PSM-25» Лемура – Тес'є – Філліона, яка розроблена у Франції, а згодом валідизована в Англії, Іспанії та Японії, і призначена для вимірювання феноменологічної структури переживання стресу (мета – вимір стресових відчуттів у соматичних, поведінкових та емоційних показниках); 2) методика діагностики стресу О. О. Прохорова, що дозволяє виявляти особливості переживання стресу, ступінь самоконтролю та емоційної лабільності в стресових умовах і дає змогу описувати окремі якісні ознаки досліджуваного феномену, його феноменологію, склад, структуру, функції, зв'язки з іншими процесами і властивостями тощо; 3) методика визначення нервово-психічної стійкості, ризику дезадаптації при стресі «Прогноз», що

спрямована на визначення нервово-психічної стійкості та ризику дезадаптації в стресі і призначена для діагностики нервово-психічної стійкості, в т.ч. з метою відбору співробітників, яким належить працювати в екстремальних умовах.

Один з відомих дослідників професійного (насамперед емоційного) вигорання В. В. Бойко, автор широко відомої методики діагностики рівня емоційного вигорання, розробив власну класифікацію симптомів професійного вигорання. Створена класифікація дає змогу оцінити прояви синдрому за дванадцятьма основними симптомами, що репрезентують три етапи професійно вигорання: напругу, резистентність, виснаження [5]. Методика дає можливість побачити провідні симптоми емоційного вигоряння на різних етапах його формування.

З розуміння природи стресу випливає, що прагнення уникнути стресів взагалі – не найкраща стратегія поведінки. Важливо, що в фазі опору джерелу стресу організм людини набагато стійкіше до несприятливих зовнішніх впливів, ніж в стані повного спокою і розслаблення. «Загартовувати» організм – як фізично, так і емоційно – на предмет стійкості до різних видів стресу дуже корисно, оскільки емоції виступають в ролі пускових механізмів стресових реакцій. Разом із цим важливим чинником успішного подолання стресів у професійній діяльності льотчиків є їх мотивація до ефективної діяльності [6], а також чітко сформована, зріла загальна життєва стратегія яка, спирається на базові цінності та смисложиттєві орієнтації особистості.

Список використаних джерел:

1. Селье Г. Стресс без дистресса [Текст] / Ганс Селье; [пер. с англ.]; общ. ред. Е.М. Крепса. М.: Прогресс, 1982. 124 с.

2. Гринберг Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг. СПб., 2011. 496 с.

3. Freundenberger, H.J. Staff burn out / Freundenberger H.J. // Journal of social sciences. 1974. № 30. P. 159–166.

4. Гератеволь З. Психология человека в самолете. М. : Изд-во иностр. лит., 1956. 357 с.

5. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. СПб., 1999. 216 с.

6. Сингаевская И. В. Психологические особенности мотивации персонала к успешной деятельности / Предпринимательская деятельность в условиях инновационной экономики : Сборник материалов XV Международной научно-практической конференции. Минск : Ковчег, 2018. С.73–75.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ, ЯК ОСНОВА МІСЦЕВОГО ТА РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Сімоненко О.А.,
аспірант кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: simoneno.elena.cmu@gmail.com,
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8103-8999

Останню чверть століття децентралізація визначає важливу тенденцією змін у державному, регіональному та місцевому управліннях у переважній більшості країн світу. Найбільш динамічними ці зміни відбуваються в Європі, де децентралізація запроваджена як процес регіональної уніфікації, в результаті чого принцип субсидіарності став загальним організаційним принципом, що поєднує публічне врядування на транснаціональному, національному, регіональному та місцевому рівнях.

Втілюючись у суспільстві у різноманітних формах, децентралізація у більшості випадків «розпорошує» владу, яка первинно концентрувалася на центральному рівні, сприяючи досягненню цілей суспільства, до реалізації яких залучаються регіональні та місцеві органи влади, а саме головне – громадяни країни.

Суттєвим є те, що децентралізація відрізняється від демократизації та економічної лібералізації, які передбачають, як правило, зміни на національному рівні. Саме тому вона містить у собі суттєву перспективу бажаних політичних, економічних та соціальних наслідків, які можуть проявлятися на усіх територіальних рівнях – від країни в цілому до конкретної громади.

У квітні 2014 року Кабінетом Міністрів України була затверджена концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні [1], схваленням якої фактично стартувала так звана реформа децентралізації влади, завданням якої було:

- зменшити диспропорції системи адміністративно-територіального устрою, що були сформовані ще за радянських часів і передбачали надмірну централізацію повноважень, фінансових, матеріальних та інших ресурсів;
- побороти економічну неспроможність переважної більшості територіальних громад, органів місцевого самоврядування щодо здійснення власних і делегованих повноважень;
- провести чіткий розподіл повноважень між рівнями, органами та посадовими особами місцевого самоврядування;
- збільшити об’єм ресурсів у бюджетах розвитку територіальних громад для інвестицій у інфраструктуру;
- налагодити ефективне використання ресурсів комунальної власності і земельних ресурсів громад;

•розвинути незалежний суспільний сектор соціальних ініціатив і соціальної економіки з виробництва соціальних, культурних, побутових, інформаційних та інших послуг для населення.

Завдяки сформованому правовому полю, в 2015 було розпочато реалізацію Реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади, яка має докорінно змінити існуючу систему управління і в цілому в країні, і на рівні регіонів, районів та громад [2]. І самим складним завданням тут є необхідність знайти прихильників реформи – її рушійну силу, людей - управлінців всіх рівнів, які в більшості, в результати цієї реформи втрачають повноваження та владу.

Керівництвом країни було підтримано впровадження реформи – створення об'єднаних територіальних громад на добровільній основі. І цей процес добровільного об'єднання громад тривав протягом 2015-2019 років. В результаті було створено нові об'єднані територіальні громади по всій країні різні по кількості населення, фінансової спроможності та взагалі спроможності виконувати повноваження, що передавались з вищого рівня влади.

В результаті добровільного об'єднання, було створено нові об'єднані громади, де мешкають лише трохи більше ніж 40% населення країни. Інші ж громади так і не пішли добровільно на створення укрупнених громад.

Це цікава закономірність, яка повторювалась з аналогічними показниками результатів добровільного об'єднання в різних європейський країнах. Тобто, при можливості отримати додаткові фінансові ресурси та нові повноваження для управління та розвитку власних територій громад при об'єднанні, лише 30-40% виявляють бажання отримати ці повноваження і ресурси [3]. Які ж до цього є причини? Отримуючи зворотній зв'язок від керівництва громад та їх мешканців стає зрозумілим, щ причин багато і вони дуже різні.

По-перше, радянські традиції змусили людей бути пасивними. Фактично, в ході опитувань, на питання: «Чи бажаєте Ви особисто брати участь у розбудові своєї громади», у 70% випадків відповідали «Ні, це відповідальність влади». При чому в більшості, під формулюванням «влада» мешканці маленьких сіл, селищ та міст бачили далеку від них, центральну владу, інколи регіональні і точно не місцеву.

Тобто ініціативність, з точки зору потреби у отриманні повноважень, для управління змінами у більшості опитуваних була на дуже низькому рівні. Хоча ідеологія реформи передбачала, що саме мешканці невеликих громад, об'єднуючись з іншими громадами, задля створення потужних, в першу чергу фінансово-спроможних громад, будуть прагнути отримати владу та повноваження задля ефективного управління та місцевого розвитку.

І весь тягар процесу добровільного об'єднання несли на собі групи ініціативних громадян, які вбачали в реформі можливість, в першу чергу впливати на місцевий розвиток. Поряд з такими ініціативним громадянами формувались групи однодумців, дуже часто, не з числа існуючих керівників місцевих та сільських рад. Ці групи, фактично на особистому ентузіазмі проводили необхідні заходи та процедури, і після створення громад, на місцевих виборах ставали очільниками новоутворених громад.

Цікавим є той факт, що відсоток громад, з кількістю населення до 5 тисяч в цілому по країні був максимальний. Тобто, стан соціально-психологічного клімату в колективах громад з невеликою кількістю мешканців спонукав їх до прийняття рішень про необхідність об'єднання задля загальної вигоди – створення більш комфортних умов проживання на своїх територіях.

Г.М. Андреєв у визначенні «Соціально-психологічний клімат» вказує що це, в першу чергу - стан групової психіки, сукупність відношення членів колективу до умов і характеру сумісної діяльності [4]. Цей факт, на нашу думку є ключовою причиною по-перше досить повільного процесу об'єднання громад, і по-друге, об'єднання малочисельних громад, дуже часто, після об'єднання не спроможних виконувати нові повноваження за браком коштів та відповідних кадрів.

Цікавим є той факт, що в результаті впровадження реформи децентралізації, управління – влада переходить за принципом субсидіарності на той найнижчій рівень, який спроможний виконувати ці владні повноваження. При цьому, наприклад, районний рівень влади, який фактично був найближчім рівнем влади, що представляв державу на території, практично повністю втрачав свої повноваження, тобто владу над територіями. І саме керівники районних рад, яких на початку реформи було 490, чинили максимальний супротив створенню об'єднаних територіальних громад, бо згодом втрачали свою владу.

І навпаки, лідери громад, які мали би жадати влади, задля можливості управління своїми територіями, та фінансовими активами, за рідким виключенням проявляли ініціативу в отриманні цієї влади. На запитання чому, вони часто відповідали, що ця влада дає дуже велику відповідальність і навантаження, при тому що не дає відповідних матеріальних компенсацій.

Особливо цікави був факт суперечностей щодо реформи представників різних гілок влади (районної, обласної та місцевої), які виявлялись мешканцями одних і тих самих громад. Тобто проживаючи в тому самому селищі, представники різних гілок влади частіше ідентифікували себе, як представники окремої гілки влади, відстоюючи її інтереси, ніж мешканцями одної громади, у яких є спільні інтереси, щодо її розвитку.

В результаті, перебуваючи на окремих посадах, володіння владою психологічно перетворювало людей, формувало їх поведінку та виробляло стійкий вплив на статус та вплив на партнерів по команді і ніби то опонентів, хоча дуже часто вони були представниками однієї територіальної громади. Влада кидає довгу тінь на психічний стан людей.

Влада дуже по різному впливає на тих, хто її має, і на тих, хто її не має. Як виявилось, метаморфічні ефекти влади призводили, в процесі реформи, яка передбачала перерозподіл влади, як до позитивних, так і до негативних наслідків, таких як творче мислення або поведінка у співпраці проти егоїстичної, корумпованої та ризикованої поведінки.

Яким же чином, запроваджена реформа і отримана на місцях влада вплинула на конкретні поведінкові моделі тих, хто її отримав? І на скільки це позитивно, чи негативно вплинуло на життя українців?

Задля відповіді на це запитання, спробую описати кейс, який у зв'язку із своєю актуальністю, пов'язаною із пандемією COVID-19, дуже яскраво описує

наслідки реформи децентралізація для громадян України в рамках медичної сфери.

У зв’язку із високим ризиком зараження медиків та персоналу лікарень, що працюють з хворими на COVID-19 та у звязку із кадровим дефіцитом в медичній галузі, задля підтримки медиків Постановою Кабінету Міністрів України від 13.05.2020 № 394 «Про внесення змін до переліку професійних захворювань» захворювання «гостра респіраторна хвороба COVID-19, віднесена до Переліку професійних захворювань.

Лабораторно підтверджені випадки інфікування COVID-19 медичних та інших працівників, роботи яких пов’язані з виконанням професійних обов'язків в умовах підвищеного ризику зараження на COVID-19, розслідуються як випадки гострого професійного захворювання відповідно до вимог Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 року № 337 Згідно прописаної процедури , у разі виявлення лабораторно підтвердженого випадку інфікування COVID-19 медичного працівника або іншого працівника, що задіяний у роботі з надання медичної допомоги хворим на COVID-19 або у здійсненні заходів із запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, заклад охорони здоров’я, до якого звернувся медичний працівник, формує екстрене повідомлення, після чого керівник закладу охорони здоров’я, де працює потерпілий складає повідомлення про нещасний випадок/гостре професійне захворювання (отруєння) і утворює комісію з розслідування, за участю представника фонду Соцстраху, профспілки, та територіального органу Держпраці.

Завданням комісії є встановлення факту інфікування чи не інфікування працівника під час виконання професійних обов’язків.

В результаті аналізу статистичних даних, отриманих від Міністерства соціальної політики України даних свідчить про те, що закладений на рівні держави механізм підтримки медичних працівників не працює, оскільки:

з 41 403 хворих медпрацівників Ковід-19 (за даними ОДА) тільки по 28 324 їх головні лікарі передали заявки на розслідування;

з 28 324 звернень, завершених розслідувань та складених актів тільки 6 393;

з 6 393 закінчених справ тільки по 2 103 співробітникам – це 7% !!! комісіями визнано, що дане захворювання отримано на робочому місці, по 4290 випадкам прийнято рішення про відсутність факту захворювання працівника на робочому місці;

22 088 чоловік – кількість постраждалих, мед працівників за якими не завершено проведення відповідних розслідувань становить, що становить критичні 79%.

З огляду на сказане можна зробити висновок, що в результаті неналежної роботи комісій з проведення розслідувань гострих професійних захворювань COVID-19 і відсутності контролю з боку Держпраці і робочих органів Фонду соціального страхування, медичним та іншим працівникам, роботи яких пов'язані з виконанням професійних обов'язків в умовах підвищеного ризику

зараження COVID-19 не здійснюються своєчасні страхові виплати, що призводить до погіршення суспільно-політичної ситуації в регіонах.

Таким чином, передача владних повноважень на рівень громад, в даному випадку керівникам закладів охорони здоров'я, не тільки не сприяє захисту інтересів лікарів, що є членами лікарняних колективів, а й ставить під загрозу можливість надання якісних медичних послуг в громадах, в наслідок звільнень лікарів, не отримавших справедливу компенсацію.

Вивчаючи сьогодні стан соціально психологічного клімату в окремих закладах охорони здоров'я Західних регіонів України, які найбільше постраждали від пандемії і історично мали значний дефіцит кваліфікованого медичного персоналу, в першу чергу пов'язаний із трудовою міграцією медиків до сусідніх країн Європи, слід зазначити, що психологічні настрої в цих колективах є складними і не сприяють згуртованості колективу, позитивному психологічному настрою і, як наслідок ефективності роботи, в нажаль, дуже складний умовах.

Окремим є питання виплат 300% заробітної платні медичному персоналу, що задіяні в COVID-19. Нажаль, як і в попередньому кейсі, направлені з державного рівня кошти, опинившись не рахунках медичних закладів, де остаточне рішення приймається окремим керівником, не сплачуються в повному обсязі медичному персоналу. Цифри жахливі: з 300% направлених в лікарні, в середньому по країні лікарі екстреної швидкої допомоги отримали 78%, а лікарі спеціалізованих закладів, що надають стаціонарну допомогу – 124%.

І це, на наш погляд, є яскравим негативним результатом впровадження реформи децентралізації, коли передані повноваження і ресурси опинились в руках не готових до прийняття вірних управлінських рішень, на користь громадян, громад та країни керівників закладів охорони здоров'я.

На наш погляд, триваючий протягом останніх 5 років, декларуємий центральною владою перехід від тоталітаризму до демократії, в складних умовах євроінтеграції і децентралізації, відбувається більше в лозунгах, ніж у свідомості громадян. Реалізація такого переходу потребує нової управлінської моделі, спочатку на рівні правового забезпечення, щоби за вчинки, не виконання владних повноважень, як описано в кейсах вище, керівники несли особисту відповідальність, а після шляхом кропіткої роботи з керівниками та їх колективами формування нових професійних якостей та компетенцій, таких як відповідальність, та вміння працювати на загальний результат, що дозволить підвищити ефективність управлінської діяльність на всіх рівнях влади.

І оскільки ефективне управління є основним джерелом сучасного соціально-економічного розвитку, формування нових якостей на навичок лідерів-управлінців на рівні колективів організацій та органів, - представників різних гілок державної влади та місцевого самоврядування, що зможуть згуртувати навколо себе колективи однодумців, є одним із ключових завдань на найближчі 5-10 років.

Особливої актуальності в цих умовах набуває завдання формування чинника свідомості, соціальних і психологічних засад ефективності управління, оскільки тільки свідоме управління здатне поєднувати об'єктивні та суб'єктивні

аспекти економічного розвитку і може цілеспрямовано впливати на необхідні економічні зміни.

Список використаних джерел:

1. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні від 1 квітня 2014 р. № 333-р. [Електронний ресурс]. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. № 333-р. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80.

2. Про добровільне об'єднання територіальних громад. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 13, ст.91. [Електронний ресурс]: Закон України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/157-19.

3. Звіт: Соціологічне дослідження «Децентралізація та реформа місцевого самоврядування». Друга хвиля., Рада Європи [Електронний ресурс]: https://www.coe.int/uk/web/kyiv/home/-/asset_publisher/uM1v0WAOgHb2/content/report-second-national-opinion-poll-on-decentralisation-and-local-self-government-reform

4. Андреева Г.М. Социальная психология [Текст] / Г.М.Андреева. – М.: МГУ. – 2005. – 414 с.

5. Гайдукевич Г. А. Карпатська Україна як складова модернізації сучасної України. Модернізація українського суспільства в умовах євро інтеграції: [збірник наукових робіт] / за заг. ред. Т. В. Семенюк, С. М. Коляденко, Н. П. Павлик. — Житомир : Вид-во Житомирського державного університету імені Івана Франка, 2016. — 130 с.

6. Лєскова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери / Л.Ф. Лєскова // Молодий вчений. – 2017. – № 4. – С. 98–103.

7. Ньюстром Дж. Организационное поведение / Ньюстром Дж., Дэвис К. ; [пер. с англ.; под ред. Ю. Н. Каптуревского]. – СПб: Питер, 2000. – 448 с.

8. 0.Олійник Н.Ю. До питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації / Н.Ю. Олійник // Молодий вчений. – 2017. – № 4. – С. 725–728.

9. Парыгин Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / [под ред. В. А. Ядова]. – Л. : изд-во "Наука", 1981. – 186с.

10. Thaler R. From Homo economicus to Homo sapiens // Journal of Economic Perspectives. Winter 2000. Vol. 14. № 1. P. 133–141.

КОРПОРАТИВНА ЕТИКА ЯК ОСНОВА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ОСВІТНІМ ЗАКЛАДОМ

Наконечна Н.В.,
кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», Київ, Україна,
e-mail: natalyn@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6236-9549

За останні 20 років приватні вищі навчальні заклади, конкуруючи з державними освітніми установами, накопичили позитивний світовий та вітчизняний досвід підготовки фахівців, спроможних реалізовувати набуті знання та кваліфікацію в умовах глобального інформаційного суспільства та ринкової економіки.

Корпоративна культура таких закладів освіти, що сформувалася за ці роки, є досить своєрідною, функціонуючи в умовах конкурентності та вимог сучасного ринку праці, що формує принципово новий тип відносин між суб'єктами освітньої діяльності як в самій корпорації, так і за її межами, що відзначається своєрідним поєднанням приватновласницьких інтересів та традиційних педагогічних цінностей.

Подальший розвиток корпоративних цінностей зумовлює необхідність мобілізації її психологічних чинників: ціннісно-світоглядних, поведінкових, освітньо-традиційних та інноваційних підходів, що є змістовними компонентами корпоративної культури і є її функціональними складниками. Отже, за своїми завданнями вони стають психологічними умовами розвитку культури корпорації.

У вивченні організаційної (корпоративної) культури і її розвитку на сьогоднішній день уже сформувалися і чітко визначилися окремі тематичні напрями аналізу цього феномена, створені відповідні наукові школи. Це, насамперед, типологізації організаційної культури К. Камерона, Р. Куїнна, А. Радугіна, К. Радугіна, Ч. Хенді, Е. Шейна, класифікації організаційно-психологічних методів дослідження Н. Макаркіна, Т. Соломанідіної, Л. Теплової, встановлення рівнів розвитку організаційної культури І. Ладанова, і, особливо, щодо становлення та розвитку організаційної культури навчальних закладів – фундаментальні та науково-методичні праці вітчизняних учених: Г. Балла, О. Винославської, Н. Завацької, Л. Карамушки, С. Максименка, А. Шевченко та ін.

У сучасних умовах розвитку суспільства надзвичайно велике значення приділяється підготовці висококваліфікованих спеціалістів, якість підготовки яких багато в чому залежить від корпоративної культури вищих навчальних закладів.

Подальший розвиток корпоративної культури позитивно впливає на ціннісно-орієнтаційні установки в корпорації, стиль та методи управління, поведінкову сферу, мікроклімат. Все це фактично є тими психологічними

умовами, за яких здійснюється розвиток корпоративної культури, а відтак і прогрес у діяльності навчального закладу як корпорації.

Вдосконалення та розвиток корпоративної культури освітніх закладів все частіше застосовує інструмент корпоративної етики в своїй управлінській діяльності. Феномен базових принципів корпоративної етики особливе місце віднайшов в системі вищої освіти та проявляється в декларуванні цінностей, доброчесності професійних принципів, морально-психологічного клімату, норм поведінки та взаємодії як всередині організації так і поза її межами.

Корпоративна етика базується на принципах моралі і формує етичні стандарти поведінки для всіх членів корпорації. Дотримання стандартів корпоративної етики є обов'язковою умовою успіху діяльності організації, певним індикатором показника рівня розвитку корпоративної культури в організації. Системне впровадження норм корпоративної етики в усі процеси життєдіяльності організації формує співробітників в єдиний дружній колектив, який має спільну мету, здоровий морально-психологічний клімат, взаєморозуміння та підтримку.

Застосування правил корпоративної етики на всіх рівнях системи управління надає можливість вдосконалення внутрішньо – особистісних зв'язків між колегами, регулювання різноманітних суперечок, покращення іміджу організації.

Як відомо, прояви корпоративної етики організації формуються на базових елементах етикету: форми знайомства, вітання, прощання; манери поведінки в колективі, дарування подарунків. Найпоширенішою формою впровадження корпоративної етики є кодекси: етики, доброчесності, поведінки та інше, які формуються із врахуванням специфіки організації та включає певні нормативні принципи.

Корпоративна етика освітньої організації є досить вагомим показником рівня розвитку корпоративної культури в цілому, охоплюючи всі сфери діяльності та постійно розширюючи свій діапазон впливу в мінливих умовах професійної діяльності.

Таким чином, ми можемо висловити припущення, що впровадження корпоративної етики в діяльність організації все більше буде знаходити відображення в управлінській функції та впливати на гармонізацію корпоративної культури в цілому.

Список використаних джерел:

1. Березянко Т.В. Проблеми корпоративного менеджменту національної трансформаційної економіки / Т.В. Березянко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 2. – Т. 2. – С. 161–164.

2. Гриценко Н.В. Корпоративна культура як елемент системи управління персоналом / Н.В. Гриценко // Вісник НТУ «ХПІ».Економічні науки. – 2018. - №15(1291). – С. 145-149.

3. Стоян Т.А. Діловий етикет: моральні цінності і культура поведінки бізнесмена: / /Т.А. Стоян // навч. посіб. Центр навчальної літератури – К. 2004. – 232 с.

4. Чмут Т.К. Етика ділового спілкування: навч. посібн. / Т.К.Чмут, Г.Л.Чайка //– 3-те вид., стер. Вікар: –Київ, 2003. - 148с. 8. Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління : навч. посібн. / В. А. Євтушевський. – К. : Знання-Прес, 2008. – 406 с. RE

СЕКЦІЯ 5.
УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ РЗВИТКУ ДЕРЖАВИ, РЕГІОНІВ, ПІДПРИЄМСТВ ТА БІЗНЕСУ

КОНФЛІКТИ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ І ШЛЯХИ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Короленко Т.В.,
студентка ІІ курсу магістратури кафедри маркетингу,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» м. Київ, Україна,
e-mail: korollevska.tatyanka@gmail.com
Кириченко О.С.,
к.е.н., доцент кафедри маркетингу,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» м. Київ, Україна,
e-mail: oksanaks@krok.edu.ua

У кожної людини в житті є свої цілі, пов'язані з різними областями життєдіяльності. Кожен прагне досягти чогось свого або пробує що-небудь робити по-своєму. Люди за характером, темпераментом і багатьма іншими критеріями не однакові, тому вони по-різному сприймають ситуацію, в якій опиняються. Людина, наскільки б безконфліктним він не був, не в змозі уникнути розбіжностей з оточуючими. Тому дуже важливим є вміння запобігати виникненню конфліктних ситуацій, згладжувати їх наслідки, владнати розбіжності, вміння підвести людей з ворожнечі інтересів до співпраці і взаєморозумінню.

Конфлікт, особливо соціальний, вельми цікаве явище в суспільному житті людей, і в зв'язку з цим не випадковий інтерес до нього багатьох великих учених, що займаються досить широким спектром наук.

Метою даної роботи є проведення дослідження системи управління конфліктами в організації і виявлення шляхів її удосконалення (на прикладі ТОВ «Віндзор»).

Кожен прпацівник товариства повинен знати, що, однією з найбільш ефективних, є методика «малих груп» і групової динаміки, спрямована на досягнення наступних цілей: навчання принципам аналізу конкретних професійних ситуацій; формування умінь приймати управлінські та конфліктологічні рішення; розвиток умінь працювати в колективі, слухати і взаємодіяти один з одним; формування і розвиток міжособистісних і конфліктологічних компетенцій.

У навчанні конфліктології використовуються чотири групи методів, співвіднесених з етапами і рівнями методики інтерактивного навчання: методи створення позитивної мотивації; методи організації інтерактивної пізнавальної та практичної діяльності студента; рефлексивно-оціночні методи; методи розвитку особистого освітнього середовища навчання. За допомогою

використання в навчальному процесі різноманітних ділових ігор, групових дискусій, методу розбору конкретних ситуацій, тренінгів, формування проектів, картографічного методу аналізу конфлікту реалізується:

– розвиток навичок об'єктивно оцінювати конфліктну ситуацію і приймати управлінські рішення;

– навчання конструктивному діловому спілкуванню;

– формування основ виникнення та вирішення трудових спорів та організаційних конфліктів у трудовому колективі;

– формування навичок з профілактики професійного вигорання працівників.

Мета розробки технології конфліктологічної підготовки, включеної в систему підвищення кваліфікації працівників, визначається як обґрунтування комплексного управлінського та педагогічного інструментарію формування конфліктологічної компетентності менеджерів і персоналу організації в цілому. Реалізація технології повинна супроводжуватися створенням в навчальному середовищі сприятливих організаційних умов, що сприяють ефективності процесу конфліктологічної підготовки менеджерів.

Головним напрямком реалізації даної технології має виступати створення організаційних умов для професійного навчання і розвитку персоналу. Програми формування конфліктологічної компетентності менеджерів і персоналу організації повинні мати комплексний характер і дозволяти організації вибирати різні управлінські та педагогічні методики та інструменти за основними компонентами конфліктологічної підготовки, з чітко визначеним очікуваним результатом.

Формування конфліктологічної компетентності керівника дозволяє точно розбиратися в істинних причинах конфліктного протистояння, індивідуально-особистісних особливостях опонентів, їх емоційних станах, планованих стратегіях конфліктної діяльності і можливих прийомах впливу. Високий рівень конфліктологічної компетентності є важливою характеристикою професіоналізму керівників, так як конструктивне управління конфліктами в переважній більшості випадків позитивно позначається на результативності діяльності організації.

Список використаних джерел:

1. Абрамов В.М., Данюк В.М., Колот А.М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. – Одеса, 2019 – 650 с.5

2. Базюк І.С. Основи менеджменту: підруч. / І.С. Базюк. - К., 2018 - 64 с.

3. Кадрове діловодство: Методичний посібник. – Дніпропетровськ: Баланс-клуб, 2019. – 842 с.

4. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. - К.: Кондор, 2018 - 223 с.

5. Петюх В.М. Формування робочої сили в ринкових умовах. – К.: Знання, 2019.

6. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. / В.А. Савченко. - К.: КНЕУ, 2018 - 351 с.

ЗАСТОСОВУВАННЯ НАВИЧОК МЕДІАТОРА ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Гурінова Л.О.,
здобувач вищої освіти ОКР «Магістр»,
«Магістр медіації та менеджменту конфліктів», Бізнес-школа «КРОК»,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", м. Київ, Україна,
e-mail: hurinoval@krok.edu.ua
Доляновська І.М.,
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри державно-правових дисциплін,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» , м. Київ, Україна,
e-mail.: DolianovskaIM@krok.edu.ua,
ORCID: https//orcid.org/0000-0002-1606-7096

Все більше і більше професіоналів мають в своєму арсеналі не один диплом про здобуття вищої освіти, а надто – сертифікатів вузькопрофільних короткотривалих курсів. Швидка реакція на надбання знань в різних сферах наукової діяльності може стати гарантом розвитку окремої сфери діяльності, в тому числі у сфері надання освітніх послуг. В умовах становлення сучасної освіти від керівника вимагають лідерської позиції та вміння так організовувати роботу закладу освіти чи іншої організації, щоб колектив, батьки, учні та громада відчули себе єдиною командою, що вимагає від управлінця певного спектру компетентностей.

Якість професійної підготовки сучасного керівника закладу освіти визначається множиною компетентностей, якими він повинен досконало володіти: уміння адаптуватися у соціальне середовище; ефективно використовувати набуті знання у практичній діяльності; здатність генерувати нові перспективні та реальні ідеї; бути тактовним, комунікабельним у різних соціальних групах, толерантним у спілкуванні з дітьми, батьками, колегами, громадськістю; цілеспрямовано використовувати свій теоретичний та практичний потенціал для педагогічної діяльності, активної життєтворчості колективу ті ін. [1].

Керівник — суб'єкт управління. Він є центральною і ключовою фігурою в системі організаційних відносин. Саме керівник вносить порядок і логіку в діяльність розрізнених індивідів, об'єднуючи їх у групу чи організацію для досягнення спільних цілей, вирішення поставлених завдань. Керівник визначає спрямованість і характер діяльності своєї організації. [2, с. 123]

Здатність працювати в команді, управляти командою — важливі компетентності, яких вимагає від фахівців суспільство сьогодні і в майбутньому. Серед визнаних експертами World Economic Forum (Давос, 2016 р.) десяти ключових компетентностей, необхідних фахівцям у 2020 р., четверту позицію займає компетентність «управління людьми», п'яту — «координація дій з іншими», дев'яту позицію в зазначеному списку посідає «взаємодія, ведення переговорів» [3, с. 26].

Таке соціальне спрямування компетентностей керівників, на нашу думку, повинно визначати і основні напрямки у підготовці та перепідготовці керівників навчальних закладів. Що повинно відображатись в програмах підвищення кваліфікації для керівників навчальних закладів? Спершу зазначимо, що статус керівника навчального закладу прирівнюється до управлінської категорії працівників, а, отже, мова йде про вимоги до фахівців сфери управління загалом. Адже, окрім навчально-виховного процесу при управлінні навчальним закладом, керівники стикаються і з корпоративним управлінням, стратегічним розвитком і т.п. Цілком поділяємо ідеї Еріка Рунессон та Марі-Лоранс Гі, які розкриті в роботі «Медіація конфліктів і спорів у галузі корпоративного управління». Чим краще управління компаніями, тим менша ймовірність виникнення спорів між їхніми співробітниками. Однак, не всі та не завжди дотримуються правил, і конфлікти є неминучими. Ефективна система корпоративного управління передбачає, що інвестори мають відповідну структуру, до якої можуть звернутися в разі виникнення суперечки і врегулювати спори у ефективний спосіб та своєчасно [4, с. 16 -18]. І хоча вони стосуються корпорацій та компаній, загальну ідею можна застосовувати і до управління навчальним закладом.

Виходячи з різноманіття причин конфліктів, можна передбачити ймовірність значної кількості потенційних конфліктів в навчальному закладі. А вирішення їх всіх в судовому порядку вбачається нереальним. Єдиний шлях – альтернативний спосіб вирішення спорів, а саме застосування процедури медіації або, як мінімум, компетентностей медіатора в повсякденній роботі при вирішенні конфліктів у середині навчального закладу.

Під час здійснення управління навчальним закладом вбачається неможливим з кожною конфліктною ситуацією звертатись до медіатора, особливо, якщо це багатопрофільний навчальний заклад. У такій ситуації фінансово вигідніше ввести в штат медіатора, аніж постійно звертатись до сторонніх організації з надання послуг у сфері медіації за окрему плату. Майже кожен навчальний заклад має штатного психолога, а деякі установи організовують психологічну підтримку своїм працівникам, тому, за умови належної популяризації медіації, вбачається реальним у перспективі передбачити посаду штатного медіатора.

Однак значимість для суспільства компетентностей медіатора не варто применшувати та звужувати лише до професії медіатор. Проаналізувавши сферу використання компетентностей медіатора на прикладі навчального закладу з кількістю студентів понад 4500 тисячі та адміністративно-викладацьким складом близько 400 осіб (без урахування батьків і родичів студентів, а також роботи з абітурієнтами), нами було сформульовано наступний висновок: майже 50% компетентностей медіатора можуть і повинні використовуватись при виконанні посадових обов’язків керівників, менеджерів, адміністраторів установ, організацій, навчальних закладів та компаній в сфері обслуговування. (При визначенні переліку компетентностей за основу було взято інформацію з брошури «Основні засади навчання базовим навичкам медіатора», виданого під егідою Національної асоціації медіаторів України) [5, с. 13-19].

Сьогодні достатньо приділено уваги розвитку професійної компетентності керівника навчального закладу, однак необхідно врахувати доробки та відкриття нових методик у сфері адміністративного менеджменту для розробки сучасних програм підготовки і перепідготовки керівників та менеджерів вищої ланки.

Майбутнє за творчим підходом до практичного використання здобутків сучасної науки та техніки. Так, застосування навичок медіатора в професійній діяльності управлінця – є одним зі способів підвищити якісні показників роботи керівників та менеджерів.

Список використаних джерел:

1. Лазуріна Н. П. Громадянська компетентність особистості: соціальнофілософський аналіз: дис. ... канд. філос. наук: 09.00.03 / Лазуріна Наталія Петрівна ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2012. 237 арк.

2. Савельєва В. С. Психологія управління: Навчальний посібник. Київ: ВД «Професіонал», 2004. 320 с.

3. Нові вимоги до компетентностей керівників шкіл в Україні. Посібник для слухачів закладів післядипломної педагогічної освіти, керівників закладів загальної середньої освіти, здобувачів вищої освіти за спеціалізаціями «Управління навчальним закладом» та «Управління проектами»/ Національна академія педагогічних наук України український відкритий університет післядипломної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» КЗВО «Одеська академія неперервної освіти» одеської обласної ради проектне бюро «Культурконтакт» Австрія. Київ—Одеса 2018. 74 с.

4. Медіація конфліктів і спорів у галузі корпоративного управління Ерік М. Рунессон, Марі-Лоранс Гі Передмова: Мервін Е. Кінг, старший юридичний радник Всесвітній форум з питань корпоративного управління Фокус 4 Авторське право 2007. IFC (Міжнародна фінансова корпорація) 2121 Пенсильванія Авеню, NW Вашингтон, Округ Колумбія 20433 68 с.

5. Основні засади навчання базовим навичкам медіатора / За заг. ред. К. Б. Наровської. Київ: Видавець В. Захаренко, 2019. 32 с.

МЕХАНІЗМ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛЯЮЧИХ КОМПАНІЙ ОБ'ЄДНАННЯ СПІВВЛАСНИКІВ БАГАТОКВАРТИРНОГО БУДИНКУ

Ковтун О.В.,
студент кафедри теоретичної та прикладної економіки,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: KovtunOV@krok.edu.ua
Андрєєва В.А.,
к.е.н., доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: AndrieievaVA@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6357-3063

Швидке поширення інформації та розвиток технологій, підвищення рівня життя в Україні, можливість подорожувати світом та вивчати зарубіжний досвід в управлінні житловим фондом спонукає українців бути повноправними власниками свого житла.

Незадовільні та часто неякісні послуги державних житлово-експлуатаційних контор і приклади ефективного управління приватними структурами вказують власникам квартир в багатоквартирних будинках на оптимальний шлях для життя в комфортному середовищі – це створення Об'єднання співвласників багатоквартирного будинку(далі – ОСББ).

ОСББ – юридична особа, створена власниками квартир та/або нежитлових приміщень багатоквартирного будинку для сприяння використанню їхнього власного майна та управління, утримання і використання спільного майна [1].

ОСББ може бути ефективним механізмом управління багатоквартирного будинку, який допомагає удосконалити якість отриманих послуг мешканцям будинку, вчасно реагує на поточні потреби та проблеми життєдіяльності багатоквартирного будинку та покращує комфортне середовище спільного проживання.

Управління будинком ОСББ реалізовує через свої органи управління [1, 2]:

- Загальні збори співвласників – найвищий орган управління;
- Правління – виконавчий орган;
- Контроль за фінансово-господарською діяльністю Правління здійснює ревізійна комісія або залучається незалежний аудитор.

Забезпечення господарської діяльності ОСББ може здійснювати або власними силами, або шляхом укладання відповідних договорів з іншими суб'єктами господарювання. За рішенням загальних зборів функції з управління будинку можуть бути передані повністю чи частково асоціації ОСББ чи управителю.

Управитель (управляюча компанія) – це приватна компанія чи фізична особа-підприємець, основною діяльністю якої є посередницькі послуги між власниками житла та фізичними й юридичними особами, які надають комунальні послуги. До компетенцій управляючого ОСББ входять підбір постачальників послуг та заключення відповідних договорів з ними.

Основними перевагами управління ОСББ є:

- Самостійна участь у формуванні свого бюджету;
- Визначення обсягів внесків на утримання будинку та прибудинкової території;
- Прозорість витрат та контроль за фінансово-господарською діяльністю;
- Укладання прямих договорів з підрядниками, вибір відповідних представників та умов роботи з ними;
- Самостійне визначення черговості робіт по поточному ремонту будинку, швидке реагування на поточні проблеми;
- Звільнення від податків;
- Можливість отримання додаткових доходів;
- Можливість отримання кредитних коштів.

Основними проблемами в діяльності ОСББ вважають:

- Законодавчі – нерозв'язані проблеми щодо власності на землю – прибудинкову територію.
- Економічні – складність в отриманні дешевих кредитних коштів, особливо для «старого» житлового фонду.
- Організаційні (людський чинник) – небажання мешканців нести відповідальність та брати особисту участь в утриманні власного житла; відсутність відповідних знань та компетенцій у керівників ОСББ (юридичних, економічних, технічних, психологічних знань для ефективного управління) [3].

В Україні сучасний ринок послуг управління багатоквартирними будинками не є розвинутим, тому можливий різний рівень та якість надання послуг. Важливо розуміти, що ОСББ здійснює представницькі функції співвласників і сприяє реалізації ними своїх прав та виконанню обов'язків без мети отримання прибутку, тоді як «найманий» управитель братиме за це винагороду по ринковим цінам. При цьому контролювати роботу управителя набагато складніше, ніж «власне» ОСББ [4].

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про об'єднання співвласників багатоквартирного будинку» від 29 листопада 2001р. №2866-III. Відомості Верховної Ради України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-14#Text

2. Закон України «Про особливості здійснення права власності у багатоквартирному будинку» №417-19 від 14.05.2015. Відомості Верховної Ради України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/417-19#Text

3. Реформування системи управління житловою нерухомістю міста. Практичний посібник / В. Бригілевич, Г. Когут, В. Швець, В. Шишко, О. Щодра // Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO: [заг. ред. В. Бригілевич]. – К. : ТОВ «Софія-А». – 2012. – 104 с.

4. Функції та діяльність ОСББ / О. Папінова/. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uteka.ua/ua/publication/commerce-12-xozyajstvennye-operacii-9-funkcii-i-deyatelnost-osmd

5. ОСББ INFORM: Інформаційний ресурс для співвласників багатоквартирних будинків [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://proosbb.info/

TYPES AND TASKS OF IT-AUDIT PROJECTS AND THEIR SPECIFICS

Alba V.,
PhD student of the Department of Project and Process Management,
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail.: wannaup@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0633-1188
Danchenko O.,
Doctor of technical sciences,
Professor at Project and Process Management Department,
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: Elenadan@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/ 0000-0001-5657-9144
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail.: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947

According to [1, 3], the IT audit project is a set of interrelated measures to verify accounting data, indicators of financial statements of the IT company and assess the IT infrastructure, aimed at creating a unique product: independent opinion of the auditor, his/her findings, evidence, conclusions and recommendations on all material aspects and in accordance with applicable laws, regulations (standards) or other rules, and in accordance with the requirements of users in terms of time and resource constraints.

Such a comprehensive inspection of the condition, allows to determine the advantages and disadvantages of the existing information infrastructure at the enterprise, its compliance with the requirements and expectations of management, allows to assess the possible development of business and communication processes in the enterprise [4]. Modernization or modification of existing systems or functioning solutions can be carried out only in the presence of full data on the current state of the company's IT management.

The tasks of IT audit projects include [1, 2]:

- Compliance audit - assessment of the degree of compliance of the IT management system with the requirements of corporate and / or external standards, as well as the readiness of the organization to pass the certification audit.

- Performance audit - assessment of the adequacy of the IT management system to ensure effective and efficient use of IT investments.

- Audit of the internal control system - situational modeling, which allows to assess the adequacy of the applied methods of management and control of IT for different operating conditions, including the expansion or change of business scale; modernization or transition to new information systems; change in funding; lack of key IT staff, etc.

- Forming a basis for improving the IT management system - preparation of a detailed multi-level analysis of the degree of adequacy of key management elements in terms of all identified IT risks.

- Formation of key recommendations for the program of improving the IT management system, which are based on the experience of successful consulting projects of IT companies and take into account the success factors and problem areas identified during the audit.

- Formation of a corporate risk assessment methodology that allows the organization to independently monitor the IT management system (including improvement programs) in an environment that is changing dynamically.

There are a number of approaches to systematizing and classifying IT audit projects.

IT audit projects can be classified into the following types [5]: investment projects, in which the auditor examines compliance with the procedure for state registration of investments; external IT audit projects, mainly carried out by special audit firms.

At the same time, in [6] there are three main types of IT audit projects: express IT audit projects are most often carried out in small businesses; targeted IT audit projects in which the company invited for audit studies a specific problem or task that cannot be solved by the management or IT department of the customer company; full IT audit projects are a comprehensive audit.

Thus, IT audit project management is a process of management and coordination of human, material and financial resources during the project life cycle by applying modern management methods and techniques to achieve the results defined in the project in terms of composition and scope of work; cost, time, quality and satisfaction of project stakeholders [29]. IT audit project management is based on a systems approach. It is implemented by the project team. The methods of project analysis are used as a component in the project management process.

References:

1. Alba V. O. Features of IT audit projects / V. O. Alba // Abstracts of the XVI International Conference "Project Management Status and Prospects". – Mykolaiv: NUS named after adm. Makarov, 2020. – 170 p., pp. 3-4.

2. Basic principles of IT audit. [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.itexpert.ru/rus/audit/itaudit/

3. «IT project management» [Electronic resource]. – Mode of acces: http://dspace.tneu.edu.ua/retrieve/19638/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%97.pdf

4. Audit of IT infrastructure [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.softcom.ua/ru/it/it-resheniya/it_aydit.php

5. Platonova I.A. Problems and prospects of audit in Ukraine / I.A. Platonova // Scientific Bulletin of Poltava University of Economics and Trade. – Полтава, 2011. № 4 (49). – pp. 337-341.

6. Redko O. Audit services in Ukraine: first steps to the market / O. Redko // Accounting and auditing. – 2008. – № 11. – pp. 48–55.

РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ КОМУНАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Алькема В.Г.,
д.е.н, професор, завідувач кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права "КРОК"», м. Київ, Україна,
e-mail: Alkema@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5997-7076

Охорона здоров'я є однією з найважливіших гілок державної діяльності, яка покликана забезпечувати доступний медичний сервіс для населення на відповідному рівні. В сучасному світі жодний заклад не може ефективно функціонувати за відсутністю стратегії розвитку та чіткого усвідомлення тактичних кроків в напрямку намічених цілей. Медичний заклад має конкурувати за свого пацієнта, підвищувати якість і задовольняти потреби пацієнтів. Тому розробка стратегії розвитку закладу та забезпечення його конкурентоспроможності на ринку медичних послуг на даний час є дуже актуальним питанням. Ефективно розроблена стратегія розвитку необхідна закладу, щоб забезпечити його подальший розвиток, не програти конкурентну боротьбу на ринку медичних послуг, який лише зароджується і не припинити своє існування взагалі.

Метою дослідження була розробка алгоритму реалізації стратегії розвитку комунального некомерційного закладу охорони здоров'я. Для досягнення мети було вирішено такі завдання: розглянуто сутність поняття «стратегія» та методичні аспекти стратегічного управління; визначено тенденції розвитку медичних закладів в Україні; визначити місію, бачення, цінності закладу; проведено SWOT-аналіз; розроблено алгоритм реалізації стратегії розвитку закладу. На сьогодні не існує єдиної розробленої стратегії для всіх організацій, так само, як і не існує єдиного універсального стратегічного управління [1-3]. Стратегію ми розглядаємо як систематичний план майбутніх дій медичного закладу, що включає формування місії, довгострокових цілей, а також алгоритм реалізації шляхів і правил прийняття рішень для більш ефективного використання наявних ресурсів, сильних сторін і можливостей, усунення слабких сторін та захист від загроз зовнішнього середовища [4-5]. Розробка стратегії розвитку закладу з врахуванням успішних європейських та вітчизняних практик має, на нашу думку, проводитися комплексно та поетапно, охоплювати всі сфери діяльності закладу і бути скерована на підвищення якості та ефективності надання вторинної спеціалізованої медичної допомоги.

Результати проведеного дослідження з використанням SWOT-аналізу свідчать, що заклад охорони здоров'я, який був предметом нашого дослідження, має належний потенціал, сильні сторони і можливості для подальшого розвитку. В закладі створено комфортні умови для пацієнтів, що сприяє процесу одужання. Накопичений досвід практичної роботи лікарів і застосування ними в процесі діагностики та лікування сучасних методів та обладнання сприяє поліпшенню якості медичної допомоги. Однак слабкими сторонами діяльності закладу є;

існуюча система медичного обслуговування яка переважно має функціональний характер і слабко орієнтована на конкретного пацієнта; відсутність ефективної системи мотивації медичних працівників; обмеженість фінансових ресурсів та нормативно-правові обмеження щодо можливостей їх використання. Суттєвими викликами діяльності є: існуюча демографічна ситуація щодо частки населення старших вікових категорій, незадовільна екологічна та епідеміологічна ситуація в більшості регіонів України, яка відображається на стані здоров'я населення. А також обмежена платоспроможність пацієнтів старших вікових категорій та низький рівень усвідомлення населенням молодших вікових груп щодо необхідності дотримання принципів здорового способу життя.

Запропонована стратегія розвитку закладу складається з наступних етапів: удосконалення організаційної структури та структури управління медичним закладом; підвищення ефективності фінансового менеджменту, орієнтованого на залучення ресурсів з різних джерел; пацієнт-орієнтованість та сервіс; удосконалення бренду закладу; оптимізація системи взаємодії з іншими закладами охорони здоров'я, які функціонують в регіоні і надають медичну допомогу дорослому та дитячому населенню та закладами державного рівня; впровадження ефективних медичних технологій діагностичного та лікувального процесів, які базуються на даних з практично доведеною ефективністю; оснащення лікарні сучасним обладнанням, необхідним для використання новітніх медичних технологій; впровадження системи безпеки пацієнтів при перебуванні в закладі охорони здоров'я; рейтингування учасників діяльності з охорони здоров'я закладу на підставі моніторингу та оцінки цієї діяльності та визначення місця структурних підрозділів та кожного медичного працівника закладу, а також закладу в національних рейтингах.

Основними стратегічними напрямками розвитку закладу є пацієнт-орієнтованість та сервіс, покращення структури управління та кадрового потенціалу, впровадження ефективних медичних технологій та покращення інфраструктури. Виконання поставлених завдань надасть можливість підвищити ефективність використання наявних фінансових, матеріально-технічних і кадрових ресурсів, забезпечити належну якість медичних послуг. В результаті проведеного дослідження пропонується реалізувати наступні управлінські рішення: 1) оптимізація організаційної структури закладу; 2) оптимізація адміністративних та інших витрат в закладі; 3) формування партнерських стосунків із конструктивними стейкхолдерами (благодійними організаціями, спонсорами, представниками бізнесу, власникам компаній); 4) пацієнт-орієнтованість та покращення сервісу; 5) удосконалення бренду закладу; 6) оснащення необхідним лабораторним і медичним обладнанням.

Наслідком цих рішень буде: успішність, результативність та ефективність діяльності закладу; 2) вивільнені кошти будуть спрямовуватися на зміцнення перспективних підрозділів; 3) з'явиться додаткове фінансування потреб закладу; 4) пацієнт орієнтованість діяльності це конкурентна перевага закладу в майбутньому; 5) збільшення пацієнтів, які відчуватимуть "що їх потреби понад усе"; 6) подальший розвиток закладу та підписання договору на пріоритетні послуги.

Отже виживання і розвиток в сьогоднішньому конкурентному середовищі на ринку закладів охорони здоров'я можливі лише в разі наполегливої роботи на стратегічні результати, а не слідування якимось внутрішнім застарілим установкам керівників закладу.

Список використаних джерел:

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб: Питер Ком, 1999. – 416 с.

2. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов/ Пер. с англ. под ред. Л.Г.Зайцева, М.И.Соколовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с.

3. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Майкл Портер; Пер. с англ. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 453 с.

4. Харківська експертна група підтримки медичної реформи. Створюємо стратегію [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://kheg.com.ua/stvoryuyemo-strategiyu/

5. Реформа больниц в Новой Европе / Фигерас Ж, Макки М., Моссиалос Э., Солтман Р.Б./ Пер. с англ. – М: Издательство «Весь Мир», 2002. – 320 с.

МЕНЕДЖМЕНТ ЯК СПЕЦИФІЧНА СФЕРА ЛЮДСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Волошин Е.О.,
студент гр.МЕН-19-дист,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ Україна,
e-mail: VoloshynEO@krok.edu.ua

В період сьогодення важко назвати більш важливу і багатогранну сферу людської діяльності, ніж управління, або менеджмент, від якого в значній мірі залежать як ефективність виробництва, так і якість обслуговування населення.

Організаційна структура управління — це форма поділу праці, що закріплює певні функції управління за відповідними структурними підрозділами апарата управління. У широкому розумінні задача менеджерів полягає в тому, щоб обрати ту організаційну структуру, яка найкраще відповідає цілям і задачам підприємства, а також внутрішнім і зовнішнім факторам, що впливають на неї. Найкраща структура — це та, яка найкращим чином дозволяє підприємству ефективно взаємодіяти із зовнішнім середовищем, продуктивно і доцільно розподіляти і спрямовувати зусилля своїх співробітників і таким чином задовольняти потреби клієнтів і досягати своїх цілей із високою ефективністю [4].

Перехід до ринкових відносин в практиці господарювання вимагає принципово нових змін щодо методів управління на всіх рівнях управлінської ієрархії. Саме це висуває необхідність дослідження нових підходів і форм управління, зокрема, менеджменту як особливого типу управління.

Поняття «менеджмент», незважаючи на столітню історію науки, нині остаточно не з'ясоване, досі немає його чіткого визначення. Це зумовлено, зокрема, тим, що ця категорія постійно поповнюється новим змістом, збагачуються її функції, зростають роль і значення в соціально-економічній сфері. Проблема ефективності управлінської діяльності потребує дуже великої уваги, тому і є найбільш дослідженою та, водночас, однією з найактуальніших [6].

Її основними особливостями є численність та неоднорідність управлінських ситуацій, управлінських циклів, суб’єктів та об’єктів управління, різноманітних зв’язків між ними, неможливість у багатьох випадках однозначно визначити критерії ефективності, а також високий ступінь динаміки змін вищезазначених факторів та їх вплив на ефективність управління у процесах розвитку.

Менеджмент як наукова дисципліна пройшов досить довгий, та суперечливий шлях розвитку, тому і розглядати його безумовно потрібно з урахуванням історичного досвіду, тих задач і цілей, що ставилися на різних етапах його розвитку. Необхідно підготувати менеджерів до сприйняття сучасних проблем менеджменту як сфери управління крізь історичну призму, що дає змогу зрозуміти логіку походження. Та розвитку даних проблем [3].

Зазначена проблематика перебуває в полі зору вчених. Дослідженню її різноманітних аспектів присвятили велику кількість наукових праць закордонні

і вітчизняні економісти: Румянцев З. П., Лафта Дж. К., Тіщенко А. Н., Кизіма Н. А., Догадайло Я. В., Каплана Р. С., Нортон Д. П., Мазур І. І., Шапіро В. Д., Ольдерогге Н. Г. Проте різні точки зору, які представлено в цих роботах, породжують все більше дискусійних питань. Тому дана проблема вимагає більш глибшого вивчення.

Опрацювавши наукову літературу з проблем ефективності управлінської діяльності можна констатувати, що розв'язання проблеми досягнення високої ефективності управління залежить від багатьох умов, а саме: техніко-технологічних; фінансово-економічних; політико-правових; морально-ідеологічних; організаційно-управлінських, та професійно-особистих якостей менеджерів. Саме в процесі управління і пов'язуються всі умови, важелі й засоби досягнення зазначеного завдання. Тому шлях до досягнення високої ефективності будь-якого виду суспільної праці лежить у підвищенні ефективності управлінської діяльності.

Формування ефективної системи керуваннння на мікрорівні потребує не тільки акумуляції найвизначніших світових здобутків у цій галузі, а й відображення особливостей соціально-економічних процесів в Україні. Сліпе копіювання зарубіжних моделей менеджменту не тільки не дає користі, а навпаки, шкодить реформуванню економіки. В менеджменті величезне значення мають національна психологія, традиції, соціально-культурні чинники, духовні цінності тощо [1].

Першочерговими задачами менеджменту саме як науки є розробка, експериментальна перевірка, та впровадження наукових підходів, принципів, та методів, що здатні забезпечити перш за все надійну, та ефективну роботу колективу, шляхом випуску високоякісного, а отже конкурентоздатного товару, з подальшими перспективами.

Список використаних джерел:

1. Азарян, Н.О. Бабенко та ін.; Упоряд. О.І. Сидоренко, Л.С. Макарова. - 2-ге вид.. - К.: Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні, 2008. – 648 с.

2. Морозов В.В. Прийняття проектних рішень в управлінні проектами: навчальний посібник/ В. В. Морозов, Є. Д. Кузнецов. - К.: Університет економіки та права "КРОК", 2011. - 196 с.

3. Рокоча В.В. Міжнародний менеджмент: навчальний посібник/ В. В. Рокоча, Б. М. Одягайло, В. І. Терехов. - К.: Університет економіки та права "КРОК", 2016. - 172 с.

4. Ткаченко Л. С. Продуктивність праці у аспекті формування концепції управління підприємством / Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: зб. наук. Пр. 2012. Т. 1, вип. 2. С. 139–141;

5. Яркіна Н.М. Економіка підприємства: навчальний посібник/ Н. М. Яркіна. - Вид. 2-ге перероб. і доп.. - К.: Видавництво Ліра-К, 2017. - 596 с.

6. Яколець Л. Д. Карьера менеджера: Вісник економічної науки України. 2010. № 2. С. 86-94;

НАПРЯМКИ ДІЯЛЬНОСТІ ТА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ РОБОТИ СЛУЖБИ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ

Гойло Н.В.,
к.е.н., доцент кафедри аудиту,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»,
м. Київ, Україна,
e-mail: goylonata@gmail.com,
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5526-7322

Внутрішній аудит можна визначити як відокремлений структурний підрозділ, створений всередині організації з метою перевірки і оцінки її діяльності. Внутрішній аудит дозволяє керівництву компанії більш ефективно виконувати свої функції. Тобто внутрішній аудит забезпечує керівництво аналізом, оцінками, рекомендаціями, порадами і в цілому інформацією про вивчені їм областях і процесах організації (побудова бізнес-процесів, управління ризиками, внутрішнього контролю).

Підрозділ внутрішнього аудиту проводить незалежну оцінку ефективності процесів управління ризиками, також моніторинг функцій першої (бізнес-функції) і другий (функції моніторингу) ліній захисту відповідно до розробленої Інститутом внутрішніх аудиторів моделі Трьох ліній захисту. Також внутрішній аудит здійснює контроль виконання коригувальних заходів щодо вдосконалення системи управління ризиками та внутрішнього контролю. Ця концепція характерна для компаній на усталеному рівні розвитку, в яких функції внутрішнього контролю та управління ризиками існують тривалий час.

На сьогодні внутрішній аудит – одна з найбільш розвинених форм внутрішнього контролю. Цінність роботи служби внутрішнього аудиту (далі СВА) полягає в тому, що внутрішній аудит:

- розуміє побудову систем для ефективного поєднання бізнес-процесів і внутрішніх контрольних процедур,
- покликаний допомагати організації в підтримці ефективної та адекватної системи внутрішнього контролю, однак, не повинен заміняти собою інші, «лінійні» функції внутрішнього контролю,
- об'єктивно оцінює отримані матеріали з наданням думки або висновку щодо підрозділу, операцій, функцій, процесів, систем або інших об'єктів оцінки.

СВА має гарні можливості з надання консультаційних послуг раді директорів завдяки високим професійним стандартам, знанням особливостей діяльності компанії та її операцій. Таким чином, СВА приносить додаткову користь організації, коли виконує обидві функції, як з надання гарантій, так і з консультування.

Цілі служби внутрішнього аудиту можуть бути різними і залежать від масштабів і структури організації, а також вимог керівництва і в ряді випадків осіб, наділених керівними повноваженнями.

Повноваження і відповідальність служби внутрішнього аудиту, як правило, включають:

- моніторинг системи внутрішнього контролю,
- вивчення фінансової і управлінської інформації,
- огляд операційної діяльності,
- огляд дотримання законодавства,
- оцінку та моніторинг ефективності системи управління ризиками та корпоративного управління.

За визначенням, діяльність СВА є незалежною і об'єктивною. Незалежність досягається за допомогою відповідного організаційного статусу служби (функціональне підпорядкування комітету з аудиту або раді директорів, і тільки адміністративно – генеральному директору).

Під об'єктивністю ж розуміється здатність аудитора неупереджено надавати менеджменту розумні гарантії щодо ефективності системи внутрішнього контролю.

Внутрішній аудит:

- надає об'єктивні і періодичні оцінки стану системи внутрішнього контролю,
- забезпечує контроль за виконанням планів заходів, спрямованих на поліпшення системи внутрішнього контролю;
- проводить періодичні оцінки ефективності функціонування системи управління ризиками,
- інформує раду директорів про ідентифікацію істотних ризиків і порушеннях процедур внутрішнього контролю та управління ризиками.

При створенні служби внутрішнього аудиту необхідно провести регламентацію її діяльності.

Внутрішнє регулювання роботи СВА здійснюється в основному за допомогою Положення про СВА і внутрішніх стандартів.

Цілі, повноваження і відповідальність внутрішнього аудиту повинні бути визначені у внутрішньому документі організації (Положенні про внутрішній аудит), що повинен відповідати Місії внутрішнього аудиту і обов'язковим для застосування елементам Міжнародних основ професійної практики внутрішнього аудиту.

Керівник внутрішнього аудиту обговорює і погоджує з радою і вищим керівництвом наступні питання:

- цілі і відповідальність підрозділи внутрішнього аудиту,
- очікування від діяльності внутрішнього аудиту,
- підзвітність керівника внутрішнього аудиту за функціональних і адміністративних питань,
- рівень повноважень (включаючи доступ до інформації, майна і взаємодію з персоналом), необхідний для виконання аудиторських завдань і для виконання узгоджених завдань і обов'язків.

1. Рекомендована структура Положення про СВА може містити наступні розділи: Загальні положення, Повноваження СВА, Організаційна структура і підзвітність СВА, Незалежність і об'єктивність СВА, Обов'язки співробітників СВА, Програма гарантії і підвищення якості роботи СВА, Підписи керівника підрозділу та всіх працівників СВА.

2. З метою забезпечення належного охоплення і мінімізації подвійної роботи керівнику внутрішнього аудиту слід обмінюватися інформацією, координувати діяльність з іншими внутрішніми та зовнішніми сторонами, які проводять перевірки і надають консультаційні послуги, і розглянути можливість використання результатів їх роботи. Подальшим кроком при регламентації діяльності СВА є розробка Положення (регламенту) взаємодії з іншими підрозділами, яке регулює ключові організаційні моменти, пов'язані з основною функцією внутрішнього аудиту. У документі необхідно передбачити перелік дій об'єктів аудиту у відповідь на дії СВА.

3. Регламентом порядку виконання процесу внутрішнього аудиту, методології його здійснення є Керівництво по виконанню проектів внутрішнього аудиту. Даний документ є своєрідною інструкцією по виконанню аудиторського завдання для групи аудиторів, сприяє уніфікації діяльності всієї СВА.

Розробка і прийняття внутрішніх регламентів СВА в компанії свідчить про готовність її роботи, високий рівень розвитку компанії і серйозність підходу до організації процесів при виконанні завдань з внутрішнього аудиту.

МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ: ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Гоцин М.Р.,
студент спеціальності «Публічне управління та адміністрування»
«Криворізький національний університет», м. Кривий Ріг, Україна,
e-mail: tdutybz.077@gmail.com
Іщенко М.І.,
д.е.н., професор кафедри обліку, оподаткування,
публічного управління та адміністрування,
«Криворізький національний університет», м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: mykola.ihchenko@knu.edu.ua;
ORCID: https//orcid.org/0000-0002-6820-9455

Виявлення та систематизація ключових характеристик та особливостей місцевого самоврядування є актуальним на сучасному етапі розвитку публічного управління в Україні.

Характерними особливостями влади місцевого самоврядування є наступні [1; 2]:

- її джерелом є народ, а первинним носієм – територіальна громада;
- її юрисдикція розповсюджується лише на територію відповідних адміністративно-територіальних одиниць;
- її органи діють від імені конкретної територіальної громади;
- матеріально-фінансову базу її органів складають комунальна (муніципальна) власність і місцевий (муніципальний) бюджет;
- її органи пов’язані безпосередніми зв’язками з населенням.

До особливих характеристик місцевого самоврядування доцільно віднести наступні [1;]:

- особливе місце в механізмі управління суспільством і державою – специфічна форма публічної влади, яка не є складовою частиною механізму державної влади;
- особливий об’єкт управління – питання місцевого значення, перелік яких закріплюється законодавством;
- особливий суб’єкт місцевого самоврядування – територіальна громада, яка трансформується з учасника управління в його первинного суб’єкта;
- особлива самостійність, що проявляється в організаційній і матеріально-фінансовій відокремленості, самостійному вирішенні місцевих справ у рамках компетенції, закріпленої законодавством, самостійній відповідальності органів і посадових осіб місцевого самоврядування.

Специфічним проявом місцевого самоврядування є те, що окремі питання можуть вирішуватися виключно населенням відповідної громади, яким належить право обирати представницькі органи місцевого самоврядування і сільського, селищного, міського голову, виражати свою волю на місцевому референдумі, загальних зборах громадян, реалізувати право на місцеві ініціативи, громадські слухання, здійснювати контроль за діяльністю органів і посадових осіб місцевого самоврядування [3; 4]. Проте все ж більшість

повноважень реалізується органами і посадовими особами місцевого самоврядування.

І, нарешті, особливими класифікаційними ознаками функцій місцевого самоврядування слід визнати такі [2; 5]:

- форми діяльності, серед яких виокремлюються нормотворча, установча, контрольна і правоохоронна функції;

- сфери діяльності: забезпечення комплексного розвитку території громади; планування; бюджетно-фінансова; управління комунальною власністю й місцевими фінансами; забезпечення задоволення потреб населення у житлових, транспортних, торгових та комунально-побутових послугах; соціального захисту населення; зовнішньоекономічну; сприяння оборонній діяльності держави; розвитку охорони здоров'я, освіти, культури і спорту; природоохоронну; регулювання земельних відносин; облікову; дозвільно-реєстраційну; інформаційну.

Таким чином, на основі систематизації визнаних науковцями та практиками особливостей та характеристик місцевого самоврядування виявлені такі ключові драйвери, як прояви влади, суб'єктно-обєктні характеристики та виконувані функції. Розуміння специфіки перелічених категорій дозволить більш виважено підходи до питань децентралізації, що є важливими для суспільно-економічного розвитку України.

Список використаних джерел:

1. Матвієнко А.С. Місцеве самоврядування як ключовий суб'єкт децентралізації влади. Віче. 2008. №10. URL: http://www.viche.info/journal/959/.

2. Бесчастний В.М. Місцеве самоврядування в Україні: проблеми та перспективи: монографія. Донецький юрид. ін-т при Донецькому національному ун-ті. 2005. С.37.

3. Орзіх М. Концепція правового статусу самоврядних територій і органів місцевого самоврядування. Місцеве та регіональне самоврядування в Україні. 1995. № 1. С.67.

4. Верменич Я.В. Територіальна управлінська система в Україні: теоретико- методологічні проблеми оптимізації. Український історичний журнал. 2006. № 6. С.183.

5. Борденюк В. Діалектика співвідношення місцевого самоврядування та державного управління. Право України. 2002. № 12. С.120.

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

Жмур І.О.,
студент гр.МЕН-19-М-дст,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ Україна,
e-mail: ZhmurHO@krok.edu.ua

Формування конкурентоздатної економіки з розвинутим приватним сектором є стратегічним курсом економічної політики України. Євроінтеграція та розвиток національної економіки визначає об'єктивну необхідність переосмислення трансформаційних процесів виробничо-комерційних систем різних рівнів [4].

Головна ідея системної теорії полягає в тому, що не одна дія не приймається в ізоляції від інших. Кожне рішення має наслідок для всієї системи. Системний підхід в управлінні дозволяє уникнути ситуації, коли рішення в одній області перетворюється в проблему для іншої [8].

Системний аналіз господарської діяльності дозволяє врахувати не тільки загальні закономірності і тенденції розвитку економіки, але і прояви загальних, специфічних і окремих економічних законів в практиці конкретного підприємства, своєчасно виявити тенденції змін і можливості підвищення ефективності виробництва.

В основі методології системного аналізу лежать операції кількісного порівняння і вибору альтернатив у процесі прийняття рішення, що підлягає реалізації. Якщо вимога критеріїв якості альтернатив виконано, то можуть бути отримані їх кількісні оцінки [2].

На базі системного підходу розроблялися завдання управління в декількох напрямках, так виникла теорія непередбачених ситуацій. Суть її полягає в тому, що кожна ситуація, у якій виявляється менеджер, може бути подібна з іншими ситуаціями. Однак в ній будуть унікальні властивості.

Метафоризація слова «система» була ініційована Демокритом (460– 360 до н.э.). Згідно Л. фон Бертоланфі, система представляє собою один склад взаємодіючих елементів [1], відповідно до А. Холлу, система представляє собою окремі об'єкти об'єднання, розташовані між відношеннями між об'єктами і між їхніми атрибутами.

Методологія системного підходу знайшла застосування в багатьох обласних науках і виробництві, а одна з найяскравіших прикладів застосовує системне підхоплення до управлінського підприємства та управління персоналом. По словам О. Останній, системний підхід до управління, пропонує організовувати організацію як єдину систему, де будь-яка адміністративна дія на одну частину системи впливає на інші її частини, що вимагає необхідності управління всім організацією в цілому [3].

Основними рисами системного аналізу (СА) є [6]:

1. СА пов'язаний з ухваленням оптимального рішення з багатьох можливих альтернатив.2. Кожна альтернатива оцінюється з позиції тривалої перспективи.3.

СА розглядається як методологія поглибленого з'ясування (розуміння) і впорядкування (структуризації) проблеми.4. У СА наголос робиться на розроблення нових принципів наукового мислення, що враховують взаємозв'язок цілого і суперечливі тенденції. Конкретніше - систематично на всіх етапах життєвого циклу будь-якої ТС здійснюється зіставлення альтернатив, по можливості в кількісній формі, на основі логічної послідовності кроків.5. Загострюється інтуїція фахівців. 6. Застосовується передусім для вирішення стратегічних проблем.

Цінність системного підходу полягає в тому, що розгляд категорій системного аналізу створює основу для логічного і послідовного підходу до проблеми ухвалення рішень. Ефективність вирішення проблем за допомогою системного аналізу визначається структурою вирішуваних проблем.

Обмеженість системного аналізу зумовлена:- неминучою неповнотою аналізу; наближеністю міри ефективності; відсутністю способів точного прогнозу майбутнього [8].

Аналізуючи визначення поняття «система» і враховуючи ряд інших ознак, можна зробити висновки, що найбільш істотними рисами системи є такі: а) наявність різних елементів, складових системи; б) наявність взаємозв’язку елементів системи; в) наявність мети, що є початком системи, що пов’язує і визначає взаємодію елементів. Таким чином, під системою розумітимемо сукупність взаємно пов’язаних і в той же час різних елементів, створену для досягнення певної мети [6].

Список використаних джерел:

1.Берталанфи Л. фон. Общая теория систем — Критический обзор. // Исследования по общей теории систем: Сборник переводов / Общ. ред. вст.ст. В. Н. Садовского и Э. Г. Юдина. — М.: Прогресс, 1969. С. 28.

2.Колот А. М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навчальний посібник. - К.: КНЕУ, 1998 . – 244 с.

3.Кривицька О.Р. Планування прибутку підприємства при визначенні стратегіїї його розвитку // Фінанси України. – 2005. - №3. – С. 138-147.

4.Кублікова Т.Б. Современное состояние и направления инновационного развития Украины / Т.Б. Кублікова // Ринок цінних паперів України. Журнал. НКЦПФР − 2013. − № 7-8 − С. 59-72.

5.Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: ДЕЛО, 1998. - 800 с.

6.Організація управління ефективним розвитком промислових підприємств в умовах ринкового конкурентного середовища: Монографія / Гончаров В.М., Солоха Д.В., Припотень В.Ю., Фесіна О.А. – Донецьк, 2006. – 206 с.

7.Петренко В.Л., Тимохин В.Н., Овечко А.В. Оценка сложности взаимодействий в экономической системе. // Вісник Донецького університету. Серія В. Економика і право. - №1. – 2000. – с. 33-37.

8.Франчук В. И. Основы построения организационных систем. - М.: Юрист, 1997. - 340 с.

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ В ІТ-ПРОЄКТАХ

Заруцький С.О.,
аспірант кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: ZarutskyiSO@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2367-641X

Керівникам ІТ-проєктів зазвичай необхідно приймати управлінські рішення в умовах невизначеності та швидко адаптуватися до змін, що потребують пріоритетного та цілеспрямованого гнучкого короткочасного планування та контролю за виконанням поставлених задач. Як наслідок одною з пріоритетних задач керівника проєкту є організація оптимального використання робочого часу команди проєкту шляхом прийняття ефективних рішень в управлінні часом проєкту.

В проєктах час виступає в ролі головного обмежувального фактора та наявного ресурсу, що відповідно визначає необхідність спланованого та раціонального його використання. Враховуючи даний фактор управління часом є одним з засобів підвищення ефективності управління. Проблемам ефективного управління часом приділено увагу в наукових працях багатьох вітчизняних та іноземних науковців, зокрема важливий вклад внесли: Б. Трейси, Д. Клемент, Г. О. Архангельського, Д. Моргистерн, Г. І. Євтушенко та А. В. Холодницька та інші. Окремо слід виділити дослідження І. В. Причепа, І. Л. Соломонюк, Т. В. Лесько, С. Б. Іваницька, Т. О. Галайда, Р. М. Толочій, О. С. Колесов та А. В. Вацьківська, які в своїх працях досліджують методи управління часом проєкту.

Актуальність дослідження в даному напрямку обумовлена наявними проблемами не своєчасного завершення ІТ-проєктів [1], а також тенденціями до підвищення ефективності управління часом в умовах невизначеності. Виходячи з актуальності даного питання визначення основних факторів та закономірностей, що впливають на позитивні та негативні аспекти ефективності управління ІТ-проєктом з використанням різних методів управління часом, розгляд їх взаємного застосування та особливих характерних рис шляхом абстрагування окремих аспектів як наслідок формує уявлення необхідне для поліпшення процесу ефективного прийняття управлінських рішень в проєктах з високим рівнем ризиків та невизначеності.

Метод управління часом – система принципів, прийомів та процедур направлених на підвищення ефективності використання часу, що дозволяє досягти більшої продуктивності. В управління проєктами застосування методів управління часом забезпечує можливість цілісного скорочення термінів досягнення визначених кінцевих цілей проєкту та оптимального використання робочого часу.

Розглядаючи управління часом як елемент управління ІТ-проєктом слід звернути увагу на особливості, що притаманні даному класу проєктів. До основних особливостей ІТ-проєктів відносять [2]:

- високий ступінь невизначеності;
- внесення постійних змін до проєкту, в тому числі вимог замовника, командного складу та цілей проєкту;
- складність в розумінні окремих аспектів специфічної діяльності членів команди проєкту;
- високий рівень ризиків проєкту;
- стрімка динаміка розвитку сфери ІТ.

Як наслідок ІТ-проєкти потребують гнучкого підходу до процесу планування та визначення послідовності задач для забезпечення можливості ефективного досягнення мети проєкту та адаптації до постійних змін в умовах невизначеності. Формування календарного плану проєкту та визначення оцінки тривалості задач ускладнене наявністю багатьох факторів протидії, що виникають в процесі реалізації задачі та зумовлені високим рівнем внесення змін в проєкт.

Серед методів управління часом, що використовуються, можна виділити наступні найбільш розповсюдженні [3; 4; 5]:

- метод Альпи (ALPEN), запропоновано Лотарем Зайвертом;
- піраміди Франкліна (productivity pyramid);
- метод АБВГД (ABCDE), запропоновано Брайаном Трейси;
- матриці Ейзенхауера;
- принцип Парето або принцип 80:20;
- метод Pomodoro, запропоновано Франческо Чирилло;
- Getting Things Done, запропоновано Дэвидом Алленом;
- метод критичного шляху (Critical Path Method, CPM);
- Personal Efficiency Program, запропоновано Кэрри Глисоном.

Управління часом поділяють на два види: особистий та корпоративний [6]. Впровадження методів управління часом на корпоративному рівні можливе як на рівні підприємства, так і окремого проєкту. Керівники ІТ-проєктів відповідно до визначених методологій та специфіки проєкту можуть визначати використання різних методів управління часом, та комбінувати їх враховуючи особливості кожного з наявних факторів для досягнення оптимального використання часу. Керівники ІТ-проєктів мають чітко розуміти необхідність ефективного управління часом, запроваджувати різні методи базуючись на специфіці конкретного проєкту, що дозволять забезпечити підвищення показників продуктивності команди проєкту та забезпечать оптимізацію використання часу, як ресурсу проєкту. Незважаючи на наявний широкий спектр методів управління часом, доцільність використання в ІТ-проєктах потребує цілісної адаптації до методологій та застосованих моделей управління часом, в свою чергу забезпечуючи більш ефективне управління часом в проєктах з високим ступенем невизначеності.

Список використаних джерел:

1. Билинкина М. В., Демечива А. А. Методика тайм-менеджмента в сфере ИТ как способ повышения эффективности проектов. Научнометодический журнал: Проблемы современной науки и образования. 2014. №11. С. 20–23.

2. Новохацька, Д. В. Особливості та проблеми реалізації ІТпроектів в Україні. Вісник Черкаського державного технологічного університету: наук. фахове вид. 2016. Т. 1, N 2. URL: http://vtn.chdtu.edu.ua/article/view/82990/78456 (дата звернення: 7.11.2020).
3. Причепа І. В., Соломонюк І. Л., Лесько Т. В. Тайм-менеджмент як дієвий інструмент ефективного використання часу успішного менеджера за сучасних умов. Ефективна економіка: наук. фахове вид. 2018. № 12. DOI: https://doi.org/10.32702/2307-2105-2018.12.104 (дата звернення: 7.11.2020).
4. Іваницька С. Б., Галайда Т. О., Толочій Р.М Впровадження європейських методик тайм-менеджменту в Україні. Глобальні та національні проблеми економіки: наук. фахове вид. 2018. № 21. С. 288-292. URL: http://global-national.in.ua/archive/21-2018/58.pdf (дата звернення: 7.11.2020).
5. A guide to the project management body of knowledge (PMBOK® guide), Sixth Edition. Newtown Square, PA: Project Management Institute. 2017. С. 210-211.
6. Закусило Т. М. Інтелектуальна система організації тайм-менеджменту. НТКП ВНТУ. Факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії: матеріали наук.-тех. конф. 2017. URL: https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fitki/all-fitki-2017/paper/download/1900/1622 (дата звернення: 7.11.2020).

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Карасенко М.О.,
студентка кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: karasenkomarina@gmail.com

В сучасному світі розвиток персоналу є одним з найважливіших факторів успішної діяльності організації. Необхідність швидкого пристосування до ринкових умов, які безупинно змінюються, підсилює потребу у більш високому рівні загальної та професійної освіти, безперервному навчанні працівників, розвитку в них здатності до творчості та постійного відновлення.

Підвищення кваліфікації займає особливе місце у навчанні персоналу і є основним способом забезпечення відповідності кваліфікації працівників сучасному рівню розвитку науки, техніки і технологій. Підвищення кваліфікації персоналу проводиться для відновлення теоретичних і практичних знань, умінь і навичок відповідно до постійно зростаючих вимог державних освітніх стандартів і особливостей розвитку організації.

Дослідження проблематики освітнього рівня трудового потенціалу України свідчить про те, що він недостатньо високий і не відповідає вимогам інноваційної економіки. При цьому експерти дають низьку оцінку кадровій складовій інноваційної діяльності та звертають увагу на низький рівень підготовленості кадрів, їхню незацікавленість в інноваційному розвитку .

Персонал у сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією. Професійний розвиток - це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує або буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків.

Постійні зміни в професійних структурах роблять проблему професійного зростання педагога актуальною. Актуалізуються завдання становлення нової професійної компетентності кадрів освіти, формування педагога нового типу і стилю професійної діяльності.

Основним показником визначення ефективності функціонування системи освіти є її якість. Якість освіти залежить від ефективності організації професійного навчання персоналу. Одним із методів є самоосвіта педагогів. Самоосвіта для педагога – «це усвідомлена потреба в постійному вдосконаленні своєї професійної діяльності з акцентом на її соціалізацію, на створення умов для розвитку особистості і соціально значущих якостей вчителя та особистості кожного учня» [2].

Для досягнення професійного зростання доречно використовувати систему принципів педагогічного стимулювання. Для стимулювання професійного розвитку педагогів необхідно виявляти і враховувати індивідуальну мотивацію.

Отже, сучасні педагоги повинні володіти комп'ютерною грамотою, високою культурою, мати добрі знання іноземної мови, бути ініціативними і відповідальними людьми, мати потребу в постійному збагаченні та оновленні знань, бути здатними до інноваційної діяльності. Учителі повинні бути відкритими до змін і водночас толерантними до існуючої організації навчання.

Список використаних джерел:

1. Адміністративний менеджмент для магістрів: підручник/ за заг. ред.: О. М. Теліженка, С. В. Глівенко. - Суми: Університетська книга, 2016. - 872 с.

2. Санжарівська Н. В. Самоосвітня діяльність педагогів / Н. В.Санжарівська // Управління школою. – 2010. – №8. – С. 17-19.

3. Саруханов К. Як готувати кадри для підприємств / К. Саруханов // Проблеми теорії і практики управління. - 2014. - № 4. – С. 71-76.

4. Балабанова, Л. В. Управління персоналом : підручн. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ЦУЛ, 2011. – 468 с.

5. Василенко Н. Портфоліо педагога й учня в системі управління освітою / Н. Василенко // Управління школою. — 2010. — № 30 (294).

КОНФЛІКТИ У СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ: ОСНОВНІ СТАДІЇ ТА СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ

Матат В.В.,
магістрантка, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: matatv@krok.edu.ua
ORCID: https//orcid.org/0000-0001-6487-7125

Корпоративні конфлікти є однією із гальмівних сил економічного розвитку. Відсутність налагодженої роботи між ТОП-менеджментом компанії заважає повноцінному використанню усіх наявних ресурсів, у тому числі інтелектуальних, адже конфліктність та саботаж співпраці призводять до зниження ефективності робочого процесу. Корпоративний конфлікт являє собою соціальне явище, результат дій, які виникають унаслідок загострення протиріч між суб'єктами суспільних відносин, які мають різні інтереси та ресурси, за умови, що одночасне задоволення інтересів сторін є неможливим [1, с. 14].

Конфлікти виникають у системі корпоративного управління, яка являє собою організаційну модель, що включає верхній рівень (власники корпорації та ТОП-менеджмент) та нижній рівень (лінійні керівники і трудовий колектив). Дана система дозволяє сформувати структуру завдань, способів їх реалізації та відстеження результати їх виконання [2, с. 90]. Якщо сформована система корпоративного управління не відповідає викликам та потребам сучасності, між підрозділами та посадовими особами можливі приховані конфлікти або навіть відкриті конфронтації.

До учасників корпоративних конфліктів відносяться: засновники, контролюючі акціонери, міноритарні акціонери, особи, що займають посади в органах управління компанії (директори та ТОП-менеджери), особи, чиї інтереси порушені (кредитори, працівники товариства, споживачі і т.п.). Конфлікти можуть виникати між ТОМ-менеджментом, між менеджерами і акціонерами, між контролюючими і міноритарними акціонерами, між компанією (акціонерами як групою) і зовнішніми групами, такими, як кредитори і наймані працівники.

В основі корпоративного конфлікту лежить конфлікт інтересів. Існують такі стадії конфлікту:

- передконфліктна ситуація (виникає реальна вірогідність виникнення конфлікту);
- інцидент (розкриття позицій сторін, ініціація конфлікту);
- ескалація (відбувається загострення протиріч між учасниками конфлікту, використовуються всі можливості для перемоги);
- кульмінація (може виражатися в конкретній зміні цінностей сторонами конфлікту, появі можливостей його припинення або зовнішніх сил, здатних це зробити);
- завершення конфлікту (вирішення конфлікту, усунення конфлікту, згасання конфлікту, переростання конфлікту в інший конфлікт);
- постконфліктна ситуація (напружені відносини між сторонами конфлікту).

Конфлікту може передувати так звана латентна, або прихована стадія, якій характерні всі елементи конфлікту, за винятком зовнішніх дій. Відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», конфлікт інтересів випливає із суперечності між приватними інтересами осіб та їх робочими повноваженнями, у зв'язку з чим може бути порушена об'єктивність прийняття рішень [3]. Сутність конфлікту інтересів полягає не в самому факті порушення інтересів, а в можливості виникнення ситуації, коли ці інтереси можуть бути порушені, тому на ефективність діяльності має значний вплив також потенційний конфлікт інтересів. Корпоративний конфлікт починається тоді, коли відбувається порушення прав чи законних інтересів учасників у результаті вчинення неправомірних дій з боку інших учасників або менеджменту суспільства.

Каталізатором конфлікту може стати порушення не правових, а моральних норм. У переважній більшості таких випадків визначити, хто правий, а хто винен у конфлікті, вкрай важко. За досить невеликий проміжок часу сварка між партнерами може обрости великою кількістю позовів та заяв, поданих до компетентних органів.

В науковій літературі існують такі правові способи вирішення корпоративних конфліктів, як:

- внутрішньо-корпоративні механізми (загальні збори акціонерів, наглядова рада, виконавчий орган тощо);
- розв'язання корпоративного конфлікту за участі корпоративного медіатора, який поєднує інтереси конфліктуючих сторін;
- розв'язання конфлікту компетентними державними органами (Національною комісією із цінних паперів та фондового ринку, антимонопольними органами та ін.);
- судові процедури, передбачені чинним законодавством, які застосовуються в разі неефективності чи неможливості використання вищезгаданих процедур за умови, що подібний спір може бути предметом судового розгляду [4, с. 6-7].

Отже, корпоративні конфлікти являють собою динамічний процес. У своєму розвитку корпоративний конфлікт проходить три основні стадії: передконфліктна ситуація; відкритий конфлікт, що включає в себе етапи початку, розвитку і завершення конфлікту; постконфліктний період. Корпоративний конфлікт може бути вирішеним за допомогою внутрішніх ресурсів організації, за участі незалежного посередника, компетентними державними органами або у судовому порядку.

Список використаних джерел:

1. Денис О.Б. Суть та специфіка корпоративних конфліктів. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2016. № 17. С. 12-14.

2. Бесарабов В.О., Пальцун І.М. Медіація як ефективний засіб вирішення корпоративних конфліктів. Міжнародний збірник наукових праць «Облік. Економіка. Менеджмент». 2014. № 1. С. 88-96.

3. Про запобігання корупції: Закон України від 19.04.2020 р. № 1700-VII / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text

4. Вінник О.М. Корпоративні конфлікти та зловживання корпоративними правами в акціонерних товариствах: традиційні та інноваційні способи попередження й розв'язання. Правовий механізм інноваційного розвитку. 2012. №2. С. 5-12.

МЕТОДИ КАДРОВОГО АУДИТУ

Мотузенко О.В.,
аспірант кафедри менеджменту,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail.: motuzenko@krok.edu.ua,
ORCID: https//orcid.org/0000-0003-3434-9553

Аудит кадрів являє собою комплекс заходів по оцінці забезпечення кадрового обліку на підприємстві, що включає перевірку наявності всієї необхідної кадрової документації та її експертизу на предмет відповідності законодавству тієї чи іншої країни.

Не всі представники бізнесу приділяють належну увагу кадровому діловодству, що веде до безладдя в документації і можливим суперечкам з трудовим колективом. Кадровий аудит дає змогу встановити причини такого стану речей, повністю виправить ситуацію і дасть рекомендації щодо подальшої ефективної роботи.

Актуальний методологічний інструментарій аудитора надзвичайно широкий і базується головним чином на методах, які використовуються в економіці праці, статистиці, управлінні персоналом, соціології, психології, ергономіки, правознавстві.

Актуальність даної теми дослідження про проведення кадрового аудиту на підприємствах різноманітних галузей діяльності несе в собі інтерес до існуючих проблем збільшення ефективності управлінської діяльності в галузі управління персоналом. Ця область управління діяльністю підприємством стає все більш актуальною, так як є найважливішим фактором його конкурентоспроможності. Тому необхідно не тільки знати, що це необхідно, а й вести щоденну роботу з контролю і пошуку шляхів для поліпшення роботи з кадрами.

Таким чином, що б досягти або наблизитися до цієї мети потрібно впроваджувати проведення даної процедури, яка є складовою аудиторської перевірки підприємства в цілому. Перевірка даної області діяльності підприємства дозволяє визначити ступінь впливу сферою управління персоналом на реалізацію завдань за все фінансового стану підприємства. Поставлена в даній темі проблема кадрового аудиту, на сьогоднішній день, не має конкретного рішення, тому методика його проведення не має конкретних розробок для того, що б можна було застосовувати на практиці. Іншими словами використовуються лише окремі фрагменти діагностичних процедур. Але повністю показати достовірну картину може повноцінна система проведення кадрової аудиторської перевірки. Щоб підприємство успішно розвивалося потрібно ефективно використовувати персонал і, в першу чергу, використовуючи методи і способи підвищення рівня професіоналізму. Сучасний працівник повинен мати стратегічне мислення і повинен мати високу ерудицію та високу ступінь культурного потенціалу. Так само важливим моментом є вміння швидко адаптуватися до незвичної обстановки в зовнішньому середовищі.

Економічний стан підприємства дозволяє розуміти, що відсутність безперервного розвитку співробітників, в тому числі: здатність внесення особистого вкладу в розвиток підприємства. Це пов'язано з розподілом рівноцінних можливостей в отриманні гідної заробітної плати, можливості професійного зростання і просування по кар'єрних сходах. Для вирішення таких проблем і існує кадровий аудит. У науковій літературі технології кадрового аудиту розглядаються в основному на прикладі найбільших пост радянських підприємств. Теоретичні аспекти кадрового аудиту розглядаються в роботах: Т. Ю. Базарова, С. К. Баришевой, Б. Д. Єреміна, К. Н. Деревянко, А. А. Коновалової, Л. В. Клейменової, Д. А. Кураєвой, Ю. Г. Одегова, В. В. Руминіної та інших авторів. Методичні аспекти проведення кадрового аудиту розкриті в працях О. А. Гасило, К. С. Гусарова, Л. А. Головніної, Г. Г. Зайцевої, М .Ю. Кондаурова, И. Синявец, Н. Г. Солодової. Проблеми документаційного забезпечення проведення кадрового аудиту вивчені в працях Ф.З . Аралбаєвої, А. Ю. Люліної, Т. Х. Нигматулліна, Н. В. Кузнєцова, та інших авторів. При цьому регіональні підприємства, їх проблеми при проведенні кадрового аудиту залишаються вивченими.

Поняття аудиту прийшло до кадрового бізнес з бухгалтерії і, по суті, є тим же самим, незалежної перевіркою документів, тільки в цьому випадку кадрових. Нерідко в компаніях не дуже відповідально ставляться до кадрового діловодства, вважаючи його менш важливою сферою діяльності, ніж, наприклад, бухгалтерію. В порядок кадрові документи починають приводити тільки тоді, коли на горизонті з'являється перевірка з боку наглядових органів. Такий підхід є помилковим, оскільки за порушення вимог трудового законодавства щодо оформлення документів компанія цілком може отримати великі штрафи.

Необхідність проведення кадрового аудиту це не крайній захід, що носить каральний характер, як вважають багато, і більшість керівників організацій розуміють необхідність даної процедури, так як вона, перш за все, спрямована не на минулі події, а на виявлення перспектив і майбутніх можливостей для розвитку компанії з допомогою кадрового потенціалу.

В теперішньому часі кадровий аудит цікавить керівників підприємств багатьох країн. Це обумовлено його затребуваністю на практиці, так як підприємство отримує різні вигоди і переваги від проведення даного виду аудиту.

Існує безліч думок актуальності кадрового аудиту, на думку авторів Ю. Г. Одегов і Т. В. Никонової існують кілька його причин актуальності:

1. серйозний юридичний сенс має робота кадрової служби (або служби управління персоналом). Як приклад можна привести: відмова від дотримання заходів безпеки праці, який може стати предметом службового розгляду;

2. проблема окупності людських ресурсів змушує підприємства збільшувати вкладення в них;

3. якість роботи кадрової служби впливає на продуктивність праці і якість життя працівників;

4. турбота про створення позитивного іміджу стає основою конкурентної боротьби за клієнтів і за освоєння нових каналів збуту страхової продукції.

Головною метою кадрового аудиту, підвищуючи ефективність управління системою людських ресурсів, стає зростання ефективності основного ресурсу організації. Відповідно, завданням, які ставить аудит кадрів, будуть наступні:

1. пошук проблем в галузі управління персоналом;
2. формування методів ефективного управління персоналом;
3. управління персоналом повинно відповідати законодавству;
4. визначення внеску в ефективність діяльності організації службою по персоналу;
5. скорочення витрат на управління кадрами

Побудови «сильної» організації сприяє кадровий аудит. Сила полягає в готовності до зовнішніх змін і володінні можливістю швидкої адаптації, не приносячи собі великої шкоди. З моменту жорсткості конкуренції і виникає необхідність в проведенні даного виду аудиту, так як ефективність управління персоналом стає в залежність від виживання організації на ринку.

Список використаних джерел:

1. Одегов Ю. Г. , Ніконова Т. В. Аудит і контроллінг персоналу: підручник. 2-е видання., Москва: Норма М, 2011. 167 с.

2. Цвєткова О. В. Ефективність кадрового аудиту на підприємстві: журнал. Москва: РИЗИК: ресурси, інформація, постачання, конкуренція. 2012, № 4. 506 с.

ВИКОРИСТАННЯ МАРКЕТИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Петрова І.Л.,
д.е.н., професор, завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: Petrovakrok@gmail.com,
ORCID: http://orcid.org/0000-0003-4206-5403

Досвід вітчизняних підприємств в управлінні персоналом свідчить про серйозні проблеми в реалізації ціннісного підходу до ролі та місця людини у виробничих процесах, розумінні її потреб, очікувань, установок та цінностей. Це негативно позначається на показниках використання людського фактора та лояльності до організації. Розв'язком проблеми може стати ефективна система комунікацій, яка є основою маркетингу персоналу.

Маркетинг персоналу, у загальному підході, є видом управлінської діяльності, спрямованої на довгострокове забезпечення організації людськими ресурсами, що утворюють стратегічний потенціал, необхідний для досягнення її конкретних цільових пріоритетів. Як і в будь-якому маркетингу, завдання полягає у задоволенні потреб споживача у певному товарі, яким у даному випадку виступає робоча сила. Маркетинг персоналу, таким чином, спрямований на задоволення потреб роботодавця в робочій силі необхідної якості і прийнятної вартості. Згідно маркетингової концепції управління персоналом, найважливішою умовою ділового успіху є розробка маркетингової стратегії, вивчення стану попиту і пропозиції на ринку праці, налагодження системи зовнішніх та внутрішніх комунікацій, проведення рекламних заходів щодо залучення робочої сили, планування витрат на персонал. Важливе чітке визначення вимог до персоналу, виявлення потреб його життєдіяльності та розвитку і забезпечення задоволення цих вимог і потреб у більш ефективний, ніж у конкурентів, спосіб.

Маркетинг персоналу охоплює як зовнішній, так і внутрішній ринки праці. Відповідно цьому розрізняють зовнішній та внутрішній маркетинг персоналу, а також зовнішні та внутрішні комунікації, що можна вважати інноваційними технологіями.

Метою зовнішнього маркетингу є створення позитивного іміджу організації як роботодавця, забезпечення себе людськими ресурсами відповідно до кількісних і якісних потреб. Результатом є Hr-бренд роботодавця, що дозволяє залучити найкращих співробітників [1]. Зовнішні веб-сайти підприємств, що містять інформацію про історію організації, прес-релізи, актуальні новини, вакансії, переваги команди професіоналів сприяють поширенню поінформованості про бренд.

Зовнішній маркетинг персоналу також включає діяльність організації на зовнішньому ринку праці. Це, насамперед, дослідження зовнішнього ринку праці з точки зору його ринкових і тенденцій розвитку, виявлення джерел поповнення кадрових потреб, огляд заробітної плати на спеціалізованому ринку праці.

На відміну від зовнішнього, внутрішній маркетинг орієнтований на роботу зі своїм власним персоналом як внутрішнім клієнтом організації.

Розуміння персоналу як внутрішнього клієнта є проривною інновацією, здатною змінити вектори розвитку соціально-трудових відносин га підприємствах, сприяти довірі, позитивному клімату і лояльності співробітників. Так само, як зовнішні комунікації використовуються в зовнішньому маркетингу, внутрішні комунікації є найбільш ефективним інструментом внутрішнього маркетингу (корпоративний портал, SM маркетинг, групи співробітників у messenger, навчання персоналу з використанням on-line платформ, event-маркетинг).

Внутрішній маркетинг персоналу – це філософія та стратегія управління людськими ресурсами. Метою такого маркетингу є найкраще використання людських ресурсів шляхом створення найбільш сприятливих умов праці та налагодження ефективних комунікацій, розвитку кожного співробітника, формування лояльного ставлення до підприємства. У більш вузькому розумінні внутрішній маркетинг персоналу являє собою особливу функцію hr-сервісу, спрямовану на реагування на інформацію служби управління персоналом. З точки зору внутрішнього маркетингу, персонал стає все більш важливим для клієнтів - споживачів продукції організації.

Поняття «внутрішнього споживача» стосується у першу чергу «контактного» персоналу усіх рівнів менеджменту, який повинен оволодіти усіма прийомами маркетингової діяльності на ринку товарів і послуг, створюваних компанією. Проте і всі інші працівники мають розглядатися як споживачі послуг, що надає їм підприємство. У сфері послуг до внутрішнього споживача можна віднести й кінцевого, оскільки споживання продукту відбувається всередині підприємства [2].

Внутрішні маркетингові комунікації створюють атмосферу довіри та згуртованості, сприйняття корпоративних цінностей кожним співробітником. Так, ефективними є регулярні та змістовні зустрічі All-hands meetings, які включають й тих, хто працює віддалено), із інформацією про новини для всіх працівників: вакансії та найми, проекти та виклики на них, продажі та фінансові результати, рішення, які були прийняті та контекст, в яких вони приймались. Іншим прикладом є відкриті зустрічі Meet up, де працівників компанії можуть прийти та послухати всі охочі; дні відкритих дверей для студентів або ж навіть і школярів (як це роблять Приватбанк, Планета Кіно, Артеріум, Елекс та інші.

Ефективними є регулярні зустрічі в компанії. Так, компанія Google щоп’ятниці проводить творчі зустрічі у неформальній обстановці, що дає змогу вивчати думки та очікування співробітників. Компанія Thoughtbot виділяє п’ятницю на так званий “investment time”, що передбачає інвестування часу працівника в нові цікаві проекти [3].

Увага до персоналу стає головною умовою ділового успіху компанії. Як зазначає Герб Келлегер, CEO в Southwest Airlines, спочатку слід думати про працівників. Якщо ставитися до них належним чином, клієнти будуть повертатися до компанії, що задовольнить усіх стейкхолдерів. Треба починати із співробітників, а решта успіху прийде через них [3].

Таким чином, задовольняючи потреби співробітників, які взаємодіють з кінцевими споживачами, підприємство збільшує свої можливості задовольняти потреби своїх клієнтів, перетворювати їх на постійних і лояльних, що гарантує йому діловий успіх і економічну стійкість.

Список використаних джерел:

1. Цимбалюк С.О. Бренд роботодавця:методологія осліджeння та практика формування:монографія. – К.: КНЕУ, 2018.-227с.

2. Решетнікова І.Л. Внутрішній маркетинг у системі маркетингу підприємства / І. Л. Решетнікова // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2015. - № 1. - С. 45-55. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2015_1_6.

3. Головченко А. 20 практичних ідей як додати правдивості корпоративним цінностям. - Режим доступу: https://executives.com.ua/korporatyvni-tsinnosti-20-idei-yak-dodaty-yim-pravdyvosti/

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МАРКЕТИНГУ ПЕРСОНАЛУ

Пижьянов С.К.,
студент кафедри маркетингу, ВНЗ «Університет економіки та права, м. Київ, Україна,
e-mail: pyzhianovsk@krok.edu.ua
Наумова О.О.,
к.е.н., доцент кафедри маркетингу,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: OlenaN@krok.edu.ua

Концепція маркетингу персоналу – система пов'язаних між собою положень маркетингової діяльності, що враховують необхідність для досягнення цілей організації здійснювати:

- дослідження ринку праці, відповідності тенденцій його зміни парадигмі розвитку організації, суспільства і прогнозування його кон'юнктури;
- вивчення поведінки та потреб робочої сили та найповніше та найефективніше їхнє задоволення через взаємозв'язок із зовнішніми джерелами, що забезпечують підприємство кадрами;
- аналіз кадрового потенціалу організації та якість його використання;
- прогнозування і планування потреби в персоналі;
- розроблення та реалізацію стратегій управління персоналом;
- організацію комунікаційної діяльності;
- експертизу кадрів.

Роботодавець на ринку праці виступає на боці попиту на працю і "пропонує" специфічний продукт – посаду з відповідною оплатою праці, із правами та обов'язками працівника. Працівник обирає робоче місце, котре відповідає його потребам та можливостям. "Продавці" прагнуть формалізувати найбільш значущі для "покупця" параметри послуги й представити їх наочно (навички розв'язувати складні завдання, а також дипломи, сертифікати, рекомендації тощо). На ринку праці об'єктами маркетингу виступають: робоча сила (трудові послуги) та робочі місця (умови праці, її оплата, соціальні пакети, можливості кар'єрного зростання, можливості самореалізації, автономність прийняття рішень тощо). Суб'єктами маркетингу персоналу є наймані працівники, а також організації, котрі надають посередницькі послуги, проводять навчання і консультування працівників.

Маркетинг персоналу охоплює визначення та забезпечення потреби і вимог у кваліфікованому й професійному персоналі на підставі досліджень ринку праці, потім маркетинг персоналу створює базу для проведення реклами персоналу, відбору та комплектування кадрів, професійного навчання та оцінки працівників, їх професійного просування [1].

Управління персоналом на основі маркетингу треба розглядати як процес розробки, реалізації і контролю маркетингових програм у сфері управління персоналом, спрямованих на забезпечення стабільності і ефективної роботи колективу підприємства та досягнення на цьому підґрунті довгострокової мети підприємства.

Список використаних джерел:

1. Савенкова Т. Маркетинг персоналу в інноваційно-інвестиційному середовищі / Т. Савенкова // Проблеми теорії й практики управління. – 2013. – № 11. – С. 108–116.

АДМІНІСТРУВАННЯ ПРОЦЕСІВ РЕКЛАМНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Пікеніна А.В.,
студентка гр.МЕН-19-М-дст,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» м. Київ Україна,
e-mail: PikeninaAV@krok.edu.ua

У процесі реформування промислового сектору економіки України відбулися глибокі структурні зміни – докорінно перебудовано майнові відносини на основі приватної власності, створено підприємства різних організаційно-правових форм. Успіх діяльності нових промислових формувань в умовах ринкової економіки значною мірою залежить від застосування чіткої економічно обґрунтованої системи маркетингу [4].

Особливості застосування маркетингу в сучасному промисловому виробництві досліджували українські науковці, а саме С. Близнюк, В. Герасимчук, О. Варченко, Т. Дудар, А. Іляшенко, П. Клівець, Є. Крикавський, Н. Куденко, О. Шканова та інші. Роботи вказаних авторів містять значний обсяг теоретико-прикладних доробок щодо застосування маркетингу в різних сферах промисловості, але високий динамізм дії економічних і позаекономічних чинників на діяльність суб’єктів ринку сприяє появі нових невирішених питань стосовно управління маркетингом.

Глобалізація, інтеграція, які передбачають відкриття торгових кордонів, стрімкий розвиток інформаційних технологій, зокрема Інтернет, визначають перехід підприємств до ринку XXI ст. (за Д. Е. Шульцем). Цей тип ринку характеризується динамічністю та неконтрольованою конкуренцією. Однією із запорук конкурентоспроможності підприємства стає концепція маркетингу стосунків, яка полягає у формуванні підприємством довготривалих і доброзичливих стосунків зі споживачами і соціальним оточенням. У відповідності до цієї концепції управління підприємством, значно підвищується роль інтегрованих маркетингових комунікацій, одним із найважливіших елементів яких є реклама [9].

Підприємство, яке діє у відповідності з принципами маркетингу, має специфічну структуру, яка відрізняється від прийнятої у нашій виробничій практиці. У центрі уваги знаходяться не виробничі, а збутові питання, перша особа після директора не головний інженер чи головний технолог, а маркетинг-директор, що формує ринкову політику підприємства в умовах конкурентної боротьби за покупця.

Поняття реклами узагальнює в собі соціальну, комунікаційну, економічну і маркетингову функції, перетворюючись на процес їх узгодження у часі. Так, у межах основної діяльності підприємства відокремлюється допоміжний вид діяльності, який потребує чіткого управління, – рекламна діяльність [6].

Виробничо-комерційна діяльність з використанням маркетингу дозволяє оперативно реагувати на зміни ринкової кон'юнктури, вільно маневрувати виробничими і іншими ресурсами підприємства. Однак для досягнення високих

результатів і цього замало. Зміни повинні відбутися у психології людей: чи то стосується керівників, чи рядових працівників, чи трудових колективів у цілому. Сучасна реклама як логічний елемент системи маркетингу не тільки формує попит, а й керує попитом певної групи цільової аудиторії.

Управління маркетингом може здійснюватися з позицій п'яти підходів [6]: вдосконалення виробництва, товару, інтенсифікації комерційних зусиль, маркетингу, соціально-етичного маркетингу. Концепція вдосконалення виробництва стверджує, що споживачі будуть прихильні до товарів, які широко поширені і доступні за ціною, а як наслідок – компанія повинна зосередити свої зусилля на вдосконаленні виробництва і підвищенні ефективності системи розподілу.

Отже, з ускладненням ринкового середовища і системи внутрішньо фірмових чинників актуалізується реальна практична необхідність в моделях для управління рекламною діяльністю українських підприємств. Проте більшість готових моделей самі по собі є настільки складними, що зовсім не кожен менеджер в змозі скористатися ними самостійно. Тому йому знадобиться допомога професіонального консультанта в даному випадку по управлінню рекламними комунікаціями. Для проведення процесу управління маркетинговими комунікаціями вже недостатньо виключно лише практичного досвіду [7].

Відсутність уявлень про модель управління рекламною діяльністю спонукають до використання у власній практиці методу проб і помилок і, як результат, ухваленню необдуманих рішень замість застосування перевірених методів. І, як наслідок, результатом багатьох рекламних акцій стає їхня неефективність. В кінці кінців, це неминуче спричиняє за собою втрати ресурсів (фінансових, людських, часу), втрату шансів ринкової ситуації і збільшення рівня і без того високого ризику підприємницької діяльності. Тому фаховий, науково обґрунтований підхід управління рекламною діяльністю є необхідною умовою для загального ринкового успіху підприємства.

Список використаних джерел:

1. Афанасьев М.П. Маркетинг. Стратегия и практика фирмы. М.:Финстатинформ, 2003-120 с.

2. Багиев Г.Л., Тарасевич В.М., Анн Х. Маркетинг. — М.: Экономика, 2001.

3. Войчак А. В. Маркетинговий менеджмент. — К.: КНЕУ, 1998.

4. Гаркавенко, С. Маркетинг [Текст] : підручник.- 5-е вид. доп. / С. Гаркавенко; С.С. Гарковенко . - К. : Лібра, 2014. - 720 с.

5. Крамар В. В. Основи рекламної діяльності / В. В. Крамар. – Львів: Кафедра менеджменту ЛТЕУ, 2017. – 265 с.

6. Павленко А. Ф. Маркетингові комунікації: сучасна теорія і практика/ Павленко А. Ф., Войчак А. В., Примак Т. О. – К.: КНЕУ, 2015. – 408 с.

7. Пріб К. А. Діагностика в системі управління [текст] : навч. посіб. / К. А. Пріб,. Н. І. Патика. – К. : «Центр учбової літератури», 2016. – 432 с.

8. Циганкова Т.М. Сучасні моделі та тенденції розвитку стратегічного маркетингу // Маркетинг в Україні №2, 2004, с. 31-36 с.

9. Шульц Д.Е. «Как нас обманывают маркетологи» 2008 -256 с.

EFFECTIVENESS OF PROJECT APPROACH IN FORMING OF CREATIVE PERSONALITY IN ART ACTIVITIES

Rybalko I.,
PhD student at managerial of technologies department, KROK University, Kyiv, Ukraine,
e-mail.: dpk2@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5332-2666
Danchenko O.,
Doctor of technical sciences,
Professor at Project and Process Management Department, «KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: Elenadan@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/ 0000-0001-5657-9144
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail.: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947

The changes that are constantly taking place in the world require the formation of new generations of professionals, distinguished by an active life and professional position, their own perceived subjectivity, willingness to comprehensive knowledge and creative transformation of the objective world, its purposeful improvement through modern technologies, innovative ways to manage different areas of activity. One of the areas for the implementation of these targets is their use in the development of various projects, because it is the technology of the project approach has shown its effectiveness and demand for modern business structures [3].

International and domestic experience in implementing a project approach in various fields convincingly proves that its effectiveness is based not only on the ability to apply developed and time-tested techniques, but also the skillful use of psychological characteristics of people directly or indirectly related to a project. When considering the creative sphere and the implementation of art projects, the leader must clearly understand that he must work with creatively gifted individuals who have specific character traits.

The art project manager will have to work not with a team of software developers, designers or engineers who are guided by logic and facts, but with creative people, such as art directors, teachers, designers, writers, musicians, artists and others who are more visual and intuitive [1]. These psychological differences directly affect the emotional state of both the individual and others, which, in turn, is reflected in the performance of individual and collective work. This once again confirms the specificity of creative projects, where special attention is paid to the performer as a project resource [2].

In the course of acquaintance with various scientific works, several approaches to understanding the formation of creative personality, its mental, intellectual and versatile abilities were revealed. Each person is unique with individual multifaceted creative manifestations. Therefore, to create a single classification of characteristics and traits that will be inherent in each creatively active person, is impossible. Even the

same person, joining different creative projects, can show qualities, properties, realize interests and aspirations, mobilize emotions, feelings, needs and motives in different ways. And these differences in the behavior of a creative person and the ability to realize creative potential in different ways depend on many factors, among which the most important are the internal relationships between members of the project team and the internal climate in the organization as a whole.

By participating in various types of project activities, its stakeholders get the opportunity to manifest and further improve their psychological properties: awareness of their individuality, originality of intelligence, abilities, cognitive-emotional and need-motivational sphere, uniqueness of the person's vision of reality, open new ideas, images, models of life. A creative person is eclectic, inquisitive and constantly strives to combine data from different fields in his ideas.

The result of a successfully implemented project in any field is a product that fully meets the requirements and expectations of the customer and consumer. But in the case of the product of art projects there is another, no less important factor - the satisfaction of the artist. Regarding the evaluation of the project, a creative person approaches it subjectively and biasedly to personal result and may be too critical or, conversely, too loyal to the result of a colleague, depending on the personal relationship. It should also be noted that for some creative people the process of creating something is more attractive than the end result.

References:

1. Rybalko I.V. Danchenko O.B., Melenchuk V.M., Berezenskij R.V. Proyektnij pidhid u tvorchij sferi. Visnik Nacionalnogo tehnichnogo universitetu «HPI». Seriya: Strategichne upravlinnya, upravlinnya portfelyami, programami ta proektami = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Series: Strategic management, portfolio, program and project management : zb. nauk. pr. Nac. tehn. un-t «Harkiv. politehn. in-t». Harkiv : NTU «HPI», 2020. № 1. ISSN 2311-4738. 80 p., pp. 24-30.

2. Rybalko I.V. Analiz vplivu psihologichnih osoblivostej stejkholderiv na art-proyekti. Upravlinnya proektami: stan ta perspektivi. Materiali XVI Mizhnarodnoyi naukovo-praktichnoyi konferenciyi. – Mikolayiv: Vidavec Torubara V.V., 2020. – 160 p.

3. Bas D. V. Art-proekti, yih osoblivosti ta viznachennya / D. V. Bas // Visnik Cherkaskogo derzhavnogo tehnologichnogo universitetu. Seriya: Tehnichni nauki. - № 3, 2016. - S. 57-62.

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ САНАЦІЄЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Степанюк М.М.,
студентка кафедри теоретичної та прикладної економіки,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: StepaniukMM@krok.edu.ua
Пекна Г.Б.,
к.е.н., доцент, доцент кафедри теоретичної та прикладної економіки,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: halynapb@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4902-6052

В сучасних умовах фінансово-економічної, політичної та соціальної нестабільності зовнішнього середовища, пандемії функціонування вітчизняних підприємств спостерігається кількісне зростання кризових ситуацій, з якими вимушені стикатися суб'єкти господарювання. Це знаходить своє відображення в скороченні обсягів реалізації продукції, затримці платежів за дебіторською та кредиторською заборгованістю або й узагалі в їх відсутності. Як результат, збільшується кількість збиткових, неплатоспроможних підприємств [1]. Тому фінансове оздоровлення суб'єктів господарювання набуває надзвичайну актуальність, особливо в наш час в 2020 році.

Хоч банкрутство забезпечує природний відбір і на ринку залишаються тільки конкурентоспроможні підприємства, але слід враховувати його руйнівну силу для власників підприємств, працівників і економіки загалом.

Можемо розглянути економічну ситуацію в Таблиці 1, за січень – червень 2020р. фінансовий результат до оподаткування великих та середніх підприємств становив 29,2 млрд. грн прибутку (за січень–червень 2019р. − 218,1 млрд.грн прибутку). Прибуток становив 262,4 млрд. грн, або 89,9% порівняно із січнем – червнем 2019р., збитків допущено на суму 233,2 млрд. грн (або 316,4%). Частка збиткових підприємств за січень–червень 2020р. становила 36,6% (за січень – червень 2019р. – 24,9%) [2].

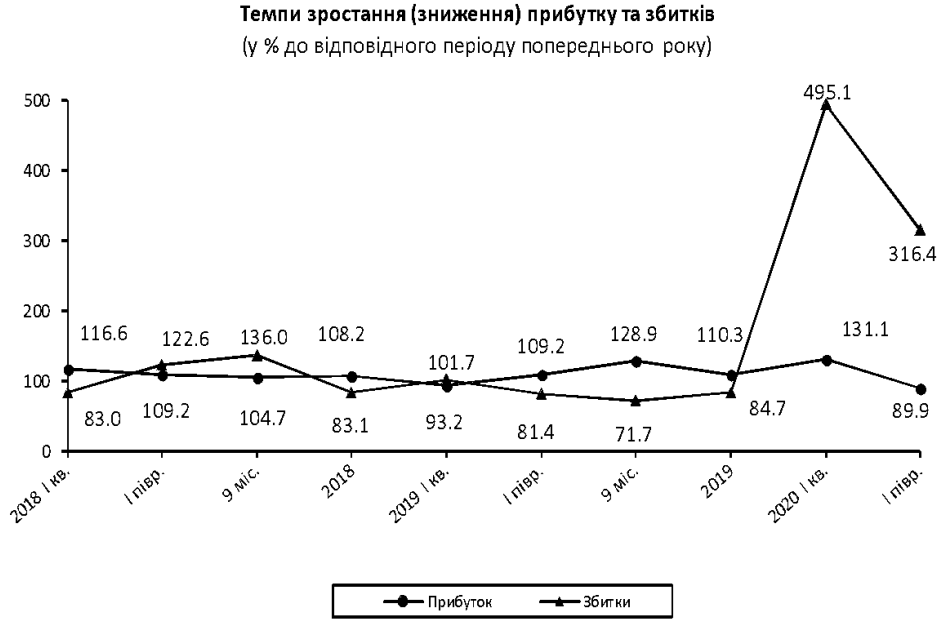
Основні симптоми фінансової кризи та їх класифікація:

1. Загальні сиптоми (наявність збитків (зменшення прибутків) та рентабельності в динаміці, скорочення попиту на готову продукцію (товари) підприємства, зростання собівартості продукції, істотні коливання цін на ринку, тенденція до зростання «точки беззбитковості», наявність штрафних санкцій за контрактами, банкрутство контрагентів (споживачів, постачальників).
2. Специфічні симптоми (зростання заборгованості підприємства, зменшення обігових коштів, істотні зміни в структурі балансу, зниження рівня платоспроможності, скорочення частки готівкових коштів у обігових засобах, різке падіння ліквідності, зниження частки покриття витрат).

При наявності даних показників необхідно провести фінансову санацію підприємства. Головна мета санації мобілізувати фінансові ресурси, для поліпшення платоспроможності, ліквідності, конкурентоспроможності та відновлення фінансової стабільності підприємства.

Таблиця 1

Темпи зростання (зниження) прибутку та збитки



В такому випадку слід постійно контролювати економічні показники, розробляти спеціальну політику антикризового управління.

При загрозі банкрутства необхідно провести на підприємстві наступні заходи:

1. постійний фінансовий моніторинг стану підприємства, для виявлення кризової ситуації;
2. ідентифікація параметрів фінансової кризи у разі діагностування та її настання;
3. вибір механізмів фінансової стабілізації підприємства, адекватних масштабам його кризового фінансового стану;
4. розроблення і реалізація комплексної програми виведення підприємства із фінансової кризи;
5. контроль за реалізацією програми виведення підприємства із фінансової кризи;
6. розроблення і реалізація заходів щодо усунення підприємством негативних наслідків фінансової кризи [3].

При запровадженні антикризисного фінансового управління на підприємстві сприяє запобіганню виникненню кризової ситуації. Нажаль в 2020 році багато підприємств не були готові і не могли передбачити зовнішніх факторів впливу на їх діяльність, що значно знизило їх прибутки та, або призвели до неплатоспроможність.

Відповідно до Кодексу України з процедур банкрутства заходами щодо відновлення платоспроможності боржника, які містить план санації, можуть бути: реструктуризація підприємства; перепрофілювання виробництва; закриття нерентабельних виробництв; відстрочення, розстрочення або прощення боргу чи його частини; виконання зобов’язання боржника третіми особами; продаж

частини майна боржника; реструктуризація активів боржника відповідно до вимог цього Кодексу; виконання зобов'язань боржника власником боржника та його відповідальність за невиконання взятих на себе зобов'язань; відчуження майна та погашення вимог кредиторів шляхом заміщення активів; звільнення працівників боржника, які не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації; одержання кредиту для виплати вихідної допомоги працівникам боржника, які звільняються згідно з планом санації, що відшкодовується відповідно до вимог цього Кодексу позачергово за рахунок продажу майна боржника; одержання позик та кредитів; інші заходи з відновлення платоспроможності боржника [4].

Можна зазначити, що санація дає можливість відтворити та покращити своє фінансове становища, а також являється простішим способом відновлення підприємства, але нажаль дуже мала кількість підприємств звертається до цього способу через необізнаність, нестачу коштів, недосконале правове регулювання. Можна зробити висновок, що пандемія про стимулює підприємства більшу увагу приділяти обізнаності та почне використовувати санаційні заходи для відновлення своїх підприємств.

Список використаних джерел:

1. С.Г. Дзюба, Я.С. Соболєва, "Практика проведення санації неплатоспроможних підприємств". 2012.

2. Державна служба статистики України. Експрес випуск. 25.08.2020,URL www.ukrstat.gov.ua

3. В. Г. Боронос, І. Й. Плікус "Управління фінансовою санацією підприємств", 2014р.

4. Кодекс України з процедур банкрутства 2019 року № 2597, ст.51-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19.#n837

ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБУ ВИРІШЕННЯ СПОРІВ У СФЕРІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Сугак С.І.,
економіст, юрист, бізнес-медіатор,
студент магістерської програми, «Магістр медіації та менеджмент конфліктів»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», BSK KROK, м. Київ, Україна,
e-mail:svitlana.sugak@gmail.com,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1765-1224

Сучасний стан світової економіки зумовлює необхідність глобальних трансформацій, поєднання конкуренції та кооперації, співробітництва та суперництва. Інноваційна діяльність підприємств має бути забезпечена охороною інтелектуальної власності як на національному, так і на міжнародному рівні. Захист прав та законних інтересів авторів і патентовласників реалізується через механізм, що становить систему форм, способів та засобів діяльності відповідних юрисдикційних органів та заінтересованих осіб, яка спрямована на визнання та поновлення порушених прав, припинення порушення прав і законних інтересів авторів і патентовласників та на застосування до правопорушників заходів державного примусу [2;с.386].

Природа об'єктів інтелектуальної власності дозволяє швидко та легко їх відтворювати та розповсюджувати, що може бути причиною активного порушення прав у даній сфері. Захист прав інтелектуальної власності у судовому порядку не завжди задовольняє інтересам сторін з причини вартості судових витрат та тривалості строків судових розглядів справ.

Медіація є альтернативним способом захисту прав, у тому числі й прав інтелектуальної власності, що довела свою ефективність на міжнародному рівні. Міжнародним органом, що вирішує спори щодо прав інтелектуальної власності за допомогою медіації є Центр Всесвітньої організації інтелектуальної власності з арбітражу та посередництва (Центр ВОІВ).

Центр ВОІВ був заснований у Женеві в 1994 році з метою сприяння врегулюванню спорів в сфері інтелектуальної власності завдяки застосуванню альтернативних процедур. Центр ВОІВ є нейтральним міжнародним некомерційним органом з врегулювання суперечок, який пропонує ефективні з точки зору витрат часу і коштів різні варіанти альтернативного врегулювання спорів. Послуги ВОІВ в області посередництва, арбітражу та винесення експертного висновку дозволяють приватним особам ефективно вирішувати свої внутрішні або транскордонні суперечки, що стосуються інтелектуальної власності і технологій, в позасудовому порядку [6].

На сьогоднішній день все більша кількість справ вирішується за допомогою медіації за участі Центру ВОІВ. Сторони, що вирішували спори за допомогою даного Центру належать до різних юрисдикцій, включаючи Австрію, Китай, Францію, Німеччину, Угорщину, Індію, Ірландію, Ізраїль, Італію, Японію, Нідерланди, Панаму, Іспанію, Швейцарію, Сполучене Королівство та Сполучені

Штати Америки. Процедури ВОІВ є відкритими для будь-якої особи чи організації, незалежно від національності та місця проживання. Вони можуть проводитися в будь-якій точці світу, будь-якою мовою та відповідно до будь-якого закону, обраного сторонами. Завдяки своєму членству в Міжнародній федерації комерційних арбітражних установ (IFCAI) та ряду угод про співробітництво, Центр може допомогти сторонам організувати зали для засідань, коли слухання не проводяться в Женеві [6].

Центр ВОІВ пропонує спеціалізовані послуги з медіації у спорах про інтелектуальну власність, а саме у спорах, пов'язаних з комерційними операціями та відносинами з використання об’єктів інтелектуальної власності. Поширеними прикладами таких комерційних операцій та відносин є патенти, ноу-хау та ліцензії на торговельні марки, контракти на науково-технічні розробки, технологічні документи про трудові договори, злиття та поглинання, де передбачається перетворення об’єктів права інтелектуальної власності, прав на них у нематеріальні активи, контракти на музику та фільми. Центром ВОІВ для кожної з процедур підготовлено відповідні правила. Тому процедура посередництва (медіації) проводиться відповідно до Правил ВОІВ з посередництва (далі – Правила ВОІВ). Стаття 10 Правил ВОІВ передбачає: "Медіація здійснюється у спосіб, узгоджений сторонами. Якщо сторони не уклали угоду, що стосується посередництва, зокрема й процедури її проведення, посередник відповідно до Правил ВОІВ визначає спосіб проведення посередництва". Відправною точкою посередництва є згода сторін на передачу спору до медіації. Така угода може міститися або у контракті, що регулює ділові відносини між сторонами, в якому сторони передбачають, що будь-які спори, що виникають за договором, будуть передані в посередництво; або вона може бути спеціально підготовлена у зв'язку з конкретним спором після виникнення спору [4].

Звичайно, існують обставини, при яких судовий процес є кращим, ніж медіація. Наприклад, консенсусний характер альтернативного вирішення спорів є менш доцільним, якщо одна з двох сторін вкрай не співпрацює, що може трапитися в контексті позадоговірного спору про порушення. Крім того, рішення суду буде кращим, якщо для з'ясування своїх прав сторона прагне створити публічно-правовий прецедент, а не рішення, яке обмежується відносинами між сторонами. У будь-якому випадку важливо, щоб потенційні сторони та їхні радники були обізнані про свої варіанти вирішення спорів, щоб мати можливість вибрати процедуру, яка найкраще відповідає їхнім потребам [7].

Медіація як альтернативна процедура вирішення спорів з питань інтелектуальної власності є привабливим варіантом для сторін, які ставлять за ціль зберегти або посилити їх відносини, контроль над процесом врегулювання суперечки, конфіденційність чи прагнуть до швидкого врегулювання спору без шкоди їхній репутації. Вищевказані цілі стосуються сторін спору щодо договорів відносно патентів, ноу-хау та ліцензій на торговельні марки, франчайзингові, комп'ютерні, мультимедійні, дистриб'юторські контракти, спільні підприємства, контракти на дослідження та розробки, музику та фільми тощо. Головною умовою ефективності даної процедури є порядність сторін, їх мета побудувати

ділові відносини та зберегти ділову репутацію, а також наявність у медіатора відповідних спеціалізованих знань та навичок посередництва.

Дослідження міжнародного досвіду застосування медіації у сфері інтелектуальної власності свідчать про те, що медіацію можна та доцільно використовувати на будь-якому етапі вирішення спору відносно прав ІВ.

Однак, на мою думку, медіація як спосіб захисту прав інтелектуальної власності поступається арбітражу за популярністю серед альтернативних способів врегулювання, тому що:

по-перше, є недовіра до інституту медіації як з боку деяких науковців-правників, так і практикуючих юристів, адвокатів;

по-друге, як негативний фактор може бути розцінено відсутність вимоги до професійного медіатора мати вищу юридичну освіту, оскільки медіатор, який не має спеціальних знань щодо інтелектуальної власності, не може оцінити дії сторін і пропоновані ними рішення з точки зору законності та можливості виконання.

Для популяризації медіації як ефективного способу врегулювання спорів щодо прав інтелектуальної власності, зокрема в Україні, було б доцільно:

посилити активність просвітницької роботи державних органів усіх рівнів та органів місцевого самоврядування, засобів масової інформації, закладів освіти та медіаторів;

сформувати корпус професійних медіаторів для вирішення спорів відносно прав інтелектуальної власності та розробити процесуальні механізми взаємодії медіації з судами.

Список використаних джерел:

1. Конвенція про заснування Всесвітньої організації інтелектуальної власності від 14.07.1967 № 995_169 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_169

2. Орлюк О.П., Андрощук Г.О., Бутнік-Сіверський О.Б. та ін. Право інтелектуальної власності: Акад. курс: Підруч. для студ. вищих навч. закладів. — К., 2007. с. 696

3. Основні етапи посередництва ВОІВ.: http://www.wipo.int/amc/en/mediation/guide/index.html#how

4. Правила посередництва ВОІВ.: https://www.wipo.int/amc/en/mediation/rules

5. Рекомендовані договірні пункти ВОІВ та угод про надання послуг посередництва.: http://www.wipo.int/amc/en/clauses

6. Центр ВОІВ з арбітражу та посередництва.: https://www.wipo.int/amc/en/center/faq/index.html#

7. Центр ВОІВ з арбітражу та посередництва.: https://www.wipo.int/amc/en/center/advantages.html

УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ У МАЛОМУ БІЗНЕСІ

Ушакова М.В.,
викладач кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e -mail: m.v._ushakova@ukr.net,
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2413-40411

В умовах неоднозначності ситуації, яка склалася впродовж останніх років в економіці, кожному підприємству необхідно значну увагу зосереджувати на розробленні заходів з мінімізації впливу несприятливих факторів зовнішнього і внутрішнього середовищ, що можна досягнути за рахунок системного моніторингу змін ситуації, а також здійснення ефективного управління господарською діяльністю. Вміле управління створює умови для вчасного реагування на актуальні та перспективні загрози і небезпеки [3; с.71].

Малий бізнес, порівняно з великим, за своєю природою є найбільш чутливим до зовнішніх загроз, бо немає достатньо фінансових, матеріальних та людських ресурсів для особистого захисту. Підприємства – представники малого бізнесу є наймобільнішою ланкою підприємницького середовища. Сформувати налагоджену структуру економічного захисту іноді дуже складно, що апріорі несе в собі ряд зовнішніх загроз для функціонування бізнесу. Ці загрози можуть призвести до банкрутства, закриття або поглинання підприємств іншими суб'єктами господарської діяльності. Саме тому, з метою забезпечення економічної безпеки малого підприємства, потрібно всебічно розглядати її сучасну характеристику. Результатом забезпечення економічної безпеки підприємства є стабільність (надійність) його функціонування, ефективність фінансово – економічної діяльності (прибутковості), особиста безпека персоналу.

В режимі стійкого функціонування для забезпечення своєї економічної безпеки суб'єкт господарювання акцентує увагу на підтримку нормального ритму виробництва та збуту продукції, запобіганні можливих збитків, недопущенні несанкціонованого доступу до службової інформації та комп'ютерних баз даних, протидії несумісній конкуренції на ринку. В кризові періоди свого розвитку найбільшу небезпеку для нього представляє руйнація наявного потенціалу (виробничого, кадрового, технічного та технологічного).

Для підприємств малого бізнесу характерні такі моменти:

- стан захищеності носить динамічний характер;
- погроза, що виявляється зсередини підприємства (фірми), не менш небезпечна, ніж ззовні;
- система економічної безпеки підприємства може перетинатися і навіть взаємодіяти на правовій основі з державною системою забезпечення безпеки [1; с.251 -253].

Для забезпечення ефективної роботи системи забезпечення економічної безпеки підприємства необхідно особливу увагу приділити управлінню всіма її елементами [2; с.17].

Процес управління повинен формуватись з урахуванням особливостей господарського механізму підприємств [3; с.71]. За твердженням [4; с.109], такий механізм відображає систему взаємодії керуючої та керованої системи, що проявляється в сукупності економічних методів, важелів, організаційної структури, форм і методів впливу на діяльність підприємства з урахуванням суспільних потреб. Важливою ділянкою господарського механізму є організаційно – управлінська складова, яка відображає систему організаційних та управлінських дій з координації роботи та взаємодії організаційних, виробничих, фінансових процесів на всіх рівнях управління, що сприяє стабілізації та підвищенню рівня економічної безпеки підприємства [4; с.71].

На думку [2; с.17] необхідно створити відповідний механізм управління системою безпеки, де останнє розуміється як внутрішній пристрій, сукупність станів і процесів, з яких складається керування як явище соціального життя. До основних складових механізму управління системою економічної безпеки відносять (рис.1).

Рис. 1 Основні складові механізму управління системою економічної безпеки

Таким чином, управління економічною безпекою підприємства, зокрема малого бізнесу, у процесі розвитку, стійкості та самостійності сприятиме досягненню ефективності діяльності підприємства, яка проявляється не лише в отриманні ефекту (абсолютний приріст ресурсів (можливостей) і задоволення інтересів підприємства), а й супроводжуватиметься позитивною динамікою зростання ефективності, що в подальшому дозволить забезпечити високий рівень його конкурентоспроможності.

Список використаних джерел:

1. Кириченко О.А., Сідак В.С., Лаптєв С.М., Захаров О.І. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання: Монографія, К.: «КРОК», 2008. 403с.

2. Третя науково – практична конференція студентів магістратури навчально – наукового інституту менеджменту безпеки: Київ, 24-25 грудня 2009 року./ Редкол.: Сідак В.С. (голова) та інші. К.: Вид-во Університету економіки та права «КРОК», 2010р. 458с.
3. Лаптєв С.М., Алькема В.Г., Сідак В.С., Копитко М.І. Комплексне забезпечення економічної безпеки підприємств: монографія/ С.М. Лаптєв, В.Г. Алькема, В.С. Сідак, М.І. Копитко; за ред. Копитко М.І. К.: ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2017. 508с.
4. Грещак М.Г. Внутрішній економічний механізм підприємства: [навч. посіб.] / М.Г. Грещак, О.М. Гребешкова, О.С. Коцюба / за ред. М.Г. Грещака. К.: КНЕУ, 2001. 228с.

ВПЛИВ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Шаповал О.В.,
студент кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування «Криворізький національний університет», м. Кривий Ріг, Україна,
e-mail: tdutybz.077@gmail.com
Іщенко М.І.,
д.е.н., професор кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування, «Криворізький національний університет», м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: mykola.ihchenko@knu.edu.ua;
ORCID: https//orcid.org/0000-0002-6820-9455

Питання використання різноманітних стилів керівництва в охороні здоров'я не є новим у публічному управлінні. Ним займалися, та продовжують займатися як науковці [1; 2; 4], так і практики. Проте на сьогодні існує суттєва невідповідність між тим, що декларують органи публічної влади, і тим, що вони фактично забезпечують. Унаслідок непослідовної політики охорони здоров'я, а також хронічного недофінансування системи охорони здоров'я накопичилося ряд важливих проблем: організаційні, правові, фінансові, управлінські, економічні, структурні, кадрові та інформаційні.

Вважається доцільним указати на такі основні проблеми в управлінні системою охорони здоров'я [3]: значні між- і внутрішньорегіональні відмінності; системна корупція; кадрова криза, зумовлена зростаючими природною плинністю та відтоком кадрів; технологічна відсталість та недосконала інфраструктура. (практично відсутні такі сектори медичного обслуговування, як медико-соціальний та паліативний/хоспісний, медична реабілітація тощо); низька доступність якісної первинної медичної допомоги, особливо в сільській місцевості; витісненння платними (здебільшого дуже дорогими) послугами первинної стоматологічної допомоги; занедбана система санітарної та біобезпеки, контролю за якістю критичної групи споживчих товарів; монополізація управління охороною здоров'я, самоврядування публічних професій в охороні здоров'я відсутнє.

Поряд із економічними причинами вищезгаданих проблем, слід указати на управлінсько-організаційні. Зокрема, для більшості міст притаманним є те, що при зміні територіальної адміністрації змінюються і керівники органів та установ охорони здоров'я, які є однією з найбільш незахищених категорій медичних працівників. Вирішальну роль при цьому часто відіграють не інтереси установи з охорони здоров'я та населення, що отримує в ній послуги, не реальна оцінка необхідного кругозору і лідерських якостей майбутніх керівників, а особисті уподобання та знайомства.

Отже, значення керівників в управлінні не тільки суто установами охорони здоров'я, але й на рівні органів публічної влади (наприклад, управління охорони здоров'я виконкомів міських рад) на сьогодні є вкрай високим. Від керівника і його якостей повністю залежить виживання та перспективи розвитку багатьох установ й колективів. Тому, в сучасних умовах найбільшу актуальність у сфері управління системи охорони здоров'я набуває зміна стилю керівництва.

Фокусуючи увагу на довгостроковому розвитку, керівники повинні вміти справлятися з сучасними ризиками та загрозами. Проте дійсність, на жаль, така, що навіть сама концепція ефективного керівництва нерідко відторгається, і керівниками стають зручні і вигідні люди, що не володіють усією гамою необхідних для керівника рис. Дуже часто в заміні керівників проглядається волюнтаризм і некомпетентність [4].

Важливою ознакою ефективної управлінської діяльності є вміння керівників різних рівнів пристосовувати свій індивідуальний стиль управління до змін зовнішнього середовища. В такому випадку процес адаптації стилю керівництва має базуватися на дослідженні зовнішнього середовища, даних SWOT-аналізу, цілях і місії органу публічної служби у галузі охорони здоров'я та тісно взаємодіяти із процесом стратегічного планування. Оскільки зовнішнє середовище постійно змінюється, процес адаптації стилю керівництва теж слід проводити безперервно. Саме тому на деяких етапах, наприклад, при плануванні переходу до бажаного стилю керівництва чи оцінці соціально-економічних наслідків програми, буде доцільно повернутися до початкового етапу загального аналізу і заново дослідити стиль управління, щоб упевнитися в його ефективності або внести певні поправки. Під час застосування методики з адаптації стилю керівництва до зовнішнього середовища слід мати на увазі, що через індивідуальні особливості (характер, досвід тощо), можуть виникнути так звані «механізми протидії» - фактори, що мають негативний вплив на процес реорганізації і впильнують його.

Список використаних джерел:

1. Ясинська Е.Ц., Вацик М.З. Використання різноманітних стилів керівництва в охороні здоров'я. URL: http://nauka.zinet.info/37/yasynska1.php

2. Александрова О.Ю., Груздева И.В. Модель реформирования муниципальной системы здравоохранения. Экономика здравоохранения. 2005. № 9. С. 17 - 20.

3. Концепція побудови нової національної системи охорони здоров'я України. URL: https://www.apteka.ua/article/431762

4. Бордюг К.Д. Таксономія стилів лідерства та особливості лідерства в управлінні медичним закладом. Європейський вектор економічного розвитку. 2019. № 2 (27). С. 28 – 38.

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОГО ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Шворак В.В.,
здобувачка ІІ (магістерського) рівня вищої освіти, ННІ фінансів, банківської справи,
Університет державної фіскальної служби України, м. Ірпінь, Україна,
e-mail: vitashvorak1998@gmail.com
Житар М.О.,
кандидат економічних наук, доцент,
заступник директора ННІ фінансів, банківської справи,
Університет державної фіскальної служби, м. Ірпінь, Україна,
e-mail: zhytarmaksym@gmail.com,
ORCID: http://orcid.org/0000-0003-3614-0788

В умовах ринкової економіки головними чинниками, що зумовлюють масштаби й темпи прогресу підприємства, є структура та обсяг фінансових ресурсів, що знаходяться у його розпорядженні. Без формулювання фінансових можливостей і перспектив гарантування сталого фінансового стану товариство не зможе осягнути стабільного економічного піднесення. Для реалізації результативного менеджменту на підприємстві потрібно обов'язково окреслити майбутній обсяг фінансових ресурсів, передбачати можливий потенціал організації, оптимально поєднати існуючі можливості щодо виготовлення продукції із попитом та пропозицією, які сформувалися на ринку, тобто реалізовувати фінансове планування [1].

Багато авторів займаються вивченням ідеї фінансового планування на підприємстві та на власний розсуд висвітлювали його сутність. Думки різних авторів щодо даного твердження наведені в таблиці 1 [2].

Таблиця 1

Трактування терміну «Фінансове планування»

Автор	Визначення
Л. М. Павлова	це не що інше, як планування фінансових ресурсів і фондів грошових коштів
В. С. Загорський, О. Д. Вовчак	елемент фінансового механізму, діяльність пов'язана з управлінням фінансами; є процесом формування і використання централізованих і децентралізованих фінансових ресурсів
С. М. Онисько, П. М. Марич	це сукупність розрахунків щодо визначення грошових доходів і нагромаджень та спрямування їх на покриття запланованих видатків і затрат за різними сферами діяльності господарства у відповідності з виробничими та інвестиційними потребами у плановому році

Автор	Визначення
А. І. Балабанов	процес вироблення планових завдань, складання графіка їх виконання, розробка фінансових планів і фінансових програм (фінансове прогнозування), забезпечення їх необхідними ресурсами і робочою силою, контроль за їх виконанням
М. Д. Білик	процес визначення обсягу фінансових ресурсів за джерелами формування і напрямками їх цільового використання згідно з виробничими та маркетинговими показниками підприємства у плановому періоді

Джерело: складено на основі даних [2]

Отже, в результаті опрацювання різних поглядів вчених можна дати таке формулювання терміну «фінансове планування на підприємстві»: фінансове планування демонструє собою сукупність цілеспрямованих дій для формування фінансових планів, які включають усі напрямки діяльності організації, прогнозування ресурсної бази і формулювання можливого потенціалу підприємства.

Практика показує, що у більшості українських підприємств процеси фінансового планування і бюджетування є неефективними з декількох причин, у число яких входять [3, с.191-192]:

1. непристосованість більшості облікових і звітних документів для фінансового аналізу;
2. переважання витратного методу ціноутворення;
3. не завжди проводиться аналіз беззбитковості продажів;
4. відсутність можливості визначення потреби у фінансуванні діяльності підприємства через не доведення загальноекономічного планування до фінансового;
5. прозорість планів для керівництва;
6. відрив довгострокових планів від короткострокових;
7. реалізація планів;
8. комплексність.

Завдяки процесу планування можна аргументувати економічно в якому розмірі потрібний капітал бюджетній установі. Звідси слідує, що бюджетній установі, тобто керівництву бюджетної установи, потрібно дуже майстерно управляти активами, а також джерелами їх утворення.

Фінансова стійкість суб'єктів господарювання являється однією із найважливіших характеристик їх фінансового стану, які формується в процесі виробничої й фінансово-інвестиційної діяльності. Дослідження фінансової стійкості дає можливість визначити ступень фінансового ризику, який пов'язаний із формуванням структури власного капіталу, і, відповідно, й міру стабільності фінансових ресурсів їх розвитку на перспективу [4].

Отже, фінансове планування на підприємстві – це процес, який являє собою складання планів щодо формування, розподілу й використання фінансових ресурсів на рівні певного суб'єкта господарювання, об'єднань, галузевих структур, територіально-адміністративних структур та країни загалом. Для бюджетних установ фінансове планування є головним методом для ефективного й раціонального використання бюджетних коштів, а також коштів спеціального фонду установи, своєчасного скорочення другорядних видатків, запровадження бюджетними установами системних заходів економії фінансових ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Школьник І.О. Фінансовий аналіз: навчальний посібник. Київ: Видавництво «Центр учбової літератури», 2016. - 368 с.

2. Фінансовий менеджмент : підручник / Д. І. Дема, Л. М. Дорохова, О. М. Віленчук [та ін.] – Житомир : ЖНАЕУ, 2018. – 320 с.

3. Бедринець М. Д. Вдосконалення фінансового стратегічного планування на підприємстві / М. Д. Бедринець, Д. В. Кострица. Збірник статей здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня Навчально-наукового інституту фінансів, банківської справи Університету ДФС України : у 6-ти ч. Ч. 1. - Ірпінь : Університет ДФС України, 2019. – 190-195 с. - (Серія «Наукові роботи студентів УДФСУ», т. 15).

4. Житар М.О., Ананьєва Ю.В. Стратегічні напрями забезпечення фінансової стійкості підприємств в Україні // Менеджмент, аудит та фінанси: стан, проблеми та науково-економічний розвиток: зб. Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 23 травня 2020 р.); Науково економічна організація «Перспектива», 2020. С. 83-87.

5. Кужелєв М.О., Житар М.О. Формування механізму управління кредитоспроможністю підприємства в умовах інноваційного розвитку економіки України. Науковий вісник Національного університету державної податкової служби України (економіка, право). 2015. Вип. 2 (69). С. 57-62.

THE NECESSITY OF RISK MANAGEMENT CORRELATION TO THE TOTAL QUALITY MANAGEMENT IMPLEMENTATION

Hisham Safar,
PhD student at Project and Process Management Department, «KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: hishamsafar@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/ 0000-0002-2492-2815
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department, «KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947
Danchenko O.,
Doctor of technical sciences, Professor at Project and Process Management Department, «KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: Elenadan@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/ 0000-0001-5657-9144

Effective implementation of Total Quality Management at several levels of management may help reducing the percentage of risks. This research aims to study and analyse an integration relationship between Total Quality Management and minimising risks. This study helps to determine main Total Quality Management elements based on previous experience in literatures and their availability of risk reduction as well as to build an interactive model linking Total Quality Management elements with risk management.

Total Quality Management is a management system to framework changes aiming to enhance business processes in continually means with a vision to improve the quality, employee satisfaction, higher sales and lower costs [3,6].

To ensure the highest quality, minimize negative impacts, monitor and reduce risks that may disrupt the implementation of the quality system, the process of measuring and evaluating the expected hazards is very critical [1,2]. A risk is defined as the effect on a project that could be increased costs, failure, or delayed completion in the form of low quality applications [7].

Each quality management systems must be based on valuable principles, such as: management commitment, customer focus, supplier focus, information system and communication, training and education, quality policies and strategies, continuous improvements, employees' involvement, and quality culture. Until developing quality management systems, it is necessary to recognize serious risks related to these concepts [4].

Risk management plays a very significant role in assessing both the progress and failure of scheduled programs, which are the primary responsibility of those who oversee them. The implementation of process protection, organizational integrity, and operational excellence programs must go far beyond conventional risk analysis and risk management programs in order for an organization to be sustainably successful. Process-based approach where risk assessment, and evaluation, provide an integrated system of process management based on the quality management principles [6].

The correlation between quality and risk is focused on the total integration of risk management systems and quality management. Risk management in the area of quality must be part of the organization's strategy. In ISO 9000, the word "risk" was added, so that the introduction of a Quality Management System is a strategic organizational decision. In the early stages of the processes inside the quality control system, risk analysis should be carried out [5].

To summarize, risks are involved in all operations of every organization. This fact is also true for the growth and development of modern frameworks for quality control. The paper demonstrates that the overall quality standards contain various elements that can substantially lead to an effective and timely reduction of risks when integrated into the risk management system.

References:

1. Danchenko O.B., Bielova O.I., Safar H.M. Ensuring effective quality management of trade enterprises through the use of the concept of TQM. Scientific notes of KROK University. 2019. Vol. 2 (54). pp. 90-96.

2. Danchenko O.B., Bielova O.I., Safar H.M. The main aspects of quality management of trade enterprises. Scientific notes of KROK University. 2019. Vol. 2 (54), pp. 169-175.

3. Safar H., Bielova O. The impact of Total Quality Management main tools on Project`s Quality. Project, Program, Portfolio P3Management: Materials of the Fourth International Scientific and Practical Conference, Kyiv, 2019, pp. 83-85.

4. Jaroslav Nenadál, Risks related to quality management systems implementation – some lessons learned from Czech Republic

5. Risk Management and Quality Management an Integrate Approach Andrei Octavian Paraschivescu, Vol. 19, Issue 1/2016, pp. 55-61.

6. Radoica Luburić, Synergistic effects of total quality management and operational risk management in central banks, International Journal for Quality research UDK: 658.562, Short Scientific Paper (1.03), Vol.6, No. 4, 2012.

7. Sharif, A.M., Basri, S. & Ali, H.O. 2014. Strength and weakness of software risk assessment tools. International Journal of Software Engineering and its Applications 8(3). pp. 389–398.

THE ROLE OF NEGOTIATION IN BUILDING A POSITIVE COMPANY'S REPUTATION AND IMAGE

Horielov D.,
Student of Ukrainian-Austrian program KROK University, Kyiv, Ukraine,
e-mail: denis.horielov@gmail.com
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947
Koval Y.,
PhD (public administration), associate professor financial and economic security management of department, "KROK" University,
e-mail: yanaks@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6578-2996

Currently, there is no doubt that goodwill is the most important intangible asset of an enterprise, even though it differs significantly from other intangible assets in its content, methods of acquisition or disposal, and valuation methods. Experts agree that a good reputation makes a company more attractive to investors, increases its capitalization, increases its income, provides a stronger position when entering new markets and supports the general population. Scientists publish research results that prove the positive impact of reputation on other parameters of the business model [1].

Business reputation - a set of opinions about the company of representatives of stakeholders, one way or another associated with this company (employees, investors, creditors, consumers, government officials, analysts, media, etc.). Business reputation is a "good name" of a company, it is formed under the influence of many factors and is assessed by various parameters. The basic concepts used by reputation management are "reputation" and "image". Many components of one concept are included in the semantic field of another. However, there are some differences in understanding the processes associated with image and reputation.

An image (is a rather superficial, often artificially created in a relatively short time, an idea of an object that develops in the minds of people. Since people have different information about the company, the history of their relationship with the company is not the same, insofar as the image of the same company is different for different people. The purpose and task of the image is to draw attention to the object, its identification by creating a favorable impression among a wide range of audiences [2].

Reputation is a more balanced approach, based on goal-oriented rational ideas about an object, formed from a common opinion on the merits and demerits. Reputation consists of real actions and facts of the object arising from the practice of business communication and work with it. So, for example, the reputation of a company among professionals may not correspond at all to its image in a wider audience. Nevertheless, the task of reputation is similar to the one that the image solves - to help introduce new

products and services to the market, to protect the company from the actions of competitors, to attract reliable partners.

The reputation of the company is more than the image, determines the adoption by counterparties of a decision ("for" or "against") on the issue of cooperation with it in one form or another. The image is created and changed relatively quickly, the main tool for forming and adjusting the image is public relations, first of all, advertising and PR-campaigns in the media. A stable reputation takes much longer to build, but it takes longer and is “exploited”. Reputation building is carried out in the course of all activities of the organization. The best option is when the image and reputation do not contradict each other, when the image is formed in a natural way in parallel with the reputation.

Effective negotiations contribute to the formation of a positive image of the company and a favorable reputation. The generally accepted understanding of such a category as "negotiations" is the relationship between people, the purpose of which is to achieve some common goals or some kind of agreement, while both parties may have coinciding or opposite interests. Thus, the effectiveness of negotiations is the achievement of such a result in which the parties have found a solution to achieve their personal goals and the results expected in the future, which would suit all its participants.

Information in the business world about a company that is successful in negotiations elevates the company, making it positive in the eyes of the public (honest, open, non-scandalous, creative, informational), that is, with which it is possible and useful to cooperate. Thus, for successful business negotiations, managers need to develop and apply different types of tactics. In this case, the following rules (tactics) will not apply to the strengths of the negotiations: study of the negotiating partner (it is necessary to find out what interests the partner has in the negotiations, what are his goals and what proposals may be of interest); anticipation of possible compromises (decide in advance the possibility of compromises); programming a meeting for future cooperation (interest in long-term and profitable cooperation).

The complexity and versatility of the concept of "business reputation of an enterprise" determines and creates a system of assessment that would reflect all the specifics of this concept.

References:

1. Deepak Malhotra: Negotiation Genius: How to Overcome Obstacles and Achieve Brilliant Results at the Bargaining Table and Beyond, Bantam August 26, 2008. 352 p.

2. Axel Ockenfels and Paul Resnick: Negotiating Reputations, September 12, 2014, 250 p.

MODERN APPROACHES IN MANAGEMENT AND FEATURES OF THEIR USE

Jalaldden Abdulssalam
student at International Economic Relations department «KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: zrack.attack@gmail.com
Lotariev A.,
PhD, Head of International Office, «KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: AndrewL@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5852-231X
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947

Management science is one of the branches of modern human sciences, and the interest of this science is based on finding the best way to accomplish the work entrusted to the workforce to achieve the desired goals of the institutions to the fullest extent, and the broader definition of management is a set of rules and principles that the manager uses to harness resources and use them in the most appropriate manner at all in pursuit of The desired objectives of the facility with the least time and effort and the lowest possible cost. As for modern management, it is a method that depends mainly on managing resources, both human and material, and directing and organizing them according to dynamic structures, thus achieving the desired goals as required and achieving the beneficiaries' satisfaction with achieving the goals and thus achieving a sense of happiness, satisfaction and mastery among workers, and as It is the optimal use of human and material resources to achieve the desired quality and quantity of goods and services at the same time.

Modern management focuses on a number of basic processes that it considers part of its flow chart, namely: planning, organization and recruitment, leadership, coordination, documentation and finally financial management. It is worth noting that the importance of modern management lies in the leadership of the organization and nations in general towards progress and development, in addition to that it has a responsibility to achieve the desired success in societies due to its ability to harness the available human or material resources. Therefore, management has an effective role in achieving success or failure in the work and progress of the facility. The modern management style depends on the skills of individuals and on knowledge and resources of money and time.

Modern management methods are divided into three basic methods, one of which depends on the available human skills, available resources, and desired results for management, namely:

The participatory method: This method is known in the sense that it depends on the existence of the characteristic of sharing between employees in the completion of project tasks. This method is used in the event that there is difficulty in completing the entire work of one employee because it is not possible to complete it on its own and

the participatory method facilitates the process of dividing tasks among employees to complete the project So that everyone understands role and mission to be implemented in the project, and this method gives the workers a sense of value and optimism, and thus a sense of ownership of the project and the fullest achievement.

The second method is the directive method. This method is used in some organizations when it is required to do so and it is used as a modern management method due to what the situation is on, especially if the project is limited in time, meaning that it is specified by a deadline for its delivery or the participation of a large number of employees and that there is a difficulty in leaving things without guidance direct in this method, the manager is required to find typical answers to five basic questions (what, where, how, why, and when) so that the employees are fully aware of the matter.

The third method: the team work method, and this is the best method at all due to its quality and high level in the process of completing and expediting projects, as the team work method is one of the typical methods in project management, this method stimulates individuals and encourages them to share and exchange knowledge among them. The results may contain expectations and expectations, and the team will deal with problems more quickly than they do personally.

A successful team work depends on the coordinated and joint efforts of the same team as it depends on communication skills and when the interest in developing evaluations increases, that distinguishes those who were able to contribute to the preservation of team spirit, especially when work pressure becomes strong.

The modern administration is distinguished from other traditional departments by a number of features and characteristics that are in the interest of workflow and customer satisfaction as much as possible, and among those characteristics are the following:

1 - Flexibility: Flexibility is a term that means softness, ease, lack of rigidity and rigidity in dealing with matters, and one of the characteristics of modern management is that it is flexible in terms of acting and responding to the changes surrounding the organization and dealing with clients and facilitating obtaining their different requirements. We find that flexibility is extensively spread among modern administrations in various fields, making them more rapid to deal with negatives and errors, as well as more rapid in terms of change and dealing with every new proposal, advice and complaint that reaches the management. Which contributes to pushing the institution to further progress and progress.

2 - Reliance on information and knowledge: There is no doubt that management based on science, knowledge and experience has a large share of growth and advancement. Information and knowledge represent a basic pillar for administrative work and the ability to develop appropriate plans and strategies, direct the work team and anticipate every emergency that may arise in the course of the institution.

3 - Attention to the human element: Although recent development has shown highly advanced techniques and technologies that replace the worker, modern administrations have been very interested in the human factor and have established dedicated human resources departments that work to develop the worker’s skills and competencies and qualify him to carry out the assignments assigned to him.

4 - Developing a strategy: The plans and strategies are the basis of any administrative work in order to define a general framework for the conduct of work with specific timings, goals, objectives, personalities and assignments, while superficial and random work does not increase the organization except in its deterioration and collapse.

5 - Cooperation in performing assignments: It is not possible under any circumstances to accomplish the work, assignments and obligations required by the progress of work, without there being solidarity and cooperation between employees each other, between employees and management, between employees and customers, and between management and competing companies.

6 - Periodic evaluation and self-monitoring: In order for any institution to be promoted, periodic evaluation, follow-up, supervision and serious oversight of its work and activities are necessary, and the institution's self-evaluation, even if it is negative, is much better than exposure to the evaluations of competing companies and reducing the status of the institution. And when the institution establishes itself, it does not criticize itself as much as it desires to walk on the right path, and encourages workers to be diligent and diligent.

7 - Organizing the workflow according to the client's desires: the management of institutions as in the past is no longer a rigid plan that the institution wishes to implement without any side considerations of the extent of acceptance or rejection of clients, but in modern management the institution seeks to identify the client's desires and to lay foundations, standards and serious controls To fulfill his requirements, so that he senses that the company is working hard for him and only for him.

All of these characteristics and standards, if available in the management of a company, will guarantee the advancement and achievement of success, but a company have to produce quality goods and products or services that deserve the attention of customers and obtain their satisfaction, and it is possible to ensure the implementation of those characteristics and follow their approach by setting a specific law of reward and punishment applied within the company with all seriousness.

References:

1. Harvard Business Review On Measuring Corporate Performance - ISBN: 9780875848822 Robert G. Eccles, Joseph A. Ness, Thomas G. Cucuzza, Robert Simons

2. Management - ISBN: 9780324581768 Richard L. Daft, Dorothy Marcic

3. The Goal - ISBN: 9781351982115 Eliyahu M. Goldratt, Jeff Cox

FEATURES OF ORGANIZING REMOTE WORK OF COMPANIES DURING A PANDEMIC

Kislaya T.,
associate professor of management and economic department
Institute of Entrepreneurial Activity, Minsk, Belarus
e-mail: tatiana_kislaya@tut.by

Working from home (WFH) also called telecommuting or telework is becoming a common practice during a pandemic.

According to the research of Stanford University rising share of employees now regularly engage in working from home, but there are concerns this can lead to ‘‘shirking from home’’. The scientists of Stanford University reported the results of a WFH experiment at Ctrip, a 16,000-employee, NASDAQ-listed Chinese travel agency. Call center employees who volunteered to WFH were randomly assigned either to work from home or in the office for nine months. Home working led to a 13% performance increase, of which 9% was from working more minutes per shift (fewer breaks and sick days) and 4% from more calls per minute (attributed to a quieter and more convenient working environment) [1].

Home workers also reported improved work satisfaction, and their attrition rate halved, but their promotion rate conditional on performance fell. Due to the success of the experiment, Ctrip rolled out the option to WFH to the whole firm and allowed the experimental employees to reselect between the home and office. Over half of them switched, which led to the gains from WFH almost doubling to 22%. This highlights the benefits of learning and selection effects when adopting modern management practices like WFH [1].

Since January 2020, there have been changes in the legislation of the Republic of Belarus, in particular, the concept of “remote work” has appeared in the Labor Code. It became possible to regulate the relationship between the employee and the employer when working in a mobile mode.

The experience of the Belarusian company A1, one of the mobile telecom operators, shows that remote work has not led and does not lead to a decrease in efficiency.

The main priorities of A1 strategy during the crisis caused by the COVID-19 epidemic are safety, convenience and personal preferences of employees. For example, of all surveyed employees (the sample was 88% of all hired personnel), 90% of employees positively perceived the conditions of work in a remote mode, of which 50% spoke in favor of working in a hybrid format, and 20% would prefer to work completely remotely [2].

A1's management has taken the following measures to provide employees with a comfortable working environment:

1. The business processes of the company were preliminarily assessed and prioritized.

They identified those divisions that can perform their functions remotely without losing productivity and maintaining the smoothness of work processes. First of all,

these are the departments that are not directly involved in customer service and equipment operation.

2. The staff was provided with the necessary equipment and software.

In the shortest possible time, about 400 laptops were issued to employees who previously worked on stationary personal computers. So, in just two weeks, more than 80% of employees, whose functional responsibilities allowed working remotely, switched to a remote format.

3. Were ensured data security.

This has become a key condition that must be strictly observed when organizing remote work.

4. Were ensured correct communication.

From the point of view of communication at the company level, everything was also debugged long ago. Thanks to the corporate social network, which the company has been using for three years, its employees have access to the company's news anytime and anywhere.

In this way the frequency of WFH has been rising rapidly during a pandemic. According to the Stanford University researches they found no negative spillovers onto workers who stayed in the office. Home workers also reported substantially higher work satisfaction and psychological attitude scores, and their job attrition rates fell by over 50%. Furthermore, when the experiment ended and workers were allowed to choose whether to work at home or in the office, selection effects almost doubled the gains in performance.

References:

1. https: academic.oup.com/qje // DOES WORKING FROM HOME WORK? EVIDENCE FROM A CHINESE EXPERIMENT Nicholas Bloom, James Liang, John Roberts, Zhichun Jenny Ying.*

2. https: probusiness.io // Наш секрет – люди, готовые меняться вместе с бизнесом». A1 делится секретом кризисного управления персоналом.

CONFLICT BIAS AND VISION OF LIBERAL PEACE MANAGEMENT THROUGH MEDIATION

Yurii Sheliazhenko,
LL.M., B. Math, Executive Secretary of NGO Ukrainian Pacifist Movement, Master's Student in Mediation and Conflict Management,
KROK Business School, Research Associate, KROK University,
e-mail: sheliazhenkoiuv@krok.edu.ua,
ORCID: http://orcid.org/0000-0003-3101-3878

In this paper I argue that people tend to overestimate conflicts and undervalue peace in social life, the tendency creates a risk of conflict escalation, which may be prevented if a mediator manages to help conflicting parties to discover deep peace behind apparent conflict and empower them to develop the peace. Also, I propose to use in the mediation visualization schemes, showing that peace and conflict may be confused with one another, to explain to participants that they have a choice between peace and conflict and their way of thinking determines the outcome of mediation. Research presented here is related to my master's project conducted during the Master's Program in Mediation and Conflict Management at KROK Business School, which is part of the project "Mediation: Training and Society Transformation/ MEDIATS" co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union.

My starting point is a critical approach to a widespread understanding of conflict as a usual, inevitable, and even necessary form of social dynamics. Fisher et al. (2000) put it as follows: "Conflicts are a fact of life, inevitable and often creative. Conflicts happen when people pursue goals which clash... If it is clear that conflict is with us whether we like it or not, it is only another step to seeing that we actually need it. There is much literature, in the business world especially, which focuses on the beneficial effects of conflict." Since a clash is a violent confrontation by definition, and violence is harmful behavior, the idea of inevitability and necessity of conflict implies that people have no choice but to pursue harmful goals somehow benefitting from it. If the actor benefits from some behavior, it can't be considered harmful unless it hurts others; therefore, the implication of the idea of benefitting from conflict is to hurt others pursuing benefits to ourselves. To check whether such an idea is moral, we should ask if it complies with the Golden Rule of treating others as you want to be treated, in other (Kantian) words – can this idea become a universal law? If all people will hurt others for benefit of themselves, they will constantly take harm from others with no benefits for themselves, and this foreseeable outcome contradicts their final goal to take benefit at cost of harm to others. So, the idea of benefitting from a conflict in principle is immoral.

Thinking why people choose to follow the immoral idea, I formulated the next hypothesis of "conflict bias": where it exists possible or current peace (alone or along with conflict), we tend to see only emotionally engaging conflict, which results in a short-term escalation of conflict and long-term focus of our experience on conflict. I found historical and empirical evidence to prove this hypothesis.

Historical evidence of the conflict bias hypothesis is that the 20th century was remembered as the epoch of world wars of 1914-1919 and 1939-1945, despite these wars took only 10¼ years of 100, many nations didn't participate in it, and in the same century, United Nations were established, introduced legal prohibition of aggressive war, and declared the human right to peace.

Empirical evidence of the conflict bias hypothesis is a public perception of the scheme with two arrows pointing at each other as collision rather than as convergence. I asked in several online communities via Facebook and Telegram in their preferred languages (English, Ukrainian, and Russian), whether they see on the scheme peace or conflict. In all cases "conflict" option got a prevailing majority of votes, despite the proportion was different across the communities (94% for conflict between Anglophones, 71% between Ukrainophones, and 73% between Russophones). Also, I conducted similar research adding two more options into the poll (peace and conflict; nothing), that turned alternative to conflict options into the majority. Interestingly, in a poll among the mediators, 57% of votes received an option "I see both peace and conflict" (Sheliazhenko, 2020).

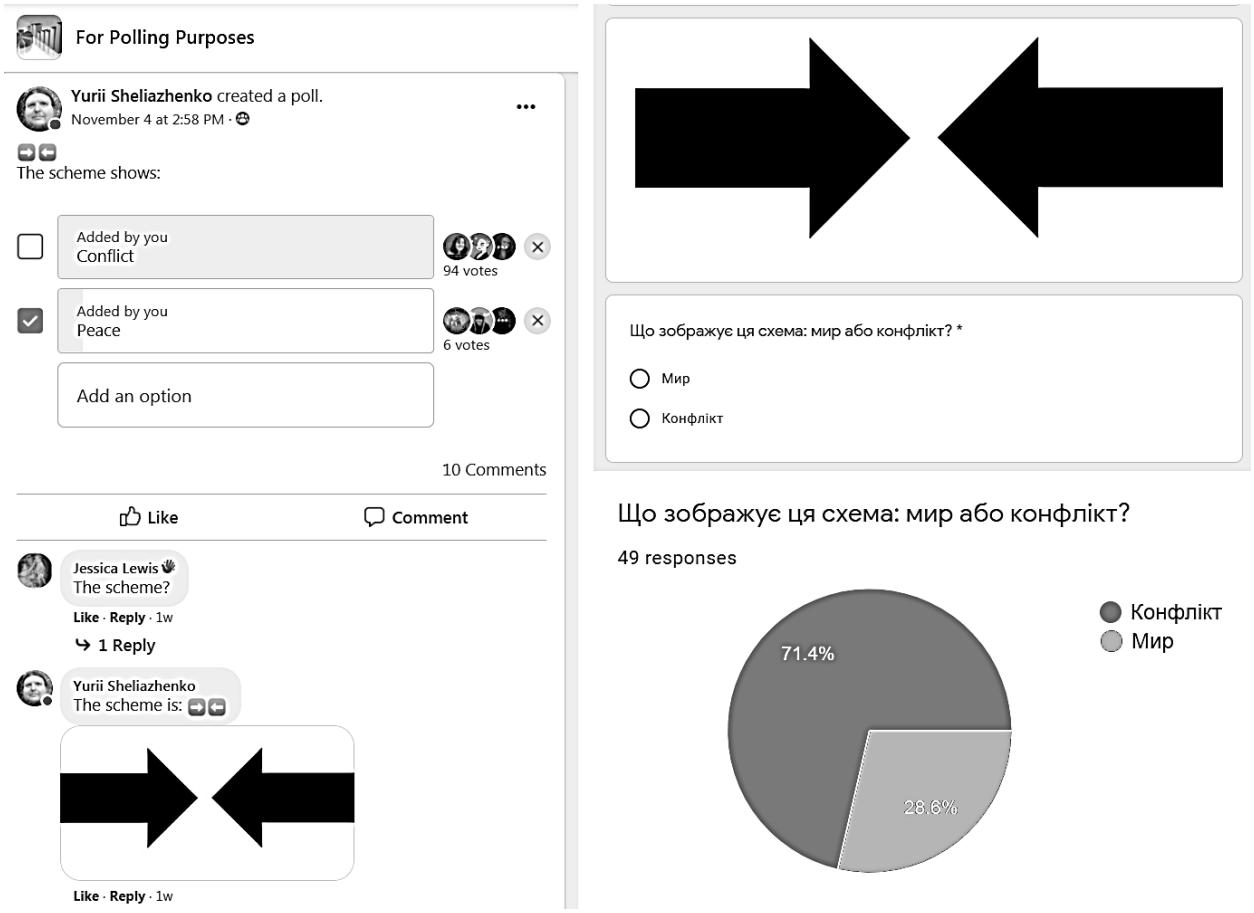


Fig. 1. Results of the "conflict bias hypothesis" poll

My successful experiment with adding more options into the poll to overcome conflict bias was based on a liberal approach.

Lehti (2019) describes liberal peace as the idea combining democracy promotion, respect of human rights and peace, which became a cornerstone of new international order, and emphasizes the centrality of private peacemakers "as flexible actors whose

innovative thinking paves the way for reconsidering and reinventing old practices of mediation." He mentions academic criticism of "the myth of rational management of a peace process" as "conflict management" based on linear causal logic (as I understand, it is related to the notorious "divide and rule" approach prevailing in public politics) which is less effective than "adaptive approach" initiated by private actors, for example, in liberal peace interventions, civil crisis management and humanitarian aid projects of NGOs.

Private peacemaker, such as a mediator (i.e. professional organizer of the process of achieving agreements and cohesion between people), can show people they have a choice between peace and conflict exposing their conflict bias. In this vision, mediation should be an inherently liberal process of peace management.

References:

1. Fisher, S., Abdi, D., Ludin, J., Smith, R., Williams, S. & Williams, S. (2000). Working with Conflict: Skills and Strategies for Action. Zed Books.

2. Lehti, M. (2019). The Era of Private Peacemakers. Springer International Publishing and Palgrave Macmillan.

3. Sheliazhenko, Y. (2020). Analysis of Conflict According to Fisher: Theory, Practice, Critical Remarks (in Ukrainian). Academia.edu. https://www.academia.edu/42888848/

MANAGERIAL SKILLS FOR EFFECTIVE INTERNATIONAL COMMUNICATION

Oladedgi Mary
Student of international economics and relations department "KROK" University, Kyiv, Ukraine
e-mail: Oluwabukunmi633@gmail.com
Bielova O.,
PhD (in economics), Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department, "KROK" University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947
Koval Y.,
PhD (in public administration), associate professor at Financial and Economic Security Management department, "KROK" University, Kyiv, Ukraine
e-mail: yanaks@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6578-2996

International communication is the communication that happens over worldwide borders. The require for worldwide communication was due to the expanding impacts and impacts of globalization. In international communication it is important to have special skills to conduct effective communications [1].

First one is "mindfulness". Manager should keep an open, propelled intellect. Great intercultural communication in a general sense requires intercultural mindfulness, an understanding that distinctive societies have diverse guidelines and standards. It moreover requires an understanding that people are formed, but not bounded, by their social foundation which, sometimes, you have got to meet individuals more than midway. This requires clearing out your consolation zone and putting yourself out there in an organizing circumstance. Take dangers by inquiring questions and practicing dialect aptitudes [2].

Second one is "body language". Manager should be mindful of contrasts between societies with respect to body dialect. For case, eye contact in western nations is taken as a sign of genuineness and openness, whereas in a few Asian societies it may be discourteous. Enormous, toothy American smiles may come over as confounding, undermining, or as a sign of inadequacy. Westerners might see an unbiased or genuine expression as unpleasant when the deliberate is to be conscious. Societies have distinctive benchmarks for fitting individual space. Certain signals, such as gesturing to demonstrate understanding, are not all inclusive.

Third one is "words and reiteration". If manager do not know what to say, he/she should duplicate the words manager's listen. Reword what was said in a positive way to guarantee you get it the meaning. Inquire others to re-cap your words to form beyond any doubt your meaning was clear.

Forth one is "questioning". Most individuals are comfortable replying a driving address, but continuously take off an "out" on the off chance that the speaker is awkward reacting. Manager should keep in mind that a few questions that are "small talk" feed to a few societies will request in-depth reactions from others, such as the apparently harmless comment "how are you?" Manager should not be anxious to

apologize. If manager see got caused offense by inquiring an address or making a presumption, he/she must be plain merely did not cruel to form inconvenience.

Fifth one is “listening”. Manager should lock in cognizant tuning in vs. hearing as a physical act. Manager should work to keep in mind modern words and names. Manager should inquire for clarification for terms do not get it to appear and are locked in within the communication.

Sixth one is “to play ball”. The classic picture of a discussion being tossed back and forward is imperative in worldwide communication as well. Manager should work to keep an adjust between talking and listening.

Seventh one is “communication fashion”. Manager should analyze the fashion of communication that works best for consolation level and should take note the fashion of those around. Certain societies, for illustration, may be comfortable with hindering and consider it a fashion of dynamic interest, whereas others discover it discourteous or pretentious. Over the top signaling could appear energized or as well seriously, depending on the gathering of people. Too consider the pace of discourse: “Is rate as well quick or moderate to suit your group of onlookers?”.

And the last but not the least is “essential skills”. Manager should keep in mind a few nuts and bolts when talking with others in non-native dialects. Manager should utilize straightforward words and re-phrase what he/she listen to energize understanding. In English, maintain a strategic distance from utilizing phrasal verbs—a verb combined with an intensifier or preposition—that are troublesome to interpret, such as “I cherish to work out” or “Let’s hang out over here!” [3].

Of course, there's no “correct” standard for communication. Understanding the contrasts between social styles and practicing the essentials of great communication will help guarantee successful and significant trades. Manager should always keep in mind that great communication ought to take off charged, not drained.

References:

1. Deepak Malhotra: Negotiation Genius: How to Overcome Obstacles and Achieve Brilliant Results at the Bargaining Table and Beyond, Bantam August 26, 2008. 352 p.

2. Axel Ockenfels and Paul Resnick: Negotiating Reputations, September 12, 2014, 250 p.

3. Blankley, K. (2006). Cross Cultural Negotiation. 218 p. http://moritzlaw.osu.edu/programs/adr/docs/cross_cultural_negotiation.pdf.

CONTROL AS THE MAIN FUNCTION OF MANAGEMENT

Ajuwape Thankgod Akinwumi
student at International Economic Relations department, «KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: zrack.attack@gmail.com
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947

Control – is one of the functions of management, that is, on the one hand, a thorough inspection and analysis of the progress of work, and on the other - monitoring the processes in order to prevent and eliminate deviations from them. The control implements the idea of feedback, i.e. the transfer of information from the output of the control object to the input of the control system [1].

Therefore, control is a necessary condition for the functioning of the organization and the performance of other management functions. Control is an assessment of the state of affairs, on the basis of which a decision is made on the need to take appropriate measures to adjust the course of the process. Reasons for control: uncertainty, complexity and dynamics of the environment; the need to prevent crisis situations; maintaining the stable development of the enterprise by comparing actual and planned indicators.

Place among other functions: in the process of organizing the work of the company it is always necessary to be able to answer: how the preparatory work was carried out, and what the result was.

Without control it is impossible to be engaged in coordination and stimulation (as it is necessary to check up workers who did how much to know whom how to stimulate).

The content of the control function is to collect, analyze and process information about the state of the controlled object.

Strategic, or managerial, control is aimed at solving strategic tasks and is closely related to strategic planning and management.

Tactical, or administrative, control is designed to systematically monitor the implementation of current tasks, programs, plans.

Control is external (carried out by the control body in the external environment of the organization, government agencies, tax, judicial inspections) and internal (carried out by a person-element of the internal environment of the organization, it is quality control and production, financial, administrative).

Financial control is exercised by receiving from each business unit financial statements on key economic indicators. The focus is on such indicators as the level of profit, production costs and their relationship to net sales, investment efficiency, self-sufficiency, financial condition.

The control system should extend to all aspects of the activity, but not take a total character, leaving no room for initiative and freedom of action. The manager should not reject the system of delegation of authority, believing that all work should be

checked for subordinates. This will lead to a lack of attention to strategic issues and a decline in motivation among employees [2].

1. Preliminary control: managerial (allows to determine whether the managerial decision is made, whether it is executed correctly, whether this decision is brought to the executor, whether they understand this decision, competence, conscientiousness of employees) and resource (whether resources, quality of raw materials). Carried out before the actual start of work, designed to prevent potential errors. But it is possible to shift the responsibility (the culprit will blame the controller, saying that he should have prevented this mistake).

2. Current control - the main form. Control over the progress of work. Characteristics for production processes. Requires rapid receipt of information through the feedback channel. Acts as an accounting of material resources, it is also necessary in relation to staff, but should not exceed a certain level.

3. Final control determines the results of work. Includes quality control. Although the final control is too late to respond to problems when they arise, it still has two important functions. One of them is that the final control gives the management of the organization the information necessary for planning in case similar works are supposed to be carried out in the future. By comparing the results actually obtained and required, management has the opportunity to better assess how realistic their plans were. This procedure also allows you to get information about problems and formulate new plans so as to avoid these problems in the future. The second function of final control is to promote motivation. If the management of the organization associates motivational rewards with the achievement of a certain level of effectiveness, then, obviously, the actual achievement must be measured accurately and objectively.

References:

1. Burtsev V.V. Management control at the enterprise: methodology and organization. Management accounting. 2010. No. 4. pp. 31–34.

2. Bashnyanin G.I., Apopiy V.V., Vovchak O.D. Formation of an effective system of management control in the minds of systemic instability of the economy. Bulletin of the Lviv Commercial Academy. 2011. No. 36. pp. 45–46.

TEAMS AND LEADERS IN THE ORGANIZATION: FORMATION AND FEATURES

Ajuwape ThankGod Akinwumi
Student at International Economic Relations department
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: zrack.attack@gmail.com
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947
Rybalko I.,
Senior Lecturer at the Department of Project and Process Management,
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: dpk2@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5332-2666

A team, like any group, is impossible without a leader. On the one hand, the group nominates the leader, on the other - the leader forms the group. Despite the unconditional closeness, interconnectedness and interdependence, the relationship between the group and the leader develops differently. They depend, first of all, on the principles on the basis of which people are included in the group. These principles are relatively few [1].

First, the principle of unity of views and beliefs. At its celebration, we see quite cohesive, often effective, but not always highly professional groups, characterized, above all, a deep faith in their own views and beliefs. Unfortunately, they are often under the spell of their own propaganda, which narrows their horizons and hinders a broader perception of what is happening.

Second, the principle of competence. At its celebration, we see cohesive, effective, highly professional groups with serious results.

Third, the principle of personal devotion to the leader is usually in leader-type groups. When this principle triumphs, we see many problems. On the one hand, unquestioning obedience to the leader triumphs, on the other hand, all responsibility in decision-making falls exclusively on the leader himself, all others act only as executors of his will. Hence - a decrease in efficiency and professionalism, an abundance of conflicts for closeness to the leader and, ultimately, a decrease in results.

The team should be distinguished from a group. The team has a rigid structure; team members have strictly defined responsibilities that only slightly overlap. The team is provided with instructions and works meaningfully with partners and tasks. The team has courage, determination, endurance and toughness, it is energetic and tireless [2].

The leader unites the team to achieve common goals. He trusts employees and, together with the tasks, transfers responsibility to them.

The leader focuses on the result and is responsible for it under any circumstances. He will never say, "We didn't sell the product because the market collapsed" or "I didn't

prepare because someone didn't give me the information in time." In case of force majeure, the leader blames himself, in case of luck he attributes the credit to the team.

The leader tries to grow and invests resources in employee training. He himself, if necessary, can show what and how to do.

A wise leader financially or immaterially encourages the success of employees. And he knows in which case to do it. For leader, working 24 hours a day is not the result. But the plan is commendable.

The leader inspires and motivates the team. Leader understands that a salary increase is a possible but fragile option for motivation. The leader knows that the goals he has set should be of interest to the team, close to the staff, not at the mission level, but at the value level. Such a management policy leaves both parties winning.

References:

1. M. Kets de Vries. Leadership mysticism. Development of emotional intelligence ISBN 978-5-9614-6252-4. Alpina Publisher. 2017. 276 p.

2. Sylvia Ann Hewlett. Executive Presence: The Missing Link Between Merit and Success. Alpina Publisher. 2019. 240 p.

PORTRAIT OF A MODERN LEADER: FEATURES AND TRENDS IN MODERN BUSINESS

Liliana Villacis
student at International Economic Relations department
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: lily.espinosa29@icloud.com
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947

Relationships in any company are divided into formal and informal. Some depend on job responsibilities, subordination and leadership, others - on team relations. A supervisor appointed from above is not always a leader, and a leader does not necessarily hold a leadership position. But it is the leader who is often able to combine different (formal and informal) management tools, motivate employees to perform tasks and achieve results [1].

The basis of leadership is a successful combination of formal (leader) and informal (leader) ways of managing a team to achieve goals. Let's take three modern models of leadership (actually there are many more concepts and models of leadership) [2]:

1. Attributive leadership: the leader monitors the actions of subordinates and based on his observations decides how best to build relationships with each of them. The attitude of subordinates also influences the leader.

2. Charismatic leadership: influence is based on the personal qualities (charisma) of the leader and his management style.

3. Transforming leadership: the leader is able to combine the personal goals of subordinates with the goals of the company. In this model, the leader stimulates employees to develop, raises their awareness, convinces them of the importance of common tasks.

The leader must see and correctly interpret the emotions, motivation, intentions of colleagues and subordinates. Developed emotional intelligence, as one of the flexible skills, helps to manage your own and others' emotions.

The leader does not need external stimuli, he is initiative, does his job better than others, and his energy is enough to motivate others. High self-motivation is a sign of leadership.

A good leader does not flaunt his weaknesses, assesses reality objectively and is confident in himself. Difficulties only fuel his interest in work.

The leader takes responsibility for the result, does not shift it onto the shoulders of his subordinates, is always involved in the process himself and comes to the aid of employees if problems arise.

The leader has unquestionable working authority. The basis of authority is moral and professional qualities; it is earned for many years. An effective leader maintains

cleanliness in business, he is a good specialist, disciplined, fair in relation to colleagues and balanced in communication.

The leader is effective. The personal effectiveness of the leader is the basis of the productivity of his subordinates. Components of success: time management, the ability to plan their work, knowledge of the subject area, the ability to set tasks and control the work of employees.

In any company, there are formal and informal relationships between employees.

A leader is not always a leader in a team, and a leader does not necessarily hold a leadership position. But it is the leader who often achieves good results.

The basis of leadership is the proper use of formal and informal tools to achieve goals.

A true leader must have a set of useful qualities, be productive, understand the motives and intentions of others. Personal efficiency, professionalism and authority are important.

Leadership does not work without self-motivation, self-confidence, the ability to communicate and negotiate.

References:

1. Bennis W. G., Thomas R. J. 2002. Geeks and Geezers: How Era, Values, and Defining Moments Shape Leaders. Harvard Business School Press: Boston

2. Charan R., Drotter S., Noel J. 2001. The Leadership Pipeline: How to Build the Leadership-Powered Company. Jossey-Bass: San Francisco.

CHARACTERISTICS AND FEATURES OF SUCCESSFUL NEGOTITIOS

Liliana Villacis,
student at International Economic Relations department
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: lily.espinosa29@icloud.com
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947
Rybalko I.,
Senior Lecturer at the Department of Project and Process Management,
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: dpk2@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5332-2666

The science of how to negotiate and get own way has been known since antiquity. The ability to convey an idea and bypass negotiating partners with the help of rhetoric, and even sophistry, brought real wealth and non-illusory power to intelligent Hellenes. Nowadays, knowing how to negotiate correctly has become extremely important, because you cannot go on a military campaign against a business partner. Business has learned to convince and win with words. Let's examine the art of negotiation in stages and discuss how to negotiate cooperation with profitable partners, how to negotiate with the most difficult clients and how to convince the mighty of this world - investors.

The ability to negotiate with customers is an important business skill that can be profitable even if the product does not stand out from the competition. The opposite is also true: even having a unique product, you cannot interest anyone, because the negotiations were poorly conducted.

Through negotiations, people bargain for various bonuses and special conditions, find like-minded people and partners, create a loyal environment, cooperate mutually and resolve conflicts, even old ones. You can choose a more aggressive line of behavior: to push through your desires, suppress interlocutors, win.

Much more can be gained through negotiations than was originally anticipated. Skillful negotiation is not just a technical negotiation. You can get a variety of preferences, find new like-minded people, create a network of loyal contacts, come to a compromise and extinguish old conflicts. Or vice versa - to push through your decisions, dominate and win an unconditional victory. No matter how business coaches pretend that negotiations are just conversations that both parties are interested, in fact, everyone is pursuing their own benefit and wants to know how to achieve an advantage, while acting directly or “behind the scenes”. It seems like a good metaphor for negotiation would be a sports competition, where the parties yearn to win but respect the opponent and his position.

There are two main types of negotiations: partnership, when the parties want to come to a compromise or, better, cooperation, and competitive, when the parties fight

for their interests to the end, when any compromise is a loss. In the first case, both partners sacrifice something in order to agree and get started. In the second, it is more important to achieve your goal at any cost.

There are the following types of negotiations:

Authoritarian - speaking from a position from above. You can only take the position of the main one if you are really the main one: the boss or a obviously more powerful partner. But pretending to be the main one, “turning on the boss” is not recommended - it does not look very advantageous and can only impress inexperienced negotiators.

Democratic - the participants consider (at least formally) each other equal partners and do not use open pressure, but “work” for persuasion, strive to demonstrate the benefits of the deal for the partner.

Informal - “let's talk heart to heart”, “meeting without ties”, “discuss in a bathhouse”, “let's have a coffee”. The style when partners seem to meet not for negotiations, but to communicate and come to something.

Negotiation - a rhetoric contest, a fun game, a brutal war, or a friendly get-together? You can treat negotiations as you like, but you need to follow the principles that have been worked out for centuries. Respect and attention to your partner, a firm intention to achieve your goal, a willingness to dialogue - that's enough.

References:

1. Barry, B., & Fulmer, I. S. (2004). The medium and the message: The adaptive use of communication media in dyadic influence. Academy of Management Review, 29, 272–292.

2. Drolet, A. L., & Morris, M. (2000). Rapport in conflict resolution: Accounting for how face-to-face contact fosters mutual cooperation in mixed-motive conflicts. Journal of Experimental Social Psychology, 36, 26–50.

ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ БІЗНЕС-РОЗВІДКИ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ПІДПРИЄМСТВА

Кашуба С.О.,
студентка кафедри економіки підприємства,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: kashubaso@krok.edu.ua
Мігус І.П.,
д.е.н., професор, професор кафедри управління фінансово-економічною безпекою,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", Київ, Україна,
e-mail: irynamp@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6939-9097

Посилення конкуренції на ринку товарів і послуг призводить до необхідності забезпечення більшої поінформованості про стан конкурентного середовища. Вирішення цього завдання в сучасних умовах передбачає наявність суб'єктів господарювання, які забезпечують високу якість продукту, гнучкість і оперативність обслуговування споживачів відповідно до їх очікувань. Такі суб'єкти функціонують на засадах сучасної концепції логістики і по суті є логістичними утвореннями. В сучасній економічній літературі під логістичними утвореннями розуміють підприємства, організації та установи, а також їх інституційні або інтеграційні об'єднання, організаційним базисом яких є логістична система. Багато різновидів таких утворень з'явилось в Європі та Україні. На сьогодні існує загроза економічній безпеці функціонування та розвитку логістичних утворень в результаті непередбачуваності розвитку вітчизняного ринку, його непрозорості, криміналізації бізнесу, недосконалості законодавства, зловживання посадових осіб довірою акціонерів, а також впливу факторів фінансово-економічної кризи.

Невідкладною є проблема економічного убезпечення таких підприємств шляхом своєчасного та ефективного реагування на зовнішні загрози економічній безпеці їх розвитку. Базовою умовою ефективного вирішення цього питання є формування масиву повної, достовірної, точної та своєчасної інформації про стан ринків, поведінку і наміри їх гравців, міжнародних, наднаціональних та національних організацій, контактних аудиторій та дії конкурентів та інших контрагентів. Отримання такого масиву інформації потребує проведення бізнес-розвідки. Традиційно ці дослідження мають на меті аналіз цільових ринків на предмет їх кон’юнктури, поведінки споживачів тощо.

Основною задачею таких досліджень є діагностика найближчого оточення та встановлення його можливостей і загроз для реалізації існуючої маркетингової стратегії. Вирішення завдань економічної безпеки розвитку логістичних утворень вимагає більш глибинної бізнес-розвідки різноманітних за характером та особливостями прояву ієрархічних вливів починаючи від особи – суб’єкта управління і закінчуючи світовими організаціями. Такі дослідження крім традиційних принципів, напрямків, методів та засобів передбачають використання широкого спектру спеціального інструментарію, наприклад, технологій економічної розвідки тощо. На сьогодні особливостям досліджень

такого характеру в фаховій економічній літературі приділяється недостатньо уваги.

Реалізація ефективних стратегій економічної безпеки логістичних утворень ґрунтується на комплексі економічно обґрунтованих управлінських рішень. Прийняття таких рішень можливе в умовах наявності достатнього обсягу актуальної, повної, достовірної, точної і своєчасної інформації про стан і особливості дій найближчого оточення та контрагентів національних, регіональних та глобальних ринків.

Для отримання такої інформації необхідно проводити значний обсяг маркетингових, соціально-психологічних та інших досліджень. Але роль бізнес-розвідки є провідною. Фундаторами сучасної методології бізнес-розвідки є іноземні вчені: Г. Армстронг, Г. Барлоу, Р. Барнет, Р. Вернер, В. Вонг, Ф. Котлер. Нареш Малхотри, В. Руделіус, а їх послідовниками є російські вчені: В. Алексуніна, Г. Багієва, С. Борсукова, І. Герчикова, Є. Голубков, Н. Моїсєєва та вітчизняні науковці: О. Азарян, С. Гаркавенко, О. Каніщенко, Є. Крикавський, Н. Косар, А. Мазаракі, О. Мних, Є. Савельєва, А. Старостіна, О. Сорока, П. Черномаз, Т. Циганкова та інші [1–9].

Незважаючи на достатній обсяг наукових здобутків у сфері методології та організації бізнес-розвідки на сьогодні не сформовано чіткого погляду на їх специфіку та особливості проведення для вирішення завдань забезпечення економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності і таких їх видів як логістичних утворень.

Розглянемо спочатку сучасні трактування терміну «маркетингові дослідження» авторами закордонних та вітчизняних наукових шкіл.

Американські вчені Г. Армстрон, Ф. Котлер, вважають: «Маркетингові дослідження – це вид діяльності, який за допомогою інформації пов'язує споживача, покупця і громадськість з маркетингом; інформація, яку при цьому отримують, використовується для виявлення і визначення маркетингових можливостей і проблем; для вироблення, вдосконалення і оцінки маркетингових дій; для відслідковування результатів маркетингової діяльності, а також для покращення розуміння процесу управління маркетингом» [1, с. 315].

Дещо вужче трактує сутність бізнес-розвідки В. Руделіус. У його розумінні: «Маркетингові дослідження – це аналітичний процес, що включає визначення проблеми, збирання й аналіз інформації, розроблення рекомендацій щодо поліпшення маркетингової діяльності організації» [2, с. 141].

Російський науковець Є. Голубков визначає маркетингові дослідження як функцію, що через інформацію пов'язує маркетологів з ринками, споживачами, конкурентами та усіма елементами зовнішнього середовища маркетингу. Вони знижують рівень невизначеності і стосуються усіх елементів комплексу маркетингу і його зовнішнього середовища за тими елементами, які впливають на маркетинг конкретного продукту на певному цільовому ринку [3, с. 87].

Інший російський вчений П. Зав'ялов під маркетинговими дослідженнями вважає систематичний збір, обробку і аналіз даних з тих аспектів маркетингової діяльності фірми, в межах яких необхідно приймати рішення [5, с. 68].

Вітчизняні науковці Є. Крикавський, Н. Косар, О. Б. Мних та О. Сорока, – вважають, що на підприємствах збирання та обробку інформації забезпечує маркетингова інформаційна система складовою якої є система бізнес-розвідки, що дає змогу оперувати інформацією, отримання якої потребує проведення окремого дослідження. Маркетингові дослідження – це проектування, збирання, оброблення та аналіз даних, які потребують спеціального дослідження конкретної маркетингової проблеми [4, с. 12].

Українські вчені, Л. Мороз і Н. Чухрай, вважають, що маркетингові дослідження – це проектування, збирання, оброблення та аналіз даних, що потребують спеціального дослідження конкретної маркетингової проблеми [6, с. 31].

Згідно з міжнародним кодексом Європейської асоціації з вивчення ринку та суспільної думки, маркетингові дослідження – це системний збір і об'єктивний запис, класифікація, аналіз та представлення даних щодо поведінки, потреб, відносин, вражень, мотивацій окремих осіб та організацій у контексті їх економічної, політичної, суспільної й повсякденної діяльності [7, с. 8].

Щодо напрямів маркетингових досліджень, то в літературі не існує єдиної їх класифікації. Актуальність окремих напрямів бізнес-розвідки може змінюватись у часі [2, с. 87]. Автори висловлюють різні точки зору, окреслюючи етапи виконання маркетингових досліджень та їх елементи.

В. Руделіус надає такі етапи маркетингових досліджень: визначення проблеми, розроблення плану дослідження, збирання інформації, підготовка загального звіту [5, с. 141].

С. Гаркавенко виділяє в окремий етап обробку та аналіз даних. Вона визначила наступну послідовність етапів: визначення проблеми та цілей дослідження, розробка плану дослідження, реалізація плану дослідження, обробка та аналіз даних, підготовка звіту та розробка рекомендацій [8, с. 85].

На думку А. Войчак, основними етапами процесу бізнес-розвідки є: визначення проблеми, оцінка можливостей дослідження існуючої проблеми, формування цілей та задач бізнес-розвідки, розробка дослідницького проекту, збір і систематизація інформації, підготовка звіту та його захист і прийняття маркетингових рішень [7, с. 10].

Процес маркетингового дослідження з точки зору Л. Мороз та Н. Чухрай проходить декілька таких етапів: визначення проблеми і формулювання цілей дослідження, збирання і аналіз вторинної інформації, складання плану збирання і аналіз первинної інформації, збирання і аналіз первинної інформації і підготовка та подання звіту [6, с. 33].

Найбільш детально визначив етапи проведення бізнес-розвідки російський вчений П. Зав'ялов. Він виокремлює наступні етапи: обґрунтування доцільності проведення досліджень; опис і постановка проблеми дослідження; визначення конкретної мети і завдань дослідження; формування плану дослідження; збір, систематизація і аналіз вторинної інформації, коригування розділів плану дослідження, проведення дослідження і збір первинних даних, систематизація і аналіз отриманих даних і обробка результатів та формулювання висновків;

підготовка і представлення звіту; використання результатів та оцінка результатів [5, с. 73].

Роль бізнес-розвідки у забезпеченні економічної безпеки підприємницької діяльності вивчав вітчизняний науковець Е. Коваленко [9, с. 38]. Він зазначає важливість бізнес-розвідки у діагностуванні зовнішнього середовища для адекватного реагування на його виклики. Незважаючи на актуальність визначення ролі та місця бізнес-розвідки у забезпеченні економічної безпеки це питання у вітчизняній літературі широко не розглядалося. Актуальним є визначення особливостей здійснення бізнес-розвідки для розв'язання задач економічної безпеки розвитку логістичних утворень.

Отже, під бізнес-розвідкою слід розуміти цілеспрямований збір і обробку інформації, яка здійснюється для зниження невизначеності при прийнятті управлінських рішень. В межах проведення бізнес-розвідки вирішуються завдання дослідження ділової репутації контрагентів, інформаційно-аналітичні розслідування та дослідження ділової репутації і зв'язків акціонерів, топ-менеджерів та інших осіб. Дослідження останнього напрямку розкривають ступінь корпоративної відданості топ-менеджерів компаній, особливості їх ділової поведінки, структури цінностей і інтересів, законності відносин та дій, правомірності реалізованих проектів підприємницької та іншої діяльності тощо.

Список використаних джерел:

1. Основы маркетинга / [Ф. Котлер, Г. Армстронг, Д. Сондерс, В. Вонг]. ; [пер. с англ.]. – 2-е европ. изд. – М. ; СПб. ; К. : Издательський дома «Вільямс», 2000. – 944 с.

2. Маркетинг : підручник / [В. Руделіус, О. М. Азарян, О. А. Виноградов та ін.] ; ред.-упор. О. І. Сидоренко, П. С. Редько. – К. : навч.-метод. центр «Консорціум із удосконалення менеджмент – освіти в Україні», 2005. – 422 с.

3. Голубков Е. П. Маркетинговые исследования: теория, методология и практика / Голубков Е. П. – [2-е изд., перероб. и доп.]. – М. : Издательство «Финпрес», 2000. – 464 с.

4. Маркетингові дослідження : навч. посібник / [Є. В. Крикавський, Н. С. Косар, О. Б. Мних, О. А. Сорока]. – Львів : Нац. ун-т «Львівська політехніка» (Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ+» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект-Захід», 2004. – 288 с.

5. Зав'ялов П. С. Маркетинг в схемах, рисунках, таблицях : [учебное пособие] / Зав'ялов П. С. – М. : ИНФРА – М, 2001. – 496 с.

6. Мороз Л. А. Маркетинг : [підручник] / А. А. Мороз, Н. І. Чухрай ; за ред. Л. А. Мороз. – [3-є вид. без змін]. – Львів : Національний університет «Львівська політехніка» (Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ+» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект-Захід» 2005. – 244 с.

7. Вовчак А. В. Маркетингові дослідження : [навч.-метод. посібник для самостійного вивч. дис.] / Войчак А. В. – К. : КНЕУ, 2001. – 112 с.

8. Гаркавенко С. С. Маркетинг : [підручник] / Гаркавенко С. С. – К. : Лібра, 2002. – 712 с.

9. Коваленко Е. В. Роль маркетинговых исследований в обеспечении экономической деятельности / Е. В. Коваленко // Маркетинг: теорія і практика збірник наукових праць Східноукраїнського національного університету ім. Даля. – 2008. – № 14.

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT FUNCTIONS AND FEATURES OF THEIR USE AT THE ENTERPRISES

Liliana Villacis
student at International Economic Relations department «KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: lily.espinosa29@icloud.com
Petrova I.,
Doctor of sciences (Economics), Professor at Marketing and Behavioral Economics department, "KROK" University, Kyiv, Ukraine
e-mail: petrovakrok@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/ 0000-0003-4206-5403
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department, «KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947

Administrative management is a process that includes four main functions:

Planning. It is the first function necessary to guide and successfully develop the following stages. It consists of projecting goals, defining objectives and establishing the necessary resources and activities to be carried out in a certain period of time [1].

Organization. It consists of putting together a structure to distribute the human and economic resources available to the company to organize and develop its work and achieve the planned objectives. Here the areas within the organization are determined, tasks are grouped according to job positions, and suitable personnel are selected.

Address. It consists of executing the planned strategies, orienting efforts towards objectives through leadership, motivation and communication. It involves encouraging employees, maintaining fluid communication with all areas of the organization and establishing constant evaluation mechanisms, among others.

Control. It consists of verifying that daily tasks are moving in line with planned strategies, in order to optimize decision-making, reorient some activities, correct problems or evaluate results, among others. It is an administrative task that must be carried out with professionalism and transparency. The measurement of the results obtained (to compare them with the planned results) makes it possible to seek continuous improvement.

Administrative management is carried out by the administrative manager, who oversees the organization's operations and ensures that the flow of information is effective and that resources are used efficiently. Provide added value to the organization, since it can identify obsolete practices and develop processes that contribute to improvement.

The administrative manager usually has a work team in charge, made up of bosses, analysts, and managers. The administrative manager and team have several responsibilities to fulfill and, depending on the field or specialty in which staff work, can take care of: 1) Propose and develop policies, rules and procedures. 2) Lead several work teams. 3) Supervise the budget execution of the company. 4) Propose and implement improvements in personnel management policies. 5) Control the process of

compensation to employees. 6) Prepare training and staff development programs. 7) Carry out studies and diagnoses periodically, on the work environment. 8) Propose, inform and update the directory of the organization. 9) Prepare sales plans and forecasts. 10) Select sales strategies. 11) Diagram the layout of the workspace for employees.

All functions should have a clearly defined meaning, a developed implementation mechanism and a defined structure within which its organizational separation is completed. Content is understood as actions that must be carried out within a specific function [2,3].

The content of actions and functions carried out in the management process depends on the type of organization (administrative, public), the size and scope of its activities (production, education, trade, consumer services), the level of leadership in the management hierarchy (higher, middle or lower), its role within the organization (production, marketing, finance, personnel) and a number of other factors.

References:

1. Dotlich D. L., Cairo P. C. 2002. Unnatural Leadership: Going against Intuition and Experience to Develop Ten New Leadership Instincts. Jossey-Bass: San Francisco.

2. Lipman-Blumen J. 2000. Connective Leadership: Managing in a Changing World. Oxford University Press: Oxford.

3. Bradfort D. L., Cohen A. R. 1998. Power Up: Transforming Organizations Through Shared Leadership. Jossey-Bass: San-Francisco.

CHARACTERISTICS AND FEATURES OF THE DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE

Horielov D.,
Student of Ukrainian-Austrian program KROK University, Kyiv, Ukraine,
e-mail: denis.horielov@gmail.com
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947
Rybalko I.,
Senior Lecturer at the Department of Project and Process Management,
«KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: dpk2@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5332-2666

To understand what a Democratic management style is, its characteristics and features, first you need to understand what a management style is and what they are. There are eight styles in total, all of them help a manager to become a leader in a team and build it as it will be better for the company. These styles are called: bureaucratic leadership, autocratic leadership, laissez-faire leadership, strategic leadership, transformational leadership, transactional leadership, coach-style leadership, democratic leadership [1].

The democratic style is characterized by ensuring the independence of subordinates within the limits of their functions and qualifications. It is a collegiate style that gives. A democratic leader prefers mechanisms of influence that meet the needs of a higher level: participation, belonging, self-expression. He prefers to work in a team, rather than pulling the strings of power, with less freedom of action under the control of the leader. The Democrat's idea of his employees boils down to the fact that work is a natural process. If conditions are favorable, people will not only accept responsibility, but will also pursue it if people are involved in organizational decisions, they will use self-control and self-management, in his understanding, initiation is a function of reward for achieving for him the ability to solve problems creatively is a common phenomenon, and the intellectual potential of an ordinary person is used only partially. Companies dominated by a democratic style characterized by a high degree of decentralization of powers. Subordinates actively participate in the preparation of decisions, enjoy the freedom to carry out tasks. The necessary conditions for the performance of the work have been created, a fair assessment of their efforts is given, and a respectful attitude towards subordinates and their needs is observed. In his activities, the leader of the Democrats has the whole team. He tries to teach subordinates to understand the problems of the department, provide them with effective information and show them how to seek and evaluate alternative solutions. In his activities, the leader of the Democrats has the whole team. He tries to teach subordinates to understand the problems of the department, provide them with effective information and show them how to seek and evaluate alternative solutions. In his

activities, the leader of the Democrats has the whole team. He tries to teach subordinates to understand the problems of the department, provide them with effective information and show them how to seek and evaluate alternative solutions.

The peculiarity of the democratic type of government is that it radically differs from the liberal and authoritarian styles. This is a kind of "golden mean" between crude authoritarianism and fully liberal liberalism. Truly democratic governance is a refusal to impose the opinion of a leader on subordinates, a high degree of decentralization of power. Respect for employees is based on the fact that the interests of the individual are valued no less than the interests of the company as a whole. The reason for this is the firm belief that an employee of an organization is an integral part of a huge mechanism, without which the smooth functioning of the company is impossible. A feature of the democratic leadership style is that a favorable social and psychological atmosphere must be created in the team. A true democratic leader tries to unite his subordinates, helps to spread the principles of trust and teamwork. On a subconscious level, this type of management develops in employees a sense of deep respect for the leader and the entire organization, the performance of employees increases, the level of self-discipline increases, people feel their importance, take responsibility for their actions [2].

This system also does not have enough. Despite the collegiality inherent in this type of management, most decisions regarding the company's activities are made by the highest bodies and positions, while employees can only carry out orders from the top management. In some cases, managers rely on their subordinates as a single advisory body. However, even this does not give employees the value they would like to achieve in their business. The manager's use of the principles of democratic management at work leads him to the conviction that only the application of these principles guarantees the correctness of his decisions and the effectiveness of the work of employees. Also, this type of management is categorically not adapted to crisis and other extreme situations that a company faces in the course of its activities.In general, a good leader knows how to combine several styles in himself, since minus one style can cover the reception from another.this is the idea behind a popular management survey tool called the Leadership Development Profile. The survey, created by Professor Torbert and psychologist Suzanne Cook-Greuther, and described in Personal and Organizational Change, was based on a set of 36 open-ended sentence-completion tasks to help researchers better understand how leaders develop and grow.

Summing up, we can say that the style of managing an organization is influenced not only by the style of management, but also by the personal characteristics of a person. by a person may not suit chosen him at all, at such moments the team leader must reconsider his management style and adjust it not only for himself but also for the team.

References:

1. John Kane: Dispersed Democratic Leadership: Origins, Dynamics, and Implications, Oxford University Press; Illustrated edition September 9, 2011, 352 pages

2. John Kane: Good Democratic Leadership: On Prudence and Judgment in Modern Democracies, Oxford University Press; 1st edition September 17, 2014, 296 pages

DATA MANAGEMENT: WHAT IT IS AND WHY IT MATTERS FOR STRATEGIC MANAGEMENT

Grechkin S.
Master student of international economic and relation department
"KROK" University, Kyiv, Ukraine
e-mail: agneronomel@yahoo.fr
Petrova I.,
Doctor in economics, Professor at Marketing and Behavioral Economics department,
"KROK" University, Kyiv, Ukraine
e-mail: petrovakrok@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/ 0000-0003-4206-5403
Bielova O.,
PhD (in economics), Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
"KROK" University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947

Strategic management is management based on human potential as the basis of an enterprise, which orientates production to customer requests, reacts flexibly and makes timely changes at the enterprise. Objects of strategic management: enterprises and organizations; functional areas of the enterprise and its business units. The subject of strategic management is the problems directly related to the main goals of the enterprise.

The essence of strategic management is the answers to three questions: What is the position of the enterprise today? What position would it like to achieve in 3, 6, 12 months? What needs to be done to achieve the desired position?

Information containing production data to analyze past, present and future situations will help to solve the first question. The second question reflects such an important feature as its orientation towards the future, in which the management of the enterprise needs to determine its goals. The solution to the third question is related to the implementation of the already chosen strategy, and at this stage the two previous stages can be adjusted. The most important components of this stage are: available resources, management system, organizational structure and employees who will implement the chosen strategy.

Strategic planning allows management to assess the current market situation and plan for the future of the company. Organizing strategic planning in the management system correctly means constantly assessing the external threats that the company may face, looking for potential opportunities and determining the next steps based on the analysis. Strategic planning takes place in 5 stages: defining the mission, vision and goals of the company; analysis of the environment (collecting information, taking into account potential opportunities, analyzing the strengths and weaknesses of the organization and competitors); choosing and formulating a strategy; implementation of the strategic plan; evaluation and control of implementation. As a result of such planning, management will have a strategic plan - a document that describes the

strategic and tactical plans of the company, supported by research and evidence. All this can be possible with using a correct data management.

Data management is the practice of data management as a valuable resource for unlocking their potential for the organization. Effective data management requires a data strategy and robust methods for accessing, integrating, cleaning, managing, storing, and preparing data for analytics. In our digital world, data comes to an organization from many sources - operating and transactional systems, scanners, sensors, smart devices, social networks, video and text. But the value of data does not depend on its source, quality or format. Its value depends on what you do with it [1].

To take responsibility for data, it is the need to take into account a wide range of concepts, technologies and data management processes. Learn from data experts what it takes to master this approach. Data management manages the processes for every successful organization in all industries. With more data and easier access to analytics, you can take advantage of more opportunities, ask more questions, and solve more problems. Learn how industries around the world use data management to support their goals.While companies collect data, they have to manage it to avoid the mystery of "garbage is all, garbage is taken out." As the volume, types, and sources of data grow, the need to process data in real time expands - and the relevance of effective data management remains a top priority for business success. Immerse yourself in some basic data management technologies [2].

Data access. Important data is contained in many places - text files, databases, emails, data lakes, web pages and social media feeds. Good access technology allows you to extract useful data from any available storage mechanism or format, so you can spend more time using the data, rather than just trying to find it.

Data integration. Data integration creates mixed combinations of data, which is useful in decision making. Because they combine elements from several separate data sets, integrated data can open up new insights and help you answer different questions.

Data quality. Poor data quality can lead to costly errors. Data that is outdated, unreliable, incomplete, or out of order will not be trusted - causing problems in the organization. A data quality solution that can standardize, analyze, and verify in an automated, consistent way reduces these risks.

Data preparation. Good models depend on quality data preparation. But this is a time consuming task. Good data preparation tools reveal brilliant, clean data and add value, so data processors can quickly access, clean, transform, and structure data for any analytical purpose. The result: higher productivity, better solutions and greater agility.

Thus, effective data management can also help companies avoid data breaches, data confidentiality and regulatory issues that could damage their reputation, add unexpected costs and jeopardize them. After all, the biggest benefit a robust approach to data management can provide is better business efficiency.

References:

1. Data Management: Databases and Organizations by Richard Watson.
2. The DAMA Guide to the Data Management Body of Knowledge

ROLE OF DATA MANAGEMENT AND ANALYSIS IN STRATEGIC MANAGEMENT

Dosumu Adelaja
student at International Economic Relations department «KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: dosumuadelaja92@gmail.com
Petrova I.,
Doctor in economics, Professor at Marketing and Behavioral Economics department,
"KROK" University, Kyiv, Ukraine
e-mail: petrovakrok@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/ 0000-0003-4206-5403
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947

Strategic management is a management function aimed at long-term goals and actions, as well as a set of long-term measures and approaches to improve the viability and power of a person or a group of persons in relation to their competitors. The formulation of a strategy - a course of action, and its clear tools are the core of management and an important sign of good management.

Strategic management is never a complete concept without effective, accurate data management and data analysis. It is a most essential process through which strategic managers, determine the relevant data to collect, select the appropriate data collection instrument, analyzing such data after gathering them, making appropriate recommendations, implementing such recommendations and evaluating the implementation of such recommendations. It also refers to the process of conducting research on or for a company and its operating environment to formulate a strategy. A proactive strategic manager must understand the import of data management & analysis and is able to champion the cause of embarking only on data-driven decision making tasks [1].

In this way, data management is a process associated with creating, changing and deleting data, organizing its storage and retrieval.

In advanced markets of today, every truly strategic organization must engage in the very thorough process of data management and data analysis. The maturity of an organization's data management determines how seamlessly the organization can strategically implement new business ideas or models and/or expand existing ones. There are a variety of strategies for quantitative and qualitative analyses, many of which go well beyond the scope of a single study.

There are numerous successful companies built on a data analytics and data management strategy. Different data management and data analysis strategies provide data analysts with an organized approach to working with data; they enable the analyst and strategic managers to create logical sequence for the use of different procedures.

There are different approaches to data management and data analysis [2].

The firs one is the Linear Approach to data management and data analysis. A strictly linear approach to data analysis is to work through the components in order, from beginning to end. A possible advantage of this approach is that it is structured and organized, as the steps of the process are arranged in a fixed order. In addition, this linear conceptualization of the process may make it easier to learn. A possible disadvantage is that the step-by-step nature of the decision making may obscure or limit the power of the analyses – in other words, the structured nature of the process limits its effectiveness.

The second approach is the cyclical approach; cyclical approach to data analysis provides much more flexibility to the nature of the decision making and also includes more and different kinds of decisions to be made. In this approach, different components of the process can be worked on at different times and in different sequences – as long as everything comes "together" at the end. A possible advantage of this approach is that program staff are not "bound" to work on each step in order. The potential exists for program staff to "learn by doing" and to make improvements to the process before it is completed.

It can be concluded that data management and analysis is an indispensable tool in moving organization on a sustainable success drive.

References:

1. Denise Lindsey Wells. Strategic Management for Senior Leaders: A Handbook for Implementation. Access mode: https://govinfo.library.unt.edu/npr/initiati/mfr/ managebk.pdf

2. Charles W. L. Hill, Gareth R. Jones. Essentials of Strategic Management. 3rd edition. Access mode: http://202.28.25.105/e-learning/courses/703309/document/ EssentialsofStrategicManagement_3rdEdition.pdf

STRATEGIC MANAGEMENT: IMPORTANCE OF CHOOSING THE RIGHT STRATEGY

Zinchenko O.,
Student of Ukrainian-Austrian program
KROK University of Economics and Law, Kiev, Ukraine
e-mail: alexyzinchenko1@gmail.com
Petrova I.,
Doctor in economics, Professor at Marketing and Behavioral Economics department,
"KROK" University, Kyiv, Ukraine
e-mail: petrovakrok@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/ 0000-0003-4206-540
Bielova O.,
PhD (in economics), Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
KROK5 University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947

From the beginning of the business to this day, the main goal for any company is to obtain stable profits, in the current conditions, it will become more and more difficult to achieve this and right strategy will help with it. The choice of strategy has always been an important and difficult moment for any company, because the same strategy can have led to the success of one company and to the collapse of another. This raises the question of what the Strategy is and why it is so important for future success.

The concept of an organization's strategy it is an action plan that defines the priorities of strategic objectives, resources and a sequence of steps to achieve the strategic goals [1]. In other words, a strategy is a detailed, comprehensive plan to achieve set goals. Strategic planning is based on numerous studies, data collection and analysis. This allows you not to lose control of the market [2].

Large organizations prefer to develop their plan through annual strategy planning, for this purpose, numerous studies and meetings are held to discuss proposed solutions. There are four main approaches to strategy development: 1) Main strategic approach - in this approach, the leader personally acts as the chief strategist and chief entrepreneur, having a strong influence on the assessment of the situation, on the alternative strategies that have been studied, and on the details of the strategy; 2) Approach "delegation of authority" the leader delegates the authority to develop a strategy to subordinates (specialists in strategic planners or a specially created commission); 3) Joint (collaborationist) approach - the leader engages direct reports to develop a coordinated strategy, which will be supported by the main participants in order to successfully implement it; and 4) Proactive approach - the leader is personally not interested in elaborating the details of the strategy, or in leading a group of "idea generators" to develop a coordinated strategy.

During developing and selecting process of right strategy specialists often using following basic steps: Identify the problem – to understand what hold company from achieving goal; structure problem logically - used for one-year, two-years, or five-year goals, to avoid emotional reaction to the goal as this can create a problem, the main

goal is divided into short-term goals and actions; Analyze problem – a simple way to formulate multiple hypotheses and quickly find the root cause of a problem; and last, plan of action that solves the problem

The phenomenon of choosing the wrong strategy occurs quite often, and such large companies as Yahoo, Blockbuster and Nokia are the best example of it.

Yahoo. The company that owns the world's second most popular search engine and provides a number of services, email, has made a huge mistake. Yahoo charged its customers for services such as file sharing and email. Their main competitor, Google, was providing these services for free at the time. As a result, people chose Google, and Yahoo realized its mistake and changed its strategy, became the largest portal for sports, news, finance and the Internet.

Blockbuster. At one time, renting DVDs and videotapes was a profitable business. This is exactly what the American network of video salons Blockbuster did. Almost any movie, music disc or game could be rented there. Blockbuster refused to admit that there are few shops on the streets these days. They also need to trade via the Internet. During this time, the rival company Netflix, which allowed ordering discs via the Internet by mail, and then watching many movies or TV shows online for a modest monthly fee, managed to completely occupy the Blockbuster niche. In 2010, Blockbuster's showrooms closed and the company went bankrupt.

Nokia. A company that manufactures telecommunications equipment for mobile, fixed, broadband and IP networks. In the 2000s, it dominated the global mobile phone market. Made the biggest mistakes - Unwillingness to take the lead in the user experience, causing them to develop a flawed operating system and poor user interface, which led to failure. They refused to focus on hardware and did not embrace software concepts for fear of alienation from current users. In the future, in 2008, they tried to compete with Android, but to no avail [3,4].

To sum up: Goals for any company is to be a leader in their industry, which lead to get more profit. Choosing the right strategy is the key to success and we can see this in the examples above. Strategy is a detailed, comprehensive, comprehensive plan to achieve set goals. Strategy is the key to the success of innovation. A firm may find itself in crisis if it fails to anticipate and respond to changing circumstances in time. Choosing the wrong strategy in right time or right strategy in wrong time leads company to the fail. Who knows what would have happened Yahoo if they did charge their customers for services like file sharing and e-mail, Nokia wasn’t afraid of been a leader in industry and Blockbuster took the offer made by the founder of Netflix.

References:

1. Davletov I.I., Svechnikova T.M., Cherdantsev V.P., Chernikova S.A. ‘Strategic management’ 15p.

2. Electronic source: 4.1. The value of choosing a strategy https://marketing.wikireading.ru/11158

3. Electronic source: Quick Base ‘How to choose right Strategy?’ https://www.quickbase.com/blog/how-to-choose-a-strategy

4. Electronic source: rescue. ceoblognation ‘Most Popular Examples of Top Companies That Failed Business Strategy’ https://rescue.ceoblognation.com/2020/06/14/most-popular-examples-of-top-companies-that-failed-business-strategy/

THE IMPORTANCE OF DATA MANAGEMENT AND DATA ANALYSIS IN STRATEGIC MANAGEMENT

Nomel Agnero Davy
Master student of international economic and relation department
"KROK" University, Kyiv, Ukraine
e-mail: agneronomel@yahoo.fr
Petrova I.,
Doctor of sciences (Economics), Professor at Marketing and Behavioral Economics department,
"KROK" University, Kyiv, Ukraine
e-mail: petrovakrok@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/ *0000-0003-4206-5403*
Bielova O.,
PhD (in economics), Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
"KROK" University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947

Strategic Management is never an essential concept without effective, accurate data management and data analysis. It is a most essential process through which strategic managers, determine the relevant data to collect, select the appropriate data collection instrument, analyzing such data after gathering them, making appropriate recommendations, implementing such recommendations and evaluating the implementation of such recommendations. It also refers to the process of conducting research on or for a company and its operating environment to formulate a strategy [1]. A proactive strategic manager must understand the import of data management & analysis and is able to champion the cause of embarking only on data-driven decision making tasks.

In advanced markets of today, every truly strategic organization must engage in the very thorough process of data management and data analysis [2]. The maturity of an organization's data management determines how seamlessly the organization can strategically implement new business ideas or models and/or expand existing ones. There are a variety of strategies for quantitative and qualitative analyses, many of which go well beyond the scope of a single study.

There are numerous successful companies built on a data analytics and data management strategy. Different data management and data analysis strategies provide data analysts with an organized approach to working with data; they enable the analyst and strategic managers to create logical sequence for the use of different procedures [3].

There are different approaches to data management and data analysis. One is the Linear Approach to data management and data analysis. A strictly linear approach to data analysis is to work through the components in order, from beginning to end. A possible advantage of this approach is that it is structured and organized, as the steps of the process are arranged in a fixed order. In addition, this linear conceptualization of the process may make it easier to learn. A possible disadvantage is that the step-by-

step nature of the decision making may obscure or limit the power of the analyses – in other words, the structured nature of the process limits its effectiveness.

The second approach is the Cyclical Approach; cyclical approach to data analysis provides much more flexibility to the nature of the decision making and also includes more and different kinds of decisions to be made. In this approach, different components of the process can be worked on at different times and in different sequences – as long as everything comes "together" at the end. A possible advantage of this approach is that program staff are not "bound" to work on each step in order. The potential exists for program staff to "learn by doing" and to make improvements to the process before it is completed.

To summarize, it can be noted that data management and analysis is an indispensable tool in moving organization on a sustainable success drive.

References:

1. Бєлова О.І. Методологічний підхід до формування змісту та структури мотиваційного механізму стратегічного управління торговельними мережами / О.І. Бєлова – БІЗНЕС-ІНФОРМ, БИ-2-2013, С. 155-163.

2. Петрова І.Л. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: Монографія / Петрова І.Л., Шпильова Т.І., Сисоліна Н.П. – К.: Дорадо, 2010. – 320 с.

3. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. / І.Л. Петрова. – К. : КНЕУ, 2013. – 466, [6] с.

CURRENT TRENDS IN PROJECT MANAGEMENT

Eslam Hassan Sayed Hassan,
student at Management and Hospitability of Tourism department,
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: lukahassan553@gmail.com
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947
Hisham Safar,
PhD student at Project and Process Management Department, «KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: hishamsafar@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/ 0000-0002-2492-2815

Modern society requires an automated approach to the project management. That is why the characteristic features of project management are based on its integration and structuring. For a detailed discussion of this topic, several concepts can be suggested: planning, implementation and control.

At the beginning of project management development, calendar planning was carried out separately from resource and cost planning. For the calendar planning were used computer programs and the cost planning often was done manually in the company's accounting system. However, these components are connected and must be planned and monitored together.

Many projects in the past and perhaps, some even today, have only a cash flow forecast, but do not have separate costs for labor, materials, services, subprojects or project segments. However, without this it is difficult, almost impossible to control costs. Therefore, planning and control of work, I mean calendar planning of resources, costs and control should be integrated in order to effectively manage projects.

Planning and control are often seen as separate functions, but they are interconnected and interdependent, so they should be considered as a whole. For example, planning does not end with the start of the project, for control it is vital to check the plans, reschedule resources as needed, change the initial decisions. Thus, planning becomes part of control. In addition, the effectiveness of control depends on the quality of planning.

High competition in the market requires from companies speed of project implementation, cost minimization and high quality. The company's focus on its strategic goals adds to budget deadlines another restriction - compliance with the company's strategy. Performing key tasks, management projects go through several stages: 1) Market analysis, risk analysis, needs analysis, problem analysis, analysis of the probability of project success. 2) Planning of general principles of implementation project, determination of initial data for planning project activities. 3) Planning of functions in the project. 4) Planning and determining cost-effectiveness and project efficiency. 5) Implementation of the project. 6) Transfer of results to the customer of the project or client, project report. 7) Support in the implementation of results.

Development of information management technologies projects was carried out in several stages. Increasing oh computer power has increased system functionality. With the introduction of standards data exchange between systems, the development of Web technologies opened up new perspectives for development of management information systems projects. I want to emphasize that the complexity of projects increases and additional information requirements technologies can be used in parallel working. Current trends in project management involve increasing the role of information technologies. Information technology management projects are designed to increase efficiency management and reduce the percentage of incompleteness projects. Information technology provides an opportunity to manage changes, resources, constraints, communication, work team and others factors influencing the project.

Management information systems projects are used to address such tasks:

1) Development of the project execution schedule;
2) Identification of critical path and time reserves execution of project works;
3) Determining the project's funding needs and resources;
4) Determining the level of resource utilization;
5) Risk analysis;
6) Analysis of deviations from work planned and forecasting the main parameters.

Here are some well-known information project management systems. MS Project Package used by about three million people. The simple interface allows working with system users of different levels. Early versions were not impressive functionality, but MS Project 2010 has great possibilities of integration with other software products from Microsoft. The advantage of the system is support for sharing information with Microsoft Outlook. The project manager has the opportunity to transfer to the worker command data about the tasks to be performed, and in the opposite direction - the working team can inform the manager about all changes in the workplace calendars.

Another new challenge of today, related to the development of technology, is management projects in the context of globalization. Most design work is currently being done in a distributed form conditions of different time zones, cultural differences and lack of personal communication. Because work in different time zones the globe follows a 24/7 model, managing the team and influencing factors the effectiveness of interaction between team members is an urgent question.

References:

1. Yaroshenko F.A., Bushuev S.D., Tanaka H. (2011.) Management of innovative projects and programs based on knowledge system P2M: Monograph. Kiev, Ukraine, 263.

2. Project management: [study. Manual for students studying in the specialty "Organization Management" / Mazur I.I., Shapiro V.D., Olderogge N.G. Polkovnikov A.V.; under general ed. I.I. Mazur and V.D. Shapiro. – [6th ed.] – M.: Publishing house "Omega-L", 2010. –960 p.: ill., tab. - (Modern business education).

3. Savina, O.Yu. (2017). Features of portfolios projects of science-based enterprises and their management peculiarities Management of Development of Complex Systems, (30), 62-74 [in Ukrainian].

THE ROLE OF THE LEADER IN TEAM BUILDING

Eslam Hassan Sayed Hassan
student at Management and Hospitability of Tourism department,
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: lukahassan553@gmail.com
Lotariev A.,
PhD, Head of International Office, KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: AndrewL@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5852-231X
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947

The success of all innovations in organizations today applies with the activities of the team, contrasting them with the usual group of people working together. People have to master huge amount of knowledge, and then use it in practice, growing in importance teamwork, at the same time organizations prepare more and more bet on the personal responsibility of employees and there their persistence. Organizations feel acute need to have workers, who can think independently or interactively, who know when to act alone, and when working with others, who are proud the results of their work and the goals of achieving their colleagues [1].

Leaders must take to attention the logic of team formation, understanding the motives of people's activities and contributing establishing teamwork. Therefore, the emphasis in the activity leaders can vary depending on needs, stage of development team, the level of readiness of the group for joint activities. In this case, the leader always has two goals - focus on achieving business and focus on building effective relations, developing mutual trust and responsibility.

The leader must listen; use everything for two-way communication and feedback capabilities for motivating and strengthening the confidence of employees. Delegation is possible if the employees have the experience, ability, dedication and willingness to take responsibility for action. On this equal base both sides have equal opportunities to maintain two-way communication, and initiatives can come out and from the team. The manager recognizes the contribution of employees and encourages them for further development. This is the stage of full involvement when building an effective team, it is necessary focus on getting people together as a team general intentions. Aspirations become such intentions to carry out joint actions that arose as a result of awareness of them significance.

For the most part, successful team work depends on its leader. The professionalism of a leader is characterized by the knowledge, skills, traits on the presence and strength of which depends on the effectiveness activities [2]: 1) Demanding, self-discipline, tough self-control; 2) High level of competence; 3) Knowledge of modern information technologies; 4) High efficiency, endurance; 5)

Ability to analyze, select the necessary information from different sources; 6) Ability to establish business contacts with various organizations.

Worldview and erudition help the leader in the public sphere successfully solve complex issues. To this group of personal features include: education, upbringing; broad worldview; interest to politics, international issues; desire to increase qualifications, continuous replenishment and updating of knowledge. Today we realize that leadership is the ability to inspire and lead, it is a skill clearly see the path to follow, as well as the end result.

For proper evaluation of the situation and making the necessary adjustments the leader should: 1) Imagine the ability and capabilities of subordinates; 2) Know his own abilities, capabilities; 3) Understand the nature of the goals and objectives in front of the group (organization); 4) Clearly represent the needs, interests and aspirations of group members; 5) Have a clear idea of the limits of their powers; 6) Be able to evaluate and improve the quality of information, on the basis of which decisions and action plans are made and implemented.

One of the main tasks of the leader of the organization is to keep team members always in action until achieved common goal. The team must face the overriding task, the desire to solve which unites the efforts of all its members and which can be achieved only if their "burden" is carried and team, and the head of the organization. The team leader must be able to perform the so-called complementary functions of the team leader. In other words, he must be able to identify missing roles in the team and replace the personally, in order for the team to work effectively.

References:

1. Sylvia Ann Hewlett. Executive Presence: The Missing Link Between Merit and Success. Alpina Publisher. 2019. 240 p.

2. M. Kets de Vries. Leadership mysticism. Development of emotional intelligence ISBN 978-5-9614-6252-4. Alpina Publisher. 2017. 276 p.

BUSINESS ETHICS: FORMED TRADITIONS AND NEW TRENDS

Shcherbakova E.,
Student of Ukrainian-Austrian Program
"KROK" University, Kyiv, Ukraine
e-mail: evaolivia.business@gmail.com
Lotariev A.,
PhD, Head of International Office,
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: AndrewL@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-5852-231X
Bielova O.,
PhD (Economics), Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department, KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947

Business ethics is the psychology of business communication, that are complex and inseparable concepts. They are based on the principles of behavior of a business person when communicating with opponents, taking into account their psychological, moral, as well as national and cultural differences, in compliance with the rules adopted in business circles.

Ethics in business should be at the core of any organization's activities, as its knowledge and application helps it to achieve greater success. Ethical responsibility can greatly improve the company's operations and reduce the costs of potential conflicts that arise due to the business world not knowing the applicable moral rules. Ethical behavior of the boss and the employee consider that rules as respect for others (respect for their dignity, beliefs and views), ensuring the confidentiality of business and the confidentiality of a person's personal data, also conscientiously fulfilling their primary and general responsibilities, caring for a good atmosphere at work, and intolerance of discrimination [2,3].

The German philosopher I. Kant believed that without ethics it is impossible to lead people, he believed that ethics is the basis of successful communication not only for internal, but also for international business relations. Globalization in the economy strongly influences the development of international business, as business communication faces many challenges in the field of business ethics. National traditions, mentality and stereotypes, ethical ideas about what is good-bad, right-wrong require understanding in the globalizing world of business relations. Like W. Buffett "It takes twenty long years to build a good reputation for yourself. It takes five minutes to ruin it. If you understand this, you will begin to behave differently" [4].

In the modern world, the high pace of life of the digital age puts a person in a strict time frame for communication, which shortens it, introduces new regulations in interpersonal and business communication around the world. All this creates conditions for the transformation of ethical norms, erases the traditional framework of etiquette in communication and requires new rules for regulation. I would like to cover this topic in this scientific report [5].

There is a large amount of literature on various aspects of business etiquette, it includes aspects ranging from the culture of speech and the rules for formatting a business letter to the specifics of conducting business protocols and receptions.

Jen Yager's six commandments are a good example of business etiquette [1]:

First one is – to do everything on time. Being late not only interferes with work, but is also the first sign that a person cannot be relied upon, that the person is not reliable by nature. Arriving on time does not always mean coming not too early, but not before your superiors. The main thing in your daily schedule is to arrive on time in the morning. But if it suddenly happens that you need to stay late and you know about it in advance, just call the office, inform your secretary or someone from the management, so that they are sure to be in the know. Experts who study the organization and distribution of working time, as well as time management, advise adding an extra 25% for the period that, in your opinion, is required to complete this or that work. Always remember Murphy's Law: all things take longer than you think, and all the problems that may arise are bound to arise. Therefore, set aside time with a margin for those difficulties that may arise without your guess.

Second one is not to talk too much. The rationale behind this principle is that you must keep the secrets and rules of a corporation, institution, or particular transaction just as sensitive and important as secrets about a personal nature. Therefore, never tell anyone what you hear from a co-worker, manager or subordinate about their personal life or work moments.

Third one is to be nice, friendly and welcoming. Your clients, customers, customers, coworkers or subordinates can endlessly find fault with you, but it doesn't matter: you still have to behave with them politely, friendly and benevolent, so that they do not talk and no matter how they catch you. Who enjoys working as obese, suspicious, or moody people? Only a friendly attitude towards others will allow you to reach the top in your career and in business relationships.

Forth one is to think about others, not just about yourself. Whatever business you undertake, clarifying the point of view of a client or a buyer will allow you to advance in almost any branch of the economy. Attention to others should be shown not only in relation to customers or customers, it extends in the same way to colleagues, and to bosses and subordinates as well. Respect the opinions of others and always try to understand why they have a particular point of view or situation. Always listen to criticism and advice from colleagues, bosses, and subordinates, and show that you value the considerations and experiences of others.

Fifth one is to dress properly. The most important principle, which in no case should be forgotten. Whatever roles you are in the firm now, you need to "fit in", but at the same time you have to look your best, ie. dress tastefully, match colors to your face, to your inner mood, you must carefully select accessories from shoes to ties. This does not seem to be so important in the work, but believe me - this rule will play a role.

Sixth one is to speak and write correctly. Everything you say and write must be expressed in good language, correctly and politely, and all proper names must be transmitted without errors. Make sure that you never use swear words: as it may happen that a conversation, in your opinion, completely private and personal, on the mountain

you will unwittingly hear a person, on whose opinion your whole career depends and your future in the company has almost gone to no.

In conclusion, I would like to note that a deep understanding and acceptance of business ethics as an internal norm today, as well as earlier, is mandatory for any level of responsibility in the company, and for the owners of the company in the first place. In the modern world, in no case should we forget about business ethics and ethics in general.

Only if the main principles of social responsibility, such as respect for fundamental human rights, respect for traditions and flexibility in solving problems, are observed, then we will be calm for our future, which depends on the well-coordinated, fair and honest actions of the manufacturer.

References:

1. Yager D. "Business etiquette: how to survive and succeed in the world of business."

2. Nash L. Good Intentions Aside: A Manager's Guide to Resolving Ethical Problems. Harward Business School. Press, 1990.

3. Hall E. Beyond Culture. New York, 1977. 298 p.; Hofstede G.H. Culture's Consequences: International Differences in Work- Related Values. London, 1984. 327 p.

4. Radbil T. B. Fundamentals of studying the language mentality: textbook. allowance. Flinta. 2010

5. Braim I.N. Ethics of business communication. Life, 1996. - 305p.

ОБГРУНТУВАННЯ АКТУАЛЬНОСТІ РОЗРОБКИ НАПРЯМКІВ УДОСКОНАЛЕННЯ ДІАГНОСТИКИ ЗАГРОЗ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Воробйова В.,
магістр з менеджменту, методист кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: MetodistUT1@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2935-2846

Актуальність вирішення завдань, що пов'язані з процесом діагностики загроз економічної діяльності пояснюється тими чинниками, що у сучасних економічних умовах своєчасна об'єктивна та повна комплексна діагностика в забезпеченні економічної безпеки дозволяє виявити ризики, небезпеки та загрози, мінімізувати їх негативний та рушійний вплив, а також розробляти і реалізовувати механізм захисту підприємства від деструктивних чинників, насамперед оптимізувати і систематизувати роботу та функціонування всього підприємства [1].

Діагностика в забезпеченні економічної безпеки розглядається як комплекс діагностики діяльності підприємства за всіма його підсистемами та складовими, оскільки рівень економічної безпеки є віддзеркаленням загального стану та рівня стійкості, ефективності функціонування підприємств у цілому. Варто зазначити, що комплексна діагностика в забезпеченні економічної безпеки підприємства виступає оцінкою показників діяльності підприємства на основі аналізу та оцінки окремих функціональних компонентів економічної безпеки підприємства з метою інформаційно-аналітичного забезпечення процесу планування, ухвалення та реалізації управлінських рішень [2].

На думку автора, удосконалення діагностики в забезпеченні економічної безпеки підприємства полягає у чіткому комплексному системному підході до розгляду економічної безпеки підприємства та її показників у загальному контексті дії всього підприємства, зовнішнього та внутрішнього середовища його діяльності. Окрім того, слід наголосити на тому, що удосконалення діагностики в забезпеченні економічної безпеки полягає у комплексному дослідженні екзогенних та ендогенних факторів, які впливають на підприємство, а також факторів, які являються продуктом роботи самого підприємства, а саме – результатом його фінансово-економічної діяльності. Тому можна зробити висновок, що вдосконалення діагностики в забезпеченні економічної безпеки підприємства – це комплексне всебічне, системне охоплення та аналіз показників,що визначають його стан за основними функціональними складовими, які водночас є складовими діагностики результатів середовища діяльності всього підприємства.

Провідну роль дігностики в забезпеченні економічної безпеки підприємства, а також її місце та значення в комплексній діагностиці діяльності підприємства можемо спостерігати в роботах [3-5].

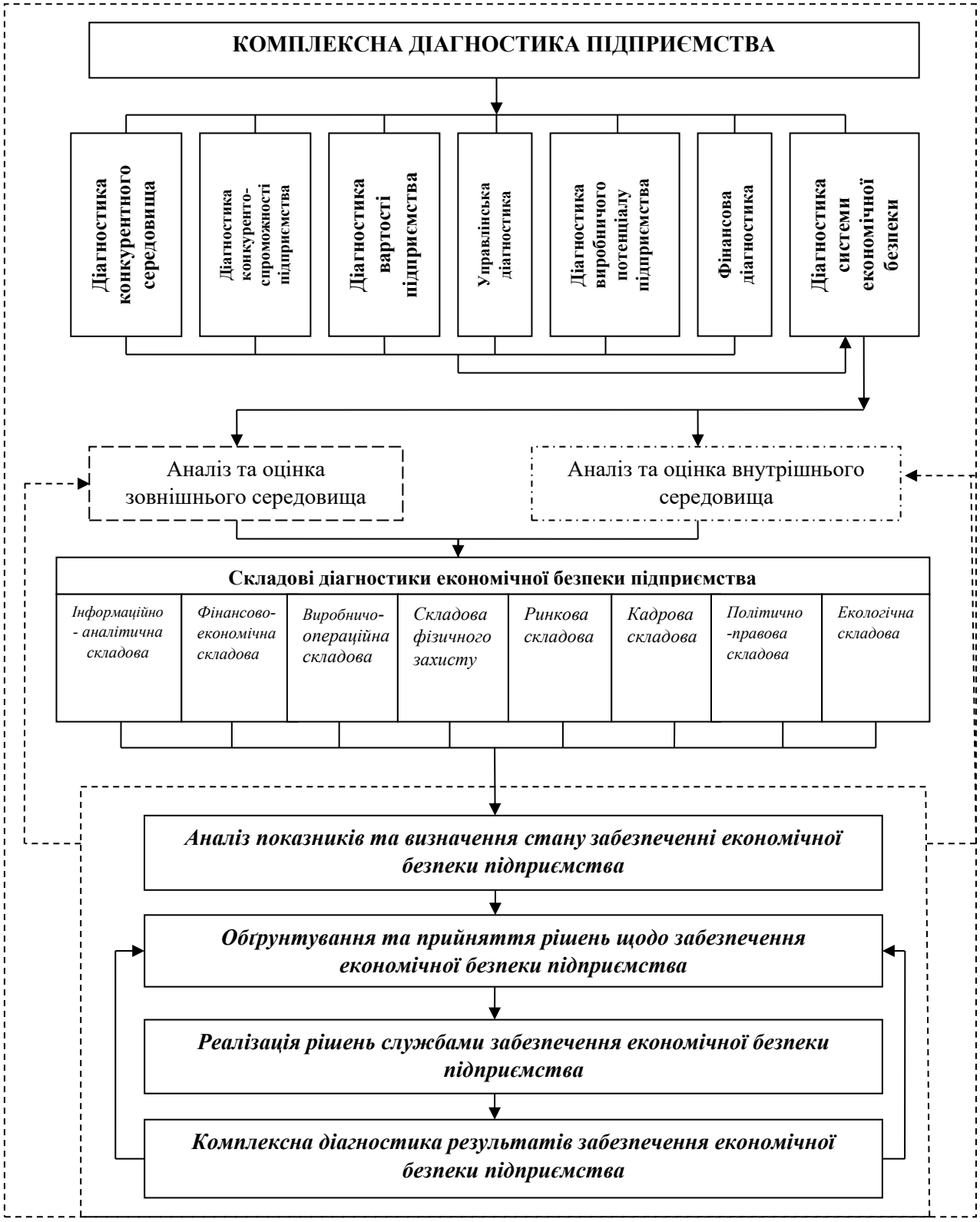


Рис 1. Модель комплексної діагностики в забезпеченні економічної безпеки підприємства

Так на рис. 1 розкрито загальну комплексну діагностику підприємства, яка, насамперед, включає такі категорії як: діагностику конкурентного середовища, діагностику конкурентоспроможності підприємства та його продукції, діагностику маневреності підприємства, управлінську діагностику, діагностику виробничого потенціалу підприємства, діагностику його

фінансового стану та діагностику забезпечення економічної безпеки підприємства.

До діагностики конкурентного середовища підприємства належить дослідження ринкового оточення підприємства суб'єктів господарювання, що є для підприємства конкурентами та працюють на тих же сегментах ринку.

Алгоритм діагностики конкурентного середовища підприємства складається з таких основних етапів як: збір та обробка інформації, а саме інформації в засобах масової інформації, звітності конкурентів, постачальників та посередників, дослідження продукції та послуг конкурентів, реклами конкурентів.

Отже, ми бачимо, що комплексна діагностика представляє собою достатньо трудомісткий процес, проводиться, як правило, сторонніми консультантами менше одного разу на рік, але ж з її допомогою можна оцінити всі аспекти господарських процесів. Практика показала, що використовують комплексну діагностику для здійснення важливих інвестиційних проектів, або коли підприємство знаходиться в кризовому стані. Комплексна діагностика дозволяє отримати найбільш чітку картину фінансового стану підприємства, зробити прогноз на розвиток окремих факторів та їх наслідки. Проведення комплексної діагностики фінансового стану підприємства дає можливість в процесі аналітичного дослідження на основі достовірних ознак розпізнати дійсний стан суб'єкта господарювання на ринку, встановити для них характер та причини виявлених відхилень, розробити способи досягнення оптимальних рішень та підібрати відповідні методи управління.

Тому розробка нових напрямків щодо удосконалення діагностики загроз економічної безпеки підприємства є досить актуальною і включає в себе досить широке поле наукової діяльності.

***Список використаних джерел**:*

1. Пазєєва Г.М. Комплексна діагностика в забезпеченні економічної безпеки підприємства (на матеріалах транспортно-експедиційних підприємств): дис. ... канд. екон. наук : 21.04.02 / Пазєєва Ганна Михайлівна. – К., 2017. – 291 с.

2. В.Г. Алькема, О.С. Кириченко, Г.М. Пазєєва. Діагностика економічної безпеки підприємства (на матеріалах транспортно-експедиційних підприємств України): Монографія. – К.: Дорадо-Друк, 2019.– 301 с.

3. Копитко М. І. Економічна безпека підприємств з виробництва транспортних засобів : [монографія] / М. І. Копитко. – К. : Ліга-Прес, 2015. – 556 с.

4. Живко З. Б. Економічна безпека підприємства: сутність, механізм забезпечення та правління : [монографія] / З. Б. Живко. – Львів : Ліга-Прес, 2012. – 256 с.

5. Васильців Т. Г. Економічна безпека підприємництва України: стратегія та механізми зміцнення : [монографія] / Т. Г. Васильців. – Львів : Арал, 2008. – 384 с.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Кравець О.М.,
студентка спеціальності менеджменту,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» м. Київ, Україна,
e-mail: KravetsOM@krok.edu.ua
Мала І.Б.,
ст.викладач,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» м. Київ, Україна,
e-mail: irynamb@krok.edu.ua

Актуальність напряму дослідження визначається ефективністю використання трудового потенціалу, оскільки стратегічним пріоритетом для України сьогодні є перехід до інноваційної моделі економічного розвитку. Інноваційний розвиток економіки країни, підприємства зумовлюють беззаперечні вимоги до відповідного розвитку персоналу кожного суб'єкта господарювання.

ПАТ «Північний ГЗК» - найбільше гірничодобувне підприємство Європи з виробництва залізорудного концентрату та обкотишів. Комбінат має достатньо потужний кадровий потенціал, але за результатами SWOT-аналізу системи розвитку персоналу виявлено слабкі місця: залежність від інвестицій у персонал, недостатню матеріальну мотивацію та низький рівень лояльності персоналу [2]. Для підвищення ефективності реалізації інноваційного потенціалу комбінатом впроваджено програму організаційно-технічних заходів, результатом якої були технічне переозброєння комплексу обладнання фабрики огрудкування, зниження вмісту заліза в хвостах збагачення без погіршення якісних характеристик готової продукції та ін. Загальний економічний ефект від заходів становив 1044,6 млн.грн. [1].

Для результативного управління персоналом в умовах інноваційного розвитку підприємству було запропоновано механізм управління персоналом до створення новацій, схеми професійно-кваліфікаційного просування для різних категорій персоналу, наслідком якого має бути підвищення особистісного соціального статусу працівника. Для оцінки компетенції працівників пропонується сертифікація персоналу на відповідність корпоративним вимогам до робочих місць, яка є необхідною для успішної професійної діяльності згідно стратегії розвитку ГЗК. З метою підвищення дієвості системи розвитку персоналу в умовах інновацій запропоновано організацію он-лайн освіти, яка дозволить вивести розвиток персоналу на новий рівень: поліпшити контроль розвитку працівників, додати більшої прозорості, дистанційно керувати процесом навчання та економити значні кошти завдяки тому, що буде створена спеціальна база знань з раніше пройденими тренінгами, у режимі он-лайн та велика бібліотека для саморозвитку. Наступним кроком до забезпечення професійного і міжпрофесійного просування постане інституціоналізація соціальних ліфтів у системі мотивації персоналу ПАТ «ПІВНГЗК». Соціально-психологічний ефект проекту визначатиметься підвищенням рівня співпраці та

довіри між керівництвом і новими прийнятими фахівцями; ступеню інформованості про цілі, стратегії і поточну роботу підприємства; рівня прихильності фахівців та ін. Загальні витрати від реалізації напрямів розвитку системи управління становитимуть 980 тис.грн., економічний ефект – 1,5 млн. грн.

Список використаних джерел:

1. Варава Л.М., Варава А.А., Марченко В.В. Напрями удосконалення і реалізації стратегічного інноваційного потенціалу гірничо-збагачувального підприємства / Л.М. Варава, А.А. Варава, В.В. Марченко // Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. – 2019. - Том 30 (69).- №4. – С.50-54.

2. ПАТ «Північний НГЗК» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www. SGOK.info/

TASKS OF CONTROL OF THE MOTIVATIONAL MECHANISM OF STRATEGIC MANAGEMENT IN THE ENTERPRISE

Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail.: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947

The peculiarity of the motivational mechanism of strategic management of the enterprise is that it forms the basis for the achievement of the strategic goals of the enterprise [1,2]. Quite often companies are unable to implement this mechanism and strategy of the enterprise as a whole. The reasons for this, in our opinion, are, first of all, incorrectly conducted analysis. Accordingly, the second reason is the incorrect conclusions about the demotivating factors that influence the formation of the motivational mechanism of strategic management of the enterprise. Unforeseen changes may also occur in the external environment of the enterprise. And sometimes the company does not fully use its existing potential, especially human, which plays a crucial role in the formation and implementation of the motivational mechanism of strategic management of the enterprise.

Thus, the main task of implementing the motivational mechanism of strategic management of the enterprise is to create the necessary prerequisites for the successful implementation of the overall strategy of the enterprise [3]. We can say that at this stage, strategic changes are being made that prepare the company for the implementation of the planned strategy. Evaluation and control of the motivational mechanism of strategic management of the enterprise are the final stage of functioning of this mechanism. At this stage, a stable feedback is provided between the work to achieve the goals and the goals themselves, which were formed by the company.

In our opinion, the main tasks of control of the motivational mechanism of strategic management of the enterprise should act:

1. Establishment of the list of indicators on which the realization of the motivational mechanism of strategic management of the enterprise will be carried out;
2. Creating a system for measuring and monitoring the state of control parameters of the motivational mechanism of strategic management of the enterprise;
3. Identification of possible causes of deviations in the indicators of evaluation of the implementation of the motivational mechanism of strategic management of the enterprise, if they are observed;
4. Carrying out corrective measures to eliminate deviations in the indicators of evaluation of the implementation of the motivational mechanism of strategic management of the enterprise, if necessary and if possible.

Implementation of the motivational mechanism of strategic management of the enterprise allows to assess the direction and method of promotion of the enterprise on the market and ways to achieve its goals; implementation of the motivational mechanism of strategic management of the enterprise creates conditions for the enterprise to be able to implement its strategy.

The difficulty is that even if the strategy was chosen correctly by the company, it does not mean that at the stage of its implementation there will be no serious problems. This would be possible if the factors of the internal and external environment of the enterprise would remain unchanged or would be fully predictable. That is why the management of enterprises faces a serious task of monitoring how effective is the motivational mechanism of strategic management of the enterprise, how successful the company is in achieving its goals, as well as in determining whether the company will be able to achieve these goals, and if will not be able for some reason, what the company needs to adjust or what to change in its behavior.

Thus, the main purpose of the control of the motivational mechanism of strategic management of the enterprise, in contrast to the usual strategic control, in our opinion, is to focus on how correctly or incorrectly implemented strategy, as well as to determine whether the implementation of strategy through motivational mechanism of strategic management of the enterprise to achieve the goals. Accordingly, a system of control of the motivational mechanism of strategic management of the enterprise is established and built.

References:

1. Бєлова О.І. Теоретичні аспекти формування мотиваційного механізму стратегічного управління торговельними мережами. Інноваційна економіка. 10/2012 [36], С. 109-115

2. Бєлова О.І. Методологічний підхід до формування змісту та структури мотиваційного механізму стратегічного управління торговельними мережами. БІЗНЕС-ІНФОРМ, БИ-2-2013, С. 155-163

3. Бєлова О.І., Ракша Н.В. Вплив мотиваційного механізму на стратегічне управління підприємством. Економіка і регіон, №3 (30), 2011. С. 129-133

DECISION AS THE MAIN RESULT OF THE MANAGER`S WORK

Horielov D.,
Student of Ukrainian-Austrian program
KROK University, Kyiv, Ukraine,
e-mail: denis.horielov@gmail.com
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947

The effectiveness of decision making and their result mainly depend on various factors. Incorrect decision could lead to the collapse of the empire, defeat in a war, a crisis, or to a successful outcome that, as a result, led the powers of people or companies to success [1].

Decision is about choosing an alternative. The ability to make management decisions develops with experience. We make everyday decisions without systematic deliberation. We think over long-term decisions in life. In management, decision making is a systematic process. The reasons for this are responsibility for making decisions, the consequences for the entire company.

There are three main types of management decisions made: intuitive decisions, judgment-based management decisions, rational decisions.

Intuitive decisions are based on the feeling that the choice is right and according to many successful leaders, many decisions are made on the basis of intuition.

Judgment-based management decisions are choices based on past knowledge and experience. Their main advantages are: fast and cheap adoption. But at the same time the fear of new areas of activity can hold back the development of the company.

Rational decisions are justified through an objective analytical process, without relying on past experience.

There are some factors influencing the decision-making process. First – "personal assessments of the leader": it means that subjective opinion about priority tasks, emphasis, for example, on economic problems rather than social ones. Second – "risk and uncertainty", it means that environmental factors are uncertain and managers need to obtain additional information or act on lessons learned. Third – "time", because successful decisions won't come overnight. Forth – "information cost", it means that the cost of information should be offset by revenues from its use and implementation, and also more information isn't necessarily better. And fifth – "interrelation of decisions", it means that systems approach must be used.

Decision-making is a process that is closely related not only to the professional skills of a manager, but also to his/her personal qualities. Confident people who are capable not only of professional analysis but also of psychological can see those decisions that others this allows them not only to make a decision, but also to competently control the course of their development, adjust to the situation and other problems that a manager who does not understand the psychology of a person will never see [3].

Experience also has a huge impact on decision making, but it does not always help. Management tend to attach disproportionate importance to the later part of the experience. This can lead to bad decisions when choosing to repeat the experience. Management cannot always be sure that the choices that are made based on experience will serve our interests in the future. The ability to evaluate an experience retrospectively is important because it allows us to summarize its total value, and this total value can then be used as a guide in deciding whether an experience is worth repeating or is better avoided instead. The further in time the experience was, even if it was quite recently, the less meaning it has in making the next decision. Researchers call this the "happy ending effect": management tend to make decisions based on previous experiences that ended well, no matter how good the overall experience is. On the other hand, a person's experience in decision-making cannot always help a manager. The economic situation, as well as the situation inside and outside the company, often changes, trends in our world are moving at a tremendous speed and not every work experience and decision-making will be a good assistant in such a situation [2].

But if manager look at the experience from the other side, manager can understand that it is very important. Decision making is a vital process for any business. Done right, decision making involves gathering evidence and combining it with experience to make smart choices. Any manager should take the time to practice making decisions when business opportunities permit and learn from every decision they make. The more experience a manager gets, the more comfortable and efficient he will be in making decisions. To make the right decision, a manager must have a number of skills: problem solving, data analysis, time management, communication, active listening, humility, mediation, good planning, leadership [4].

As a result, from all of the above, it can be can concluded that in today's realities the decisions of a manager and his/her final result are influenced by many different factors such as psychology, experience, skills, trends, etc. In the realities of huge competition both in the labor market and on in the markets of companies, managers must work on themselves taking into account all the factors that may affect the result of their work.

References:

1. J. L. Ackrill: Aristotle the philosopher 1st edition, oxford university press; 1st edition (October 1, 1981), 168 p.

2. Ethics and Decision Theory, https://studme.org/110611074907/filosofiya/etika_teoriya_prinyatiya_resheniy *(access 2020)*

3. Max Boserman: Journal of neurology. October 19, 2020

4. How to strengthen decision-making skills for managers, https:// www. indeed.com/hire/c/info/decision-making-skills-for-managers-ones-to-work-on (access 2020)

FUNCTIONS AND PRINCIPLES OF STRATEGIC MANAGEMENT

Dosumu Adeleja,
Master student of international economic and relation department
"KROK" University, Kyiv, Ukraine
e-mail: agneronomel@yahoo.fr
Bielova O.,
PhD (in economics), Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
"KROK" University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947
Khorosheniuk A.,
PhD (in pedagogical sciences),
Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: andriychp@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1938-0130

Strategic management is the development and implementation of long-term goals and actions to achieve high performance in the future. It is also one of the management functions that applies to the long-term goals and actions of the company [1]. The formulation of the strategy (course of action) and its tools are the core of management and an important sign of good company management. Thus, strategic management is the development and implementation of actions leading to a long-term excess of the level of the firm's performance over the level of competitors.

The main stages of strategic management are: 1) Determination of the scope of business and development of the purpose of the company. 2) Transformation of the purpose of the company into private long-term and short-term goals of activity. 3) Determination of the strategy for achieving the goals of the activity. 4) Development and implementation of the strategy. 5) Evaluation of activities, monitoring the situation and the introduction of corrective actions.

There are five functions of strategic enterprise management: strategy planning, organization of strategy implementation, coordination of strategy implementation, motivation to achieve the planned strategic results, monitoring the implementation of the strategy [2].

Planning also has sub-functions such as forecasting, strategy definition, and budgeting. Making a forecast precedes the definition of strategic plans. The goal is to anticipate development prospects and assess risk. Based on the analysis results, the company's management determines the prospects for further development, and also develops a strategy. Budgeting is a cost estimate of the entire resource allocation program.

Organization of the implementation of the strategy involves the creation of the future potential of the enterprise, the coordination of the management system and structure with the chosen strategy, as well as the formation of a corporate and organizational culture that will support the strategy.

Coordination of the implementation of the strategy consists in the coordination of strategic decisions at various levels and the consistent combination of strategies and goals of the enterprise divisions at higher management levels.

Motivation to achieve planned results is associated with the definition of a system of incentives that would encourage employees to achieve their goals.

Monitoring the implementation of a strategy is continuous monitoring of the process of its implementation. Control is designed to determine in advance the upcoming dangers, to identify deviations from the adopted strategy and current errors.

For the successful implementation of these functions, it is necessary to use the principles of strategic enterprise management: scientific approach, purposefulness, flexibility, unity, creation of conditions [3].

Science combined with elements of art. In carrying out his duties, a leader uses data and conclusions from various scientific fields, but in addition he must improvise, constantly looking for individual approaches to solving the tasks assigned to him.

Purposefulness. Strategy formation and strategic analysis should be purposeful, that is, always be focused on achieving the global goal of the enterprise.

Flexibility. This principle assumes the possibility of correcting previously made decisions or revising them at any time in accordance with changed circumstances.

Unity of strategic programs and plans. A prerequisite for success is consistency and close interconnection of decisions at different levels. This unity is achieved by consolidating the strategies of each structural unit of the enterprise, coordinating the plans of all its functional departments.

Creation of conditions conducive to the implementation of the strategy. The mere existence of a strategic plan does not guarantee that it will necessarily be successfully implemented. In the process of strategic management, organizational conditions should be created for the implementation of programs and plans, such as: creating a strong organizational structure, developing a motivation system, increasing the efficiency of the management system.

References:

1. Bielova O.I. Methodological approach to the formation of the wickedness and the structure of the motivational mechanism of strategic management of trade fences. BIZNES-INFORM, BI-2-2013, pp. 155-163.

2. Petrova I.L., Shpilova T.I., Sisolina N.P. Innovation activity: stimulation and transition: Monograph. Kyiv, Dorado, 2010. 320 p.

3. Petrova I.L. Strategic management of human resources: navch. posib. Kyiv KNEU, 2013. – 466, [6] p.

ANALYSIS OF PROJECT ALTERNATIVES FOR THE IMPLEMENTATION OF INCLUSIVE RESOURCE CENTERS IN UKRAINE: STRATEGIC APPROACH

Yevchenko M.,
Master's student at Project and Process Management department
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail.: inter_manager@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3839-7165
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail.: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947

There are about 561 inclusive resource centers in Ukraine. Institutions operate in all regions of Ukraine, but Kyiv region is the leader. There are 41 institutions in Kyiv [4]. The centers are communal, free of charge created on the basis of psychological, medical and pedagogical consultations (reorganization of the existing structure), or on the basis of schools with inclusive classes, or support schools.

Inclusive resource centers are newcomers on the Ukrainian market, however quite many institutions, such as centers of social services for children, parents and youth, private and school psychologists, centers of social and psychological rehabilitation for children with disabilities can be considered to be substitute institutions [2].

The inclusive resource centers are not leaders among the institutions, it ranks third, but it is not worth leaving the institution behind. Inclusive resource centers have recently entered the market, so they are just starting to gain momentum. It should be noted that the greatest privilege of this institution is that, in contrast to competing institutions, the inclusive resource centers is a broad-based institution, as it has the services provided in each institution - competitor separately. This indicator will be used for further development of the institution [1].

To evaluate the project alternatives, the «SPACE» method (strategic position and action estimation) was used. The «SPACE» method presupposes four groups analyses for the organization. After conducting the SPACE-vectors, it can be seen that, the Modern Inclusive and Creative Youth Studio lies in the aggressive quadrant. This means that the company has advantages in terms of external opportunities, avoids external threats and successfully overcomes internal weaknesses. Recommended strategies: vertical integration "backwards", concentric or horizontal diversification, intensive strategies.

Also, it is clear that, the Modern Inclusive and Creative Youth Studio lies in the aggressive quadrant. This means that the company has advantages in terms of external opportunities, avoids external threats and successfully overcomes internal weaknesses. Recommended strategies: vertical integration "backwards", concentric or horizontal diversification, intensive strategies.

Meanwhile, the Inclusive Education Community and inclusive resource centers are in a competitive vector. This indicates that they are recommended to use all

integration strategies, or intensive ones – entering market, market development, or a kind of a protective strategy - the creation of a joint venture.

As for the Theater of Special People, it is located in a protective quadrant. The company is forced to focus on reducing internal weaknesses and avoiding external threats. Therefore, such companies may choose one of the protective strategies: reorganization or liquidation or, in some cases, concentric diversification.

Thus, we can see that all alternative projects are located in different quadrants and will use different market entry strategies.

It is also necessary to mention, that there are different models of resource centers in the world, which is partly determined by the needs of target audience or the amount of services provided. As a rule, resource centers around the world often perform 2 roles:

1) providing support to individuals with special needs;

2) providing support to the school, family and community in which they are involved [3].

There are two main models of resource centers.

The first model means provision of services by various specialists (occupational therapist, physiotherapist, speech therapist, correctional teacher, medical workers, other specialists) in the persons' place of residence. Resource center specialists can provide consulting and information services directly to parents of children with disabilities, teachers of educational institutions, where such children study; other members of the local community. Along with the provision of these services, the resource center also supplies with relevant resources. For example: equipment to increase mobility and independence of people with physical disorders; communication device together with software, information materials, etc. Resources can be given on the basis of a short- or long-term loan. Centers often use equipment rotation or alternate use.

The second model of the resource center delivers services directly on the basis of the center. Parents and children with special educational needs, workers of other educational institutions, other professionals visit the center to get the necessary support. Services provided on the basis of the center may include expert advice on the implementation of the necessary adaptations or modifications, training of certain methods of working with children with mental and physical disabilities, and so on. Resource utilization and allocation are similar to the first resource center model [9].

The main factor influencing the choice of a particular model of resource center is a geographical one - according to the first model (remote service model) there are resource centers that deliver services (resources) to people living in remote areas or for whom it is difficult to come there. In this case, the services and resources provided at the person's place of residence with special needs may be supplemented with the resources available online or via the Internet.

In addition, when choosing a model of the resource center the needs of the target groups - adults and children with disabilities, as well as their families are taken into account. It goes without saying that besides the geographical factor, the choice of resource center model depends on the availability of relevant specialists and resources. However, the primary focus remains on changes in the environment - in the family, school and local community as well. After it there is still a reduction of the number of

consequences of developmental disorders or disability for the successful integration of a person with special needs in the society.

References:

1. On approval of the Regulations on the Inclusive Resource Center: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of July 12, 2017 № 545. Official Visnyk of Ukraine. 2017. № 61. p. 48

2. Inclusive education in Ukraine: ways from theory to practice / comp. L. Aidarova: resp. ed. O. Korobkina. Kharkiv. 2017. 57 p.

3. Organizational and methodical bases of activity of inclusive resource centers: educational and methodical manual / by general. ed. M. Poroshenko and others. Kyiv. 2018. 252 p.

SCIENTIFIC MANAGEMENT AND ITS ROLE: SCIENTIFIC REVIEW

Suleiman-Zuntu Aisha
Student of international economic and relation department
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: suleimanza@krok.edu.ua
Bielova O.,
PhD (Economics), Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947
Khorosheniuk A.,
PhD (in pedagogical sciences), Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: andriychp@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1938-0130

The rise of Scientific management began from the Industrial Revolution contains the period when companies started to move from an absolutely cultivating based society to an industrialized society. Organizations had become enormous scope, with public business sectors. Correspondence and transportation had extended and prodded extraordinary modern growth. Technological advancements added to mechanical growth. The innovation of the interior burning motor and the utilization of power as a force source significantly expanded modern improvement at the end of the nineteenth century [1].

The improvement of specific errands and of offices inside associations had accompanied the fast mechanical development and the production of large business. One individual not, at this point played out each assignment however had some expertise in performing a couple of errands. This made a need to organize, coordinate, and arrange the work process. The time spent on everything could be critical if an organization was creating a few thousand things. Expanded creation in addition to the new requirement for incorporating and arranging the work process drove architects to start examining work processes and occupation content.

Standards of Scientific Management included [2]: 1) Applying science to work by contemplating errands at miniature level to accelerate work. Supplant working by "general guideline". 2) Division of work by separating the cycle of work into straightforward segments with each took care of by an alternate individual. 3) Creating a various leveled framework that unmistakably depicts hierarchy of leadership and recognizes directors from laborers where representatives become "practitioners" and chiefs are simply "scholars". 4) Selecting and preparing high performing laborers, most beneficial specialists get paid more while workers that don't fulfill new high guidelines get terminated.

Time and Motion Studies were business effectiveness methods created to improve large scale manufacturing.

Time Studies. (Scientists considered lessening an opportunity to finish an assignment as the most ideal approach to build work profitability. Scientists dared to lead time contemplates where partitioned work into explicit errands, utilized a stopwatch to time every component of the undertaking, and afterward reorder the components into an ideal arrangement. Scientists time is considered stressed on boosting benefit.

Motion Studies. Scientists utilized recording laborers so as to have a visual guide of how an undertaking was finished which they used to dissect territories for development. Likewise, the movies appeared to laborers so they could see firsthand how they could upgrade their methods.

The Effect of Scientific management involves companies generally neglected to pay representatives more as more significant compensations were important to hold best workers. Standardization of directors exclusively planning work measures in this way restricting representative's imagination. Isolated laborers from the more prominent importance of work. Survival of the fittest way of thinking made a cruel working environment. Employee burnout, dehumanization and mental torment.

In Summary it can be concluded that the principles of Scientific Management Theory turned out to be generally polished, and the subsequent participation among laborers and administrators inevitably formed into the cooperation we appreciate today. While Scientific management in its unadulterated structure isn't rehearsed a lot of today, logical administration added to the headway of the board practice. It presented methodical determination and preparing methodology, it emerged an approach to contemplate working environment productivity, and it supported the possibility of orderly hierarchical plan.

References:

1. Giannantonio, C. M. furthermore, Hurley-Hanson, A.E. Frederick Winslow Taylor: Reflections on the significance of the standards of logical administration 100 years after the fact. Diary of Business and Management, 17 (1) 2011.

2. Witzel, M. Furthermore, Warner, M. Taylorism returned to: culture, the board hypothesis and change in outlook. Diary of General Management, 40 (3) 2015.

CHARACTERISTICS AND FEATURES OF THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE

Jalaldden Abdulssalam,
student at International Economic Relations department «KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: zrack.attack@gmail.com
Bielova O.,
PhD, Associate professor at Marketing and Behavioral Economics department,
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: bielovaoi@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9359-6947
Rybalko I.,
Senior Lecturer at the Department of Project and Process Management,
«KROK» University, Kyiv, Ukraine
e-mail: dpk2@krok.edu.ua
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5332-2666

In science, four types of leadership are distinguished: authoritarian, democratic, bureaucratic and transformational [1]. A transformational leader is a type of leader in classification that models the behavior of subordinates that is expected of them. This type of leader always sets clear goals and has high expectations for subordinates. This leader simultaneously supports and emotionally guides subordinates to achieve both personal and organizational goals.

It's important to note that transformational leaders balance short-term and long-term goals. When using this style in management, subordinates always feel comprehensive support and deeply trust their leader, which is why, as a result, they behave honestly and create strong connections at work. In addition, leaders of this type have a generalized focus on a long-term vision of development. Transformational leaders are always focused on long-term strategies, and regularly communicate about vision with passion and clarity. Such leaders keep the interest of each subordinate, who, as a result, are always involved in the process of achieving goals and are motivated to achieve them.

On the other hand, this type has a number of disadvantages. For example, this type of leadership may be ineffective in the beginning because transformational leadership is built on trust, which takes time. Thus, transformational leaders may not be perceived by staff and may be ineffective at the beginning of their leadership path, as they have yet to gain the trust of their new team and / or establish close cooperation with them and management. Also, this style is not focused on specific details in management. While transformational leaders are characterized by inspiring others, they can struggle with elements of the routine of daily fulfillment.

As a result, transformational leadership involves increasing the ability of organization members to solve problems individually or collectively. Represents the culture of change. Transformational leadership motivates people to do more than they expect, which drives and transforms groups, organizations, and society itself.

Characteristics of this style can be classified as follows [2]:

- It is a leadership style that motivates and transforms people, as it is linked to human needs, self-fulfillment, self-esteem and personal growth. Practicing transformational leadership induces more effective behaviors, and their workers are motivated to give more than what is expected of them.

- Transformational leaders exert influence over group members, and produce vision changes that push people to put personal interests aside in pursuit of the collective good. They will even pursue the collective interest even if they do not satisfy their basic needs such as safety, health, or love.

- These leaders are charismatic leaders who demonstrate influence through their personality, influence and exemplary behaviors. Transformation leaders end up serving as role models for their followers and making an impact on followers because they empathize with him, his beliefs, values, and goals.

- A transformational leader cares about followers, in a way that promotes development and growth.

- Transformational leaders usually have a positive conception of themselves, they are interested in knowing what the expectations of their followers are. They are self-regulating, trying to achieve congruence between expectations and their behavior to be more effective.

- Within self-organization, they are leaders who adapt well to the requirements of the organization. This means that they enhance cooperation within the organization, all members understand each other and both group and group expectations are fulfilled. In addition, they consider continuing education important, because they believe followers grow personally in this way.

- For transformational leaders, it is important to 'shared leadership', that is, it is based on participation, so that it creates consensus with workers about the organization's values, collaborates to define them and they share the same thing.

- Transformational leaders try to keep mistakes to a minimum, but they do it actively. To do so, they try to anticipate them so that they do not happen, but when mistakes do happen, do not pity them or take revenge, they simply try to turn them into educational experiences. Mistakes are learned and thus subordinates are not punished for making mistakes.

In conclusion, we can say that the transformational leadership style can be used when it is necessary to have an inspiring long-term vision of the future development of the company. Transformational leadership only works when the company's management has a clear vision of the future and is willing to work within the system and bring different people together to make it happen.

References:

1. Sylvia Ann Hewlett. Executive Presence: The Missing Link Between Merit and Success. Alpina Publisher. 2019. 240 p.

2. M. Kets de Vries. Leadership mysticism. Development of emotional intelligence ISBN 978-5-9614-6252-4. Alpina Publisher. 2017. 276 p.

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТУ КЛІНІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Сумець О.М.,
д.е.н., доцент, професор кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail:sumets.alehander@gmai.com,
ORCID. https://ORG/0000-0002-7116-3857

В Україні на сьогодні виникла потреба в розвитку нової спеціальності для підготовки фахівців з менеджменту для сфери клінічних досліджень [1; 2]. Отже, одним із завдань для профільних вишів є розробка відповідної освітньо-професійної програми, яка б задовольнила вимоги ринку у зазначених фахівцях – менеджерах клінічних досліджень. То ж, перед тим як розпочати роботу з розробки такої програми варто дослідити об'єктивні фактори, що зумовлюють потребу у розвитку менеджменту клінічних досліджень (КД). Отже, питання встановлення і вивчення факторів впливу на розвиток сфери менеджменту КД є на цей момент часу актуальним і потребує ґрунтовного дослідження в напрямі визначення їх змістового наповнення, бо саме вони відіграють особливу роль при розробці стратегії підготовки фахівців для означеної сфери і, зокрема, при створенні нових освітньо-професійних програм для навчання здобувачів освіти за професійним спрямуванням «Менеджмент клінічних досліджень» [3].

Встановлення факторів впливу на розвиток сфери менеджменту клінічних досліджень було виконано на основі результатів, отриманих з аналізу фахових публікацій, присвячених КД та вивчення досвіду діяльності закладів охорони здоров'я, контрактних дослідницьких організацій та підприємств фармацевтичного сектору. Саме ці результати надали можливість виявити і згрупувати основні фактори, що актуалізують на цей момент часу потребу у розвитку нового напряму у менеджменті – менеджменту клінічних досліджень.

На думку автора, до переліку факторів, що мають істотний вплив на розвиток менеджменту клінічних досліджень, слід включити масштаби проведення КД, зростання місць локації проведення КД лікарських засобів і потребу в їх своєчасному і достатньому забезпеченні фахівцями з наявними менеджерськими знаннями, привабливість сфери КД для здійснення професійної діяльності й кар'єри, факт визнання менеджменту наріжним каменем фундаменту для виконання якісних КД, наявність потреби в отриманні спеціальних менеджерських знань для якісного виконання КД, зростаюча потреба в освітніх програмах для підготовки фахівців з менеджменту КД, складність структури КД, а також зростаючі вимоги до якості їх проведення.

Отже, у висновку варто констатувати, що менеджмент клінічних досліджень як новий напрям практично-прикладного значення у сфері клінічних досліджень має право на життя. Встановлений перелік факторів слугує достатнім обґрунтуванням для того, щоб розпочати розробку відповідного галузевого стандарту освіти і освітньо-професійної програми з підготовки фахівців з менеджменту клінічних досліджень. З погляду автора, для вирішення цього

завдання повинні бути залучені організації, де виконуються клінічні дослідження, і заклади освіти, в яких нині готують фахівців з менеджменту. Тільки за цієї умови можливо якісно підготувати зазначені вище стандарт і освітньо-професійну програму.

Список використаних джерел:

1. Сумець О. М., Миколенко О. П. Підготовка фахівців у сфері клінічного менеджменту: результати дослідження. Маркетинг і реклама. 2019. № 4 (271). С. 38-41.

2. Sumets O. M., Mykolenko O. P., Kozyryeva O. V. The paradigm of the professional education program «Clinical Research Management». Socìal'na farmacìâ v ohoronì zdorov'â. 2019. № 5/2. P. 5-10.

3. Сумець О. М. Фактори розвитку менеджменту клінічних досліджень. Наук.-практ. журнал «Подільськй науковий вісник». 2019. № 3 (11) (жовтень). С. 76-83.

МЕХАНІЗМ ДІЇ Е-УРЯДУВАННЯ МІЖ ВЛАДОЮ, БІЗНЕСОМ ТА ГРОМАДЯНАМИ

Трінько М.В.,
студент кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування,
Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: ftvmedia@gmail.com
Ярова А.Б.,
к.е.н., доцент кафедри обліку, оподаткування,
публічного управління та адміністрування,
Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: alla.iarova@knu.edu.ua

Е-урядування забезпечує прозорість державної влади шляхом надання доступу до публічної інформації за допомогою сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ), підвищення якості надання адміністративних послуг, так і чиновників, можливість цілодобового отримання таких послуг та підвищення рівня демократизації суспільства.

Задля переходу на е-урядування необхідно, щоб:

– органи влади використовували мережу Інтернет з метою надання інтерактивних послуг, котрі дадуть змогу фізичній чи юридичній особі, відвідавши відповідний офіційний веб-сайт, заповнити необхідні форми, бланки, задавати питання тощо. Забезпечення зворотного зв'язку відбувалося через електронну пошту.

– існувала можливість отримання адміністративних послуг через мережу Інтернет такі як: декларацій, сплати штрафів, звернення за соціальними питаннями тощо. Це вимагає підвищення безпеки інфраструктури е-урядування, що можна досягти шляхом комплексної системи захисту інформації, застосування електронних підписів, сертифікатів тощо;

– органи влади займалися створенням веб-портали, які дали б змогу переходити від однієї служби до іншої без необхідності знову посвідчувати свою особу. Така діджиталізація призведе до глибокого переосмислення ролі і структури органів влади. Завдяки простій взаємодії з органами влади та доступу до публічної інформації, офіційних документів і рішень адміністративних органів, громадяни будуть краще інформовані і з більшим бажанням братимуть участь у процесі вирішення державних питань. Це забезпечить більш широку участь громадськості у процесі прийняття рішень.

Впровадження електронних інструментів відбувається між основними суб'єктами електронного врядування, до яких відносяться [1]:

1. G2G («уряд–уряд») («government to government») – сектор електронної взаємодії між органами влади. Включає організацію роботи електронного документообігу та обмін даними між владними електронними реєстрами на основі принципу уніфікації, взаємозамінності та сумісності (т. зв. принципи інтероперабельності).

2. G2B («уряд–бізнес») («government to business») – сектор електронної взаємодії між органами публічної влади та суб'єктами господарювання з метою

підтримки та розвитку бізнесу за допомогою ІКТ через надання адміністративних та інших послуг, участі бізнесу у реалізації державної політики та програм.

3. G2C («уряд–громадяни») («government to citizens») – сектор електронної взаємодії між органами публічної влади та громадянами з метою надання громадянам якісних та своєчасних публічних послуг, участі громадян у формуванні державної політики та виборчому процесі, оцінюванні та контролі діяльності органів публічної влади та ін. Розвиток сектору G2C дає можливість перейти на якісно новий рівень спілкування держави та громадян – доступ до електронних адміністративних послуг в режимі 24/7/365 (24 години на добу, 7 діб на тиждень, 365 діб на рік), що суттєво поліпшує обслуговування останніх із задоволення потреб у публічних послугах.

Отже, впровадження е-урядування дасть змогу вдосконалити взаємодію між органами влади, бізнесом та громадянами у таких основних сферах, як:

– економічний розвиток – сегмент “уряд – бізнесу” (G2B;

– ефективність роботи управлінського апарату – сегмент “уряд – уряду” (G2G);

– якість життя громадян – сегмент “уряд – громадянину” (G2C).

Список використаних джерел:

1. Конотопцев О. Використання інформаційно-комунікаційних технологій в процесі надання адміністративних послуг: Сайт Фонду місцевої демократії. URL: http://fmd.kh.ua/news/vikoristannya-informatsijno komunikatsijnih-tehnologij-v-protsesi.html.

ЕЛЕКТРОННЕ УРЯДУВАННЯ: СТАН У М. КРИВИЙ РІГ

Хіноцька А.В.,
здобувач вищої освіти кафедри обліку, оподаткування,
публічного управління та адміністрування,
Криворізький Національний Університет, м. Кривий Ріг, Україна
e-mail: khinotskaya.nastya@bk.ru

На сьогодні в Кривому Розі дуже активно розвивається електронне урядування. Задля відкритості, прозорості та максимальної доступності адміністративних, інших публічних послуг у місті успішно діє створена під керівництвом мера потужна інтернет-платформа електронних сервісів.

Це і вебпортал «Криворізький ресурсний центр» [1], і мобільний додаток «Мій Кривий Ріг – Smart City» [2]. «Місто на мапі», «Екомоніторинг», «Відкритий бюджет», «Путівник інвестора», «Бізнес–інкубатор», «Моніторинг впровадження стратегічного плану розвитку міста» як складові «Криворізького ресурсного центру» [1] – проекти, які вже були відзначені як кращі практики, а у рамках чергового проекту міського голови «SMART ГРОМАДА - КРИВИЙ РІГ» наразі успішно реалізуються та впроваджуються нові зручні та сучасні електронні сервіси: «КОНТАКТ-ЦЕНТР 1520» [3], «Електронні консультації з громадськістю», «Електронний кабінет мешканця», а незабаром ще й «Електронна оцінка якості послуг».

Як зазначив чинний міський голова: «Кривий Ріг – місто, у якому створюються і впроваджуються електронні сервіси і цифрові технології, аналогів яким сьогодні немає в Україні», тож користуватись електронними сервісами міста, адже це оперативно, актуально, зручно та бути «в ногу з часом».

В умовах пандемії COVID-19 впровадження онлайн-сервісів дозволяють зменшити соціальні контакти та захистити своє здоров’я. Так, Міністерство цифрової трансформації України ініціює відкриття інтерактивної аналітики про роботу закладів охорони здоров’я на основі відкритих даних, що дасть змогу кожному бажаючому оперативно дізнатись інформацію про завантаженість лікарів, фінансування кожної з лікарень, найпоширеніші захворювання, а також рекомендації щодо діагностики стану здоров’я та гарантованих державою послуг і вакцинації та відслідковувати роботу сімейних лікарів щодо ведення прийомів, надання медичних послуг. Фінансування закладів коштом державного бюджету стає цілком підзвітним. Громадяни отримають інформацію про обсяг коштів, який надійшов у лікарню, та кількість послуг, що були надані. Аналіз даних про захворюваність дасть змогу ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення стосовно розвитку галузі охорони здоров’я.

Крім того, було анонсовано впровадженням електронних лікарняних, що стануть доступними впродовж двох місяців. Економія для держави від такої діджитал-новації може сягнути до 5 млрд. грн. на рік. Також планується, що згодом усі медичні довідки будуть замінені на електронний медичний висновок — відповідний запис у Реєстрі системи eHealth.

Ну і на останок – Міністерство цифрової трансформації України оголосило тендер на розробку Платформи Центрів Дії. Платформа Центрів Дії являтиме собою вебсайт, що має об'єднати всю інформацію про діяльність та доступність центра надання адміністративних послуг для громадян та стати майданчиком розвитку й помічником у щоденній роботі для працівників центрів надання адміністративних послуг та інструментом покращення якості надання цих послуг для Міністерства цифрової трансформації України.

Підсумовуючи, можна відмітити, що діджиталізація та розвиток електронної демократії сприяють формуванню таких прогресивних відносин влади й суспільства, як партнерство та підвищення ефективності діяльності усіх суб'єктів електронного урядування: бігати з документами мають цифри, а не люди.

Список використаних джерел

1. *URL: https://krmisto.gov.ua/ua/index.html*
2. *URL: https://kr.gov.ua/ua/news/pg/140618889527401_n/*
3. *URL: https://krmisto.gov.ua/ua/news/detail/id/5099.html*

СПЕЦИФІКА ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ІВЕНТ-ІНДУСТРІЇ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ПОТОЧНИХ ПРОБЛЕМ ТА ТЕНДЕНЦІЙ

Фарзалієв Ельнур,
аспірант Кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: FarzalievEEo@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2623-6831

Реалізація івентів в сучасному бізнес-середовищі пов'язана із задіянням значної кількості економічних суб'єктів різних рівнів та інструментів маркетингу та проектного управління, координація яких сприяє досягненню максимальної віддачі не лише в економічному, але й в іміджевому, соціальному, культурному сенсі. При цьому встановлення критеріїв ефективності подібних івентів, як і визначення передумов їх ефективної реалізації на основі аналізу існуючих проблем та способів їх вирішення є важливою науковою проблемою.

Поняття «івент» включає в себе подію, захід, церемонію, шоу та тлумачиться дослідниками як запланована соціально-суспільна подія (захід), що відбувається у певний час, реалізується із певною метою, має певний резонанс для суспільства. Специфіка івентів як явища, події, яка організується з певною метою в певному місці полягає в тому, що вони повинні позитивно сприйматися учасниками. З огляду на це, для івентів є характерною активна участь, включеність, активність людей та позитивне сприйняття, емоційність, символіка, задоволеність.

Активізація діяльності, пов'язаної з плануванням, організацією та проведенням спеціальних заходів в останні десятиліття призвела до формування потужної та життєздатної івент-індустрії, яка являє собою сукупність компаній і проектів, що професійно діють на ринку організації івентів. На розвиток даної індустрії на як на глобальному рівні так і на рівні окремої країни, зокрема – України, значно вплинула швидка глобалізація ринків та комунікацій. Ключовими компонентами, які відіграють життєво важливу роль у діяльності івент-індустрії України, є [1; 2; 3]:

1. івент – запланована соціально-суспільна подія (захід), що відбувається у певний час, реалізується із певною метою та має певний резонанс для суспільства;
2. підприємства, що займаються організацією івентів;
3. компанії з управління івентами;
4. постачальники івент-індустрії;
5. місця проведення заходів;
6. галузеві асоціації
7. та зовнішні регулюючі органи.

Ефективне функціонування та розвиток підприємств івент-індустрії України має спиратись на потенційних перевагах сфери діяльності, які базуються

на тому, що івент-індустрія відрізняється практично невичерпністю ресурсної бази в результаті:

- постійного оновлення програм заходів;
- запрошення різних учасників (хедлайнерів, експертів тощо);
- додавання нових елементів (розважальних, навчальних, рекреаційних тощо);
- зміни місця та форми проведення (онлайн, офлайн, в іншому місці, де є більш сприятливе середовище тощо);
- потенціалу суттєвого скорочення витрат організаторів заходів на контакт з аудиторією шляхом залучення спонсорів та партнерів.

Слід відзначити, що розвиток івент-індустрії в Україні не можна характеризувати як динамічний та випереджаючий, значною мірою цей розвиток носить характер наздоганяючого, у контексті тенденцій розвитку даного бізнесу в розвинутих країнах світу та у глобальному контексті в цілому.

Так, використання потенційних переваг даної сфери діяльності ще не характеризується певним ефектом, який можна було б відзначити як позитивний. Дається в знаки те, що в країні івент-індустрія по-суті в самостійну сферу виділилась лише на межі XXI століття, не маючи суттєвого позитивного досвіду організацій в якості галузі діяльності в радянський період та в перше десятиліття незалежності країни [1; 4]. Лише після 2000-го року фірми почали пропонувати послуги з організації подієвих заходів та було створено потужні компанії – івент-агенції, що були здатні надавати послуги з організації та проведення івентів за рівнем, близьким до світового [5].

Активність підприємств вітчизняної івент-індустрії також можна характеризувати як досить нерівномірну, з виокремленням окремих періодів підготовки до проведення заходів «Євробачення» та «Євро-2012» [6]. Втім, варто зазначити, що в Україні є чимало відомих та популярних подій, розвиток яких може стати основою до пожвавлення активності івент-індустрії в цілому (передусім – фестивалі, мистецькі та культурні заходи, бізнес-івенти).

Водночас, характеризуючи поточні тенденції розвитку вітчизняної івент-індустрії доцільно особливо відзначити негативний вплив на цю сферу пандемії коронавірусного захворювання COVID-19 та пов'язаних з нею формалізованих (карантинні обмежувальні заходи) та неформальних (побоювання значної кількості учасників івентів за власне здоров'я, що змушує їх відмовлятись від участі в івентах) чинників. Так, організація івентів, що за своєю суттю базується на соціальній взаємодії та спілкуванні між людьми, зазнала суттєвих збитків та була змушена у максимально можливий спосіб адаптуватись до поточної ситуації. В цілому ж дана тенденція є характерною для івент-індустрії як в Україні так і в усьому світі: значно знизились доходи івент-агенцій та організаторів івентів; скасовано більшість некритично важливих для розвитку бізнесу івентів (корпоративи, воркшопи, планові навчальні офлайн-програми); бюджети івент-агенцій частково скорочено, частково – спрямовано на інші статті, наприклад, на розробку контенту (візуального, відео); на розробку / купівлю *online*-програм тощо.

Відповіддю індустрії на поточну ситуацію може стати максимальне переведення івентів в *online* та адаптація діяльності до умов, обумовлених існуючими обмеженнями (за кількістю учасників та/або площею місць проведення) щодо івентів, для яких онлайн-формат є неможливим.

Використання потенціалу розвитку, закладеного в специфіці діяльності івент-індустрії, поряд з підтриманням позитивних тенденцій розвитку івент-індустрії в Україні та активізацією зусиль з мінімізації (або усунення) негативного ефекту існуючих проблем розвитку, здатне забезпечити в найближчій перспективі залучення внутрішніх та зовнішніх інвестицій у розвиток галузі; збільшення об'єму ринку, за допомогою розширення спектра послуг що пропонуються учасниками івент-індустрії та впливу на ринок споживання, спрямованому на формування попиту на івент-послуги; структурування ринку та відтік з ринку учасників, що пропонують послуги низької якості (внаслідок збільшення вимог клієнтів до якості послуг), появу лідерів ринку та їх розвиток на тлі виходу з кризи; формування стандартів якості в івент-індустрії, збільшення обґрунтованості стратегічних рішень в цій сфері внаслідок покращення науково-методичної підтримки економічної, організаційної та управлінської діяльності.

Список використаних джерел:

1. Хитрова О. А., Харитонова Ю. Ю. Стан і тенденції розвитку Івент-менеджменту в Україні. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2017. № 12. с. 27-31.

2. Назаров О. І. Занимательная ивентология, или ивент-рынок Украины в цифрах и мнениях. Менеджмент. 2009. № 2. с.13-14.

3. Антоненко І. Я. Особливості розвитку та застосування івент-менеджменту в Україні. Сучасний менеджмент і економічний розвиток : реферативний збірник матеріалів постійно діючої міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. 2012. № 1. с. 5.

4. Карпюк О. А., Сингаєвська А. О. Event-менеджмент в туристичній галузі: світовий досвід та перспективи для України. Актуальні проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку індустрії туризму в Україні та Польщі: матеріали дев'ятої міжнародної науково-практичної конференції. 2016. с. 39-42.

5. Вишневська Г.Г. Івент-туризм у контексті розвитку світового туризму. Українська культура: минуле, сучасне, шляхи розвитку. 2011. №17. Т.2.

6. Темник І. О. Масштабні міжнародні спортивні заходи: формування інституційних умов для їх ефективної реалізації в Україні. Сборник научных трудов ДонДУУ. 2011. Т.12. с. 277-287.

УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Марков Р.В.,
к.е.н., докторант,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», Київ, Україна,
e-mail.: Markov_R@ukr.net,
ORCID: ttps://orcid.org/0000-0002-8150-8249
Ляшенко О.М.,
д.е.н., професор,
директор Навчально-наукового інституту менеджменту та освіти дорослих,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», Київ, Україна,
e-mail: lom@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-7114-4501

Наразі Україна є одним з провідних виробників продовольства у світі. Аграрний сектор дедалі посідає важливіше місце в економіці України: за обсягами продукції та часткою ВВП він поступається лише металургійному та паливно-енергетичному комплексам, а за кількістю зайнятих працівників і соціальною значущістю посідає чільне місце.

До прикладу, драйвером зростання номінального ВВП України у другому кварталі 2019 року на близько 15% (порівняно з першим кварталом 2019 року, був саме аграрний сектор ,який очолив рейтинг топ-п’яти галузей - (55,7%). Навіть за аналогічний період 2020 року, який проходив в умовах жорстких карантинних обмежень, негативний вплив на аграрного сектору на загальний стан ВВП був найменшим (- 1,6 пункти) [1]. Зростаючий тренд вартості виробництва вітчизняної продукції сільськогосподарської галузі невпинно зростає (рис. 1). Крім того, постійно вивищується роль сільськогосподарських підприємства у розвитку сільських територій.

Ці та інші причини зумовлюють актуалізацію вивчення управлінських аспектів економічної безпеки аграрних підприємств, як до того ж набувають ще й соціального забарвлення. Водночас, провідна роль в економіці країни покладає на аграрний сектор і великі зобов’язання, які напряму пов’язані із економічною безпекою аграрних підприємств.

Існування принципово різних підходів до розуміння економічної безпеки підприємства (безвідносно до галузевої його приналежності), системно непов’язаних та інколи конфліктуючих між собою методик визначення її рівня, на жаль, гальмує процес формування відповідних теоретичних засад безпекознавства.

Отож, навіть накопиченого доволі потужного теоретичного доробку з безпекознавства виявляється недостатньо, оскільки економічна безпека підприємства являє собою складну систему, яка є доволі специфічним об’єктом управління, а аграрні підприємств ще й мають певні доволі суттєві відмінності.

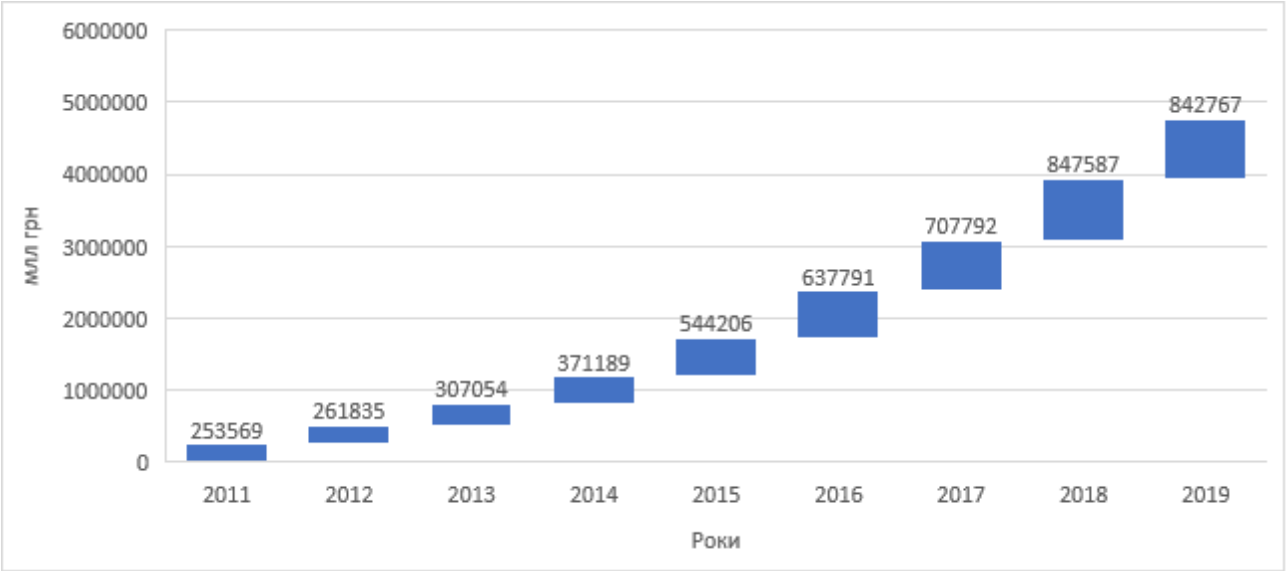


Рис. 1. Вартість виробництва продукції вітчизняної сільськогосподарської галузі

(розроблено авторами за даними http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/cg.htm;)

Економічна безпека аграрного підприємства, на думку авторів, є специфічним об’єктом управління, який належить до класу частково керованих та, водночас, детермінованих дією інерційних чинників екзогенного походження.

Дослідивши генезу економічної безпеки підприємства та спираючись на запропоноване тлумачення економічної безпеки, ідеологією якого є досягнення аграрним (як, власне й будь-яким іншим) підприємством економічної свободи, автори доводять, що специфіка процесу набуття такої свободи обмежена діапазоном "керований-некерований".

Діапазон керованості економічної безпеки аграрного підприємства може бути суттєво обмеженим через численні загрози, які здебільшого є наслідком суперечностей суб'єктно-об'єктних відносин, що супроводжують узгодження інтересів зовнішніх і внутрішніх стейкхолдерів підприємства. Тому під керованістю економічної безпеки підприємства запропоновано розуміти діапазон наслідків управлінського впливу на взаємопов’язані процеси, що одночасно відбуваються в системі економічної безпеки підприємства, узагальнювальним результатом перебігу яких є створення достатніх умов для досягнення економічної свободи підприємства. Такими взаємопов’язаними процесами є узгодження інтересів зовнішніх і внутрішніх стейкхолдерів підприємства, протистояння загрозам економічній безпеці підприємства та формування необхідного для цього ресурсного забезпечення.

Економічна аграрного безпека підприємства, вивчення якої може здійснюватись як з позицій системного, процесного або функціонального чи ситуаційного підходів, є специфічним об’єктом дослідження. Його специфіка полягає в неможливості досягнення повної керованості, оскільки система економічної безпеки підприємства значною мірою залежить від низки умов, при виявленні яких використано положення процесного підходу. При цьому умови

керованості економічної безпеки аграрного підприємства що, залежать від того, які чинники впливають на його економічну безпеку.

Статус таких чинників може бути різним, відповідно до того, чи є їхній вплив на економічну безпеку повністю керованим, частково керованим або некерованим. Чим більше останніх чинників, тим меншим є рівень керованості системи економічної безпеки підприємства. Саме це є однією з найголовніших причин того, що керованість економічної безпеки підприємства має низку обмежень. Наявність таких обмежень є природною, оскільки управління економічною безпекою підприємства є процесом, що належить до класу частково керованих.

Таким чином, сутність керованості системи економічної безпеки підприємства та формат її використання є дилемними. Часткове усунення дилеми запропоновано вирішити шляхом уведення міри керованості економічної безпеки підприємства, розуміння якої зводиться до процесно-результативного поєднання кількісних і якісних характеристик економічної безпеки підприємства. При цьому наразі питання розмежування процесної та результативної ознак міри керованості економічної безпеки підприємства вважати остаточно вирішеним не можна.

Отже, сутність цілепокладання в управлінні економічною безпекою підприємства є триєдиною. Поясненням такої сутності є міждисциплінарне походження безпекознавства, особливості системотворення економічної безпеки та формування єдиного науково-практичного розуміння захисного, ресурсно-функціонального й гармонізаційного підходів до розгляду економічної безпеки.

Таким чином, сучасний вимір управління економічною безпекою підприємства є сукупністю взаємопов’язаних процесів, скерованих на набуття підприємством певної міри економічної свободи в межах об’єктивних і суб’єктивних обмежень, властивих системі економічної безпеки. Управління економічною безпекою підприємства є новим науковим напрямом, що виник на перетині багатьох галузей знань, кожна з яких має спеціальний методологічний арсенал. Таке управління апріорі має спиратися на методологічне розмаїття, але попри це воно потребує упорядкування сукупності концепцій, підходів, теорій, принципів, методів та інструментів щодо його здійснення у часі та просторі.

Список використаних джерел:

1. https://rpr.org.ua/news/nominal-nyy-vvp-ukrainy-zrostaie-chomu-i-shcho-tse-oznachaie/

2. Ляшенко О. М. Концептуалізація управління економічною безпекою підприємства : [монографія] / Олександра Миколаївна Ляшенко. — Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. — 400 с.

ФОРМУЛЮВАННЯ СУТНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ПРОЦЕСАХ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Прокопюк В.,
магістрант,
Київський університет імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна,
e-mail: prokopiuk2014@ukr.net

Вчасне вирішення управлінського рішення, важливий елемент ефективної діяльності, адже для розв'язання ряду проблем, які формуються в ході вирішення управлінських рішень потрібно ефективно та якісно здійснювати організацію управління в цілому. Таким чином, прийняття управлінських рішень посідає важливу позицію у процесі реалізації державного управління. Такі рішення пов'язані із забезпеченням державної політики, стратегії та постійною практикою.

Разом з тим, суб'єктом прийняття рішень в даному контексті є держава в особі виконавчого або представницького органу. Прийняття управлінських рішень складаються із двох елементів: регулювання суспільних ресурсів та цілеспрямоване управління людськими ресурсами щодо підтримки визначених інституціональних відносин між ними.

Державні рішення – це процес управлінської діяльності, при якому держава встановлює характерні особливості та визначає зміст регульованих відносин, за допомогою яких формується цілеспрямованість державного управління.

Процес управління — діяльність об'єднаних у визначену систему суб'єктів управління, спрямована на досягнення цілей фірми шляхом реалізації певних функцій з використанням методів управління [1].

Разом із тим вітчизняні та зарубіжні науковці по-різному трактують поняття «управлінські рішення в органах державної влади», тому доцільно розглянути їх більш детально.

Науковці, О. Кузьмін та О. Мельник розуміють під час управлінське рішення як результат економічної формалізації економічних, технологічних, соціально-психологічних, адміністративних методів менеджменту, на основі якого керуюча система організації безпосередньо впливає на керовану [2].

На думку, В. Цвєткова, методологічно істотним для дослідження проблеми визначення ефективності управлінських рішень в органах державної влади є фіксування того, в якому режимі функціонує управління. За його оцінкою, з державне управління може здійснюватися в двох режимах - нормальному та надзвичайному. Вищезазначена проблемна ситуація виникає, в основному, за двох умов: у зв'язку з постановкою нових цілей розвитку (нормальний режим управління) та внаслідок кризового розвитку подій в державі (надзвичайне або кризове управління) [3].

Даний контекст можна розглянути із двох позицій, по перше, це може бути недолік нового, кращого за те, що було, тобто проблема втрати останнього, перша з яких пов'язана з усвідомленою зміною межі майбутнього, по друге, з непередбачуваним порушенням меж уже існуючого. Враховуючи це виникають

різноманітні підходи до розв'язання даної ситуації. У першому випадку має здійснюватися управління за відхиленням, тобто за розбіжністю між параметрами функціонування об'єкта управління та цілями управління, а в другому - керуюча система, в якому суб'єкт державного управління, реагує на можливість відхилення від стану нормального функціонування об'єкта управління внаслідок зовнішніх причин.

Іванова Т. В., зазначав, що при нормальному режимі управління в сучасній світовій практиці при прийнятті управлінських рішень в органах державної влади, як правило, набуває характеру стратегічного, а при кризовому управлінні він, забезпечується, в рамках чинних законів політичної боротьби, обмеженням прав і свобод громадян, а також значним звуженням дії механізмів саморегуляції [4].

На думку, Войтович Р. прийняття управлінських рішень в органах державної влади - це соціальний акт, в якому в логічній формі (текстуальна модель) висловлені впливи управлінських ланок (державних органів, посадових осіб) на суспільну систему (керовані об'єкти), що необхідні для досягнення поставлених цілей, забезпечення інтересів та задоволення відповідних потреб в управлінні [5].

В той же час, слушним є зауваження Попова Л., яка вважає недоцільним, зокрема розглядаючи державне управління, змішувати поняття «управлінське рішення» та «акт державного управління», оскільки перше - це вибір альтернативи, а друге - це владне волевиявлення суб'єкта управління, спрямоване на об'єкт управління. Таке розмежування дозволяє більш чітко розділити етапи прийняття управлінського рішення та його реалізації, пов'язаної, насамперед, з перетворенням рішення в реальний управлінський вплив [6].

На думку Тарабан С. В., прийняття управлінських рішень в органах державної влади - це основа основ державного управління, як і всієї організованої людської поведінки. На особливі місце і роль формування рішень у державному управлінні вказує той факт, що процеси їх прийняття та реалізації є двома з трьох основних компонентів управлінської діяльності, де третім компонентом є збір, накопичення, обробка, первинне оцінювання, збереження і передача інформації, яка необхідна для здійснення управління [7].

Прийняття управлінських рішень в органах державної влади на сьогодні стає одним з основних напрямів удосконалення систем управління, оскільки, як справедливо зазначив Тронь В. П., визначальним фактором є все ж таки якість рішень, що приймаються, а не технології реалізації основних функцій управління [8].

Таким чином, управлінське рішення варто оцінювати як певний процес в якому виробляються та реалізовуються раціональні варіанти вирішення проблем чи завдань як нормативного чи індивідуального характеру. Дані етапи прийняття управлінських рішень взаємозв'язані і однаковою мірою важливі для теорії, так і для практики. Основний зміст такого процесу розкриває процедуру ухвалення та використання управлінських рішень. Варто зазначити, що прийняття управлінських рішень – це наслідок періодичної роботи людей та продукт

вольової та мотиваційної природи синтезу психологічних процесів, що мають певну спрямованість.

Враховуючи вище зазначене, варто узагальнити та конкретизувати, що прийняття управлінських рішень в органах державної влади – це взаємопов'язані дії та функції, здійснювані органами державної влади та управління, що спрямовані на реалізацію цілей держави, адже незалежно від країни він формується внаслідок взаємодії системи або певних органів державної влади та управління з суспільством або між собою.

Список використаних джерел:

1. Подвірна Н. Умови ефективності управлінських рішень. Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку. 2011. Вип. 23. С. 118-122.

2. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту: підручник. Київ : Академвидав. 2003. 416 с.

3. Цвєтков В. В. Державне управління: основні фактори ефективності (політико-правовий аспект) : монографія. Харків: Право, 1996. 164 с.

4. Іванова Т. В., Піддубна Л. П. Діловодство в органах державного управління та місцевого самоврядування : підручник. Київ, 2007. 415 с.

5. Войтович Р. Культура та стиль діяльності державно-управлінського персоналу в перехідний період. Вісник УАДУ. 1999. № 1. С. 194-201.

6. Попова Л. Наукові підходи до питання про сутність управлінських рішень. Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. 2012. Вип. 2. С. 42-50.

7. Тарабан С. В. Формування системи прийняття управлінських рішень місцевими органами державної виконавчої влади : дис. ... к-та наук з держ. упр.: 25.00.01 / Київ, 2005. 191 с.

8. Тронь В. П. Стратегія прориву : монографія. Київ : УАДУ, 1995. 344 с.

ПЕРЕВІРКА ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Коржевський І.І.,
аспірант, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» м. Київ, Україна,
e-mail: korzhevskyi@krok.edu.ua

Стратегічні рішення, які щоденно приймає керівництво суб'єкта господарювання, повинні базуватися на достовірній, повній та своєчасній інформації. Це особливо важливо, коли мова йде про рішення щодо його економічної безпеки.

Інформація, яка дозволяє своєчасно запобігати, виявляти й упереджувати зовнішні та внутрішні, потенційні та реальні загрози, дає можливість уникнути шкоди та збитків.

Діяльність компанії - це постійна взаємодія із внутрішнім та зовнішнім середовищем. Найбільш важливою складовою внутрішнього середовища є персонал. Структурними елементами зовнішнього середовища є клієнти, конкуренти, ділові партнери і несумлінні партнери, підрядні організації, постачальники, органи державної влади, контролюючі та правоохоронні органи, кримінальні елементи, природні катаклізми тощо.

Зважена політика управління персоналом, розуміння порядку та алгоритмів функціонування структурних елементів зовнішнього середовища, наявність підтвердженої інформації щодо ділової репутації організацій та осіб, задіяних в процесі господарювання та управління компанії, є важливими складовими економічної безпеки, успішного менеджменту й прибуткової діяльності компанії.

Визначення категорії ділової репутації залишається актуальним і в теперішній час, як в юридичному, так і в економічному та інших аспектах наукової діяльності.

У ст. 2 Закону України «Про банки і банківську діяльність» від 7 грудня 2000 р. [1] ділова репутація визначена як «відомості, зібрані Національним банком України, про відповідність діяльності юридичної або фізичної особи, у тому числі керівників юридичної особи та власників істотної участі у такій юридичній особі, вимогам закону, діловій практиці та професійній етиці, а також відомості про порядність, професійні та управлінські здібності фізичної особи» (визначення терміна в редакції Закону № 3024-VI від 15.02.2011).

Узагальнення визначень ділової репутації дозволило авторам Гребешковій О. М., Шиманській О. В. виділити три постулати:

-репутація – це загальна поінформованість про діяльність компанії, що не передбачає глибокого аналізу її оцінки;

-репутація – це деяке знання, отримане шляхом безпосереднього залучення цільових груп до оцінки стану підприємства на основі власного досвіду або думок сторонніх експертів;

-репутація – це нематеріальний об'єкт, що має вартісне вираження, тобто, по суті, є фінансовим або економічним активом [2].

Дослідження змістовної сутності ділової репутації суб'єкта господарювання є необхідною умовою для подальшого її закріплення у законодавчих актах як об'єкта правовідносин, на який направлені суб'єктивні юридичні права та обов'язки їх учасників. Створення відповідної норми права, надасть можливість суб'єктам вказаних правовідносин вимагати захисту недоторканності ділової репутації, який полягає у забороні будь-яких протиправних дій щодо цього активу.

В сучасних умовах формування ринкової економіки, глобалізації, прискорення процесів обміну інформацією, удосконалення злочинної діяльності (особливо шахрайства) все більше суб'єктів господарювання зосереджують увагу на отриманні достовірної інформації про ділову репутацію об'єктів зацікавленості та її перевірці. Важливо не те, що декларує про себе потенційний бізнес-партнер, а те, що із задекларованого відповідає дійсності.

Для визначення потенційного бізнес-партнера та побудови з ним ділових взаємовідносин, менеджмент компанії спочатку приділяє увагу його паблісіті (англ. "publicity" – «публічність», «гласність») – широка позитивна популярність та визнання компанії, її персоналу і діяльності [3]. Вона формується з використанням ЗМІ та представляє зовнішню популярність підприємства. Крім того, приділяють увагу бренду потенційного бізнес-партнера, якості продукції, конкурентоспроможності, лояльності клієнтів, сприятливому іміджу тощо [4]. Після отримання та вивчення зазначеної інформації, важливим стає питання її перевірки (підтвердження). Перевірку ділової репутації проводить служба безпеки (далі СБ) компанії (за наявності) або сторонні експерти.

Перевірку здійснюють за допомогою інформаційних ресурсів, інструментарій яких дає можливість всебічно провести вивчення ділової репутації як фізичних, так й юридичних осіб. Найбільш ефективними на думку автора, є ресурси, які надають:

- ТОВ «Страбіс Феміда», код ЕГРПОУ 37079757, м. Київ, вул. Орловська, буд. 8/1, тел. +380445923312;

- ТОВ "Ю-Контрол" код ЕГРПОУ 39404434, м. Київ, вул. Шумського Юрія, буд. 1А, офіс 117, тел. +380800309077.

З практичного досвіду автора, під час проведення перевірки (підтвердження) ділової репутації юридичних осіб за допомогою зазначених ресурсів слід звертати увагу на:

-перевірку на предмет банкрутства;

-перевірку запропонованого в заставу нерухомого майна;

-перевірку на предмет накладення правоохоронними органами або судами арештів на майно. Також, це можливо робити через Інтернет-сайт «Єдиний державний реєстр судових рішень»;

-перевірку через представників служб безпеки банків даних про своєчасність та повноту погашення підприємством кредитів, наданих банками;

-перевірку даних про статутний фонд підприємства його керівників і власників;

-перевірку наданих підприємством даних про результати його фінансової діяльності, активи, пасиви, а також інформації про кількість офіційно працюючих осіб;

-аналіз фінансової діяльності підприємства;

-встановлення кола підприємств, якими керують або є засновниками посадові особи та засновники підприємства, що перевіряють, та їх родичі;

-виявлення приналежності підприємства, що перевіряють, засновників та посадових осіб до фінансово-промислових груп й політичних партій;

-виявлення інформації про наявність непогашених судимостей посадових осіб підприємства та їх засновників;

-вивчення інформації, розміщеної в мережі Інтернет про становище в галузі, до якої належить підприємство, що перевіряють.

За результатами перевірки ділової репутації, СБ або експерти надають висновок щодо:

1. можливості співпраці;

2. наявності підвищеного ступеня ризику співпраці;

3. недоцільність співпраці.

1. Висновок про можливість співпраці з потенційним бізнес-партнером ухвалюють у таких випадках:

-підприємство не є банкрутом, стосовно нього не розпочато процедуру банкрутства, його рахунки не заарештовані;

-підприємство веде прибуткову діяльність протягом останніх 2-х років, а його керівники та засновники й раніше вели успішну підприємницьку діяльність;

-підприємство своєчасно погашає заборгованості за кредитами, наданими банками;

-нерухомість, що можно передавати в заставу, не перебуває в обтяженні, навколо неї не ведуть судові тяжби;

-керівників та засновників підприємства, не притягували до кримінальної відповідальності, вони не схильні до зловживання алкогольними напоями або наркотичними засобами;

-щодо фінансово-промислової групи, до якої входить підприємство, не ведуть резонансні кримінальні справи;

-галузь, до якої входить підприємство, не є кризова;

2. Висновок про наявність підвищеного ступеня ризику співпраці з потенційним бізнес-партнером ухвалюють, якщо:

-підприємство зареєстроване нещодавно та ще не здавало до органів ДСС та ДПС України звітів про результати своєї фінансової діяльності, а його керівники (засновники), раніше не керували (не засновували) ніяких підприємств із аналогічним видом діяльності;

-підприємство не здавало до органів ДСС та ДПС дані про результати своєї фінансової діяльності протягом останніх 2-х років, або вело збиткову діяльність (дохід від реалізації продукції є незначним).

3. Висновок про недоцільність співпраці з потенційним бізнес-партнером ухвалюють, коли:

-підприємство, є банкрутом, або стосовно нього розпочато процедуру банкрутства або ліквідації;

-на рахунки підприємства накладено арешти;

-підприємство веде збиткову діяльність (на суми понад 1 мільйон грн.) протягом останніх 2-х років;

-підприємство несвоєчасно погашає заборгованості за кредитами, наданими банками;

-нерухомість, що можно передавати в заставу, перебуває в обтяженні або навколо неї йдуть судові тяжби;

-керівників та засновників підприємства притягували до кримінальної відповідальності за вчинення господарських злочинів, вони мають непогашені судимості, перебувають під слідством, у розшуку, схильні до зловживання алкогольними напоями або наркотичними засобами;

-щодо фінансово-промислової групи, до якої входить підприємство, є резонансні кримінальні справи;

-галузь, до якої входить підприємство - в стані кризи.

Зазначені вище інформаційні ресурси дають можливість проводити перевірку (підтвердження) ділової репутації юридичних і фізичних осіб-резидентів України.

Щодо нерезидентів, то як показує практичний досвід автора, для перевірки (підтвердження) їх ділової репутації, треба звертатися до міжнародних компаній які займаються кризовим менеджментом. Такими наприклад є:

-Компанія «Seccredo SIA» https://www.linkedin.com/company/seccredo-sia/;

-Компанія «Secua-risk-advisory» https://www.linkedin.com/company/secua-risk-advisory/.

Зазначені компанії займаються вивченням та перевіркою ділової репутації фізичних та юридичних осіб в будь-якій країні світу.

Таким чином, перевірка (підтвердження) ділової репутації є обов'язковим елементом функціонування системи економічної безпеки суб'єкта господарської діяльності. На підставі результатів, отриманих під час перевірки потенційного бізнес-партнера або контрагента тощо, керівництво компанії може приймати відповідні рішення щодо співпраці з ними.

Важливим елементом структури ділової репутації є її політична складова. За певних історичних обставин, зазначена складова стає основною для подальшого процесу функціонування суб'єкта господарської діяльності, незалежно від паблісіті, фінансових показників, бренду, іміджу, тощо.

Також, важливим елементом алгоритму перевірки ділової репутації є використання інформаційних ресурсів, які відповідають вимогам законодавчих, нормативно-правових та нормативних актів щодо інформаційної безпеки (стосовно захисту інформації) в Україні.

Список використаних джерел:

1. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000 р. № 2121-III. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2001. № 5-6. Ст. 30.

2. Гребешкова О. М., Шиманська О. В. Ділова репутація як стратегічний актив компанії: Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): наук. журнал. вип. 1-2/ за гол. ред. А. П. Степанов. Київ: НАУ, 2007. С. 493-502.

3. Соломанидина Т.В., Резонтов С.М., Новик В.И. Деловая репутация как одно из важнейших стратегических преимуществ компании. Управление персоналом. 2005. No 5. URL: http://www.top-personal.ru/issue.html?379 *(дата звернення: 18.11.2020).*
4. Селезньова О.О., Стренковська А.Ю., Євдокімова О.М. Ділова репутація як визначальний фактор формування бренду підприємства: Науковий вісник Ужгородського національного університету. вип. 25, ч. 2. 2019. С. 115-119.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Мігус І.П.,
д.е.н., професор, професор кафедри управління фінансово-економічною безпекою,
ВНЗ "Університет економіки та права "КРОК", Київ, Україна,
e-mail: irynamp@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6939-9097
Гребень С.Є.,
к.н. держ.упр. Державна аудиторська служба України, Київ, Україна,
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0432-9132

У світі склались дві принципово відмінні стратегії урядового регулювання діяльності вищої школи – це «стратегія раціонального планування і контролю» та «стратегія саморегулювання». Перша стратегія передбачає централізацію процесу прийняття рішень і контроль за вибором політики та її реалізації, застосовується в континентальній Європі. Стратегія самоврядування походить із традиційної британської та американської систем вищої освіти, передбачає державний нагляд за вищою освітою. Контроль за вищими закладами на державному рівні обмежується механізмами моніторингу якості, оподаткуванням, регулюванням права присуджувати наукові ступені, а також підтверджувати їх академічну якість та відповідність [1].

На нашу думку, у сучасних умовах державне регулювання освіти повинно являти синтез зазначених стратегій державного управління, оскільки на даному етапі діяльність більшості закладів вищої освіти безпосередньо залежить від бюджетних коштів, що спонукає окремих керівників до порушень вимог законодавства та, як наслідок, неефективного витрачання наданих державою фінансових ресурсів, що в свою чергу призведе до недосягнення основної задачі закладів вищої освіти – підготовки висококваліфікованих кадрів спроможних конкурувати із іншими випускниками на міжнародному ринку праці.

Крім того, потреба у державному регулюванні освіти викликана недосконалістю безпосередньо ринку освітніх послуг.

Освіті як специфічній галузі соціальних послуг притаманні всі найбільш відомі ознаки ринку: суспільні блага, зовнішні ефекти, неповна і асиметрична інформація, обмежена конкуренція. Поряд із зазначеними основними ознаками ринку освіти їй властиві й специфічні риси ринкового механізму: невизначеність ресурсу часу, що виникає на основі специфіки технологій освітнього процесу і посилюється в міру розвитку «освіти дорослих»; недостатня раціональність використання продуктів освіти [2].

Чільне місце в системі державного регулювання вищої освіти відводиться моніторингу як системі організації збору, збереження та поширення інформації про діяльність освітньої системи, що забезпечує неперервне відстеження її стану та дає змогу прогнозувати її розвиток [3].

Ефективність моніторингу й обґрунтування управлінських рішень значною мірою визначається повнотою, достовірністю й оперативністю інформаційного забезпечення, у зв’язку з чим зростає значимість статистики освіти [3].

Отже, державне регулювання створює умови для діяльності суб'єктів та об'єктів управління в напрямі, який є бажаним для держави і за яким відбуватиметься розвиток системи управління в цілому [4].

Поряд з цим, до базових функцій державного регулювання освітньої діяльності, які не можуть виконуватись за допомогою ринкових важелів, можна віднести:

-формулювання стратегічних і тактичних цілей і пріоритетів;

-дотримання соціальних цінностей;

- створення правових основ функціонування ринку освітніх послуг;

-гарантування високої якості освітніх послуг [3].

Загалом механізм державного управління – це приведення об'єкту управління до бажаного стану шляхом організації каналів прямих та зворотних зв'язків, що перетворюють життя суспільства в єдиний, цілеспрямований, ефективний, виробничий організм, який постійно розвивається [5].

При цьому, застування механізмів державного управління закладами вищої освіти повинно забезпечувати ефективність діяльності цих закладів та системи вищої освіти в цілому і спрямовуватися на якість надання освітніх послуг при раціональному розподілі наявних фінансових ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Фініков Т. Сучасна вища освіта: світові тенденції та Україна. Київ : Таксон, 2002. 176 с.

2. Філліпова В. Д. Специфіка державного регулювання в галузі освіти України. URL : http:// www.oridu.odessa.ua.

3. Кобець А.С. Роль держави у функціонуванні ринку освітніх послуг. Державне управління: удосконалення та розвиток. URL: http://www.dy.nayka.com.ua.

4. Зарецька Л. М., Кулініч О. А. Державне регулювання сфери вищої освіти. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. Харків: ХДУХТ, 2015. Вип. 2(22). С.168-179.

5. Поступна О. В. Механізми державного управління вищою освітою України. Стратегічні пріоритети. 2010. № 1(14). с. 107-111.

СОЦІАЛЬНИЙ ПРОЕКТ ЯК РЕКЛАМНА ТЕХНОЛОГІЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Левченко А.В.,
магістрант, м. Запоріжжя, Україна
e-mail: avlevanassa@gmail.com
ORCID: https//orcid.org/000000031111-4233

Соціальні проекти стають все більш поширеним механізмом формування сприятливого іміджу організацій. Незалежно від сфери функціонування, більшість керівників організацій будь-якої форми власності визнають, що соціальна політика сьогодні так само важлива для громадськості, як надання якісної послуги, випуск якісної продукції та фінансова стійкість. Незалежно від кінцевих бенефіціарів (бізнесу, влади чи громадськості), кожний суб'єкт економічної сфери суспільства повинен брати на себе зобов'язання щодо благоустрою життя суспільства, використовуючи власні ресурси для вирішення соціально значущих питань. І, при правильному розподілі цих ресурсів, організація відкриває для себе нові можливості впливу на громадськість [4].

Соціальний проект можна визначити як проект, що реалізується у різних сферах життєдіяльності держави і суспільства, результатом якого є зміна соціального суб'єкта, об'єкта, процесу або явища в бік найкращого варіанту майбутнього. Під рекламною технологією розуміється сукупність явних чи замаскованих спрямованих системних інформаційних дій, що використовуються суб'єктом (власником) рекламного повідомлення з метою зміни стану адресата.

Соціальне проектування в публічному управлінні пов'язано з концепцією соціальної відповідальності. Поняття соціальної відповідальності сьогодні виходить за рамки простої організаційної філантропії. Плануючи соціальний проект, державна установа повинна чітко усвідомлювати, на вирішення яких стратегічних цілей він спрямований. Крім того, для формування більш ефективного, сталого іміджу організації необхідно реалізовувати соціальну політику комплексно, враховуючи очікування всіх зацікавлених сторін. Від того, наскільки правильно організація зможе виявити пріоритети цільових аудиторій, а також наскільки грамотно вона їх задовольнить, залежить її позитивний образ. Тобто комплексне усвідомлення цілей соціальної політики органу державної влади чи місцевого самоврядування, суспільних очікувань, спрямованих на владу, пошук рішень за для задоволення цих очікувань, призводить його до успіху. Зауважимо, що специфіка реалізації соціальної політики, як і суспільні очікування, що спрямовані на організацію, знаходяться в прямій залежності від сфери її діяльності [2; 3].

Можна виділити такі напрямки використання соціальних проектів та програм в рекламних технологіях [5]:

–сумлінна ділова практика;

–природоохоронна діяльність та ресурсозбереження;

–розвиток місцевого співтовариства;

–розвиток персоналу;

–соціально відповідальна реструктуризація;

–соціально відповідальне інвестування.

Також можна визначити такі форми використання соціальних проектів в рекламній діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування [3]:

1) благодійні пожертвування;
2) грошові гранти;
3) соціально значущий маркетинг;
4) еквівалентне фінансування;
5) корпоративне спонсорство;
6) корпоративний фонд;
7) делегування співробітників компанії;
8) стипендії;
9) метод підтримки.

Фактором ефективного використання соціального проекту як рекламної технології в публічному управлінні є довіра громадян до представників та відповідно органів державної влади та місцевого самоврядування [6].

Аналіз вітчизняного та закордонного досвіду рекламних технологій органів державної влади та місцевого самоврядування дозволяє стверджувати, що рекламні технології в сфері публічного управління можуть бути успішними лише за умов застосування комплексного підходу, що не дуже притаманно вітчизняним рекламним кампаніям в сфері публічного управління. Не зважаючи на це, можна побачити, що у вітчизняних органах влади, так само, як і в зарубіжних, проекти соціального характеру здійснюються в більшості випадків за рахунок власних комунікаційних ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Березенко В.В., Н.Д. Санакоєва, К.О. Доценко, І.О. Кудінов, Іванець Т.О. Соціальна реклама в Україні: формування мотиваційного дискурсу особистості засобами рекламного тексту. Медіакультура в контексті міждисциплінарних досліджень: монографія / за загал. наук. ред. В.В. Березенко, М.А. Лепського, О.О. Семенець ; відп. ред. К.Г. Сіріньок-Долгарьова. Запоріжжя: Кераміст, 2017. С. 92-110.

2. Бутченко Т.І. Соціально-політичне проектування: проблема взаємозв'язку суспільних потреб і державних інтересів. Запоріжжя: КСК-Альянс, 2011. 280 с.

3. Евсеев В.А., Жукова И.С., Семенов Я.В., Чувиляев П.А. Оценка влияния социальных программ на имидж компании [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.advertology.ru/article39982.html.

4. Кудінов І.О. Стратегія життя особистості як фактор розвитку суспільства: Монографія. Запоріжжя: КСК-Альянс, 2015. 180 с.

5. Соболева И. Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии. Sovetnik.ru. Профессиональный PR-портал [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.sovetnik.ru/konkurs/places/ raso3/?id=18&type=view.

6. Стратегічне прогнозування політичних ситуацій та процесів: Монографія / за заг. ред. М. А. Лепського. Запоріжжя: ЗНУ, 2012. 602 с.

СТВОРЕННЯ УМОВ ДОВІРИ В СІМЕЙНІЙ МЕДІАЦІЇ

Шевченко І.І.
к.ф.н., студентка магістратури за напрямом "Медіація і менеджмент конфлікту"
BSK KROK м. Київ, Україна
e-mail: iryna.shevchenko1505@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2143-8891

Сучасні сімейно-родинні стосунки зазнали значних трансформацій та призвели до загальної кризи сім'ї. Ця криза є доволі поширеною, виявляється у кількісних (зменшення показників народжуваності дітей, значна кількість розлучень, проблемних сімей) та якісних показниках (трансформація суспільних та сімейних цінностей, ослаблення виховної функції сім'ї, психологічні проблеми членів сім'ї тощо). Очевидно, що за таких умов необхідними є ґрунтовні дослідження сучасної сім'ї та пошук ресурсів для подолання таких негативних явищ та сімейних конфліктів. Відповідно до шкали Холмса і Рахе "Топ-10 найбільш стресових життєвих подій" справи, що пов'язані із сімейними конфліктами (зокрема, розлученнями) знаходяться на другому місці в рейтингу найбільш стресових подій у житті людини. Сімейні конфлікти, що пов'язані із розлученням та поділом майна випереджають переживання, пов'язані із ув'язненням або навіть смертю родича. Сімейні справи завжди дуже емоційні, а причини таких конфліктів часто мають приховані складові. Ці самі складові можуть виявитися "ключами" для мирного врегулювання спору. Спрямування сторін до їхнього пошуку є одним із завдань медіатора. І це є її суттєвою відмінністю від судового розгляду справи, який у порівнянні із медіацією є суто технічною процедурою. Відомий сімейний медіатор Л.Паркінсон писала про те, що порушена комунікація є причиною та водночас розвитком сімейних відносин.

Сімейна медіація – це структурований гнучкий процес, в якому сторони сімейного конфлікту за допомогою незалежного посередника (медіатора) можуть поліпшити взаємодію один з одним, домовитись та вирішити конфлікт мирним шляхом, сторони самостійно приймають усвідомлені рішення, які задовольнять обох. Врегулювання сімейного спору є лише однією з цілей медіації. Примирення конфліктуючих сторін не означає "зійтись". Це означає допомагати сторонам вести переговори про ефективний спосіб життя "окремо один від одного". Сімейна медіація, як і будь-яка інша медіація, здійснюється на засадах добровільності, конфіденційності, рівності, незалежності та неупередженості медіатора. Роль медіатора обмежується управлінням процесом вирішення спору: медіатор не оцінює, не засуджує, не приймає рішень та є незалежною стороною. Натомість, сімейний медіатор допомагає почути потреби один одного, знайти варіанти рішень, сприяє відновленню взаєморозуміння та налагодженню мирної комунікації, допомагає адаптуватися до змін при розлученні. Найкращий сімейний медіатор – той, до якого більше не повертаються, бо всі питання вирішені, а спір врегульовано.

Сімейна медіація стосується наступних питань:

- підготовка шлюбного контракту

•розлучення подружжя

•майнові та фінансові спори при розподілі майна та спадщини

•стягнення аліментів

•визначення місця проживання дитини та участі кожного з батьків в її вихованні

•влаштування дітей, позбавлених батьківського піклування (усиновлення, опіка, піклування)

•позбавлення батьківських прав

•організації життя сім'ї (розподіл прав та обов'язків, майнові відносини)

•відносини між батьками та дітьми (як підлітками так і повнолітніми) та іншими членами сім'ї

•сімейні спори,пов'язані з проживанням в одному помешканні родичів

•спадкові справи

•вирішення конфліктів у сімейному бізнесі

Важливо зазначити, що сімейна медіація – складний емоційно наповнений процес, який пов'язаний із високим рівнем емоційної складової комунікації. Тому важливою перевагою медіації є зниження емоційної напруги та можливість подальшої взаємодії сторін. У сімейній медіації, зазвичай, відбувається ко-медіація (з сімейними конфліктами медіатори працюють в парах ко-медіаторів). Це надає можливість сторонам бути почутими, а процес - стати найбільш ефективним.

Сімейна медіація є гнучким процесом, проте структурованим, який складається з наступних етапів:

Етапу підготовки до медіації. Саме на цьому етапі починають формуватися довірчі відносини між сторонами та медіатором та довіра до самого процесу медіації. На цьому етапі відбувається збір інформації щодо суті конфлікту та визначення та залучення до процесу всіх учасників. Вже на першій зустрічі зі сторонами медіатор має сформувати атмосферу довіру для того, щоб рухатись по процесу.

Етап Відкриття. На цьому етапі створенню атмосфери довіри сприяють два головні фактори: теплота та компетентність. Теплоту медіатор може вербалізувати словами, компетентність – пояснюючи все зрозумілою мовою. Медіатор формує довіру та переформульовує озвучені позиції сторін у теми для обговорення.

На Етапі Дослідження інтересів медіатор допомагає сторонам перефокусувати увагу з минулого на сьогодення та перейти від позицій до інтересів та потреб. Атмосфера довіри допомагає створити простір для прояву емоцій сторонами. Допоміжними для підтримки атмосфери довіри на цьому етапі будуть наступні техніки - «вербалізація почуттів», «підкреслення спільного»(«Я, так само, як і ви, прагну…, «Ми обоє зацікавлені…») та «підкреслення значимості».

Етап пошуку рішень та торгів.

Етап укладання угоди.

Етап виконання угоди.

Зазначимо головні складові для формування довіри:

Основні комунікативні навички медіатора, які необхідні для створення атмосфери довіри, а відповідно й безпечного простору в медіації: вміння встановлювати контакт (техніка SMALL-TALK), емпатичне слухання, активне слухання(вміння тримати зоровий контакт, уважно слухати, тримати паузу, парафраз (резюмування, рефрейм, переформулювання), відзеркалення, трекінг, підбадьорення, лінкування, увага до дрібниць, вміння розговорити мовчунів, структурування , вміння тримати фокус на людях, їх реакціях та на структурі бесіди, навички зчитувати невербальної мови учасників процесу, високий рівень EI (емпатія, вміння ідентифікувати та управляти емоціями своїми та сторін), вміння працювати з різними психотипами, ораторські навички (інтонація голосу, темп, гучність, паузи), вміння зберігати спокій та нейтральність до сторін, креативність мислення (володіння креативними техніками для напрацювання взаємовигідного рішення), володіння інструментами таймінгу, ресурсність та впевненність медіатора: «Я здатний у процесі медіації привести сторони до оптимальних рішень, не доводячи до суду . Я вірю в те, що люди зможуть знайти порозуміння та зберегти ресурси сторін».

Яка інформація необхідна для встановлення відносин довіри:

інформація про людей та контекст: вік, професія, національність; психологічні особливості (характер,темперамент, внутрішній стан, система сприйняття (репрезентативна система), цінності, мотиви тощо); інформація про сутність проблеми, запиту.

Для створення безпечної атмосфери тут необхідно надати чітку інформацію про правила та принципи процесу медіації, про компетенції та можливості медіатора, необхідно акцентувати на конфідейнційність та етичний бік співпраці з медіатором.

У чому полягає алгоритм створення умов довіри?

Калібровка (збір інформації), підлаштування (зазначити спільне), рапорт (створити атмосферу довіри), ведення по процесу (впевнено та переконливо вести по процесу)

Фактори, які сприяють створенню атмосфери довіри: тепле та комфортне знайомство, увага до деталей, фокус на потребах та цінностях клієнта, активне слухання, витримування пауз, відслідковування емоційного стану та емоційних реакцій сторін.

Принципи ненасильницької комунікації (за М. Розенбергом), які сприяють створенню та збереженню атмосфери довіри: факти(що ми спостерігаємо), емоції (визначити як людина ставиться до того, що відбулося), потреби (почути які саме потреби не задовольняються), запит (визначити конкретні дії, які варто зробити, щоб рухатись вперед).

Вдало створена атмосфера довіри є запорукою успіху медіації, яка прискорює процес вирішення сімейних спорів, приваблює клієнтів конфіденційністю та високим рівнем виконання досягнутих рішень. Водночас медіація – це надскладне для опанування мистецтво, яке потребує від медіатора ґрунтовної підготовки, стійкої волі до саморозвитку, креативності, бажання змінюватися, відкритості новому, здатності до критичного мислення, а також

цілого спектру вищезазначених комунікативних навичок. Сімейна медіація задовольняє потреби всіх сторін, медіація дозволяє почути один одного, зберігає репутацію і нерви. Все це прямо вказує на те, що сімейна медіація, в основі якої знаходиться робота з інтересами та потребами, з цінностями людини, є найбільш ефективним і екологічним способом вирішення конфліктів і, одночасно, способом збереження здорових і щасливих відносин між подружжям, членами родини, між батьками та дітьми.

Список використаних джерел:

1. Паркинсон Л. Семейная медиация. М.: Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования, 2010. 400 с

2. Медіація у професійній діяльності юриста: підручник / авт. кол.:Т. Білик, Р. Гаврилюк, І. Городиський [та ін.]; за ред. Н. Крестовської, Л. Романадзе. — Одеса: Екологія, 2019. 456 с.

3. Сара Беннет, Майкл Беннет «До біса почуття. Як вибратися з лайна» К,2017. 424с

4. Д. Шапиро «На эмоциях: Как улаживать самые болезненные конфликты» - К., 2018г, 452с

5. М. Розенберг «Ненасильственное общение. Язык жизни». - К., 2019, 285 с.

6. Актуальні проблеми досліджень сучасної сім'ї в Україні (Т. М. Яблонська) // Український соціум. - 2004. - № 2 (4). С. 80-84.

7. Мазаракі Н. А. Медіація в Україні: теорія та практика: монографія. Київ : Інститут законодавства ВР України, 2018. 276 с

8. Аллахвердова О. В. Медиация в философском, психологическом и юридическом контексте / О. В. Аллахвердова // Сб.ст. Развитие медиации в России: теория, практика, образование / Под ред. Е.И. Носыревой, Д.Г.Фильченко./ М.: «Инфотропик Медиа»: Берлин, 2012

9. Здрок О.Н. Семейная медиация: мировой опыт и перспективы развития в Республике Беларусь/ О.Н. Здрок// Право в современном белорусском обществе: Сб. науч. центр законодательства и правовых исслед. – Респ. Беларусь редкол. – 2015. – С. 316 – 323

10. П.Даниленко «Сімейна медіація як альтернатива суду» -// Юридична газета,2019

11. *Гаро Г. «Мирне вирішення сімейних спорів» методичні рекомендації НААУ, Харків. 2019*

ОПИТУВАННЯ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ДИСТАНЦІЙНИМ НАВЧАННЯМ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНОЇ ОСВІТИ

Фіданян О.Г.,
аспірантка, ПрАТ "Міжрегіональна академія управління персоналом"
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-1447-5926

Навесні 2020р. органи державного управління освітою, як і все суспільство, опинилися перед викликами, спричиненими світовою пандемією COVID-19. В якості екстреного заходу для зниження ризиків поширення інфекції в сфері освіти був обраний перехід освітнього процесу на дистанційну форму із застосуванням технологій онлайн навчання. Оголошення карантину, заборона відвідування всіх закладів освіти її здобувачами, запровадження дистанційного навчання як найбільш доцільної на той момент форми виявилося шоковим випробуванням для усіх учасників освітнього процесу [1]. Для органів державного управління запровадження карантину і регулювання системи освіти в безпрецедентних умовах стало екзаменом на дотримання принципів доброго врядування та послідовності освітніх реформ [2].

Для оцінювання результативності прийняття управлінських рішень щодо регулювання діяльності системи загальної середньої освіти (ЗСО) загалом та забезпечення освітнього процесу в закладі загальної середньої освіти (ЗЗСО) зокрема значний потенціал мають експертні опитування учасників освітнього процесу. Використання опитування як інструменту моніторингу державного управління розкривається в низці праць вітчизняних дослідників, зокрема [3].

Під час карантину було здійснено низку опитувань щодо організації роботи закладів освіти, впровадження дистанційного навчання та його результативності. Органи державного управління освітою, суб’єкти надання освітніх послуг, громадські організації та ін. з’ясовували думку здобувачів освіти та їхніх батьків, учителів та керівників закладів щодо організації дистанційного навчання, використання технічних засобів навчання, результативності онлайн навчання тощо. Водночас дослідженню проблемних питань державного управління дистанційною освітою та розробленню пропозицій для вдосконалення його механізмів уваги науковців приділено недостатньо.

Розглянемо кілька масштабних опитувань в системі загальної середньої освіти й порівняємо їх результати з метою подальшого вироблення практичних рекомендацій органам управління освітою з оптимізації процесів і технологій запровадження дистанційного навчання.

Служба освітнього омбудсмена з 8 по 13 квітня 2020р. провела онлай опитування батьків дітей, які навчаються у закладах загальної середньої освіти. Мета опитування полягала у з'ясуванні ситуації із забезпеченням права учнів на освіту під час карантину та наскільки ефективно реалізувалося це право в умовах екстреного дистанційного навчання. Результати опитування засвідчили, що рівень організації дистанційного навчання значно різниться і залежить від багатьох чинників, в.т. ресурсного й технічного забезпечення закладів освіти та

учасників освітнього процесу. Респонденти надали низку пропозицій, як покращити навчання дітей в умовах карантину, які є вагомими для органів державного управління. Зокрема, . батьки запропонували забезпечити рівний доступ до освітніх ресурсів та мобільний інтернет для закладів освіти і вчителів на рівні держави. Важливим в цьому напрямку є прийняття єдиного стандарту дистанційного навчання та відповідних методичних рекомендації, єдиного електронного журналу та платформи онлайн навчання. Важливим напрямком, на думку бутьків, є підвищення кваліфікації вчителів з організації дистанційного навчання та використання ІКТ технологій. Переважна більшість батьків – 78,8% залишаються прихильниками навчання дитини безпосередньо у закладі освіти, 8,6% замислилися про домашню форму навчання, а 9,2% батьків не замислювалися над таким питанням, тому їм важко відповісти [4].

Державна служба якості освіти України в цей же період, з 08 по 15 квітня 2020 р., проводить анонімне онлайн-опитування керівників ЗЗСО, педагогічних працівників, батьків та учнів 9–11-х класів. Метою опитування було вивчення стану організації у закладах загальної середньої освіти дистанційного навчання в умовах карантину. В опитуванні взяли участь 211,9 тис. осіб, з них 120,5 тис. батьків, 44,1 тис. учнів, 43,4 тис. вчителів, 3,9 тис. керівників ЗЗСО. Цінним результатом опитування є пропозиції щодо удосконалення організації дистанційного навчання, які певною мірою підтверджують і розширюють пропозиції батьків в описаному вище дослідженні Служби освітнього омбудсмена. Водночас респонденти відзначили необхідність внесення зміни до Положення про дистанційне навчання, прийнятого ще в 2013 р., створення безкоштовної платформи для дистанційного навчання учнів і прийняття єдиних правил для всіх учасників освітнього процесу з питань дистанційного навчання (платформи, веб ресурси, оцінювання учнів, обсяг домашнього завдання тощо), дотримання всіма учасниками освітнього процесу санітарно-гігієнічних норми щодо онлайн-уроків [5].

Інформативними є регіональні опитування щодо організації дистанційного навчання під час карантину, які здійснили місцеві органи управління освітою. Зокрема управлінням освіти і науки Сумської міської ради було проведено анонімне (але із зазначенням закладу освіти) онлайн-опитування учнів та батьків, яке тривало з 22 квітня по 11 травня 2020 року. Загалом участь у опитуванні взяли понад 1500 респондентів. Серед пропозицій, побажань, зауважень щодо організації навчання учнів за допомогою дистанційних технологій у закладах освіти м. Суми найчастіше звучала потреба вдосконалення методики організації освітнього процесу із застосуванням технологій дистанційного навчання, в т.ч. визначити недоліки та переваги різних платформ та інструментів, що використовуються для організації дистанційного навчання, з метою вибору єдиної платформи для зручності усіх учасників освітнього процесу [5].

На замовлення Департаменту освіти і науки м. Києва КНП «Освітня агенція міста Києва» протягом березня-квітня та жовтня-листопада 2020р. вивчали питання дистанційного навчання в ЗЗСО. Майже 90 000 респондентів із міста Києва взяли участь в опитуванні, яке проводилось у два етапи. Під час анонімного онлайн опитування вивчали питання: через які сервіси і платформи

здійснюється дистанційне навчання; як учні справляються з вивченням нових тем і виконанням домашніх завдань; чи забезпечений стабільний і оперативний зворотний зв'язок між учасниками освітнього процесу; з якими труднощами стикнулися учні, учителі і батьки тощо. Загалом результати опитування надали можливість з'ясувати, що комунікація між учасниками освітнього процесу під час карантину здійснювалася переважно через месенджери (Viber, Telegram), а головною онлайн-платформою дистанційного навчання була платформа Zoom. За результатами дослідження, 78% школярів були охоплені дистанційним навчанням. Найбільш поширена причина, чому учні не були залучені до навчання, – відсутність технічних засобів і Інтернет зв'язку з ними, а також перебування за межами Києва. Було з'ясовано основні проблемами, які перешкоджали ефективно здійснювати дистанційне навчання, а саме: неможливість якісно зрозуміти учнями навчальний матеріал (48% батьків і 46% учнів), проблеми технічного характеру (38%), браку досвіду дистанційного навчання (37%). Усе це змушувало переважну більшість вчителів витрачати більше часу на підготовку до уроків та проведення дистанційних занять, порівняно із аудиторними заняттями [7].

З 28 жовтня по 04 листопада 2020 року було проведено «Опитування керівників закладів загальної середньої освіти щодо організації роботи школи під час карантину». Участь взяли 364 директора закладів загальної середньої освіти міста Києва. У звіті порівнюються результати цього опитування з результатами опитування «Вивчення стану дистанційного навчання», що проводилося навесні.

Під час опитування ставилися питання, які мали за мету з'ясувати особливості організації освітнього процесу під час карантину, протиепідемічні заходи, що проводяться у школах, з якими труднощами щодня стикаються директори.

У результаті питування зроблено зокрема такі висновки. На дистанційному і змішаному навчанні перебувають близько третини шкіл. Змішане навчання набуло безліч варіантів реалізації. Утім найбільш розповсюдженими є переведення деяких предметів на дистанційне навчання (трудове навчання, інформатика, основи здоров'я тощо); практикується поділ класів на групи, модель «перевернутий клас», очне навчання через тиждень, поєднання офлайн і онлайн навчання для деяких дисциплін. Найголовнішим завданням, на думку керівників ЗЗСО, у школах є зменшення ризиків зараження учасників освітнього процесу. Тому адміністрація закладів освіти намагається створити безпечні умови перебування учнів і педагогів. Як свідчить аналіз [8], у жовтні 2020 р. готовність шкіл м.Києва до впровадження дистанційного навчання суттєво зросла, порівняно з березнем 2020р.

Для реалізації освітнього процесу в дистанційній формі місцевим органам управління освітою та закладам ЗСО необхідно вирішити кілька основних завдань, які доцільно розглядати і в якості показників ефективності здійснення дистанційного навчання:

- ✓ визначити для учнів і їх батьків джерела інформації щодо організації та реалізації дистанційного навчання;
- ✓ визначити засоби та інструменти організації навчальної діяльності;

- ✓ визначити форми роботи учнів зі змістом навчального матеріалу, а також із завданнями для самостійної роботи і контрольно-вимірювальними матеріалами;
- ✓ визначити способи і форми організації зворотного зв'язку учнів і вчителів для перевірки результатів навчальної діяльності.

Отже, екстрене запровадження дистанційного навчання стало поштовхом для переоцінки засобів і інструментів цифрових технологій, що запроваджувались у школі раніше, актуалізувало потребу державного управління створення єдиного електронного освітнього простору як на рівні держави, так і кожного регіону.

Проведений аналіз низки експертних опитувань дозволяє зробити такі висновки. Експертні опитування в системі загальної середньої освіти не можуть бути єдиним інструментом оцінки результативності управлінських рішень. Передусім, це зворотний зв'язок, який отримують органи управління освітою чи керівники закладів освіти, який завжди є суб'єктивним віддзеркаленням індивідуального досвіду.

Проаналізовані опитування не є репрезентативним у сенсі соціологічного наукового дослідження, однак вони визначають проблеми, з якими здобувачі освіти та їхні батьки зіткнулися під час карантину та можуть слугувати підставою для прийняття управлінських рішень.

***Список використаних* джерел:**

1. Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 № 211.

2. Режим доступу: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zapobigannya-poshim110320rennyu-na-teritoriyi-ukrayini-koronavirusu-covid-19

3. Бенчмаркінг доброго врядування: практичний посібник/ За заг. ред. А.Гука. – Київ.: ТОВ «Видавництво «Юстон», 2018. – 60 с.

4. О.В. Гуненкова Експертне опитування як інструмент для дослідження

5. проблемних питань у сфері надання адміністративних послуг. О. В. Гуненкова // Аспекти публічного управління. - 2016. - № 6-7. - С. 32-40. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/aplup_2016_6-7_6

6. Результати опитування батьків "Навчання дітей під час карантину" 08.04.2020 до 13.04.2020. Служба освітнього обмундсмена . Режим доступу: https://eo.gov.ua/wp-content/uploads/2020/04/Rezul-taty-opytuvannia-22Navchannia-ditey-pid-chas-karantynu22.pdf

7. Аналітична довідка щодо організації дистанційного навчання у закладах загальної середньої освіти в умовах карантину (за результатами онлайн-анкетування учасників освітнього процесу). Режим доступу: http://surl.li/lwsoРезультати опитування учнів та батьків щодо організації дистанційного навчання під час карантину в школах м.Суми. Режим доступу: https://osvita.smr.gov.ua/rezultaty-opytuvannya-uchniv-ta-batkiv-shhodo-organizatsiyi-dystantsijnogo-navchannya-pid-chas-karantynu-v-shkolah-m-sumy/

8. Вивчення стану дистанційного навчання. Режим доступу: https://monitoring.in.ua/news/view/190

9. Опитування керівників закладів загальної середньої освіти щодо організації роботи школи під час карантину. Режим доступу: https://monitoring.in.ua/news/view/191

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДХ ОСВІТИ

Одарчук К.М.,
к. пед. наук, доцент кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
заступник директора з навчальної роботи Київського ліцею бізнесу,
e-mail: katerinaom@krok.edu.ua

Для реалізації дистанційного навчання світ інформаційних технологій пропонує значну кількість різноманітних платформ та інструментів. Надбання ІТ можуть ефективно використовуватися в освітньому процесі закладів вищої та середньої освіти, а також у професійному розвитку вчителів, які є основною ланкою модернізації школи. Кожна з платформ для дистанційного навчання мають як свої переваги так і недоліки, які ми й проаналізуємо.

З березня 2020р. запровадження масового дистанційного навчання в системі освіти України як вимушеної реакції на закриття закладів через пандемію Covid-19 актуалізувало дослідження теоретичних, практичних і соціальні аспектів такого навчання [1].

У вітчизняних працях науковців проблемі дистанційної освіти присвячено роботи В. Бикова, Н. Думанського, Г. Кравцова, В. Кухаренка, В. Олійника, О. Глазунової, К. Обухової, О. Самойленка, Н. Сиротенко, Г. Молодих, Н. Морзе, Н. Твердохлєбової, О. Захар, П. Камінської та ін. Проблеми впровадження технологій дистанційного навчання в зарубіжних країнах, зокрема перспективи розвитку дистанційної освіти, досліджували Дж. Андерсон, Ст. Віллер, Т. Едвард, Р. Клінг. Педагогічне й інформаційне забезпечення дистанційного навчання вивчали Н. Льовінський, Дж. Мюллер, А. Огур, Дж. О'роурке, Д. Парріш, Р. Філіпс, Н. Хара.

На сьогодні дистанційне навчання є однією з провідних світових тенденцій в освіті – ця технологія реалізує принцип безперервної освіти і здатна задовольнити постійно зростаючий попит на знання в інформаційному суспільстві. Дистанційна форма освіти — це можливість навчатися та отримувати необхідні знання віддалено від навчального закладу в будь-який зручний час. Головним завданням дистанційного навчання є розвиток навчальних, творчих та інтелектуальних здібностей дитини за допомогою відкритого й вільного використання всіх освітніх ресурсів і програм, включно з наявними в Інтернеті.

Дистанційна освіта досить поширена на сьогодні, вона здійснюється за допомогою різноманітних технологій, які відрізняються за: наявністю посередника в системі навчання або за централізованою формою навчання; за ступенем використання телекомунікацій і персональних комп'ютерів; формою подання учбових матеріалів; за технологією організації контролю учбового процесу; за ступенем впровадження в технології навчання звичайних методів ведення освітнього процесу [2]

Під час дистанційного навчання в закладах освіти можуть використовуватися такі хмарні технології:

- Он-лайн сервіси для навчального процесу,
- Web-додатки для навчання,
- електронні журнали та щоденники,
- сховища файлів, спільний доступ до файлів,
- системи дистанційного навчання, бібліотеки, медіатеки,
- ресурси для спільної роботи тощо [3].

Проаналізуємо популярні в освітян хмарні сервіси, які використовувалися під час дистанційного навчання в умовах карантину.

1. **Classtime (**https://www.classtime.com) – це помічник вчителя, що збагачує Ваш урок миттєвою візуалізацією рівня розуміння та прогресу усього класу в живому часі. Тут можна створювати завдання (зокрема й інтерактивні) та тести, а також використовувати уже створену величезну бібліотеку тестів, включаючи тести ЗНО усіх років.

2. Досить популярною є на сьогодні платформа **(**англомовний сервіс) **Kahoot** (https://kahoot.com/), де можна створити вікторини з множинним вибором для всього класу. Учні можуть працювати через браузер або додаток.

3. Дуже зручна у використанні платформа **Idroo** (https://idroo.com/) – віртуальна дошка для роботи з учнями, яка дає можливість малювати геометричні фігури, лінії, додавати текст і спілкуватися в чаті, (рис.3).

4. Дуже часто вчителі використовують платформу **Learningapps** (*https://learningapps.org/).* Це різного роду завдання з математики, української, англійської, фізики та інших предметів для дітей як дошкільного так і шкільного віку.

5. Для спілкування з учнями, для розміщення завдань, зворотнього зв’язку, використовують **Classroom** (https://classroom.google.com) – безкоштовний вебсервіс, який створений Google для навчальних закладів з метою спрощення та створення, поширення і класифікації завдань безпаперовим шляхом. Основною метою сервісу — прискорити процес поширення файлів між учителем та здобувачами освіти.

Важливо виокремити платформи, якими можна користуватися, як інструментом для створення контенту, моніторингу освітнього процесу та забезпечення дитсанційного навчання.

1. Moodle (*Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment* — модульне об'єктно-орієнтоване динамічне навчальне середовище) — навчальна платформа, що призначена для об'єднання вчителів, адміністраторів та учнів в одну надійну, безпечну та інтегровану систему для створення персоналізованого навчального середовища.

2. SMLS (School Management& Learning System) **-** Система Управління Школою та Навчанням. Для батьків це можливість контролювати свою дитину незалежно від часу та місце розташування і тим самим залучатися у навчальний процес школи. Для учнів зручно користуватися навчальним матеріалом, який завжди доступний в особистому кабінеті школи, вчителю за встановленими

параметрами зручно складати навчальний план, а адміністрації школи є можливість керувати платформою та контролювати навчальний процес.

Отже, на сьогоднішній день в закладах освіти використовуються багато програм і додатків для роботи в онлайн режимі та організації дистанційного навчання. Для дієвого їхнього використання адміністраціям закладів освіти та педагогам необхідно враховувати переваги та недоліки здійснення дистанційного навчання, а також приділяти увагу підвищенню кваліфікації вчителів щодо опанування ІТ та інструментами дистанційної освіти.

Список використаних джерел:

1. Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 № 211. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zapobigannya-poshim110320rennyu-na-teritoriyi-ukrayini-koronavirusu-covid-19

2. Толочко В. М. Проблемні аспекти дистанційної форми освіти та можливості її використання в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.provisor.com.ua/archive/2009/N11/padfo_119.php

3. Вакалюк Т. А. Перспективи використання хмарних технологій у навчальному процесі загальноосвітніх навчальних закладів України / Т. А. Вакалюк, В. В. Поліщук // Педагогіка вищої та середньої школи. – Випуск 46. – Кривий Ріг, 2015.– С. 114-119.

4. Аналітична довідка щодо організації дистанційного навчання у закладах загальної середньої освіти в умовах карантину (за результатами онлайн-анкетування учасників освітнього процесу). [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://surl.li/lwso

ВИДИ МАРКЕТИНГОВОЇ ПОЛІТИКИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Бойко М.,
старший викладач кафедри економіки управління персоналом,
Центральноукраїнський інститут ПрАТ
ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом», м. Кропивницький, Україна,
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6649-5021

Використання маркетингу на вітчизняних підприємствах набуло широкої популярності та є невід'ємною частиною діяльності більшості підприємств, але, на жаль, ми спостерігаємо фрагментарне застосування лише деяких функцій маркетингу, що знижує загальну ефективність маркетингової діяльності. Формування комплексу маркетингу підприємства є головним завданням для служб маркетингу, але управління комплексом маркетингу – це не єдине завдання, що виникає в процесі управління маркетинговою діяльністю, саме тому для ефективної організації маркетингової діяльності необхідні нові підходи до аналізу управління маркетинговою діяльністю підприємства. Проаналізувавши різні точки зору вітчизняних та зарубіжних вчених можна систематизувати основні підходи до трактування поняття «маркетингова політика»:

- Процесний підхід - ототожнення маркетингової політики і процесу маркетингової діяльності, тобто орієнтація на задоволення потреб споживача. Такого підходу дотримуються Касаткіна О. [1], Лазуренко В. [2], Жданова Т. [3].
- Управлінський підхід - сукупність вольових рішень, які приймаються менеджментом, ґрунтуючись на маркетинговій стратегії підприємства. Такої позиції дотримуються такі вчені, як: Сердюкова Н. [4], Максимова Т. [5].
- Інструментальний підхід - передбачає виокремлення інструментів комплексу маркетингу, наприклад, товарної маркетингової політики, або цінової маркетингової політики. Така позиція є досить поширеною і декларується у наукових розробках таких учених як: Банчева А. [6], Ламбен Ж. [7], Карпенко Н. [8] та ін.
- Фінансовий підхід - передбачає документальне закріплення в обліковій політиці підприємства можливостей зниження ризиків, пов'язаних зі спірними питаннями щодо ціноутворення, опублікування витрат на рекламу, проведення маркетингових досліджень тощо (Степаненко Н. [9]).

Маркетингова політика сільськогосподарських підприємств – це діяльність, пов´язана з сільськогосподарським виробництвом і харчуванням населення, збиранням урожаю, переробкою і доставкою до кінцевого споживача, враховуючи аналіз потреб, мотивацій, покупок і поведінки самих споживачів. Це сукупність всієї ділової активності, яка супроводжує потік продовольчих товарів та послуг від початку сільськогосподарського виробництва до груп споживачів.

Враховуючи вищезазначене, доцільно узагальнити, що маркетингова політика сільськогосподарських підприємств можна назвати сполучною ланкою між спеціалізованими виробниками продовольства та споживачами, який

охоплює виробництво, збирання, закупівлю, зберігання, складування, транспортування, переробку, розподіл та просування продовольчої продукції [2].

Специфічною особливістю маркетингової політики сільськогосподарських підприємств в Україні те, що маркетингову політику та функції комплексу маркетингу виконують не спеціально підготовлені до цього фахівці, а в основному самі підприємці. У функціонуванні маркетингової політики сільськогосподарських підприємств. В Україні можна виділити як об'єктивні, так і суб'єктивні особливості. Суб'єктивні особливості спричинені:

– відносною новизною маркетингу та його застосуванням у сфері сільськогосподарських підприємств;

– нехтування керівниками підприємств важливістю маркетингового планування та реалізації засад маркетингової діяльності щодо просування, реклами і збуту продукції;

– капіталомісткість створення та підтримки ефективного функціонування підрозділів маркетингу в сільськогосподарських підприємствах та відсутність інвестицій для цього [2-5].

Враховуючи особливості, на нашу думку, маркетингова політика повинна охоплювати такі види:

1) товарну політику - комплекс маркетингових заходів і дій по впливу на ринок, спрямованих на підвищення конкурентних позицій фірми, основними завданнями якої є задоволення запитів споживачів, завоювання нових покупців, оптимізація фінансових результатів підприємства. На торговельних підприємствах маркетингова політика включає два блоки. Перший блок – розробка нової послуги, який передбачає створення принципово нової, або удосконалення існуючої. Другий блок – обслуговування, пов'язаний із організацією та управлінням процесами товароруху щодо збереження якості послуг і контроль цієї якості;

2) цінову політику - комбінацію різних видів цінової поведінки на ринку, визначення цінової стратегії та цінової тактики, основними цілями якої є зростання обсягів збуту і частки ринку; забезпечення стабільного економічного стану підприємства; задоволення споживчого попиту; досягнення переваг над конкурентами; збереження частки ринку;

3) збутову політику - планування і формування каналів збуту товарів, тобто на торгівельних підприємствах дана політика направлена на підвищення результативності у сфері продажу [6-9].

На сучасному етапі розвитку сільськогосподарських підприємств сутність маркетингової політики необхідно розглядати крізь призму ефективності діяльності підприємства загалом. При цьому забезпечення ефективності має ґрунтуватися на таких фундаментальних положеннях, як відмова від концентрації уваги на задоволенні потреб лише окремих зацікавлених сторін (або підприємства, або споживачів), взаємоузгодження та взаємозв'язок стратегій, процесів та ресурсного забезпечення підприємства, а також інвестиційний характер маркетингового складника діяльності сільськогосподарського підприємства.

Тому маркетингова політика визначається як засіб оптимізації відносин між суб'єктами сільськогосподарських підприємств (виробники сільськогосподарської продукції, споживачі, держава, контактні аудиторії), передбачаючи партнерські засади та широку соціальну відповідальність, за рахунок чого забезпечуватиметься позитивний економічний результат у стратегічній перспективі. Ключовим принципом формування маркетингової політики сільськогосподарських підприємств варто розглядати систематичність аналізу середовища та його специфіки і вже на основі отриманих знань формувати конкретну модель реалізації маркетингової товарної політики.

Список використаних джерел:

1. Касаткіна М. В. Оцінка конкурентоспроможності підприємств хімічної промисловості: методичні аспекти. Маркетинг і менеджмент інновацій. *2011. № 3(2). С. 159-165. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2011_3%282%29__24.*

2. Лазуренко В., Посилкіна О. В. Дослідження еволюції наукових підходів до визначення сутності партнерських відносин. URL: https://dspace.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/18158/1/226-229.pdf.

3. Жданова Т. С. Ленивый маркетинг. Принципы пассивных продаж. URL: https://www.klex.ru/9uy.

4. Котенко Н. В., Сердюк С. Г., Салтикова Г. В. Маркетингові інструменти управління фінансуванням та просуванням послуг неурядових організацій. Маркетинг і менеджмент інновацій. *2015. № 4. С. 20-33.*

5. Максимова Т. С. Інноваційний інструментарій прямого маркетингу. Маркетинг і менеджмент інновацій. *2010. № 1. С. 78-81. URL: Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2010_1_11.*

6. Банчева А. А. Развитие концепции рыночно-ориентированного управления. Маркетинг. *2006. №2. С. 3-12.*

7. Ламбен Ж.-Ж. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива. Пер. с французского. СПб. : Наука, 1996. 589 с.

8. Карпенко Н. В. Сучасний зміст маркетингової політики підприємства. Економіка. Менеджмент. Підприємництво. 2012. № 24 (І). С. 196–201.

9. Степаненко Н. І. Когерентність стратегічних імперативів товарної політики аграрних підприємств. URL: http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.3/317.pdf.

СЕКЦІЯ 6.
КУЛЬТОРОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ, РЕГІОНІВ. ПІДПРИЄМСТВ ТА БІЗНЕСУ

РОЛЬ «ІСТОРІЇ СВІТОВОЇ КУЛЬТУРИ» У ФОРМУВАННІ ЗАГАЛЬНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

Маруховська-Картунова О.О.,
кандидат філософських наук, доцент,
завідувач Секції суспільних наук кафедри іноземних мов та загальноосвітніх дисциплін,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: OlgaM@krok.edu.ua

Історія розвитку людської цивілізації засвідчує, що об'єктивні дослідження, вивчення чи навіть просто ознайомлення зі світовою культурою, культурою інших народів та ґрунтовні знання культури свого народу сприяють пом'якшенню міжцивілізаційних протиріч, запобіганню ескалації міжкультурних конфліктів на міжнародному та етнокультурних конфліктів на державному рівнях, створюють належні умови для мирного співіснування різних народів.

Загальновідомо, що поняття «культурологія» в науковий обіг ввели німецький філософ, нобелевський лауреат Вільгельм Оствальд [1] та американський антрополог Леслі Уайт ще на початку XX ст. [2]. Однак, загальновизнаного визначення поняття «культурологія» у сучасній науковій, енциклопедично-довідковій та навчально-методичній літературі й досі не існує. Найчастіше під «культурологією» мається на увазі самостійна міждисциплінарна сфера науки та освіти, яка покликана займатись дослідженням та вивченням людської культури в її «широкому» (культура людської діяльності взагалі) та «вузькому» (культурна діяльність окремих народів) розумінні.

На Заході необхідність ґрунтовного і організованого саме на державному рівні дослідження, вивчення та передачі знань з культурології новим поколінням зрозуміли давно і поставились досить відповідально й конструктивно. Сьогодні там функціонують десятки факультетів та сотні кафедр (найчастіше під назвою «Cultural Anthropology»), викладачі яких займаються науково-дослідницькою («Cultural Studies») та педагогічною діяльністю. Зокрема, вони видають кільканадцять спеціальних журналів, сотні найменувань наукових монографій та навчальних посібників, що створює сприятливі умови для підготовки тисяч відповідних висококваліфікованих фахівців. Впродовж останніх років досить потужною стала тенденція розширення мережі та помітна активізація діяльності згаданих установ, зростання їх фінансування, збільшення накладів відповідних наукових та навчальних видань, а також врахування нових глобальних викликів, які постали і постають перед людством та окремими народами, і які здійснюють величезний вплив (як позитивний, так і негативний) на їх культурну спадщину та сучасні досягнення [3].

В сучасній Україні становище у вищих навчальних закладах начальних дисциплін «Культурологія» та «Історія світової культури» можна оцінити як досить складне і не визначене. У 90-х роках ХХ ст. «Культурологія» або «Історія світової культури» почали викладатись у всіх ВНЗ України як нормативні, тобто обов'язкові для вивчення всіх студентів усіх спеціальностей бакалаврату. Водночас тоді було затверджено новий напрям – «Культурологія» – і розпочалась підготовка відповідних фахівців, зокрема бакалаврів (6.020101) та магістрів-культурологів (8.02010101). Однак, невдовзі після «Помаранчевої революції», із з не зовсім зрозумілих причин, у всіх ВНЗ було суттєво «скорочено» цикл соціально-гуманітарних дисциплін та кількість годин, відведених на їх вивчення. Потрапили у «немилість» і «Культурологія», і «Історія світової культури», що завершилось позбавленням їх статусу нормативних навчальних дисциплін. Натомість, з'явилась нова нормативна навчальна дисципліна – «Історія української культури», яку через декілька років об'єднали з нормативною, обов'язковою навчальною дисципліною «Історія України» і зараз вже декілька років у вищих навчальних закладах України викладається об'єднана навчальна дисципліна під назвою «Історія України та української культури».

На жаль, декілька років навчальних дисциплін «Культурологія» або «Історія світової культури» взагалі не було у багатьох вищих навчальних закладах України. Зараз на прикладі нашого Університету економіки та права «КРОК» навчальна дисципліна «Історія світової культури» перебуває у статусі тільки другорядної, вибіркової (за вибором самих студентів) навчальної дисципліни. Такий статус відкриває шлях технічним та економічним ВНЗ до повного нехтування цією цікавою і конче потрібною дисципліною, а навчальним закладам недержавних форм власності ще й економити на ній години, а отже і кошти. Наслідок – студенти позбавлені можливості прилучатися до найкращих скарбів світової культури, що вступає в протиріччя з переліком загальних компетентностей усіх спеціальностей бакалаврату ВНЗ України.

Згідно компетентнісного підходу (competence-based approach) у побудові та реалізації навчальних програм (Проект TUNING – Tuning Educational Structures in Europe) «Загальні (generic) компетентності – це знання, розуміння, навички та здатності, якими студент оволодіває у рамках виконання певної програми навчання, але які мають універсальний характер» [4, с. 11]. Загальновідомо, що в одному з рядків у переліку загальних компетентностей усіх без винятку спеціальностей (наприклад, таких, як: «Дизайн», «Психологія», «Право», «Журналістика», «Міжнародні економічні відносини», «Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії», «Менеджмент», «Маркетинг», «Фінанси», «Економіка підприємства», «Облік та аудит», а також «Комп'ютерні науки» та ін.) бакалаврату ВНЗ України згідно затверджених Стандартів вищої освіти записана така загальна компетентність, яка стосується саме навчальної дисципліни «Історія світової культури». Формулюється ця загальна компетентність в Стандартах вищої освіти таким чином: *«Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії* та закономірностей розвитку предметної

області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя». А в деяких спеціальностях бакалаврату, таких як: «Дизайн», «Право», «Менеджмент», «Облік та аудит» та ін., в Стандартах вищої освіти окремим рядком додається така загальна компетенція, як: *«Цінування та повага різноманітності та мультикультурності».* Цю загальну важливу й потрібну компетентність для всіх спеціальностей вищої школи найкраще формує така навчальна дисципліна як «Історія світової культури».

Виходячи з вищенаведеного, пропонуємо, ввести в навчальні плани для всіх спеціальностей ступеню вищої освіти «бакалавр» навчальну дисципліну «Історію світової культури» як обов'язкову, а не вибіркову.

Список використаних джерел:

1. Ostwald W. Energetische Grundlagen der Kulturwissenschaft (1st ed.). Leipzig, 1909. 184 s.
2. White L. The Science of Culture: A Study of Man and Civilization. New York: Percheron Press/Eliot Werner Publications, 2005. 502 p.
3. Eller J. Cultural Anthropology: Global Forces, Local Lives. London: Routledge, 2013. 384 p.
4. Рашкевич Ю. Компетентнісний підхід у побудові освітніх програм: URL:file:///C:/Users/Admin/Downloads/Competence_Approach_Rashkevych_Nov.2014.pdf.

CULTURE AND COMMUNICATION IN BUSINESS

Aisha Suleiman-Zuntu.,
Student of Business Management Department Foreign Economic Activity Management
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: aisha.zuntu@yahoo.com
Naumova O.,
Ph.D., Assistant Professor of Marketing and Economic Behavior Department,
KROK University, Kyiv, Ukraine
e-mail: olenan@krok.edu.ua

Culture is the attributes and information on a specific gathering of individuals, including language, religion, food, social propensities, music and expressions. Correspondence as a type of communication is a cycle by which data is traded between people or a gathering of individuals through a typical arrangement of images, signs, or conduct [1]. Interchanges and culture have an impact on one another. Culture is a fundamental factor that shapes how we impart. Basic social components incorporate social structure, language, religion and correspondence. Convictions about the function of business and how business exercises should be done fall under agreement culture, since colleagues cooperate inside their own social setting. For example, social inclinations in business may incorporate the way of exchanges, level of custom between colleagues and unpretentious versus direct discussion about cash.

Culture impacts business interchanges by expanding the significance of social information and comprehension. Working environments are getting more assorted. Business correspondence is bound to incorporate contact with individuals from various societies and with organizations in various nations [2]. An absence of social arrangement can cost a business a misfortune or make pressure in the work environment. Since unskillful correspondence can influence the reality, organizations foundation preparing to get ready representatives for culturally diverse correspondence. Fruitful organizations in the worldwide economy are eager to find out about unfamiliar societies and arranged to see culturally diverse correspondence as a fundamental aptitude.

In a model of culture that is easy to comprehend, there are three layers spoke to in a roundabout ring: The external layer - unequivocal items. The center layer - standards and qualities. The center - Implicit – essential suppositions about presence. Five components that are fundamental to building and supporting incredible hierarchical societies are: reason, proprietorship, network, powerful correspondence, and great initiative. Five components that are fundamental to building and supporting hierarchical societies are: clearness, structure, crowd, consistency and medium.

Culture and correspondence are inseparably connected, and messages can be confused without an attention to a specific social or sub social setting. Cross culture in the business world alludes to an organization's endeavors to guarantee that its kin collaborate successfully with experts from foundations not the same as their own. Like the descriptor diverse, it suggests an acknowledgment of public, provincial, and ethnic contrasts in habits and strategies and a craving to connect them. Cross culture is an idea that perceives the distinctions among money managers of various countries

foundations, identities and the significance of connecting them [3]. With globalization, cross culture schooling has gotten basically imperative to organizations. Managers working abroad need to learn unobtrusive contrasts in style and substance to be powerful. Organizations confronted difficulties because of diverse miscommunication. Tesco the biggest UK retailer left the Japanese market in 2012 because of extraordinary rivalry and quickly changing client inclinations. The way that the organization's configuration sometimes fell short for the flavor of the Japanese customers can be brought up that they look for accommodation and the market is overwhelmed along these lines. Workers favored the nearby accommodation store over Tesco's stores. Tesco sold about portion of its offers to Eon Co. which is the biggest retail bunch in Japan [4]. One of the prime explanations behind Tesco's disappointment in the worldwide market is on the grounds that it neglected to comprehend the retail business somewhere else on the planet. Dunkin' Donuts needed to apologize after it displayed an ad in Thailand which included a lady in "blackface" make-up. The ad was utilized to advance the Dunkin doughnut "charcoal doughnut". It was designated "bigot and odd".

Challenges arrive in an assortment of settings, and language or social obstructions regularly hold up traffic. Correspondence or distortion can hamper the advancement of an association and make struggle in the working environment or with the general public. Primary preparing in multifaceted interchanges is essential to figure out how to oversee variety in business and for the accomplishment of each endeavor.

References:

1. Encyclopædia Britannica: https://www.britannica.com/topic/language/Translation

2. Li, J., & Karakowsky, L. (2001). Do we see eye-to-eye? Implications of cultural differences for cross-cultural management research and practice. The Journal of Psychology, 135(5), 501-517.

3. Універсальний навчальний центр: Mind Tools Club. https://www.mindtools.com/Comm Skll/Cross-Cultural-communication.html

СУЧАСНА УКРАЇНСЬКА КУЛЬТУРА ЯК НАПРЯМОК РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

Єлісєєв І.С.,
студент кафедри правознавства,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: YelisieievIS@krok.edu.ua
Француз А.Й.,
Герой України, д.ю.н., професор, заслужений юрист України,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: anatoliyfj@krok.edu.ua

В сучасній Україні культура, як і інші сфери життя, підпадає під опіку держави. Правові засади діяльності у сфері культури «Законом України про культуру», а культура визначається як «сукупність матеріального і духовного надбання певної людської спільноти (етносу, нації), нагромадженого, закріпленого і збагаченого протягом тривалого періоду, що передається від покоління до покоління, включає всі види мистецтва, культурну спадщину, культурні цінності, науку, освіту та відображає рівень розвитку цієї спільноти».

Центральним виконавчим органом влади, що опікується сферою культури є Міністерство Культури України, на яке покладене завдання формування державної політики у сфері кінематографії, формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах культури та мистецтв, охорони культурної спадщини, вивезення, ввезення і повернення культурних цінностей, державної мовної політики, а також спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері міжнаціональних відносин, релігії та захисту прав національних меншин України.

Українська культура, на мій власний погляд є одним з ключових напрямків розвитку держави та бізнесу зараз. Наша історія дуже глибока та давня, наші традиції переймаються від покоління до покоління. Український театр, кінематограф і музика самобутні і унікальні, саме тому нашою культурою цікавляться не тільки українці а й інші держави. Україна розвивається, зараз популярними є телепередачі, кіно музика, відеоігри, люди так само цікавляться нашим театром, читають роботи відомих українських письменників, цікавляться етнічним фольклором та танцями, але вже в меншій мірі, цьому свідчить статистика культурних закладів та їх відвідування у період з 1990 по наші часи (табл. 1).

На мою думку українська творчість може позитивно вплинути на економіку та розвиток нашої держави за умови належного фінансування та підтримки від влади.

Українські творці з різних сфер дуже талановиті та працелюбні, деякі незалежні організації та окремі діячі досягають інтернаціонального рівня визнання і без допомоги, але я вважаю що саме вклад у перспективних діячів забезпечить Україні приток інвестицій та популярності в медіа просторі.

Таблиця 1

Статистика культурних закладів та їх відвідування у період з 1990 по наші часи

Показник [сховати]		Рік		
		1990	2013	2015[9]
Школи естетичного виховання		1445	1452▲	1280▼
театри	Кількість театрів	125	133▲	113▼
	Кількість відвідувань театрів за рік, млн.	17,6	6,9▼	5,6▼
Концертні організації	Кількість концертних організацій	44	85▲	73▼
	Кількість слухачів на концертах за рік, млн.	15	4,6▼	2,5▼
Музеї	Кількість музеїв	214	608▲	564▼
	Кількість відвідувань музеїв за рік, млн.	31,8	22,3 ▼	15,1▼
Бібліотеки	Кількість бібліотек, тис.2	25,6	19,1▼	17,3▼
	Бібліотечний фонд, млн. примірників	419	311▼	266▼
Кінотеатри	Кількість демонстраторів фільмів, тис.	27,2	1,6▼	1,1▼
	Кількість глядачів на сеансах за рік, млн.	552	14▼	11▼
Клубні заклади	Кількість клубних закладів, тис.	25,1	18,5▼	17,2▼
	Кількість місць в них, млн.	6,5	4,7▼	4,3▼
Випуск книжок та брошур	кількість видань, друкованих одиниць	7046	26323▲	19958▼
	тираж видань, млн. примірників	170	70▼	36▼
Випуск періодичних і продовжуваних видань	кількість видань, друкованих одиниць	185	3259▲	2847▼
	річний тираж, млн. прим.	166	468▲	233▼
Кількість газет	кількість видань, друкованих одиниць	1787	22704▲	18464▼
	середній разовий тираж, млн. прим.	25	52▲	40▼

Хочу навести приклад, коли маленька українська компанія, працюючи в актуальній зараз сфері, сфері відеоігр, з нуля змогла пробитися на міжнародний рівень та отримати визнання всього світу без підтримки держави, маючи лише ідею, ентузіазм та бажання довести світові що Україна і її культура є важливою ланкою світового надбання.

Компанія «GSC Game World» Заснована в 1995 році 16-річним Сергієм Григоровичем, який до того продавав дискети з іграми на ринку. Першою в Україні компанія почала перекладати ігри для комп'ютерів на російську мову, створювати мультимедійні енциклопедії. Ця діяльність носила кустарний і нелегальний характер, що згодом привело до складнощів роботи з міжнародними партнерами. Згодом компанія перейшла до самостійної розробки ігор в жанрі стратегії в реальному часі. У 2001 році компанія випускає стратегію «Козаки», що стала першою міжнародно успішною українською грою і принесла визнання компанії. Перший фінансовий успіх дав можливість розширити штат компанії. 20 березня 2007 року світ побачила найвідоміша гра компанії «S.T.A.L.K.E.R.: Тінь Чорнобиля». На четвертий день після виходу проект «S.T.A.L.K.E.R.» опинився на восьмій позиції в чарті продажів ігор для різних платформ та перше — серед ігор для PC в рейтингу ELSPA. За перший рік було продано більш ніж 1.5 мільйона копій, що зробило гру найуспішнішим проектом з випущених в країнах СНД. Шалений успіх гри підштовхнув до ширшого використання бренду «S.T.A.L.K.E.R.». Створюється однойменна серія книжок, аксесуарів та лінії одягу, проводяться переговори щодо створення телесеріалу. У цьому році, або на початку наступного студія планує випустити

продовження улюбленої серії з підзаголовком «S.T.A.L.K.E.R. 2», яке може повторити або навіть перевершити успіх першої частини.

З цього прикладу я маю зробити деякі висновки.На мою думку, державі потрібно робити більший акцент на культурній складовій та працювати по сучасним напрямкам, слідкувати за новими напрямами в сфері розваг, мистецтва. Але також не можна забувати про етнічні аспекти нашої культури, тому що театри, музеї, література це також дуже важлива складова нашого бутя. Саме такий мікс нового і старого породжує щось унікальне.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про культуру» від 16.07.2020 №2778-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua /laws/show/2778-17#Text .

2. Висоцький О. Ю. Історія української культури: Навчальний посібник. — Дніпропетровськ, 2009. — 130 с.

3. Офіційна статистика культурних закладів та їх відвідування з порталу«Держкомстат». URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/cltr_rik/cltr_u/cltr_u.html .

4. Сайт української компанії-розробника комп'ютерних ігор «GSC Game World». URL: https://gsc-game.com/ .

ГЕНЕАЛОГІЧНИЙ АРГУМЕНТ У ПРОБЛЕМІ ІСНУВАННЯ КВАЛІА

Кирилов С.К.,
КПНЗ "Київська Мала академія наук учнівської молоді",
Національний авіаційний університет, ФЕБІТ, перший курс
e-mail: sema.kirilov.20@gmail.com

На сьогоднішній день, відносно розповсюдженою у філософії свідомості є позиція елімінативного матеріалізму, яка ставить під сумнів доцільність взагалі існування такої сфери думки, оскільки заперечує основне поняття, яким та оперує – квалію, власне суб'єктивний особистісний досвід, доступний лише кожному окремому індивідууму. Необхідно тут зауважити, що ця позиція, в дійсності, розповсюджена у доволі вузьких колах мислителів і в академічному середовищі її, зазвичай, прийнято не любити. Однак, не дивлячись на загальну не любов, аргументація елімінативізму цілком легітимна і, більш того, доволі міцна і надійно тримає позиції у дискусіях на відповідну тему. Вона полягає, головним чином, у наполегливому звертанні уваги на той факт, що шляхом біологічної редукції жодної квалії, як такої, знайти не виходить, а від так, її існування є принципово не верифікуєми і будь-які твердження про неї є беззмістовними.

Противники елімінативізму, заперечуючи це твердження, зазвичай, апелюють до першоочевидності існування квалії. Впевненість в її очевидності базується, як правило, на апеляції до власного досвіду та екстраполяції його на інших індивідуумів, а поняття квалії взагалі пропонується розуміти виключно ідеалістично. Однак, така аргументація є доволі слабкою, оскільки не містить жодного твердження, яке мало б достатню підставу. На мою думку, якщо використовується аргумент від екстраполяції, його необхідно переформулювати таким чином, щоб він в більшій мірі відповідав вимогам біологічного редукціонізму. І це можна зробити таким чином:

-перша посилка залишається такою ж, моя власна свідомість беззаперечно існує

-якщо вона існує, то є фенотипічною ознакою

-відтак, вона генетично детермінована

-принципово нова фенотипічна ознака не могла з'явитися від рекомбінації генів одного покоління

-відтак, квалія має існувати і у батьків суб'єкта, який встановив істинність першої посилки.

Цю аргументативну лінію можна продовжувати далі, покриваючи, принаймні, значну частину генеалогічного дерева.

Необхідно звернуту увагу на очевидний недолік цього аргумента, а саме, що перша посилка залишається такою ж, і вона просто декларує існування квалії у певного суб'єкта. Таким чином, фундаментальна проблема квалії не вирішується. Однак, попри це, перша посилка в теорії виступає верифікуючою

для кожного окремого суб'єкта, а інша частина аргументації надає суттєві підстави для її екстраполяції.

Список використаних джерел:

1. Quine W. V. O. On What There Is / W. V. O. Quine // The Review of Metaphysics. – 1948. – Vol. 2, No. 5. – P. 21–38.

2. Chalmers D. Facing up the Problem of Consciousness / D. Chalmers // Journal of Consciousness Studies. – 1995. – Vol. 2, No. 3. – P. 200–219.

ПЕРСОНАЖІ СЛОВ'ЯНСЬКОЇ МІФОЛОГІЇ

Коверник С.В.,
дійсний член КПНЗ «Київська Мала академія наук учнівської молоді», відділення філософії та суспільствознавства секції «Теологія, релігієзнавство та історія релігії», учениця 9-Б класу, НВК «Домінанта», м. Київ, Україна,
e-mail: sofiakovernik@gmail.com
Аленгоз В.Ю.,
учитель історії та правознавства НВК «Домінанта» м. Київ, Україна,
e-mail: alengoz20@gmail.com

Міфологія – це фантастичні уявлення про світ, які притаманні всім народам землі, сказання про богів, духів, героїв. Міфологічні уявлення первісної людини були основним способом розуміння світу, висловлювали його світовідчуття. Тому, на нашу думку, є безперечно цікавим розкрити найважливіші складові духовного життя слов'янського народу, їх вірувань, повір'я та обрядовість.

Світогляд слов'ян – осередок найцікавіших поглядів на світ і людину в ньому. Наші предки не виділяли себе з навколишнього середовища і наївно олюднювали всю природу, приписуючи природним явищам розум, силу, хитрість, підступність, злість – риси, що притаманні людям і тваринам. Зовнішність божеств і духів трансформувався в залежності від приписуваних їм властивостей і здібностей, вони ставали багатоликими, багатоногими, одноокими; іноді персонажів об'єднували в сімейно-родові ряди. Вічне існування духам, забезпечували обряди і ритуали, які систематично повторювалися і були прив'язані до певних природних явищ або подій в житті людини.

За уявленнями слов'ян на небі жили вищі боги, на землі – духи природи, під землею злі демони. Можна припустити, що спочатку був культ духів природи, духів покровителів людини, духів предків. Потім, при безпосередній участі уявлення про духів, сформувалися образи богів. Міфологічні істоти перебували в постійній взаємодії з людиною і ці персонажі поступово поповнювався. Нові займали своє місце не витісняючи старих. Людина удосконалювалась, ставала сильнішою, розумнішою, а духи і боги все більше олюднювалися.

Слов'янська міфологія за функціями ділиться на три рівні. До вищого рівню належать боги чиїми функціями були ритуально-юридичні, військові, господарсько-природні, тобто головні проблеми наших предків повинні були вирішувати вони. Прикладом є Перун, Велес, Сварог, Дажбог і Ярило.

До середнього рівня належать божества, чиї функції були пов'язані з господарськими роботами, сезонними обрядами, а також покровителі різних племен і родів, наприклад Род. Значна кількість богинь також входять до цього рівня, такі як Макоша, Лада.

До нижчого рівня слов'янської міфології відносяться різні групи нечистої сили, духів, тварин, що пов'язані з усім міфологічним простором від дому до лісу, від чистого озера до болота. Це русалки, водяник, лобасти, лоскотухи, мавки, анчутки, хухлики, бродниці, домовики, хлівники, жировики, кикимори,

ирка і укрут, вій, болі-бошка, вурдалаки, лихо, песиголовці. Всі ці персонажі пов'язані з негативними явищами в житті людини, і вона різним способами їх позбавлялася, уникаючи зла.

Після введення християнства в Київській Русі язичництво перестає існувати як самостійна міфологічна система. Частина слов'янських богів переходить в якості святих в нову релігію, інші залишаються лише в піснях, казках.

Міфи – це перша складова, на якій будується культурне життя людства, в них черпають свій початок релігія, філософія, наука, мистецтво. Слов'яни не знали рабства, як у країнах Західної Європи. Наші предки жили дружніми общинами. Тому персонажі слов'янської міфології були простими, людяними, земними і доступними.

Список використаних джерел:

1. Чудовища и монстры: энциклопедия / [сост., ред. и предисл. Батий Я.А.]. – Харьков: Издательство «Ранок», 2012. – 128с.

2. Вий: сборник / Николай Гоголь; предисл. и коммент. Т.Н. Вакуленко, Н.Я. Косенко. – Харьков: Книжный Клуб «Клуб Семейного Досуга», 2018. – 320с.

3. В пошуках скарбів / Іван Шаповал; [авт. передм. М. Рильський]. – Київ: Рад. письменник, 1963. – 296 с.

4. Лісова пісня / Леся Українка. – Київ: Основи, 2014. – 152с.

ІСЛАМСЬКИЙ ВПЛИВ НА СУЧАСНУ ВЕЛИКОБРИТАНІЮ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Паюк В.А.,
дійсний член КПНЗ «Київська Мала академія наук учнівської молоді», відділення філософії та суспільствознавства
секції «Теологія, релігієзнавство та історія релігії»,
учень 10 класу, ЦТ «Шевченківець», м. Київ, Україна
e-mail: coolvlad40@gmail.com
Нікіфоров К.С.,
керівник секції «Теологія, релігієзнавство та історія релігії» відділення філософії та суспільствознавства
КПНЗ «Київська Мала академія наук учнівської молоді» м. Київ, Україна
e-mail: karen.nikiforov@ukr.net

Протягом декількох повоєнних десятиліть 20 століття складнощі соціально-економічного і демографічного характеру змушували країни Європи легалізувати та навіть пропагувати імміграцію з країн, соціально-економічний розвиток яких тільки переходив у постколоніальну стадію. Враховуючи, що серед громадян найрозвинутіших країн Європи, які почасти потерпали від масової імміграції та втрати робочих місць, європейські політики висували ідею толерантності стосовно представників мусульманських країн. Існувала думка побутового характеру, що інтеграція мусульманської діаспори в європейське суспільство сприяє зближенню християнської і мусульманської цивілізацій.

Станом на 2012 р. у Великій Британії проживає майже 60 млн. людей, трохи більше з півтора мільйони з них сповідують іслам. Три чверті британських мусульман є вихідцями з індійського субконтинету, здебільшого з аграрних районів

Пакистану та Бангладешу, тобто з колишніх колоній Британської імперії. Основна маса з мігрантів прибула до Великої Британії в 1950−60 роках у пошуках заробітку. Ключовим документом в розумінні міграційної політики Великої Британії є Державний Акт про імміграцію 1963р., який значно обмежив право приїжджих працівників - роботу могли отримати лише іммігранти, котрі мали дозвіл на працю.

Вже у 1971 р. акт було доповнено статтею щодо заборони на в'їзд для неодружених чоловіків. Цей акт став вирішальним чинником у зростанні кількості мусульман у Великої Британії. За 18 місяців, з моменту прийняття акту про імміграцію і до моменту набуття ним офіційної чинності, більшість іммігрантів перевезли до Великої Британії, разом із собою свої родини. Розпочалось комплексне зростання частки мусульманського населення у Великій Британії.

Майже половина (46%) представників британського мусульманського населення були народженні в країні. У Великій Британії діє на постійній основі значна кількість мусульманських студентських організацій, котрі допомагають адаптуватись щойно прибулим на навчання мусульманам. Важливою особливістю мусульман Великої Британії є різноманітний етнічний та релігійний

устрій. Для прикладу, вихідці з пакистанського Пенджабу фактично не мають нічого спільного в культурному, етнічному і мовному відношенні з вихідцями з Бангладеш, хоча раніше Бангладеш і Пакистан були єдиною державою (Британською Індією). Єдиною основою для само ідентифікації, всієї мусульманської спільноти є навіть не іслам, а лише його загальні риси та принципи.

Швидке зростання мусульманської громади у Великій Британії, відбувається на фоні зменшення кількості британців, які сповідують християнство. Згідно з даними опитування проведеного національним центром соціальних досліджень, 44% дорослого населення Великобританії не сповідують жодної релігії. 1983 р. ця цифра становила 31%. До Англіканської церкви сьогодні належить лише чверть населення Великої Британії. Віруючими себе вважають лише 48% опитаних, при цьому 5% вважають себе мусульманами.

Таким чином, іслам на сьогоднішній день є другою за величиною релігією на теренах Європейського континенту, а за темпами зростання кількості віруючих мусульмани впевнено випереджають християн-європейців. На теренах Європи чисельність мусульманського населення зростає. Разом з тим посилюється його вплив, та роль яку воно відіграє, на суспільно-політичні процеси в Європі. Окрему увагу звертає на себе той факт, що фактично з усіх західноєвропейських країн тільки Франція і Британія у перші повоєнні десятиліття приймали до себе мігрантів-мусульман, які до 1940-х рр. були, фактично, їхніми громадянами. Отже, інтеграція мусульман в британське суспільство відзначалося певною мірою скорішими темпами, оскільки, як мінімум політично та мовно, мігранти не були чужородним елементом у британському соціумі.

Список використаних джерел:

1. Бхікху П. Чи є іслам загрозою демократії / День. – 2003. − №119. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.day.kiev.ua/22228

2. Водиничар Е Церковь. Легитимность. Секуляризация. Возрождение (по материалам болгарской общины в Бессарабии) / Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Історія. Філософія. Політологія. –2012. – Вип.4. – С.28-32.

3. Горбач О. Арабсько-мусульманська культура та іслам: політологічні аспекти// Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку. – 2013. – Вип. 25. – С. 21-26.

4. Горбач О. Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку. –2013. – Вип.25 – С. 25-29.

5. Кудрявцев А. Вторая религия Франции. Мусульманский вопрос на галльской земле // Независимая газета. – 2002. – №7. – [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://religion.ng.ru/problems/2002-09-18/4_france.html.

ЕТИЧНІ СТОРОНИ ПОНЯТТЯ ДЕТЕРМІНІЗМУ ТА СВОБОДИ ВИБОРУ

Жбанов М.О.,
дійсний член КПНЗ «Київська Мала академія наук учнівської молоді», відділення філософіїта суспільствознавства секції «Філософія»,
учень 9 класу, ЦТ «Шевченківець», м. Київ, Україна
e-mail: MaksikBazdrugsun12@gmail.com
Тищенко М.С.,
керівник секції МАН ЦТ «Шевченківець», м. Київ, Україна
e-mail: nikzig@ukr.net

Детермінізм як явище за своєю сутнісною структурою, протирічить поняттю свободи вибору. Такий стан речей пов'язаний з тим, що детермінізм передбачає під собою передвизначеність подій та процесів. Одна подія перетікає в іншу, стаючи першопричиною останньої. Свобода вибору, у свою чергу, є індивідуальним вибором суб'єкта, стосовно того або іншого варіанту розвитку подій, на виборі якого зупиняється суб'єкт.

У відповідності до детермінічного підходу, відсутня свобода вибору як така. І за таких умов індивідуальний вибір не є можливим. Тим самим вчинки які здійснюються у відповідності до теорії детермінізму, не підлягають критичній оцінці як такій. Це пов'язано із наявністю ситуації, де є джерельна основа від якої походить подія. І заради непредвзятої конатації, існують всі підстави критично оцінювати цю саму джерельну передоснову, а не похідні від неї явища.

Ідея під назвою свобода вибору передбачає в свою чергу наступне, людська особистість має здатність впливати на ситуацію. І у відповідності до власних можливостей, вона здатна по різному діяти, в різних формах і в різний спосіб. В такій ситуації вона автоматично стає, об'єктом критичного погляду на її конкретні дії, які вона безпосередньо вчиняє.

Таким чином в цих двох підходах існує відмінність, і полягає вона, зокрема, в аспекті етичної відповідальності. Відтак, у випадку з детермінізмом, ця сама етична складова лежить на чинниках і факторах, які знаходяться в основі, а не є похідними.

Другий підхід передбачає наявність вантажу етичної відповідальності, на безпосередньому виконавці. Який в свою чергу користуючись своєю свободою вибору, робить ставку на користь того або ж іншого варіанту розвитку подій.

Список використаних джерел:

1. Августин. Исповедь // Творения: В 4т. Т.1 / Блаженный Августин. – изд. 2-е. – СПб.: Алетейя ; Киев : УЦИММ-Пресс, 2000. С. 469-741.
2. Аверинцев С. София-Логос.Словарь / Сергей Аверинцев. – К. : Дух і Літера, 2006. С. 404-410.
3. Леонтьев Д. А. Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности //Психологический журнал, Том 21, №1. М., 2000.

МІФ ТА ФІЛОСОФІЯ ЯК ДУХОВНЕ ДЖЕРЕЛО

Лук'янчук Ю.В.,
вихованка КПНЗ «Київська Мала академія наук учнівської молоді»,
відділення філософії та суспільствознавства,
учениця 10-В класу Вишнівського ліцею «ІДЕАЛ», м. Вишневе, Україна
e-mail: lukianchuk694@gmail.com
Смірнова Н.А.,
вчитель історії і правознавства
Вишнівського ліцею «ІДЕАЛ», м. Вишневе, Україна
e-mail: nasmirnova@ukr.net

Міф здавна викликав цікавість у свідомості людини, як первісної так і сучасної. Нехай в сьогоденні образне мислення відходить далеко не на перший план, та пережитки його будуть постійно турбувати людську свідомість.

Вивчення міфу цікаве насамперед тим, що саме тут можна прослідкувати поетапне формування людської свідомості як через міфічні образи так і через хід висловлювання думок давніх пращурів.

Беручись за етимологію слова міф, для подальшого аналізу цієї структури варто зазначити наступне – слово «міф» походить від грец. *Μύθος* – казка, переказ – оповідання про минуле, навколишній світ, яке описує події за участю богів, демонів і героїв та історії про походження світу, богів і людства.

Міфи характерні для первісних народів, що перебували або перебувають на стадії до раціонального, до філософського і до релігійного мислення [1, 156].

У буденній сучасній мові слово «міф» часто використовують для позначення популярного, хоча й помилкового твердження. Міф – у сучасному політичному лексиконі означає штучно створюване уявлення про реальні соціальні процеси, того чи іншого (часто політичного) діяча.

Достатньо цікавою і доволі незвичною є позиція Карла Густава Юнга стосовно міфу. Він стверджує, що міф — це форма колективної свідомості, міфологія виникає як родова свідомість, тобто людина у первісному світі існує як невід'ємна частина роду.

Людина не відрізняє себе від інших людей та від усього роду взагалі. Міф не є ілюзією або вигадкою, а є історичною необхідністю. Міфи створюються не тільки для пояснення навколишнього світу, а й для того, щоб встановити з цим світом контакт [3, 17]. Це не продукт необізнаності, а інший спосіб ставлення до світу. Свого роду спроба знайти реальні зв'язки з природою. Міф не має чітко визначеного сюжету, не розповідається як казка, він переживається як реальне буття.

Міф не має віри, оскільки природа є близькою і зрозумілою людині. Згодом міфічна свідомість стає суперечливою, бо виникає потреба поводитися інакше ніж того потребує природа, тобто крім родинних виникають інші стосунки, яких у природі до того не було: зародки мистецтва, політичної діяльності, перші правові норми.

Деякі способи класифікації в міфології розрізняють міф та легенду: міфом вважають оповідання про богів, виникнення світу тощо, легендою – історії про героїв-людей, основою яких є історичні події та постаті.

Також, важливо зазначити, що слово міф вживається в сучасних філософських і політичних текстах в значенні – «неправдиве пропагандистське твердження», наприклад, «міф про цивілізаторську роль білої раси» тощо. В такому контексті термін *міф* має виразний негативний відтінок. Також термін «міф» («міт») вживається для позначення хибного твердження, хибність якого можна довести [2, 11].

Розуміючи, що таке міф, можна детальніше заглибитись у його вивчення та осмислення, а головне ми можемо прослідкувати той славнозвісний перехід від міфу до логосу, з якого розпочинаються перші спроби не образно-міфічного світосприйняття, а філософського.

Міфологія як система, що йде своїм корінням до часів першої цивілізації і є їх духовною основою, складається з двох рівнів: образного, що дістався їй від мистецтва, і більш глибокого – смислового, який у міру еволюції логічного мислення та розвитку тенденції раціоналізації ставав все більш важливим.

У певний час у певному місці, а таких місць було дуже багато, так як кожна цивілізація розпочинала із міфічного осмислення, тож ми не уточнюємо тут певної дати. Що ж стосується України, то на цих теренах перші філософи, хоч ця думка і не є дуже поширеною, з'являються в VII ст. до н.е. – творчий доробок Анахарсиса Скіфсьського, в міфології глибинний (смисловий) рівень прориває оболонку образів і виходить на поверхню, заявляючи про свою самоцінність. Філософія починається з усвідомленою заміни образів поняттями. Це можна розглядати, як точку переходу від міфології до філософії.

У процесі філософської раціоналізації міфу образи міфічних оповідей з особистих істот перетворюються на безособові категорії.

Передумовою становлення філософії служить введення абстрактних сутностей, а остаточно затверджується вона тоді, коли ці сутності починають розглядатися як поняття, що формуються в мозку людини і виступають в якості предмета мислення. Від вічних і незмінних понять бере початок філософія, і вони – гарант безсмертя людського духу.

З виникненням філософії розвиток духовної культури відбувається в явному вигляді, що полегшує її вивчення. Можна спостерігати, як у процесі критичного обговорення відбувається зміна одних уявлень іншими. Адже філософія має справу з тими ж вічними проблемами, що і міфологія, але розглядає їх по-своєму.

Філософська творчість передбачає особисті зусилля, а критична спрямованість мислення змушує піддавати сумніву як загальноприйняті, так і власні висновки.

В обговоренні фундаментальних проблем, що стоять перед людиною, та духовних пошуків, філософія тим самим вносить особистісну ноту і занепокоєння.

Приблизно 2500 років тому міфологічному періоду з його спокоєм і самоочевидністю прийшов кінець. Відразу в декількох точках «почалася

боротьба раціональності і раціонально перевіреного досвіду проти міфу і викликана етичним обуренням боротьба проти помилкових образів бога».

Підсумовуючи, можна зробити висновок, в результаті плину часу та життя, цілісність міфу була зруйнована, і він став елементом рефлексуючої свідомості. Нове втілення, звернене до світу, призвело до пошуку інших/нових відповідей.

Людина відкрила всередині себе духовне джерело, що підняло її над самою собою і світом. Спільним було зростаюче усвідомлення людиною себе як індивідуальності в межах цілого.

Список використаних джерел:

1. Афанасьев А. Н. Происхождение мифа / А. Н. Афанасьев. – Москва: Мысль, 2006. – 343 с.

2. Мартынов В. В. Этногенез славян. Слово и миф. / В. В. Мартынов. – Минск: Харвест, 2003. – 206 с.

3. Юнг К. Г. Душа і миф: шість архетипів. / К. Г. Юнг. – Київ: Державна бібліотека України для юнацтва, 2006. – 384 с.

СЕКЦІЯ 7.
ТУРИСТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ, РЕГІОНІВ, ПІДПРИЄМСТВ ТА БІЗНЕСУ

ФОРМУВАННЯ ТУРИСТИЧНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ РЕГІОНУ

Гаврилюк С.П.,
к.е.н., доцент, доцент кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки і права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: gavrylyuks@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1001-4046

В умовах глобальної конкуренції Україна, незважаючи на значний туристичний потенціал, займає скромне місце на міжнародному ринку туристичних послуг. Водночас вдале географічне розташування та стратегічний курс на євроінтеграцію створюють сприятливі можливості для просування турпродукту нашої країни на міжнародний ринок, що потребує пошуку шляхів підвищення її туристичної привабливості.

На нашу думку, туристична привабливість дестинації передбачає наявність такого туристичного потенціалу, при експлуатації якого забезпечується оптимальне рекреаційно-туристичне навантаження, збереження туристичних ресурсів і можливість отримання певного соціально-економічного ефекту без порушення екологічної рівноваги оточуючого середовища. Туристичну привабливість дестинації визначає широкий комплекс чинників матеріального і нематеріального характеру. На туристичну привабливість дестинації серйозний вплив здійснює політична, економічна і соціальна стабільність в регіоні та країні в цілому.

Щоб зайняти належне місце на міжнародному ринку туристичних послуг, необхідно просувати такі туристичні продукти, які б стали візитною карткою країни і приваблювали іноземних туристів. На сьогоднішній день найбільшою популярністю користуються туристичні послуги, що пропонують вітчизняні туристичні підприємства переважно у великих містах, загальновизнаних зонах рекреації та туризму, деяких історичних та культурних центрах. В той же час у більшості регіонів України туризм перебуває лише на початковій стадії.

Характеризуючи розвиток туристичної сфери варто також здійснити аналіз туристичної привабливості окремих дестинацій. Оцінимо переваги і недоліки туристичної привабливості дестинації на прикладі столиці України – міста Києва. Дієвим методом визначення шляхів розвитку туристичної привабливості дестинації є SWOT-аналіз, який дозволяє виявити сильні сторони її успішного використання, створення нових можливостей, нівелювання впливу існуючих загроз (таблиця 1).

Говорячи про сильні сторони, що надають переваги туристичній сфері м. Києва, слід зазначити географічні характеристики столиці. Київ розташований у центрі східної Європи, має зручні транспортні комунікації, що може слугувати

основою для планування та реалізації оптимальних туристичних маршрутів. Природні рекреаційно-туристичні ресурси у межах міста та його околиць представлені сприятливим для відпочинку кліматом, Дніпром, численними озерами, природними ландшафтами, а також штучними зеленими насадженнями (парками, лісозахисними смугами тощо). Історико-культурний потенціал столиці має свою унікальність, про що свідчать численні історико-архітектурні, у тому числі, культові об'єкти. У Києві розташовані два музейні комплекси світового значення за класифікацією ЮНЕСКО – Києво-Печерський національний історико-культурний заповідник і національний заповідник «Софія Київська». Характеризуючи природно-географічну та історико-культурну різноманітність міста Києва та багату історико-культурну спадщину, слід зазначити, що окрім просто декларативної цінності, ці чинники дозволяють практикувати різні види туризму від пізнавальних, релігійних до бізнес-турів, що робить розвиток туристичної галузі стійкішим. За даними туристичного порталу «Big 7 Travel» у 2020 році Київ посів друге місце у світовому рейтингу серед 50 кращих куточків планети як новий напрям, який варто відвідати туристам, поступившись тільки Гваделупі (Кариби) [1].

Таблиця 1

SWOT-аналіз туристичної привабливості м. Києва

ПОЗИТИВНИЙ ВПЛИВ		НЕГАТИВНИЙ ВПЛИВ
Сильні сторони *(Strengths)*		Слабкі сторони *(Weaknesses)*
ВНУТРІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ	- економічний і фінансовий центр країни, забезпеченість капіталом і ресурсами; - зручне географічне розташування (між країнами СНД і Європи); - розвинута транспортна інфраструктура, пряме авіасполучення з туристичними державами - вільний візовий режим; - привабливі природні рекреаційно-туристичні ресурси - наявність культурно-історичних пам'яток світового значення (у т. ч. об'єктів Світової спадщини ЮНЕСКО);	- недостатня популяризація Києва як туристичного центру за кордоном; - несприятливий бізнес-клімат для розвитку туристичного підприємництва; - згортання інвестиційних проектів іноземних компаній; - вартість готельних послуг не відповідає їх якості; - незручність пересування містом (обмеження проїзду та стоянки туристичних автобусів;

ПОЗИТИВНИЙ ВПЛИВ		НЕГАТИВНИЙ ВПЛИВ
Сильні сторони *(Strengths)*		Слабкі сторони *(Weaknesses)*
ВНУТРІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ	- доступний рівень цін в ресторанах та розважальних центрах (порівняно з іншими містами Європи); - високий рівень кваліфікації працівників (частки персоналу з вищою освітою); - розвиток бізнес-інфраструктури як передумова розвитку ділового туризму (виставкові підприємства, бізнес-центри тощо) - високий рівень особистої безпеки	- відсутність покажчиків іноземними мовами; - незадовільний стан об'єктів культурної спадщини; - бюрократизм органів влади (зокрема, при отриманні дозволів на будівництво об'єктів туристичної інфраструктури); - відсутність сучасного технічного забезпечення екскурсійного обслуговування; - відсутність зручностей для людей з обмеженими фізичними можливостями (вільного доступу до метро, історичних пам'яток).
Можливості *(Opportunities)*		Загрози *(Threats)*
ЗОВНІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ	- розвиток і подальше просування туризму; - ширше залучення об'єктів культурно-історичної спадщини до екскурсійних програм; - використання лісопаркових зон; - створення Реєстру туристичних ресурсів; - популяризація маловідомих сторінок історії міста; - пожвавлення процесу відновлення і реставрації архітектурних пам'яток;	- негативний вплив економіко-правового середовища країни на залучення приватних інвестицій у туристичний бізнес; - недостатність фінансування архітектурно-історичних об'єктів; - порушення цілісності архітектурного ансамблю історичного центру міста у зв'язку з хаотичною забудовою;

Можливості *(Opportunities)*		Загрози *(Threats)*
ЗОВНІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ	- залучення інвестицій для розробки програм із збереження та розвитку культурно-історичної спадщини міста; - впровадження інноваційних технологій для покращення туристичного обслуговування; - перегляд неефективного використання земельних ділянок, які можуть бути застосовані для розвитку туристичної інфраструктури	- погіршення екологічної ситуації; - висока конкуренція із «сірим» туристичним бізнесом, який уникає сплати податків; - податковий тиск на туристичні підприємства; - погіршення міжнародного іміджу України і м. Києва, зумовлене політичною нестабільністю; - карантинні обмеження у зв’язку з поширенням коронавірусу.

Поряд з цим існує ряд лімітуючих чинників, які зумовлюють недостатній рівень використання історико-культурного та природно-географічного потенціалу розвитку туризму в столиці. Насамперед це недостатня інформаційна підтримка турпродукту м. Києва (реклама за кордоном, випуск путівників, нестача інформаційних центрів).

На туристичну привабливість міста у 2020 році негативно впливала несприятлива зовнішньоекономічна кон'юнктура та ризики з боку зовнішніх факторів: обмежувальні карантинні заходи, агресія на сході країни з боку Російської Федерації, згортання іноземними компаніями інвестиційних планів, незадовільний стан об’єктів культурної спадщини та дефіцит їх фінансування, погіршення екологічної ситуації тощо.

Проведений SWOT-аналіз дозволив виявити ключові чинники успіху щодо використання туристичного потенціалу столиці та певні недоліки, які негативно впливають на розвиток туристичної привабливості міста. Для усунення зазначених недоліків розвитку туристичної сфери необхідний комплексний підхід. Вони можуть бути ліквідовані тільки за тісної взаємодії дієвої політики органів місцевого самоврядування та суб’єктів підприємницької діяльності. Підвищення рівня туристичної привабливості м. Києва може бути досягнутий за рахунок цілеспрямованої державної підтримки туризму, залучення інвестицій, розробки туристично-тематичних програм і маршрутів, програм вихідного дня, посилення інформаційної підтримки галузі.

Список використаних джерел:

1. Київ увійшов до трійки лідерів серед туристичних міст світу, які треба відвідати у цьому десятиріччі. Прямий. 9 січня 2020 р. URL: https://prm.ua/kiyiv-uviyshov-do-triyki-lideriv-sered-turistichnih-mist-svitu-yaki-treba-vidvidati-u-tsomu-desyatirichchi (дата звернення: 10.10.2020)

ДОСЛІДЖЕННЯ НАСЛІДКІВ ВПЛИВУ ПАНДЕМІЇ НА ТРАНСФОРМАЦІЮ СФЕРИ ТУРИЗМУ

Карюк В.І.,
к.е.н., доцент кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
email: VictoriyaKI@krok.edu.ua,
ORCID: https//orcid.org/0000-0002-2800-6565

Криза COVID-19 спричинила серйозний негативний вплив на індустрію туризму в усіх регіонах світу. На відміну від економічної кризи, глобальна надзвичайна ситуація у сфері охорони здоров'я породжує проблеми, які здатні серйозно вплинути на безперервність робочих процесів та нормальної життєдіяльності людини, оскільки підприємства і установи зіштовхнулися не лише з падінням сукупного попиту, але і з наслідками режиму самоізоляції та заходів фізичного дистанціювання, що були спрямовані на уповільнення поширення коронавірусу.

З огляду на еволюціонуючий характер ситуації, ще занадто рано оцінювати повний вплив COVID-19 на міжнародний туризм, однак охарактеризуємо проміжний етап впливу пандемії з метою вироблення подальшої стратегії трансформації туристичної галузі до нових реалій та умов сьогодення.

Сектор туризму в даний час є одним з найбільш постраждалих від спалаху епідемії COVID-19, яка вплинула не лише на пропозицію, але і на попит на поїздки. Це спричинило виникнення додаткового ризику ослаблення світової економіки, зростання геополітичної, соціальної та торговельної напруженості, нерівну роботу основних ринків виїзного туризму. Охарактеризуємо наслідки впливу пандемії на сферу туризму більш докладно.

Економічні наслідки. Відповідно до статистичних даних за 2019 рік, на частку туризму припадало близько 7 % обсягу світової торгівлі, у цьому секторі був зайнятий кожен десятий житель планети, а через складний виробничо-збутовий ланцюг більш ніж 60 взаємопов'язаних з туризмом сфер економіки засобами для існування забезпечувалися мільйони людей як у розвинених країнах, так і у країнах, що розвиваються [1]. По мірі закриття кордонів припинили роботу готелі і різко зменшився обсяг повітряних перевезень, кількість міжнародних туристів скоротилася на 56%, а втрати туристичного сектора за перші п'ять місяців 2020 року склали 320 млрд дол. США [2]. Крім того, припинили свою діяльність багато мікро-, малих і середніх підприємств, у яких великий відсоток робочої сили складали жінки і молодь. Загалом найбільш вразливі верстви населення і країни, що розвиваються фактично опинилися в умовах надзвичайної ситуації.

Наслідки впливу щодо цілей в у сфері сталого розвитку. Наслідки COVID - 19 для туризму спричинили зростання бідності і нерівності, уповільнили прогрес у досягненні цілей сталого розвитку. Туризм безпосередньо згадується в трьох цілях: «гідна робота і економічне зростання», «відповідальне споживання і виробництво», «збереження морських екосистем». Занепад

туризму унеможливлює процес забезпечення надання послуг у деяких віддалених регіонах країн, підтримку економічного зростання сіл, доступ до професійної підготовки і робочих місць різних верств населення, що у результаті впливає на встановлення гендерної нерівності та зростання нерівності між країнами і всередині країн.

Наслідки для навколишнього середовища і зміни клімату. Туризм, пов'язаний з природою, є важливим стимулом до подорожей і джерелом доходів. Втрата доходів від даного виду туризму створює небезпеку для природоохоронних територій, у яких здійснюється туризм, що пов'язаний з дикою природою. Не маючи інших можливостей, люди почали надмірно експлуатувати природні ресурси або для власного споживання, або з метою отримання доходу. У той же час туристичний сектор характеризується високим ступенем впливу на клімат і навколишнє середовище, оскільки вимагає споживання великої кількості енергії та палива і створює навантаження на системи земельних ресурсів, тому потребує контролю й регулювання, а відновлення цього сектора має здійснюватися відповідно до цілей природоохоронної діяльності.

Культурні наслідки. Наслідки COVID-19 для туризму створили додаткове навантаження на процес збереження культурної спадщини, а також на культурну та соціальну структуру громад, особливо корінних народів і етнічних груп. Різко знизилися і доходи культурних організацій. Під час кризи пандемії близько 90% країн повністю або частково закрили об'єкти Всесвітньої спадщини, також тимчасово були закриті близько 85 000 музеїв [3].

Однак, не дивлячись на обмежені можливості підключення до систем зв'язку та відсутність впевненості у споживачів, непередбачуваність сценаріїв розвитку пандемії та наслідків економічного спаду, індустрія туризму поступово відновлює свою роботу. Нинішня криза дає безпрецедентну можливість для трансформації взаємини туризму з природою і економікою. Зокрема, найбільш перспективними для розвитку за сучасних умов вважаємо такі напрямки:

1. Просування інновацій і цифровізації екосистеми туризму. Система своєчасних заходів по відновленню і розвитку туризму в майбутньому може максимально збільшити використання технологій в екосистемі туризму, пропагувати і просувати цифровізацію з метою вироблення інноваційних рішень й інвестування коштів в розвиток цифрових навичок, особливо у тимчасово непрацюючих людей, і осіб, які шукають роботу.

2. Сприяння забезпеченню стійкості і інклюзивному «зеленому» зростанню. Важливо, щоб туризм поступово ставав життєздатним, конкурентоспроможним і ресурсоефективним сектором відповідно до цілей сталого розвитку на період до 2030 року. На перший план мають вийти «зелені» інвестиції, які в цілях відновлення туристичної галузі необхідно вкладати в природоохоронні території, поновлювані джерела енергії, «розумні» будинки і циклічну економіку. Необхідною є також розробка стратегії трансформації та фінансова підтримка з боку держав готельного, круїзного і авіаційного бізнесу.

3.. Зміцнення координації та партнерських зав’язків з метою перетворення туризму і досягнення цілей сталого розвитку. У контексті забезпечення

ефективної координації планів та стратегій відновлення діяльності туристичної галузі було б доцільно зробити головний акцент на врахуванні інтересів людей, задіяти державні структури, партнерів для розвитку, міжнародні фінансові установи з метою здійснення істотного впливу на економіку та отримання і забезпечення працівникам туристичної сфери, а також людям, що проживають у «туристично залежних» регіонах, засобів до існування.

Список використаних джерел:

1. Акбулаев Н. Н., Мамедов Илькин Муслюм, Алиев Васиф Зираддин Влияние COVID-19 на индустрию Туризма (Испания, Италия, Турция) / Н. Н. Акбулаев Н. Н., Мамедов Илькин Муслюм, Алиев Васиф Зираддин // Научные труды Вольного экономического общества России. 2020. №3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-covid-19-na-industriyu-turizma-ispaniya-italiya-i-turtsiya (дата звернення: 10.11.2020).

2. World Tourism Organization (UNWTO), World Tourism Barometer, vol. 18, No. 4, June 2020, Madrid. URL: https://doi.org/10.18111/wtobarometereng. (дата звернення: 10.11.2020).

3. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), «Museums around the world in the face of COVID -19», 2020. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373530.(дата звернення: 10.11.2020).

АНІМАЦІЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ТУРИЗМУ

Кондес Т.В.,
к.психол.н., доцент кафедри іноземних мов та загальноосвітніх дисциплін,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: TetianaKV@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/ 0000-0001-8514-9389

В сучасних умовах відбулись суттєві зміни у життєдіяльності багатьох держав світу, у тому числі, й в Україні. Перед Україною, як активним учасником євроінтеграційних процесів, постають важливі завдання щодо адаптації й втілення прогресивних принципів міжнародної концепції сталого розвитку з урахуванням особливостей соціально-економічного розвитку держави.

Туризм належить до надзвичайно динамічних соціально-економічних явищ. Зміни стосуються різноманітних аспектів туристичної діяльності, підходів до обслуговування туристів, напрямків туристичних потоків, мотивації подорожей, контингенту туристів тощо. Однією з основних умов успішного функціонування індустрії туризму будь-якої країни є наявність кваліфікованих кадрів, здатних швидко і правильно реагувати на усі зміни і тим самим забезпечувати конкурентоздатність як окремих підприємств, так і галузі у цілому.

На даний момент більшість фахівців туристичної індустрії переконані, що пандемія коронавірусу задасть новий тренд – дедалі більшої популярності набуватиме не медичний, а лікувально-оздоровчий туризм. Швидкий темп життя, безліч стресових ситуацій, зростання потоку інформації, несприятлива вірусологічна та екологічна обстановка у більшості країн змушує людей звертатися до цього виду туризму. Людей, які бажають відпочити, приваблюють у курортні місцевості цілющі властивості природних факторів. Тому ринок лікувально-оздоровчого туризму зазнає змін. Традиційні санаторні курорти перестають бути місцем лікування і відпочинку осіб похилого віку і перетворюються на поліфункціональні оздоровчі центри, розраховані на широке коло споживачів. Модним стає здоровий спосіб життя, у світі стає більше людей, які хочуть підтримувати гарну фізичну форму і мають потребу у відновлювальних антистресових програмах. Зберігаючи лікувальну функцію, курорти урізноманітнюють програму перебування пацієнтів культурними і спортивними заходами, пропонують широкий асортимент послуг з оздоровлення і відновлення сил.

Інтенсивні зміни, які відбуваються в соціально-економічному розвитку України, обумовлюють потребу суспільства у формуванні нового типу особистості професіонала із глибокими фаховими знаннями, сформованими професійними цінностями, позитивним емоційним ставленням до професії та професійної спільноти, розвиненою внутрішньою мотивацією до саморозвитку і творчої самореалізації. Суспільство ставить якісно нові завдання у сфері освіти й розвитку особистості. Глобальною метою освіти сьогодні є підготовка людини до життєдіяльності у складному й суперечливому світі. Це питання є ключовим

для практики навчання й виховання майбутнього фахівця у цілому, і, зокрема, фахівця з туризму [1]. В процесі формування професійних компетенцій студентів Університету «КРОК» неоціненну роль відіграє практико-орієнтована підготовка конкурентоспроможних фахівців туристичної сфери у сучасних умовах. Крім того, провідна роль у підготовці фахівців відводиться формуванню креативного та аналітичного стилю мислення, набуттю комунікаційних умінь і навичок, використанню сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій в туристичній індустрії. В Університеті значні зусилля спрямовуються на підготовку фахівців, які володіють знаннями та навичками управління здоровим способом життя. Усе більш актуальним в наш час стає необхідність у повноцінному відпочинку, що пов'язано з безпрецедентним темпом життя, із зростанням емоційними навантаженнями. Все це визначає підвищення ролі рекреаційної діяльності, тобто діяльності людини у вільний час, яка здійснюється з метою відновлення його фізичних і психологічних сил. При цьому вважається, що рекреаційний ефект досягнуто у випадку, коли людина починає відчувати стан психофізіологічного комфорту та готовність до нових навантажень. Таке завдання з успіхом вирішує туристична подорож у поєднанні з якісно організованим анімаційним супроводом.

Встановлено, що викладання дисципліни «Організація анімаційної діяльності» із застосуванням нових концептуальних підходів, з урахуванням вітчизняного та міжнародного досвіду, позитивно впливає на розв'язання проблем підготовки майбутніх менеджерів туризму за рахунок впровадження в навчальний процес активних форм, засобів, методів та ігрових технологій навчання.

Метою анімаційної діяльності є супроводження (спрямування) відпочинку людини до фізичного відновлення (фізичний відпочинок) через відчуття радості та задоволення (розваги) і задоволення потреб в творчій відтворюючій діяльності (розвиток). Анімація в туризмі представляє собою цілісний процес взаємодії аніматорів з туристами під час дозвілля на основі поєднання формального керівництва і неформального лідерства спеціаліста, який здійснює взаємодію. У результаті такої взаємодії задовольняються релаксаційно-оздоровчі, культурно-мистецькі, освітні потреби та інтереси учасників даного процесу, створюються умови для формування соціально активної особистості, здатної до перетворення навколишньої дійсності і себе в ній [2].

Саме тому, після проходження курсу «Організація анімаційної діяльності» у студентів формується готовність до виконання реальних професійних завдань туристичних організацій, а саме: формування позитивного ставлення до майбутньої професійної діяльності; формування знань про типові та нетипові професійні проблеми та формування умінь, навичок виконання реальних професійних завдань.

Список використаних джерел:

1. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. К. : ДП Інформаційно-аналітичне агентство, 2012. 200 с.

2. Міхо О.І. Підготовка фахівців сфери туризму до організації анімаційної діяльності // Практика сучасного туризму: соціальна та економічна ефективність: матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. (Київ 14 жовтня 2008 р). К.: КУТЕП, 2009. 488 с.

ПОПУЛЯРИЗАЦІЯ СПАДЩИНИ ЮНЕСКО У КОНТЕКСТІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ТУРИЗМУ

Мелько Л.Ф.,
к.пед.н., доцент, завідувач кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м.Київ, Україна,
e-mail:ludmilam@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5979-666X

Спадщина ЮНЕСКО – потужне надбання світової цивілізації, туристичний потенціал якого є незаперечним.

На сьогодні до Списку Всесвітньої культурної і природної спадщини ЮНЕСКО належить 1121 об'єкт: 869 об'єктів культури, 213 – природи, 39 – змішаних із 167 країн-учасниць (на 01.11.2020 р.). Україна має 7 об'єктів (6 культурних, 1 природний) [1]. Значна кількість об'єктів є не тільки шедеврами світової культури, але й популярними туристичними атракціями та дестинаціями.

Величезний туристичний потенціал має також нематеріальна культурна Спадщина ЮНЕСКО. До Репрезентативного списку нематеріальної культурної спадщини людства належить 463 елемента із 124 країн (на 01.11.2020 р.). Україна має 2 елемента у вищезазначеному списку (Петриківський розпис, Косівська кераміка) та 1 – у Списку, що потребує термінової охорони (Козацькі пісні Дніпропетровщини) [2]. Знайомство з елементами нематеріальної культурної спадщини є складовою популярних туристичних маршрутів у всьому світі.

Можна стверджувати, що Спадщина ЮНЕСКО – невід'ємна складова туристичної діяльності, управління якою здійснюється висококваліфікованими фахівцями, у т.ч. в галузі туризму.

Але формування основ знань щодо питань використання Спадщини ЮНЕСКО у туризмі, створення та просування ексклюзивного туристичного продукту, управління спадщиною щодо потреб туристичної індустрії потребує професійної підготовки ще у студентські роки.

Підготовка майбутніх фахівців з туризму вимагає пошуку сучасних форм та методів навчання. Пропонуємо розглянути шляхи оптимізації практико-орієнтованої підготовки майбутніх фахівців з туризму щодо вивчення Спадщини ЮНЕСКО: 1) знайомство зі Спадщиною ЮНЕСКО під час екскурсійних програм, туристичних маршрутів; 2) залучення студентів до участі в організації та проведенні різноманітних тематичних заходів (фестивалів, ярмарок, конференцій, семінарів, круглих столів та ін.); 3) введення відповідної дисципліни у навчальні плани за спеціальністю «Туризм» (зокрема, у цикл вибіркових дисциплін); 4) створення тематичного наукового гуртка; 5) налагодження тісних партнерських взаємозв'язків із підрозділами ЮНЕСКО; 6) проведення системної практико-орієнтованої підготовки студентів (майстер-класи, професійні студії, круглі столи та ін.) із залученням фахівців-практиків.

Враховуючи досвід практико-орієнтованої підготовки студентів зі спеціальності «Туризм» на базі Університету «КРОК» щодо вивчення Спадщини

ЮНЕСКО, пропонуємо розглянути приклади конкретних заходів згідно з вищезазначеними пропозиціями (табл.1).

Таблиця 1

Практико-орієнтовані заходи щодо вивчення та популяризації Спадщини ЮНЕСКО

Типологія заходу	Тематика (приклади)
Навчально-методична екскурсія	«Софія Київська як об'єкт ЮНЕСКО» (курс «Організація екскурсійної діяльності»)
Наукова екскурсія+майстер-клас	«Нематеріальна культурна спадщина України» (Національний музей українського народного декоративного мистецтва; курс «Спадщина ЮНЕСКО у туризмі»)
Практико-орієнтований тур Україною	«Полтавщина із Київград-Тур»
Практико-орієнтований тур Європою	«Weekend в Будапешті+Відень з туроператором «Сакумс»
Країнознавчі просвітницькі фестивалі	«V Країнознавчий просвітницький фестиваль «Діалог культур»: країни Америки, Австралія, Океанія» (Університет «КРОК»)
Всеукраїнський проект, науково-практична конференція	«Всесвітня спадщина ЮНЕСКО в руках молоді: знати, зберігати, діяти» (Університет «КРОК» у співпраці з Національним Києво-Печерським історико-культурним заповідником – НКПІКЗ)
Виїзне засідання наукового гуртка	Вечір індійської культури «Під зорями Індії» (Індійський культурний центр Посольства Республіки Індії в Україні)
Міжнародний семінар керівників об'єктів всесвітньої спадщини ЮНЕСКО	«Жива релігійна спадщина всесвітнього значення – спільне управління та стале використання» (НКПІКЗ) (участь студентів у якості волонтерів)
Круглий стіл	«Києво-Печерська лавра як об'єкт ЮНЕСКО. Управління всесвітньою спадщиною ЮНЕСКО в Україні» (НКПІКЗ)
Проєкт «Туристична вітальня»	«Проєкт Золоте кільце Русі-України» (громадська організація «Київський слов'янський університет»)

Окрім цього, зазначимо, що реалізація поставленої мети щодо формування у майбутніх фахівців з туризму відповідних професійних компетентностей, має відбуватися системно та послідовно протягом усього періоду навчання.

На сьогодні світова спільнота зіткнулась з потужними викликами, пов'язаними з тотальною пандемією. Надзвичайно постраждала туристична індустрія, під загрозою мільйони робочих місць. У цілому в світі постраждали 90% музеїв, у т.ч. об'єкти Всесвітньої спадщини. Але нові виклики створюють нові можливості.

ЮНЕСКО впроваджує новітні інтерактивні платформи щодо вивчення Спадщини ЮНЕСКО, до яких можна активно залучати студентів, особливо у період дистанційного навчання: віртуальні тури об'єктами Всесвітньої спадщини ЮНЕСКО, інтерактивні онлайн-виставки при підтримці Google Arts and Culture та ін. [3].

Центром Всесвітньої спадщини ЮНЕСКО організована серія відеороликів від менеджерів об'єктів Всесвітньої спадщини, які діляться досвідом щодо діяльності у кризовий період, що є прикладом професіоналізму для майбутніх фахівців з туризму [4].

Спадщина ЮНЕСКО є потужним туристичним потенціалом для розвитку туризму і формування свідомості людей миру. Для її збереження та популяризації необхідно активно залучати майбутніх фахівців з туризму у процесі практико-орієнтованого навчання.

Список використаних джерел:

1. *World Heritage List. URL: https://whc.unesco.org/en/list/(дата звернення: 04.11. 2020).*
2. *Browse the Lists of Intangible Cultural Heritage and the Register of good safeguarding practices. URL: https://ich.unesco.org/en/00011?type=00002#tabs (дата звернення: 04.11. 2020).*
3. *Exploring World Heritage from home with UNESCO. URL: https://en.unesco.org/covid19/cultureresponse/exploring-world-heritage-from-home-with-unesco (дата звернення: 04.11. 2020).*
4. *Site managers report on Covid. URL: https://whc.unesco.org/en/news/2101(дата звернення: 04.11. 2020).*

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕКОЛОГІЧНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

Власенко Д.С.,
студентка кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: vlasenkods58@gmail.com
Міхо О.І.,
доцент кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: alyonamikho@gmail.com,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1547-5597

Відповідно до Стратегії розвитку туризму та курортів на період до 2026 року розвиток екологічного туризму в Україні визначається як один із стратегічних напрямів [5]. В умовах карантинних обмежень у зв'язку із розповсюдженням пандемії, подорожі невеликими групами на природу в межах країни також виглядають цілком реальними для реалізації турпідприємствами. Але наразі екологічний туризм не користується значною популярністю у внутрішньому туризмі через відсутність цікавих пропозицій турів.

Екотуризм (англ. Ecotourism), екологічний туризм – вид спеціалізованого туризму, що об'єднує цілеспрямовані подорожі до природних територій з метою глибшого розуміння місцевої культури та довкілля, що не руйнують цілісність екосистем та робить охорону довкілля вигідною для місцевого населення.

Основні принципи екотуризму були сформовані Міжнародним товариством екотуризму TIES: зведення до мінімуму негативних наслідків в екологічній та соціально-культурній сферах, підтримка екологічної сталості середовища; сприяння охороні довкілля та місцевого соціокультурного середовища; екологічна освіта; залучення місцевого населення та отримання ним доходів від туристичної діяльності, що створює економічні стимули для охорони довкілля; економічна ефективність та внесок у сталий розвиток регіонів, що відвідуються [2].

Основні різновиди екологічного туризму: 1) екотуризм в межах охорони природних територій (акваторій); 2) екотуризм поза межами охорони природних територій (акваторій), на території культурного ландшафту. Природоохоронні території включають національні природні парки, ботанічні сади, зоологічні парки, парки-пам'ятки садово-паркового мистецтва, дендрологічні парки тощо. Лідерами за кількістю природно-заповідних територій є Чернігівська, Тернопільська, Черкаська, Хмельницька, Закарпатська області.

Зважаючи на те, що в світі є дві моделі розвитку екологічного туризму – австралійська, де організація туризму відбувається в дикій природі, та західноєвропейська – подорожі в межах природоохоронних територій, то в Україні пріоритетною моделлю розвитку екотуризму на внутрішньому ринку туристичних послуг є остання [3, с. 18]. Можна стверджувати, що розвиток

екологічного туризму в Україні – один з найперспективніших шляхів покращення стану природно-заповідного фонду та інших природних територій.

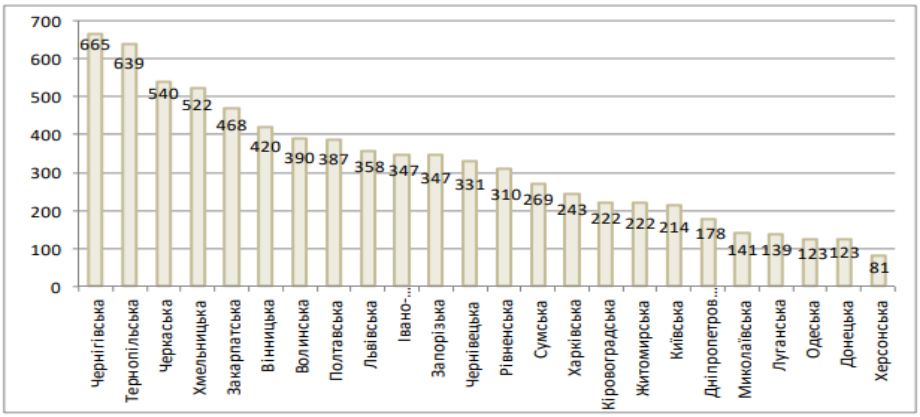


Рис. 1. Кількість природно-заповідних територій в областях України (станом на 01.01.2018 р., од.)

Джерело: створено на підставі [3]

В навчальній та науковій літературі виділяють такі різновиди екологічного туризму: спортивно-оздоровчий, власне екотуризм (природний, соціоекотуризм), культурно-пізнавальний та науковий туризм, промисловий, зелений тощо. В європейських країнах пропонуються екотури, під час яких туристи можуть спостерігати за тваринами у їхньому природному середовищі. Спостерігають за дельфінами, китами (Whale watching), морськими котиками (Seal watching), за птахами (Bird watching). В Таїланді та на Канарських островах спостереження за рідкісними птахами відбувається в спеціально створених тематичних парках [1, с.75].

Бердвочери в усьому світі ведуть блоги присвячені своєму захопленню. Також, вони мають спеціальні щоденники, куди вносять дані про побачену кількість птахів і їх міграцію, які потім передають в еко-служби, тим самим здійснюючи корисні «неформальні спостереження».

В Україні «Bird watching» починає набирати популярності, для українців спостереження за птахами – це нове хобі, цікавий вид дозвілля. Про пріоритетність розвитку цього різновиду екологічного туризму заявили у Львівській області, створено Ukrainian Birdwatching Centre для обслуговування іноземних туристів, є сторінка в соціальній мережі Facebook. Одне з найбільших об'єднань бердвочерів є на Дніпропетровщині. Бердвочери відвідують регіональний ландшафтний парк «Дніпрові пороги», який приваблює своїм пташиним різноманіттям – понад 100 видів птахів: сокіл-сапсан, поморник, стрепет, рідкісні види північних чайок та ще багато інших птахів, про існування яких люди часто і не здогадуються. Найкращий час для спостережень – з середини квітня до кінця травня. У цей час листя ще мало, тому птахів краще видно. Крім цього, навесні птахи частіше співають, тому можна почути різноманітність голосів. Найкращий час – рано вранці, до світанку або годину до заходу сонця. На базі регіонального ландшафтного парку «Дніпрові пороги» нами було запропоновано екскурсію (з елементами спостереження), тур

«вихідного дня» та багатоденні тури з елементами змагання. Основне завдання змагання – сфотографувати птахів, включених у спеціальний орнітологічний каталог.

Отже, Україна багата на різноманітні природні туристичні ресурси, що є важливою передумовою розвитку екологічного туризму. Але розвиток цього виду туризму відбувається повільно через низку проблем: спостерігається низький рівень екологічної свідомості туристів, що є причиною багатьох варварських вчинків та свідчить про неготовність населення займатися екологічним туризмом; низький рівень зацікавленості регіональних туроператорів в розробці та просуванні екотурів із дотриманням принципів екологічного туризму; не сформований попит та відсутність реклами екологічного туристичного продукту; відсутність професійних кадрів на місцях (гідів – орнітологів); недосконала законодавча база, що відштовхує інвесторів.

За таких умов екологічний туризм розвивається повільними темпами, а нові цікаві турпродукти з'являються рідко. Втім, для підприємств, що надають туристичні послуги, має бути «золоте» правило: дотримуватись принципів екологічного туризму, сформованих TIES. Створений турпродукт - Bird watching тур - відомий іноземним туристам, зацікавить українського туриста, сприятиме розвитку природоохоронних територій в регіонах України, активізації внутрішнього туризму навіть в умовах карантинних обмежень.

Екологічний туризм повинен стати взірцем для екологізації усієї сфери туризму. Сталий, екологічно врівноважений туризм має стати не лише філософією, але й провідною управлінською стратегією розвитку регіонального туризму.

Список використаних джерел:

1. Міхо О.І. Анімація в рекреації та туризмі: Словник-довідник. К. : Видавництво Ліра-К, 2019. 224 с.

2. Міжнародне товариство екотуризму (TIES). URL: https://ecotourism.org/ (дата звернення: 2.11.2020)

3. Природно-заповідний фонд України. URL: http://pzf.menr.gov.ua/ (дата звернення: 2.11.2020)

4. Сорокіна, Г.О. Екологічний туризм: навчальний посібник. Луганськ: Вид-во Луганський національний університет імені Тараса Шевченка, 2013. 204 с.

5. Стратегія розвитку туризму та курортів на період до 2026 року. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 березня 2017 р. № 168-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2017-%D1%80?fi (дата звернення: 2.11.2020)

ГАСТРОНОМІЧНИЙ ТУРИЗМ СХІДНОЇ БОЙКІВЩИНИ ЯК ПРИКЛАД РЕАЛІЗАЦІЇ ПІДХОДУ WIN-WIN В ТУРИЗМІ ТА МІСЦЕВОГО РОЗВИТКУ

Растворова М.О.,
к.г.н., викладач кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: rastvorova.maria@gmail.com,
ORCID: https//orcid.org/0000-0001-9174-1610

Протягом тривалого часу (починаючи з сімдесятих років XX ст.) туристична галузь переживала період зростання. Пандемія та карантинні заходи призвели до обмежень в транспортних перевезеннях, розміщенні туристів в закладах гостинності, організації та проведенні масових культурних і спортивних заходів тощо. Втім, ментальні потреби людей в соціалізації та самореалізації, пізнанні нового, пошуку себе залишаються такими ж самими. Це зумовлює потребу в нових форматах туризму та дозвілля, нових напрямках розвитку внутрішнього туризму. Тенденціями сучасного туристичного ринку є зростання попиту на більш індивідуальні, але доступні за ціною туристичні продукти, переорієнтація з зовнішнього туризму на внутрішній. Саме тому на сучасному етапі важливим науково-практичним завданням фахівців з туризму є розробка та пропозиція на ринку таких туристичних продуктів, які одночасно задовольнятимуть потреби туристів і будуть адаптовані під виклики сьогодення.

Метою дослідження є аналіз туристичного потенціалу Східної Бойківщини з точки зору гастрономічного туризму, надання рекомендацій для більш ефективного його розвитку.

Історико-етнографічна область Східна Бойківщина розташована на північних і південних схилах Карпат (охоплює райони Івано-франківської та Львівської областей між річками Сян і Лимниця та райони Закарпатської області до р. Уж на заході до р. Тересва на сході, а також до Підкарпатського воєводства Польщі), характеризується чистим довкіллям і самобутньою культурою місцевого населення. Основними туристичними атракціями цієї території є Вигодська вузькоколійка, кедрові палати митрополита Шептицького, кімната-музей Володимира Івасюка, кімната-музей героїв ОУН-УПА, Рожнятівський краєзнавчий музей «Бойківщина» [1].

Якщо проаналізувати пропозиції на внутрішньому туристичному ринку, то можна відзначити неповне використання туристичного потенціалу Східної Бойківщини. Зокрема, туристична фірма «Тур де Львів» пропонує 3-денний тур з відвідуванням комплексу «Плай», музею «Бойківщина» [2].

Туристична фірма «Відвідай» пропонує одноденний тур «Бойків край» зі Львова, що включає відвідування таких населених пунктів Східної Бойківщини як с. Спас (скелі), с. Стрілки, Турка та Ісаї (старовинні бойківські церкви) [3].

Причинами того, що регіон Східна Бойківщина є менш популярним серед туристів, ніж, наприклад, курорти сусідньої Львівської області, більша віддаленість цих територій від великих міст України, нерозвиненість тут

напрямку лікування мінеральними водами, нижчий рівень розвитку транспортної та туристичної інфраструктури, що історично було зумовлено спеціалізацією цих територій на індустріальній – нафто-видобувній, лісозаготівельній і лісопереробній галузях, а також конкуренцією за туриста з боку туристичних пунктів Славське та Буковель. Втім, туристичні продукти, розроблені на основі туристичних ресурсів Східної Бойківщини, можуть стати прекрасним доповненням вже існуючих туристичних маршрутів.

Радісною новиною для українського суспільства стало внесення українського борщу до культурної спадщини ЮНЕСКО та, відповідно, «закріплення» цієї страви за національною українською кухнею. Це стало можливим завдяки ініціативі кухаря Євгена Клопотенка та активній роботі Міністерства культури та інформаційної політики України [4]. Цей здобуток у сфері інформаційної політики України може стати поштовхом для популяризації страв не тільки національної, а й регіональної кухні, а також початком стрімкого розвитку внутрішнього гастрономічного туризму.

У 2020 р. в якості учасниці освітньої міждисциплінарної програми «SPACES» від CANactions, яка орієнтована на використання європейських практик міжмуніципального співробітництва та реалізується за підтримки House of Europe в партнерстві з Heritas Foundation (Сібіу, Румунія) автор мала можливість ближче ознайомитися з локальною кухнею Східної Бойківщини.

Східна Бойківщина має потужний потенціал для розвитку гастрономічного туризму. Бойківська кухня вирізняється простотою страв і водночас їх оригінальністю. Вона базується на продуктах, котрі вирощувалися та виготовлялися на місці – через це більшість страв готували з картоплі, квасолі, кукурудзяного борошна, капусти, грибів, молочних продуктів [5].

Традиційними стравами бойків є: буляники (випічка з начинкою з картоплі-пюре, смаженої цибулі та шкварок), мачанка (соус зі сметани, сиру, масла та смаженої цибулі, який можна їсти з картоплею вприкуску), стульники (запечена картопля та капуста, «голубці з каротоплею»), терчаний сир, терчані галушки, щипанка, пинцаки, засолені рички, затірка, стиранка, голубці з трених буль та ряд інших.

У 2019 р. було розпочато створення кластеру сільського зеленого туризму «Бойківський колорит», що включає Карпатський трамвай (Вигодську вузькоколійку, садиба зеленого туризму «Дарваїв кут», міні-сироварню овечого сиру, ферму з вирощування кіз та інші об'єкти [6].

До потенційних складових туристичного кластеру можна також включити ресторани місцевої кухні, зокрема «Вигода» та «Скеля» в с. Вигода.

Нами визначені такі рекомендації для розвитку гастрономічного туризму на Східній Бойківщині:

проведення «аудиту» страв локальної кухні Східної Бойківщини, підготовка кулінарної книги з автентичними рецептами Східної Бойківщини, визнання страв кухні Східної Бойківщини об'єктом культурної спадщини;

популяризація локальної кухні Східної Бойківщини шляхом пропозиції найбільш впізнаваних бойківських страв у великих ресторанних мережах в якості ексклюзиву чи, наприклад, під час проведення фестивалів бойківських

страв» (тижні певної національної кухні чи страви з певного харчового продукту є типовими практиками в ресторанних мережах і мережах закладів громадського харчування);

проведення фестивалів локальної кухні (прикладом такого фестивалю є Фестиваль больбяних пирогів, який щорічно влаштовує власниця садиби зеленого туризму «Дарваїв Кут» пані Оксана Клеван;

популяризація бойківської кухні через телевізійні шоу (прикладом є випуск програми «Le Маршрутка», де ведуча Леся Нікітюк вчилася готувати тушковану лободу та хамулянку під менторством ґаздині Іванни Кузеляк);

створення туристичного продукту, який поєднує відвідування фермерських господарств, що спеціалізуються на виробництві локальної продукції та інтеграція активностей гастрономічного туризму у вже існуючі туристичні продукти.

Завдяки великій площі території, етнічного та культурного різноманіття, Україна має дуже великий потенціал для розвитку внутрішнього туризму шляхом звернення більшої уваги локальним та регіональним особливостям, яскравим свідченням чого є приклад гастрономічного туризму Східної Бойківщини. У контексті проведення реформи децентралізації щодо наповнення місцевих бюджетів, розвиток регіонального туризму є переважно завданням місцевої влади та громади. Отже, усвідомлення цінності туристичних ресурсів території владою і громадою, їх перетворення на туристичний продукт є win-win (взаємовигідним) для місцевого населення та туристів, і, як наслідок, «чарівним рецептом» локального та регіонального розвитку.

Список використаних джерел:

1. Бейдик О.О. Рекреаційні ресурси України: Навчальний посібник — К.: Альтерпрес, 2009. 400 с.

2. Золотий фонд Бойківщини. URL: https://tourdelviv.lviv.ua/tour/view/348/golden-fund-of-bojkivshchyna/uk (дата звернення: 18.11. 2020).

3. Бойків край. URL: https://vidviday.ua/bojky (дата звернення: 18.11. 2020).

4. Луценко Є. Борщ потрапить до переліку нематеріальної культурної спадщини України. Далі хочуть, щоб страва була у списку ЮНЕСКО. URL: https://hromadske.ua/posts/borsh-potrapit-do-pereliku-nematerialnoyi-kulturnoyi-spadshini-ukrayini-dali-hochut-shob-strava-bula-u-spadshini-yunesko (дата звернення: 18.11. 2020).

5. Традиційна бойківська кухня. URL: http://carpathy.nadvirna.com/index.php/ct-menu-item-3/%20skhroniska/%20111 (дата звернення: 18.11. 2020).

6. Представники трьох західних областей утворили «Бойківське коло». URL: https://goloskarpat.info/society/5f71b7850ed1f/ (дата звернення: 18.11. 2020).

ПІШОХІДНА ЕКСКУРСІЯ «ПЕРЛИНИ ПЕЧЕРСЬКИХ ЛИПОК» ЯК ПРОФОРІЄНТАЦІЙНИЙ ЗАХІД ДЛЯ СТУДЕНТІВ ТУРИСТИЧНОЇ СПЕЦІАЛЬНОСТІ

Романова М.І.,
асистент кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: romanovami@krok.edu.ua

Пішохідний екскурсійний маршрут Печерськими Липками вже давно став одним з найпопулярніших та найбільш затребуваним не тільки серед гостей Києва, а й серед самих киян. Знайомство з Липками можна починати з різних точок, тривалість екскурсії може бути 1,5 -3 години – залежно від побажань замовника та погодних умов, але зазвичай не перевищує 2-х годин. Для першого знайомства – навчальної екскурсії, ми обрали найкоротший варіант, тож для початку розглянемо історію району.

Аристократичні Ли́пки є історичною місцевістю у Печерському районі міста Києва, яка з давніх давен вважається найпрестижнішим та найдорожчим районом міста. Липки розташовані між вулицями Михайла Грушевського, Банковою, Лютеранською, Академіка Богомольця, Виноградним і Кріпосним провулками. Відповідають нагірній місцині історичного Клову; відокремлені від Печерського плато балкою Кловського струмка.

Назва походить від липової алеї, насадженої в середині XVIII ст. довкола Кловського палацу і уздовж теперішньої Липської вулиці [1,2].

У 1830 рр. у ході інтенсивної забудови Липок алею було вирубано за наказом генерал-губернатора Василя Левашова. Нова розбудова виявилася своєчасною з огляду на невпинне розростання міста та потребу в переселенні мешканців Подолу, який страждав від пожеж і повеней. Пам'ять про липові насадження збереглася у назві місцевості, а також Липської вулиці і Липського провулку. Так само про колишні насадження нагадують назви вулиці Шовковичної та Виноградного провулку.

Історія. У XVIII ст. у цій місцевості росли липові й шовковичні гаї, а ченці Києво-Печерської лаври розводили виноградники. У 1806, 1809, 1811 рр. архітектор А. І. Меленський проектував забудову Двірцевої частини (Липок), намагаючись поєднати її з Хрещатицькою долиною. У 1828 р. зрубали липовий гай, який існував у межах сучасної вулиці Липської, у 1835 р. – виноградний і шовковичний сади [1,2].

Із середини XIX до початку XX ст. Липки були переважно місцем поселення київських аристократів, багатіїв, чиновників і військових, вважалися районом фешенебельних особняків. За царської доби місцевість належала до Двірцевої поліцейської дільниці (адміністративна споруда дільниці стояла на місці готелю «Київ», не збереглася). У радянські часи тут були розташовані житлові будинки номенклатурних працівників, а на прилеглих вулицях – основні установи державної влади.

У 1861 р. затверджено генеральний план Києва з поділом вулиць на розряди, що об'єднав частини міста на адміністративних засадах. На Липках дозволялося зводити лише кам'яні одно- та двоповерхові будинки. Таким чином, вид забудови визначився як садибно-особняковий. Липки почали формуватися як місцеперебування вищої місцевої адміністрації. Виникли Царський (Маріїнський) палац, будинки генерал-губернатора, цивільного губернатора, будинок командувача військ Київського військового округу.

До другої половини XIX ст. Липки зберігали характер виключно шляхетно-адміністративної частини міста. Цьому відповідала і архітектура будинків з білими колонами у стилі класицизму. Наприкінці XIX ст. змінюється соціальний склад домовласників – серед будинків аристократії з'являються особняки представників торговельного чи промислового капіталу. На зміну класицизму в архітектурі забудови приходить еклектизм. У 1909 р. на Липках дозволили зводити багатоповерхові прибуткові будинки [1,2].

За станом на початок XXI ст. Липки вважаються особливо престижним для проживання місцем у Києві. Їхня назва застосована для брендів елітного житла в інших місцевостях («Новопечерські Липки», «Оболонські Липки»).

Сучасні Липки охоплюють територію, до якої належать вулиці: Архітектора Городецького, Михайла Грушевського, Інститутська, Кріпосний провулок, Пилипа Орлика, Липська, Шовковична, Кругло університетська, Крутий узвіз, Лютеранська, Заньковецької, площа Івана Франка, Станіславського, Ольгинська, Банкова, Садова, Академіка Богомольця [1].

З перенесенням столиці УСРР із Харкова до Києва в 1934 р. на Липках зосереджується вся державна, компартійна та адміністративна влада республіки. Зводяться житлові будинки для номенклатурних працівників, зокрема, десятиповерховий будинок НКВС (тепер - будинок Уряду), будівля Верховної Ради республіки. Із набуттям Україною незалежності тут розмістилася резиденція Президента України, працюють Верховна Рада та уряд України, містяться Національний банк України, Верховний суд України та інші державні установи [2].

Особистості. Популярності Липкам додавали відомі мешканці (зокрема, родина поміщиків Ганських, у будинку яких бував Оноре де Бальзак, знайома Ференца Ліста княгиня Сайн-Вітгенштейн та інші). На розі вулиць Шовковичної та Інститутської стояв будинок коменданта Київського арсеналу А. Іванова, садибу якого місто придбало для учасника Французько-російської війни 1812 р. генерала Миколи Раєвського. Пізніше цей особняк перетворили на палац генерал-губернаторів. 1918 р. його займав Гетьман Української Держави Павло Скоропадський [3].

Пам'ятки архітектури по маршруту:

1. Будівля Національного банку України
2. Маєток Лібермана.
3. Будинок з химерами.
4. Офіс Президента України.
5. Лютеранська кірха святої
6. Будинок вдови, що плаче.

7. Шоколадний будиночок.
8. Прибутковий будинок Ікскюль-Гільденбрандта.
9. Особняк Ковалевського.
10. Будинок з каріатидами.
11. Кловський палац.
12. Будинок міського початкового училища ім. М. Бунге.
13. Особняк графині Уварової.
14. Театр на Липках.
15. Особняк Леопардова.

В ході екскурсії студенти неодноразово з щирим захватом відзначали вишуканість, різноманітність та багатогранність архітектури Липок, а також насиченість і багатство історії району, на долю якого випало немало трагічних випробувань. При цьому він зберіг свою неповторність та витонченість і продовжує вражати й радувати не одне покоління киян та гостей столиці. Тож відтепер наші студенти матимуть уявлення про Печерські Липки не тільки як про Урядовий квартал, а ще й як про осередок дивовижних архітектурних форм та їхніх не менш дивовижних історій!

Список використаних джерел:

1. Вулиці Києва. Довідник / за ред. А. В. Кудрицького. К. : «Українська енциклопедія» ім. М. П. Бажана, 1995. 352 с.

2. Киев: энциклопедический справочник / под ред. А. В. Кудрицкого. 2-е изд. К. : Гл. ред. Украинской Советской Энциклопедии, 1985. 760 с.

3. Липський гербовник / О. М. Друг. К. : Либідь, 2016. 88 с.

ІНДУСТРІАЛЬНИЙ ТУРИЗМ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ ВИД ПРОПОЗИЦІЇ НА ТУРИСТИЧНОМУ РИНКУ УКРАЇНИ

Пономаренко Д. С.,
студент, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: Ponomarenko1998_ua@ukr.net
Сокол Т.Г.,
к.п.н., доцент, доцент кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: tgsspectour@gmail.com

Сьогодні одним з нових видів туризму є індустріальний туризм. Для його розвитку в якості ресурсів використовують різні території, будівлі та інженерні споруди виробничого або спеціального призначення в туризмі**.**

Поняття індустріальний туризм трактується як вид активного туризму, зосередженого в промислових регіонах, що має за мету споглядання індустріальних ландшафтів, ознайомлення з витворами індустріальної архітектури, відвідування працюючих виробничих підприємств з метою задоволення пізнавальних, професійних, ділових інтересів [1, с.13].

Існує дуже багато різновидів індустріального туризму, але найбільш поширеним є такі: урбанізм, промисловий туризм, руфінг, інфільтрація, відвідування занедбаних об'єктів і диггерство [2, с.20].

За походженням об’єкти індустріального туризму доволі різноманітні, але основоположне значення мають: промислові будівлі та споруди; техногенні форми рельєфу; машинне устаткування. В той же час об’єктами індустріального туризму можуть бути лише ті, які являють собою техногенну цінність, є надбанням індустріальної цивілізації, до того ж всі ці об’єкти повинні бути безпосередньо включені до процесу виробництва [1, с.13].

Даний вид туризму активно розвивається за кордоном, для цього створюються та успішно реалізуються проєкти, спрямовані на його розвиток та підтримку.

Наприклад, У США зусиллями туроператорів була розроблена програма “Made in USA”, до якої потрапили 54 об’єкта, в основному автомобілебудівні заводи. За 2004 р. програма дозволила заробити $ 16 млн. Частина цих засобів була спрямована на поліпшення інфраструктури міст, у яких розташовані промислові підприємства. Власники автомобільних заводів виборють право бути включеними до цієї програми, бо в умовах гострої конкуренції на ринку автомобільної продукції США особистий досвід від відвідування того чи іншого підприємства відіграє важливу роль у прийнятті клієнтом рішення щодо покупки [3].

У Західній Європі досить популярні екскурсії до технопарків. Наприклад, у промислово розвиненому Сілезькому воєводстві Польщі створили „Маршрут технічних визначних пам’яток”, що складається з 31 об’єкта, зокрема таких, як вугільна шахта „Гвідо” у м. Забіже, де відвідувачів опускають на глибину 320 м

і три години водять штольнями, і срібна копальня „Чорний лосось” у містечку Тарновські Гори, знаменита підземними ріками, які зрештою і затопили її, тому шахтарям доводилося 600 м плисти човнами до робочого місця [4].

В Україні індустріальний туризм з кожним роком набирає популярності, хоча є одним з наймолодших напрямів туризму.

До найбільш популярних об’єктів індустріального туризму на ринку туристичних послуг в Україні відносять:

1) київський телецентр;
2) завод "Interpipe" м. Дніпро;
3) Дніпровська ГЕС;
4) кар’єри поблизу Кривого Рогу;
5) Теребле-Ріцька ГЕС;
6) завод "Данон Дніпро";
7) Одеський морський порт;
8) фабрика ROSHEN;
9) солеварний завод у Львівській області;
10) Чорнобильська АЕС та зона відчуження.

На території нашої держави знаходиться велика кількість підприємств та промислових об’єктів, які занепадають через неналежний рівень догляду, або ж звичайний брак фінансування, що є причиною для їхнього закриття. З часом такі закинуті об’єкти можуть викликати цікавість серед любителів індустріального туризму. Завдяки цьому існує можливість розвивати напрямок індустріального туризму, використовуючи ті ресурси, які на сьогоднішній день руйнуються від звичайних природніх чинників та плинності часу.

Індустріальний туризм в Україні почав розвиватися лише наприкінці минулого століття. Найбільш привабливими регіонами для промислових туристів є Криворіжжя, Закарпаття, Карпати та територія тимчасово окупованого Донбасу. А от найбільш перспективним центром розвитку промислового туризму в Україні є місто Кривий Ріг. Це зумовлено тим, що тут зосереджено 45 шахт із видобутку залізної руди, 41 кар'єр, 89 відвалів, 26 провальних зон і зон зсувів в полях шахт, 15 шламосховищ, 27 спелестологічніх об'єктів (розкриті старі штольні, штреки, шахти, гезенки, провальні колодязі тощо), 6 енергетичних підприємств, 5 металургійних підприємств, 28 машинобудівних, 5 хімічних, 14 будівельних, 9 деревообробних підприємств, 5 підприємств легкої і 12 харчовій промисловості. Для Кривого Рогу характерна багата індустріальна спадщина, що включає залишки (понад 800) виробничих об'єктів, залізниць, гідротехнічних споруд, мостів, стародавніх гірничопромислових ландшафтів, залишки робітничих поселень тощо. Якщо площа міста Кривого Рогу становить 431 км², то гірничопромислові ландшафти в ньому займають близько 48,8% території і вона постійно зростає [5].

Керівництво міста Кривий Ріг приділяє належну увагу розвитку промислового туризму. Так, в листопаді 2013 р. було проведено 1-й Міжнародний науково-практичний форум «Індустріальний туризм: реалії та перспективи», де було визначено основні об'єкти та прийнято Програму розвитку промислового туризму в місті.

Також в 2019 році свою програму розвитку індустріального туризму запустили в Запоріжжі — екскурсії на металургійний комбінат «Запоріжсталь». Запоріжжя лише розпочинає свій шлях та розвиток власного індустріального туризму. Такий напрям був в місті і раніше, однак «головним» об'єктом в ньому була гідроелектростанція ДніпроГЕС. Зараз, в рамках розвитку туризму в Запоріжжі, вдалося піти далі, і «відкрити» для відвідування промислового гіганта, одне з найбільших індустріальних підприємств, комбінат «Запоріжсталь». Тепер запоріжці і туристи, які завітають до міста, зможуть стати учасниками індустріального туру «Steel'ne misto» [6].

З кожним роком збільшується кількість осіб, зацікавлених в індустріальному туризмі на території України, серед яких значною частиною є іноземці, які ввозять та витрачають валюту, що, у свою чергу, сприяє поліпшенню економічного стану країни.

Технологічне забезпечення будь-якого промислового виробництва за останні десятиліття стрімко змінюється. Залишаються старі виробничі потужності: покинуті заводські приміщення, старі шахти, стара відпрацьована техніка, і тощо. З іншого боку будуються нові промислові об'єкти, які кардинально відрізняються від своїх попередників, виробничий процес стає дедалі більше автоматизованим та комп'ютеризованим. Звичайно, такі зміни самі по собі є цікавими як для спеціалістів, так і для молоді, що навчається. З іншого боку, серед сучасних людей знайдеться чимало таких, які ніколи не бачили процес видобування руди в шахтах чи кар'єрах, процес виробництва електроенергії на гідроелектростанціях, процес виплавки сталі, процес створення кондитерських виробів тощо. Тому, можна припустити, що на туристичному споживчому ринку є сенс розкручувати туристичні програми, в основу яких буде покладено історію того чи іншого виробничого процесу.

В багатьох регіонах нашої країни присутні об'єкти, які можливо використовувати в якості потужної ресурсної бази для розвитку промислового туризму, такі як: суднобудівний завод Паллада, завод і кар'єр поблизу села Діброва, Чигиринська АЕС, завод імені В. О. Малишева, Харківський тракторний завод, база ракетних військ стратегічного призначення і тощо. Велика частина цих об'єктів на сьогоднішній день в занедбаному стані, і нажаль знаходяться на порозі знищення. Тому для успішного розвитку промислового туризму, перш за все, необхідно залучитися підтримкою зі сторони держави, яка створить умови для ефективного використання існуючих об'єктів промислового значення.

Отже, індустріальний туризм в Україні є перспективною пропозицією на ринку туристичних послуг, має всі умови для розвитку і водночас створює можливості для економічно вигідного використання в якості ресурсів найрізноманітніші об'єкти.

Список використаних джерел:

1. Индустриализация всего туризма. // Всеукраинский деловой журнал «Власть денег». Київ, 2005.13 с.

2. Гай А. Необычные экскурсии при правильном подходе станут местами паломничества туристов. Курск, 2009. 20 с.
3. Запоріжжя відкриває новий туристичний напрямок: що потрібно знати про індустріальний туризм. Запоріжня, 2019. URL: https://tv5.zp.ua /news/zaporizhzhya-vidkrivaye-novij-turistichnij-napryamok-shho-potribno-znati-pro -industrialnij-turizm/ (дата звернення: 01.11.2020).
4. Індустріальний туризм. Яке воно, сучасне сталкерство? URL: https://zaporizhzhia.city/news/industrialnij-turizm-ake-vono-sucasne-stalkerstvo- (дата звернення: 01.11.2020).
5. ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» корпоративний сайт. Кривий Ріг, 2020. URL: http://ukraine.arcelormittal.com/index.php?id=47
6. Пацюк В.С. Індустріальний туризм і перспективи його розвитку в Україні. URL: http://tourlib.net/statti_ukr/pacjuk2.htm (дата звернення: 01.11.2020).

ЕКСКУРСІЯ ЯК ЕФЕКТИВНА ФОРМА ПІЗНАННЯ

Жила Є.В.,
студентка 4 курсу спеціальності «Туризм»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: zhila.liza17@gmail.com
Сокол Т.Г.,
к.пед.н., доцент, доцент кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: tgsspectour@gmail.com

На сьогодні важко уявити світ без подорожей і туризму. Невід'ємним компонентом туризму є екскурсія. Відомо, що перші подорожі виникли ще за часів античності заради торгівлі, завоювань та з релігійною метою. Сьогодні ж Україна має суверенність та великий туристичний потенціал, який необхідно розвивати. І екскурсія, як форма туристичної діяльності, яка направлена насамперед на пізнання навколишнього середовища, повинна зайняти в українському туризмі належне місце.

Метою дослідження є висвітлення екскурсії, як ефективної форми пізнання та визначення ролі екскурсії на ринку українського туризму.

Екскурсія – це цілеспрямований наочний процес пізнання навколишнього світу, побудований на заздалегідь підібраних об'єктах у природних умовах або розташованих у цехах промислового підприємства, приміщеннях, залах музею, виставках тощо [1].

Екскурсійне пізнання передбачає наявність двох основних елементів: показу й розповіді. Причому показ має провідний характер, а розповідь – підпорядкована показу. Правильне поєднання цих елементів дозволяє досягти головної мети екскурсії – розкриття теми.

Нині екскурсія – це ефективний процес пізнання людиною навколишнього світу, що передбачає ознайомлення з об'єктами «наживо», тобто в місцях їхнього розташування. При цьому, огляд пам'яток відбувається під керівництвом кваліфікованого фахівця-екскурсовода та супроводжується його розповіддю. Процес пізнання на екскурсії підпорядкований завданню розкриття певної теми.

Екскурсія є однією з основних послуг туристичного продукту та невід'ємною складовою пізнавального туризму. Пізнавальний туризм – подорожування з метою ознайомлення з історико-культурними, археологічними та архітектурними визначними місцями, відвідання музеїв, картинних галерей, театрів, фестивалів тощо. Найпоширеніший вид туризму особливо у містах – культурно-пізнавальний. Він охоплює відвідування різноманітних історичних, культурних пам'яток, музеїв, театрів, фестивалів, концертів, фольклорних свят тощо. Ознайомлення з історико-культурними пам'ятками є найвагомішою складовою культурно-пізнавального туризму.

В Україні багато міст, в яких є сприятливі умови для розвитку культурно-пізнавального туризму. На державному обліку перебувають понад 130 тис. пам'яток, з них: 57 206 пам'яток археології, 51 364 пам'яток історії, 5926

пам’яток монументального мистецтва та ландшафтні. Функціонує 61 історико-культурний заповідних, 19 з яких мають статус національних [2].

Україна багата на історико-культурні пам’ятки та пам’ятки архітектури. Тому ресурси для розвитку пізнавального туризму досить потужні. Кількість об’єктів пізнавального туризму велика.

Екскурсійна справа в України стрімко розвивається, постійно з’являються нові ідеї, відбувається удосконалення методики, пошук нових форм. Інтерес населення до вітчизняної історії та історико-культурної спадщини все більше зростає.

Сьогодні, коли немає обмежень у тематиці екскурсій, ідеологічного тиску, перед екскурсійною справою відкриваються нові горизонти. Із року в рік розширюється тематичний спектр екскурсій, оновлюється їхній зміст, що сприяє правдивому висвітленню вітчизняної історії.

На туристичній карті України виділяють сім регіонів, сприятливих для розвитку туризму:

Таблиця 1

Регіони та області, сприятливі для розвитку екскурсійного туризму

Регіон	Області
Карпатський (західний)	Львівська, Закарпатська, Івано-Франківська, Чернівецька області.
Волинсько-Тернопільський (північно-західний або поліський район)	Волинська, Тернопільська, Хмельницька, Рівненська області.
Житомирсько-Вінницький (буферний)	Житомирська, Вінницька області.
Київський (центральний)	Чернігівська, Київська, Черкаська, Кіровоградська області.
Харківський (північно-східний)	Сумська, Полтавська, Харківська, Луганська області.
Придніпровсько-Донецький (південно-східний)	Дніпропетровська, Донецька, Запорізька області.
Причорноморський (південний)	Одеська, Миколаївська, Херсонська області та Автономна Республіка Крим.

Джерело: складено автором на підставі [3]

Розвиток туристичної діяльності в цих регіонах зумовлюється наявністю багатих туристичних ресурсів: природно-рекреаційних та історико-культурних у поєднанні з відповідними соціально-економічними умовами.

У зазначених туристичних регіонах України найцінніші пам'ятки історії та культури знаходяться поряд із різноманітними природними рекреаційними та лікувальними ресурсами. Високий рівень розвитку матеріальної бази та інфраструктури туризму мають області, що знаходяться у Середньому Подніпров'ї: Київська, Полтавська, Сумська, Черкаська і Чернігівська [3].

На нашу думку, перспективи розвитку екскурсійної справи в Україні можуть бути пов'язані, насамперед з: 1) підвищенням якості екскурсійних послуг; 2) створенням нових маршрутів; 3) удосконаленням транспортного обслуговування на екскурсійних маршрутах; 4) залученням нових категорій екскурсантів.

Список використаних джерел:

1. Основні визначення поняття екскурсія. URL: https://studfile.net/preview/5259326/page:3/ (дата звернення: 1.11.2020).

2. Сучасні умови та особливості розвитку екскурсійної справи в Україні. URL: https://studfile.net/preview/8150347/page:3/(дата звернення: 1.11.2020).

3. Національна система туристсько-екскурсійних маршрутів URL: https://studfile.net/preview/5260408/page:5/ (дата звернення: 1.11.2020).

ТЕНДЕНЦІЇ, ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ LUXURY-ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

Уварова Г.Ш.,
к.п.н., доцент, доцент кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: hannaus@krok.edu.ua,
ORCID: https//orcid.org/0000-0003-3742-1952

Luxury-туризм є невід'ємною складовою туризму та відіграє надзвичайно важливе значення у загальній структурі туристичних потоків. Високий розвиток цього сегменту туристичного ринку здатен забезпечувати не лише високі, а й стабільні туристичні доходи.

Дослідження багатьох вчених – Пуцентейло П. Р. (2007), Грабовенська С. П. (2011), Деменьев С. О. (2011), Алєшугіна Н. О. (2013), Ястремської О. А.(2013), Мальська М. П. (2016) та ін. – були присвячені розробці теоретичних засад функціонування і розвитку ринку елітних туристичних послуг. Під Luxury-туризмом, розуміють індивідуальні, ексклюзивні тури, а також певний набір послуг, що забезпечує туристові найвищий комфорт під час подорожі [1]. Такі тури відрізняються індивідуальним підходом до організації, значно вищою ціною та якістю послуг і є доступним обмеженому колу споживачів. Як окремий вид туризму, Luxury-туризм характеризується своїми особливостями та специфічними функціями, які він здатен виконувати [2].

За даними Всесвітньої туристичної організації середні доходи від одного туристичного прибуття в Україну складали у 2018 р. 101,71 дол. США, що є одним з найнижчих показників у світі [3]. Такі дані свідчать про те, що іноземні туристи здійснюють переважно короткотривалі подорожі в межах країни, не витрачаючи гроші на дорогі товари та послуги, що говорить про незначний розвиток Luxury-туризму в Україні.

Серед дев'яти основних туристичних компаній Luxury-сегменту, лише дві просувають український напрямок: Ker & Downey та Cox and Kings. Причому їх пропозиції також досить обмежені, що говорить про низький розвиток цього сегменту туристичного ринку в країні.

Україна, як дестинація, пропонується у складі туристичного продукту компанії Cox and Kings «Молдова та Україна: подорож до краю Європи», що триває десять днів та дев'ять ночей. Тур передбачає відвідування міста Чернівці з Чернівецьким національним університетом, який є об'єктом Всесвітньої спадщини ЮНЕСКО, історичного центру Львова та міста Києва з його найбільш відомими пам'ятками. Як додаткові послуги пропонуються також екскурсії до Мамаєвої слободи або Чорнобильської атомної електростанції [4].

За даними Державної служби статистики України у 2017 р. в номерному фонді готелів та аналогічних засобів розміщення на всю країну нараховувалось близько 70 тис. номерів вищої категорії, до яких входять президентські апартаменти, апартаменти, номери люкс, дуплекс, напівлюкс (студіо) [5]. За

регіонами найбільша кількість місць у готелях та аналогічних засобах розміщення спостерігається у м. Київ, Одеській та Львівській областях, що є популярними туристичними центрами України. Готелі Luxury-сегменту Києва, Львова та Одеси представлені як мережевими готелями всесвітньо відомих корпорацій: Inter Continental Hotels Group, Hyatt Hotels Corporation, Hilton Worldwide, так й ексклюзивними бутик- та міні-готелями, наприклад, Vozdvyzhensky Boutique Hotel, Vintage Boutique Hotel, La Gioconda Boutique Hotel, Citadel Inn Hotel & Resort тощо.

Про існування елітарного туризму на українському ринку говорить також і те, що Україна є постійним учасником та однією з приймаючих країн для кількох масштабних міжнародних подій у сфері Luxury-туризму, наприклад: Deluxe Travel Market та Luxury Travel Mart. Минула виставка Deluxe Travel Market відбулась 4 жовтня 2019 р. в Одесі. Учасники виставки, що репрезентували п'ятизіркові готелі та готельні мережі, елітні транспортні послуги та круїзи, послуги суб'єктів Luxury-туризму, були представлені двадцятьма країнами.

Однією з провідних компаній, що працюють на виїзний туризм на ринку елітарних туристичних послуг України, є Клуб елітного туризму «Сьоме небо». Компанія є багатократним лауреатом та переможцем премії Lixury Lifestyle Awards, а також володарем ряду інших престижних нагород та премій. Клуб елітного туризму «Сьоме небо» є постійним учасником ряду міжнародних туристичних подій Luxury-сегменту, шукає та відкриває нові напрямки туристичних відвідувань [6].

Найбільш вагомими проблемами розвитку в'їзного Luxury-туризму в Україні є: відсутність належної туристичної інфраструктури майже по всій території країни, нестабільна політична ситуація на Сході країни, невідповідність переважної більшості туристичних закладів міжнародним стандартам, необхідність значних капіталовкладень в підприємства Luxury-сегменту та довготривалий період їх окупності, несприятлива інвестиційна політика, низька поінформованість про Україну як туристичну дестинацію на міжнародному ринку.

У той же час Україна володіє потужним потенціалом для розвитку Luxury-туризму. Різноманітність рекреаційно-туристичних ресурсів, а також етнічна строкатість робить можливим розвиток майже усіх існуючих видів туризму, найбільший інтерес серед яких на ринку Luxury-туризму можуть мати активний пригодницький відпочинок; еногастрономічний туризм, для розвитку якого найбільш сприятливими є Одеська і Закарпатська області з особливими традиціями, що досі користуються власними стародавніми технологіями виробництва; етнографічні тури, що можуть здійснюватися до багатьох регіонів України; генеалогічні подорожі, пов'язані з дослідженням родоводу.

Отже, розвиток в'їзного Luxury-туризму на українському ринку є досить обмеженим, але існує ряд чинників, що свідчать про чималий потенціал України на міжнародному ринку Luxury-послуг. В нашій країни є значні перспективи зайняти свою нішу на ринку, враховуючи зростаючу популярність серед VIP-туристів подорожувати до нових дестинацій.

Список використаних джерел:

1. Ястремська О.О. Vip-туризм: сутність та перспективи розвитку. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vip-turizm-suschnost-i-perspektivy-razvitiya/viewer (дата звернення 01.11. 2020).
2. Алєшутіна Н.О. До питання актуальності розвитку елітного туризму в Україні Сучасні проблеми природничих наук та методики викладання: матер. ІІ всеукр.наук.-практ. конф, м. Ніжин 24-25 жовт. 2013 р. Ніжин: НДУ, 2013. С. 78-80.
3. International Tourism Highlights. URL: https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284421152 (дата звернення 04.11. 2020).
4. Сайт туристичної компанії Cox & Kings. URL: http://www.coxandkings.co.uk/ (дата звернення 04.11. 2020).
5. Колективні засоби розміщування в Україні у 2017 році. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/05/zb_kzr_2017.pdf (дата звернення 04.11. 2020).
6. Сайт туристичної компанії Клуб елітного туризму «Сьоме небо». URL: https://7nebo.com.ua/glavnaya-2/klubnaya-filosofiya/ (дата звернення 04.11. 2020).

АНАЛІЗ ПЕРСПЕКТИВНИХ ВИДІВ СПЕЦІАЛІЗОВАНОГО ТУРИЗМУ ДЛЯ МІСТА КИЄВА

Гаврілова Д.О.,
студентка кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: dariagavrilova@ukr.net
Міхо О.І.,
доцент кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: alyonamikho@gmail.com,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1547-5597

Київ є досить перспективним містом для розвитку різних видів туризму. Кожного року сюди приїздить досить багато людей з різних куточків світу не тільки, щоб вирішити свої якісь справи, а й просто подивитися нашу цікаву столицю. І не дарма. За даними інтернет-порталів, Київ уперше потрапив до топ-100 найкращих міст світу, піднявшись у рейтингу одразу на 52 позиції. Тепер столиця України посідає 87-е місце у топі міст світу. Такій високій оцінці наше місто завдячує своїм музеям (27-е місце у світі) [2].

Метою дослідження є аналіз видів спеціалізованого туризму в Києві, як туристичного бренду столиці.

Місто Київ є найбільш привабливою та найпопулярнішою туристичною дестинацією країни. Київ має вигідне географічне положення. Через столицю проходять найважливіші залізничні, автомобільні магістралі та повітряні траси країни, що надзвичайно є важливим для розвитку та інтенсифікації зовнішньоекономічних та культурних зв’язків міста.

Київ має один із найбільших у країні історико-культурний потенціал. На його території розташовано понад 2000 пам'яток історії та культури. Серед них – 39 об’єктів – міжнародного значення, зокрема, збудованих у XI - XII ст.

У місті функціонують 205 колективних закладів розміщення, з них 165 готелів (29 % від загальної кількості готелів в Україні). Туристичною діяльністю займаються понад 2500 підприємств (24 % від загальної кількості по Україні) [4].

Привабливість м. Києва, як об'єкта туризму, визначається такими чинниками:

- величезна історична та культурна спадщина міста, що нерозривно пов'язана з історією і культурою як українців, так й інших слов'янських народів;
- наявність найбільшого у державі готельного комплексу;
- наявність бази проведення міжнародних конгресів, симпозіумів, семінарів, виставок, ярмарків, фестивалів;
- значний потенціал для розвитку пізнавального та подієвого туризму;
- найбільший центр православ'я – передумова розвитку релігійного туризму;
- можливість проведення міжнародних змагань з різних видів спорту (спортивно-оздоровчий туризм);
- потенціал розвитку еко-туризму (зеленого туризму);

• наявність туристичних об'єктів, внесених до Списку об'єктів Всесвітньої спадщини ЮНЕСКО;

• акваторія Дніпра є основою для розвитку водних видів туризму.

В умовах міста туристам доцільно пропонувати наступні види турів та турпослуг:

• тури для туристів, які подорожують на власному автотранспорті (програми турів «вихідного дня», короткотермінові тури (city breaks));

• релігійні тури – насамперед для паломників, але й для звичайних туристів є привабливим;

• ділові тури – найбільш прибуткові, окрім ділових заходів туристи потребують культурної та розважальної програми. Саме діловий та подієвий туризм визнано пріоритетними у рамках Міської цільової програми розвитку туризму умісті Києві на 2019 - 2021 роки [4].

Також можна розглянути ігровий туризм, зокрема, квести, як спосіб активізації внутрішнього та в'їзного туризму. Адже туристи хочуть чогось незвичайного та цікавого, та ще більше зацікавитися екскурсійним Києвом.

Поняття «квест» (від англ. quest) слід розуміти як пошук чогось (пригод). Це поняття використовується в міфології та літературі в значенні одного із способів побудови сюжету – подорож головного героя, який долаючи труднощі, досягає своєї мети. Квест-тур – це подорож за індивідуально написаним сценарієм, де кожен виконує свою роль відповідно до сюжету. Досвідчені сценаристи створюють сюжет, а команда професіоналів втілює його в життя. Сюжетні ігри – це реальна можливість спробувати себе у новому амплуа, що суттєво відрізняється від тієї соціальної ролі, яку зазвичай виконує учасник. В екскурсійній діяльності квест – це вихід на новий рівень, злам всіх стереотипів сприйняття екскурсії суто як процесу наочного пізнання із лідируючою роллю екскурсовода і пасивною роллю екскурсантів, в процесі проходження якої:

• історії про людей, які створили біографію міста, змішуються із загадками та головоломками;

• знайоме місто представляється у зовсім неочікуваному ракурсі;

• учасники знайомляться з новими фактами з історії міста, дивляться на нього очима літературних героїв або крізь призму часу [3].

Нашій столиці потрібен ребрендинг, і тому потрібно шукати щось нове та невідоме, щоб потім перетворити це в справжній впізнаваний турпродукт.

У той час як світовий туризм через пандемію коронавіруса може втратити до 2 трильйонів доларів, туризм в Україні також має великі проблеми через обмежувальні заходи. За словами голови ДАРТ Мар'яни Олеськів, сектор туризму є одним з найбільш постраждалих в світі від спалаху COVID-19, який впливає як на попит, так і пропозицію, що спровокує подальший регрес [5].

Враховуючи ситуацію, що склалася на сучасному етапі, розвивати туризм у Києві слід за двома напрямами: стабілізація розвитку традиційних видів спеціалізованого туризму (діловий, культурно-пізнавальний, релігійний) та розвиток нових (програми city breaks, квест-тури, квест-екскурсії). Такий продукт буде цікавий, у першу чергу, внутрішньому туристу і, за умови послаблення карантинних заходів, в'їзному туристу.

Список використаних джерел:

1. UNWTO Tourism Highlights, 2019. URL: https://www.unwto.org/publication/international-tourism-highlights-2019-edition

2. Segodnya.ua [Інтернет-портал]. URL: https://www.segodnya.ua/lifestyle/travel/kiev-vpervye-popal-v-top-100-luchshih-gorodov-mira-1485084.html (дата звернення: 1.11.2020).

3. Міхо О.І. Використання ігрових технологій в процесі підготовки та проведення екскурсій по Києву» // Туризм в умовах глобалізації: виклики часу: Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (23 жовтня 2014 року). Частина І «Новітні концепції туризму та сучасна туристична практика» /Редкол.: Федорченко В.Г. (голова). К.:КУТЕП, 2015. 149 с.

4. Міська цільова програма розвитку туризму в місті Києві на 2019-2021 роки. Офіційний портал Києва. URL: https://kyivcity.gov.ua/kyiv_ta_miska_vlada/struktura_150/vikonavchiy_organ_kivsko_misko_radi_kivska_miska_derzhavna_administratsiya/departamenti_ta_upravlinnya/upravlinnya_turizmu_ta_promotsiy/miska_tsilova_programa_rozvitku_turizmu_v_misti_kiyevi_na_2018-2021_roki/ (дата звернення: 1.11.2020).

5. Через коронавірус туризм в Україні зазнає серйозних збитків. URL: https://yandex.fr/turbo?text=https%3A%2F%2Fukranews.com%2Fua%2Fnews%2F691258-turyzm-v-ukrayini-cherez-koronavirus-potribno-ryatuvaty (дата звернення: 1.11.2020).

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ДІЛОВОГО ТУРИЗМУ В СВІТІ ТА УКРАЇНІ

Коненко О.В.,
студентка кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: alexakonenko@gmail.com
Міхо О.І.,
доцент кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: alyonamikho@gmail.com,
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1547-5597

В наш час поїздки з діловою метою поширені більше, ніж будь-коли до цього. Головною причиною є все більш глобалізований діловий простір, кожен має можливість знайти ділового партнера у будь-якій країні світу. В той же час, семінари, конференції, виставки та безліч інших ділових заходів безумовно розвивають людські інтелектуальні здібності та надихають на нові ідеї та проєкти. Спілкування в режимі онлайн досі не може замінити корпоративні поїздки, як важливий інструмент роботи сучасних компаній.

Поряд із поняттями «діловий туризм», «бізнес-туризм» (business travel), «корпоративні поїздки» (corporate travel), «індустрія зустрічей» часто зустрічається англійський термін-абревіатура MICE, перші літери якої вказують на структуру цього виду туризму: M – Meetings («зустрічі»); I – Incentives («інсентів-заходи») – від англійського слова incentive – стимул); C – Conventions («конференції»); E – Exhibitions («виставки»). MICE об’єднує низку заходів, які необхідні для «обслуговування» бізнес діяльності фірм (обмін досвідом, презентація товарів і послуг, підготовка майбутніх договорів тощо), або здійснення допоміжних функцій (наприклад, мотивація співробітників).

Метою дослідження є аналіз світового та українського досвіду в організації ділового туризму та можливих перспектив подальшого розвитку цього виду туризму.

Щороку в світі відбувається більше ніж 445 мільйонів відряджень [3]. Величезна частка прибутку авіакомпаній приходить від ділових туристів. Згідно зі статистичними даними за 2019 р. вони складають 12% пасажирів авіакомпанії, але забезпечують 75% прибутку [7].

Корпоративні поїздки дозволяють компаніям налагоджувати стосунки з потенційними клієнтами та партнерами, а також отримувати хорошу рентабельність інвестицій у корпоративні поїздки і швидше розвивати свій бізнес. Іншими словами, витрати на корпоративні поїздки приносять суттєве збільшення прибутку компаніям. Крім того, професіонали розглядають ділові поїздки як фактор, залучення чи утримання працівника, підвищуючи його лояльність.

Зазначимо, що середньостатистичним корпоративним мандрівником є чоловік, віком старше 45 років, котрий має ступінь бакалавра та проводить більшу частину свого часу, подорожуючи з діловими цілями (відвідування

конференцій, пошук інвесторів, розроблення бізнес-плану з іноземними партнерами та розвиток кар'єри). Найбільша частка середнього бюджету ділових мандрівників витрачається на харчування, житло, квитки на літак та пальне для орендованого автомобіля [3].

У процесі дослідження були проаналізовані найбільші добові витрати на особу у різних містах країн світу під час ділових подорожей. Лідером став Нью-Йорк із показником 799 доларів. Найдорожчими в США стали Вашингтон (621 доларів), Сан-Франциско (581 доларів) та Лос-Анджелес (578 доларів). У Європі лідируючі позиції займають Женева (716 доларів) та Цюріх (661 доларів) у Швейцарії, Париж (617 доларів) у Франції, Рейк'явік (615 доларів) в Ісландії. Серед азіатських міст для ділових поїздок найдорожчим є Гонконг, де середня вартість витрат становить 515 доларів на день [4]. Також варто зазначити, що найбільш швидко зростаючими ринками корпоративних подорожей у наступні п'ять років стануть Індія (11,3%), Індонезія (8,7%), Швеція (6,8%), Норвегія (6,6%) та Китай (3,9%) [6].

Компанії по всьому світу розуміють, наскільки важливо інвестувати в корпоративні подорожі. У зв'язку з цим, прогнозується, що в найближчі роки розмір ринку поїздок з діловою метою у різних країнах збільшиться. На жаль, як тільки збільшуються витрати на корпоративні поїздки, так само очікується, що ціни на турпослуги також скоро зростуть [5].

Україна є привабливою для ділового туризму, оскільки цей ринок у нашій країні все ще знаходиться на стадії становлення. Але як тільки в економіці нашої країни спостерігається хоча б малий спад, це одразу відбивається на динаміці цього ринку. Основними центрами ділового туризму в Україні є Київ, Одеса, Львів, Харків та Дніпро. Високо категорійні готелі розташовані вкрай нерівномірно, майже всі зосереджені у цих обласних центрах. Тільки незначна кількість з них відповідає вимогам міжнародних стандартів якості за рівнем комфорту бізнес-класу. В той же час, згідно з моніторингом інсентив-інфраструктури міжнародними спеціалізованими організаціями, високо категорійні готелі України суттєво поступаються за рівнем сервісу готелям Східної Європи [2, с. 225]. Аналогічна ситуація спостерігається і з конференц-залами при готелях, більша кількість яких зосереджена на території трійки регіонів-лідерів ринку ділового туризму України – Київської, Одеської та Львівської областей.

Традиції управління бізнес-туризмом у нашій країні тільки зароджуються, інфраструктура практично відсутня. Попри це, в останні роки відбуваються процеси налагодження ділових і партнерських відносин із зовнішнім світом, повільне, але неухильне зростання іноземних інвестицій, початок стабілізації економіки. Все це вселяє оптимізм і примушує замислюватися про створення в Україні цивілізованого ринку ділового туризму. Тому, важливим завданням для держави, у тому числі всіх підприємств, є удосконалення ділового ринку в Україні.

Отже, діловий туризм є одним із найперспективніших видів туризму в усьому світі. Інвестиції у корпоративні поїздки дозволяють компаніям швидше розвивати свій бізнес, покращувати стосунки з клієнтами та партнерами,

збільшувати прибуток. В Україні сегмент ділового туризму тільки набирає обертів у своєму розвитку. Ресурсне забезпечення, низький рівень професійної підготовки кадрів, високі ціни в цій сфері та невідповідність стандартам вимагають покращення.

Список використаних джерел:

1. Міхо О.І. Перспективи організації MICE - заходів в Україні // Українські перспективи у світовому розвитку: матеріали Науково-практичної конференції (Київ, 4 листопада 2016 року) / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». К.: Університет економіки та права «КРОК», 2016. С. 468- 470.

2. Пандяк І. Сучасний стан та проблеми розвитку бізнес-готелів в Україні // Вісник Львів. Ун-ту. 2008. Вип. 24. С. 224-228.

3. Certify by emburse. URL: https://www.certify.com/Infographic-TheAverageCostOfBusinessTravel.aspx (дата звернення: 10.11.2020).

4. ECA International. URL: https://www.eca-international.com/news/april-2019/london-ranked-joint-10th-most-expensive-location-i (дата звернення: 10.11.2020).

5. Finances Online/Reviews for business «Critical Business Travel Statistics: 2020 Spending & Concerns Analysis». URL: https://financesonline.com/business-travel-statistics/ (дата звернення: 10.11.2020).

6. GBTA BTI™ Outlook «Annual Global Report & Forecast». URL: https://3rxg9qea18zhtl6s2u8jammft-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2018/08/2018_Global_BTI_Outlook_Executive_Summary_FINAL.pdf (дата звернення: 10.11.2020).

7. Investopedia «How Much of Airlines' Revenue Comes From Business Travelers?». URL: https://www.investopedia.com/ask/answers/041315/how-much-revenue-airline-industry-comes-business-travelers-compared-leisure-travelers.asp

РЕЛІГІЙНИЙ ТУРИЗМ ТА ПАЛОМНИЦТВО У СУЧАСНИХ УМОВАХ (НА ПРИКЛАДІ ІСЛАМУ)

Матко Ю.О.,
студентка кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м.Київ, Україна,
e-mail: matkoio@krok.edu.ua
Мелько Л.Ф.,
к.пед.н., доцент, завідувач кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м.Київ, Україна,
e-mail: ludmilam@krok.edu.ua,
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5979-666X

Релігійний туризм та паломництво є одними із найбільш поширених видів туризму у світі.

М. Кляп та Ф. Шандор визначають релігійний туризм як різновид туризму, «що пов'язаний з наданням послуг і задоволенням потреб туристів, що прямують до святих місць і релігійних центрів, що знаходяться за межами звичайного для них середовища» [1, с.264]. Автори також виділять різновиди релігійного туризму: паломницький, релігійний, езотеричний, сакральний, які розрізняються за метою подорожі [1, с. 264-265].

Релігійний туризм та паломництво в ісламі займають чільне місце серед найбільш розповсюджених подорожей з релігійною метою. Це пов'язано з тим, що іслам є однією з трьох світових релігій, яка має велику кількість вірян – понад 1,9 млрд. осіб (табл.1).

Мусульмани на сьогодні складають 24,5% від загальної кількості населення планети (7,8 млрд. осіб) [2].

Таблиця 1

Кількість вірян у світових релігіях (на 01.01.2020 р.)

Світова релігія	Кількість вірян	Відсоток від загальної кількості населення
Християнство	2,4 млрд. осіб	31,8 %
Іслам	1,9 млрд. осіб	24,5 %
Буддизм	516,1 млн. осіб	6,6 %

Джерело: [2]

Найбільш мусульманськими регіонами світу є Азія (понад 1,29 млрд. осіб), Африка (понад 563,3 млн. осіб), особливо Близький Схід. Третє місце за кількістю мусульман належить Європі (понад 43,3 млн. осіб), четверте – Американському регіону (понад 4,6 млн. осіб), п'яте – Австралії та Океанії (понад 739,6 тис. осіб) [2]. За кількісними характеристиками країнами з найбільшою кількістю мусульман є: Індонезія, Пакистан, Індія, Бангладеш, Нігерія та ін. (табл.2). На сьогодні кількість вірян, що сповідують іслам у світі зростає, що пов'язано з великою народжуваністю у мусульманських сім'ях.

Таблиця 2

Кількість мусульман у країнах світу (на листопад 2020 р.)

Країна	Загальна кількість населення, млн. осіб	Кількість мусульман, млн.осіб	Відсоток від загальної кількості населення країни
Індонезія	275,8	240,5	87.2 %
Пакистан	211,3	203,9	96.5 %
Індія	1,4 млрд.	201,9	14.4 %
Бангладеш	171,6	154,1	89.8 %
Нігерія	209,9	102,4	48.8 %

Джерело: складено авторами на підставі [2]

Найбільшими релігійними святинями в ісламі є Мекка та Медина, які знаходяться в Саудівській Аравії. Кожен мусульманин має за своє життя, хоча б раз, здійснити хадж (араб. «паломництво»), який входить до «п'яти стовпів ісламу». Він здійснюється на початку дванадцятого місяця мусульманського місячного календаря. Паломники мають відвідати Мекку – головний центр паломництва мусульман, де народився пророк Мухаммед. У головній мечеті Мекки – Аль-Харам («Заповідна мечеть»), знаходиться Кааба – головна святиня мусульманського світу. Також паломники мають відвідати Медину – місце поховання Мухаммеда.

Саудівська Аравія – світовий центр релігійного туризму та паломництва в ісламі. Головними чинниками, які сприяли цьому, є: історичний, релігійний, внутрішньополітичний, соціокультурний. У 2018 р. міжнародні туристичні прибуття склали – 15,2 млн. осіб, а дохід від міжнародного туризму – 12 млрд. дол. США [3]. Саме релігійний туризм – є основним видом туризму, який відіграє значну роль в економіці країни.

Довгий час країна була досить закрита для інших видів міжнародного туризму. Але восени 2019 р. у Саудівській Аравії почалась реалізація одного з головних напрямків програми реформ «Бачення 2030 року» – «кікстартового туризму» («Kick start» – «швидкий старт») для розвитку туризму у країні. У цілому програма спрямована на підготовку економіки країни «до епохи після нафти» [4].

З 28 вересня 2019 р. Саудівська Аравія запровадила багаторазові туристичні візи для громадян 49 країн, у тому числі, і України, спростивши правила відвідування країни. Протягом перших десяти днів країну відвідало біля 24 тис. іноземних туристів [4].

Щороку на великий хадж прибувало понад 2 млн. паломників із 180 країн світу. У 2018 р. з України хадж здійснили 130 мусульман – 120 за квотою і 10 на запрошення Саудівської Аравії.

Пандемія внесла свої корективи на відвідування країни у 2020 р., у т.ч. з релігійною метою. У хаджі, який відбувся вкінці липня – на початку серпня, взяли участь близько 10 тис. мусульман, місцевих жителів та іноземців, які проживали у країні. Були прийняті безпрецедентні засоби захисту: соціальна дистанція, маски, забезпечення паломників спеціальним антибактеріальним одягом; допускалися особи, які мали негативний тест на Covid-19. Навколо

головного святилища постійно працювали бригади лікарів та було заборонено торкатися Кааби [5].

Пандемія планерного характеру 2020 р. надзвичайно негативно вплинула на туризм у цілому та релігійний зокрема. Туристична індустрія постраждала на 80-90 %. Перед світовою спільнотою постали нові виклики і загрози, які необхідно вирішувати виключно спільними зусиллями.

Список використаних джерел:

1. *Кляп М.П. Сучасні різновиди туризму: навчальний посібник. Київ: Знання, 2011. 334 с.*
2. *Население Земли. URL: https: //countrymeters.info/ru/World#population_2020 (дата звернення: 04.11. 2020).*
3. *UNWTO. International Tourism Highlights, 2019. 23 p. URL: https://tourlib.net/wto/WTO_highlights_2019.pdf (дата звернення: 04.11. 2020).*
4. *Саудовская Аравия приняла первых туристов. URL: https://tsn.ua/ru/tourism/saudovskuyu-araviyu-posetilo-24-000-turistov-v-techenie-desyati-dney-1423524.html (дата звернення: 04.11. 2020).*
5. *У Саудівській Аравії завершився хадж із рекордно малим числом учасників. URL: https://www.radiosvoboda.org/a/news-u-saudivskij-araviji-zavershyvsya-hadzh/30763410.html (дата звернення: 04.11. 2020).*

ЛОКАЛЬНІ ТУРИСТИЧНІ ДЕСТИНАЦІЇ ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Таран В.В.,
студентка кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: virsaviataran@gmail.com
Уварова Г.Ш.,
к.п.н., доцент, доцент кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: hannaus@krok.edu.ua,
ORCID: https//orcid.org/0000-0003-3742-1952

На сучасному етапі Україна, як й увесь світ, переживає не кращі часи щодо розвитку туризму у зв'язку з пандемією Covid-19. На думку експертів, покращити ситуацію можливо за рахунок активізації внутрішнього туризму, зокрема, в мало відомих дестинаціях країни. Питання, пов'язані з сутністю, етапами розвитку і особливостями функціонування туристичних дестинацій представлені в роботах багатьох зарубіжних (Р. Батлер, Х. Кім, Н. Лейпер, С. Медлік) і вітчизняних (Л. П. Дядечко, Т. Ю., В. К. Лужинська, Ю. Б. Любіцева О. О. Миронов, Г. І. Михайличенко, Т. І. Ткаченко та ін.) вчених. Доведено, що різноманітність форматів дестинацій дозволяє створювати конкурентоспроможні і багато в чому унікальні туристичні продукти.

Всесвітня туристична організація (UN WTO) визначає туристичну дестинацію як фізичний простір, в якому відвідувач проводить не менше однієї доби. Дестинація включає туристичні продукти, такі як послуги та атракції, а також туристичні ресурси, достатні в межах однієї доби подорожування, має фізичні й адміністративні кордони, які визначають форму управління, імідж і репутацію Усе це впливає на конкурентоспроможність дестинації на туристичному ринку [1].

Туристичні дестинації, на думку Миронова Ю. Б., є ключовим, вирішальним елементом регіональної туристичної системи, адже саме дестинації та їх імідж залучають туристів, мотивують візити, активізуючи таким чином туристичний попит [2]. В дослідженнях Лужанської Т. Ю. визначені критерії, яким повинні відповідати дестинації: транспортна доступність та наявність певного набору послуг належної якості для обслуговування туристів; наявність цікавих для відвідування пам'яток природи, історії, культури, релігії тощо; наявність інформаційних систем [3].

Лужанська Т. Ю, Любіцева О. О., Ткаченко Т. І. у своїх дослідженнях особливу увагу звертають на типізацію дестинацій що є основою системи управління ними і просування туристичного продукту [3,4,5].

Важливим типом дестинацій в Україні, на нашу думку, є локальні дестинації – невеликі за розмірами, більш гнучкі в управлінні, мають адресний, чітко визначений туристичний продукт, що орієнтується на місцеві ресурси і відповідає специфічним вимогам споживачів. Значну кількість локальних дестинацій має Херсонська область України. Більшість з них вже включені в

туристичну діяльність (Генічеський, Скадовський, Херсонський райони області). До послуг туристів в цих дестинаціях науково-пізнавальні маршрути біосферним заповідником «Асканія-Нова», пішохідні маршрути однією з найбільших піщаних пустель Європи (Олешківські піски), відвідування святині українського козацтва Кам'янської Січі, об'єктів історико-культурної спадщини обласного центру та інших історичних місць [6]. Туристичні пропозиції задовольняють попит на будь-який смак, для будь-якої вікової категорії. Це кайтинг, яхтинг, байдарки, прогулянки на квадроциклах, риболовля, полювання, відвідування «долини тюльпанів» та багато інших туристичних атракцій [6].

Багато дестинацій Херсонської області перебувають на стадії туристичного освоєння. Такою дестинацією є селище Роздольне Каланчацького району Херсонської області. Селище розташоване на березі Джарилгацької затоки, за 18 км на південь від районного центру та за 6 км від автодороги Хорли (півострів) – Каланчак.

Головними туристичними ресурсами селища є Чорне море, сприятливі кліматичні умови для відпочинку, екологічно чисте повітря, степові ландшафти з унікальною рослинністю, наявність чистих джерел. Серед атрактивних ресурсів для задоволення потреб подорожуючих слід також назвати парк-пам'ятку садово-паркового мистецтва, в якому встановлено пам'ятний знак на честь засновниці Роздольного Софії Фальц-Фейн. Цікавим об'єктом туристичного показу є Катеринська церква. Біосоціальні ресурси селища представлені не тільки постаттю Софії Богданівни Фальц-Фейн, а й її сином Фрідріхом Фальц-Фейн, який в наш час приділяв значну увагу розвитку Роздольного, зокрема, транспортної і туристичної інфраструктури. До туристичних атракцій селища можна віднести й промислову пам'ятку – будівлю колишньої кондитерської фабрики. Селище Роздольне може бути перспективним для розвитку туризму ще й тому, що володіє транспортною доступністю, має зручне транзитне географічне положення між материковою частиною України і Кримським півостровом, що позитивно впливатиме на формування туристичного потоку.

Отже, у Роздольному існують усі передумови для розвитку рекреаційного (купально-пляжного і активно-відпочинкового), культурно-пізнавального, сільського зеленого видів туризму. Проте значна частина природних територій, історико-культурних об'єктів та туристичної інфраструктури не пристосована до міжнародних вимог для туристичних відвідувань, а туристичні послуги здебільшого не відповідають вимогам щодо якості обслуговування.

За для ефективного функціонування локальної туристичної дестинації у селищі Роздольному важливо місцевим органам влади знайти можливість залучити інвестиції і приділити увагу створенню комфортної інфраструктури: готелю, хостелу, ресторану, кафе та ін. Туризм, відпочинок, лікування та оздоровлення набувають все відчутнішого значення в соціально-економічному розвитку Херсонщини.

Наявність кліматичних, гідрологічних, культурно-історичних ресурсів сприятимуть формуванню в Херсонській області у цілому, й у Роздольному, зокрема, привабливої для споживача пропозиції, доступної за ціною, прийнятною за якістю і різноманітною за враженнями.

Список використаних джерел:

1. A Practical Guide to Tourism Destination Management URL: https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284412433 (дата звернення 01.11.2020).

2. Миронов Ю.Б. Дестинація як ключовий елемент регіональної туристичної системи URL: https://tourlib.net/statti_ukr/myronov16.htm (дата звернення 01.11.2020).

3. Лужанська Т.Ю. Стратегії розвитку регіональних туристичних дестинацій Науковий вісник Мукачевського державного університету, серія «Економіка», Мукачево, 2014. Вип. 2(2). С. 175-180.

4. Любіцева О. О., Третьяков О. В. Типізація дестинацій Географія та туризм: зб. наук. пр. К., 2012. Вип. 17. С. 3-9.

5. Ткаченко Т.І. Сталий розвиток туризму: теорія, методологія, реалії бізнесу: монографія. К.: КНТЕУ, 2009. – 463 с.

6. Стратегія розвитку Херсонської області на період 2021-2027 років. URL: https://khoda.gov.ua/strateg%D1%96ja-rozvitku-oblast%D1%96/ (дата звернення 01.11.2020).

ОСОБЛИВОСТІ ГОТЕЛЬНИХ ПОСЛУГ В ХАЛЯЛЬ ТУРИЗМІ

Матко Ю.О.,
студентка кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: matkoio@krok.edu.ua
Міхо О.І.,
доцент кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: alyonamikho@gmail.com,
ORCID: *https://orcid.org/0000-0003-1547-5597*

Туристична галузь визнає зростаючий інтерес до халяльного туризму як з точки зору практиків, так і дослідників. Зокрема наголошується на тому, що будь-яка стратегія розвитку або продажу халяльних туристичних послуг, повинна керуватися ісламським законодавством (шаріат) [1]. Мусульманські клієнти є одним із сегментів ринку, що швидко розвивається. Тому маркетологи та туристичні оператори не можуть ігнорувати його потреби. Загалом туристичні підприємства мають багато можливостей для халяльного туризму у таких аспектах, як ділові подорожі халяль, пакети для сімейного відпочинку, послуги, приємні для мусульман, розкішний мусульманський сегмент ринку та сувеніри [1].

Халяльний туризм – це вид туризму, орієнтований на мусульманських туристів, які дотримуються правил ісламу. Але поняття «халяльний туризм» та «ісламський туризм» – це різні за значенням поняття. Халяль визначається як «те, що дозволено, щодо якого не існує жодних обмежень, і вчинення якого допускається законодавцем Аллахом». Ісламський туризм застосовується лише до тієї категорії, що безпосередньо стосується віри та її доктрин (таких як ісламське право/шаріат, ісламські цінності, принципи та вірування, ісламське поклоніння). Виходячи з вищезазначеного, використання термінів «ісламський» та «халяльний», як якщо б вони мали подібне значення, є недоречним. Було б краще використовувати «Халяль» як торгову марку, а не «Ісламську» для будь-яких супутніх товарів та послуг у туристичній галузі [1].

Однозначних правил в халяльному туризмі не так багато і стосуються вони, у першу чергу, послуг розміщення та харчування: заборона вживання алкоголю або страв зі свинини, але можна їсти м'ясо інших тварин, убитих певним способом [2].

Основні вимоги до закладів розміщення для халяльного туризму такі:

можливість здійснювати намаз (мечеті, молитовні кімнати) в кроковій доступності;

- халяльне меню;
- кухня східних народів в меню;
- спеціальне зонування територій - на чоловічу і жіночу;
- окремі халяльні спа-центри для жінок і чоловіків;
- окремі басейни для чоловіків і жінок;

- пляж для жінок і дітей;
- безалкогольні міні-бари в номерах готелів;
- великий вибір безалкогольних напоїв в меню;
- дрес-код для персоналу готелів;
- відсутність розважальних заходів, які порушують норми шаріату на загальнодоступних майданчиках (пляжні дискотеки, шоу-програми і т.д.);
- екскурсії, пов'язані з ісламським способом життя і культурою [3].

Згідно з доповіддю Euromonitor International, продажі халяльної їжі збільшились у Європі. Деякі з мережевих ресторанів задовольняють потреби мусульманських туристів, подаючи страви, приготовлені на кухнях сертифікованих як халяль, та використовуючи куряче м'ясо халяль. Наприклад, у Великобританії близько 100 торгових точок KFC та п'ята частина ресторанів Nando подають курятину, сертифіковану Халяль. Chicken Cottage, Dixy Fried Chicken, Pizza Express та Perfect Fried Chicken - використовують халяльну курку [1].

Розглянемо приклади готелів, де надають мусульманським гостям усі послуги для халяльного туризму.

Готелі Fairmont Makati та Raffles Makati на Філіппінах стали дружніми до мусульман, надаючи копії Корану, кімнату для молитов та телеканали арабською мовою. З попередньої практики зазначається, що доступність мусульманських готелів вважається одним з найважливіших властивостей, що приваблює мандрівників-мусульман та спонукає їх відвідати місто.

Кількість готелів, що відповідають шаріату, та курортів Халяль все ще обмежена в не мусульманських напрямках. Отже, це можливість для бізнесу здійснювати інвестиції у туристичну індустрію у всьому світі, особливо в країнах, що мають велику кількість в'їзних мусульманських туристів [1]. Крім пляжного відпочинку є і термальні SPA-центри, і гірськолижні курорти. Середня ціна представлених готелів – близько $ 100 за ніч. Халяль-вілла на одному з екзотичних напрямків обійдеться в $ 400-500 за ніч. Панують пропозиції в Туреччині, ОАЕ та Індонезії [5].

Однією з останніх практик туристичної індустрії Халяль є надання додатків для смартфонів, які роблять відпочинок приємним. Це допомагає відвідувачам знайти готелі та торгові центри з молитовними кімнатами та ресторанами халяльної їжі. Найбільш популярними є 10 провідних туристичних напрямів: Малайзія, (отримала найвищий бал за високий рівень безпеки для мандрівників, великий вибір варіантів харчування і проживання, наявність умов для намазів, простоту комунікації та розуміння потреб мусульманських туристів), Туреччина, ОАЕ, Катар, Індонезія, Оман, Йорданія, Марокко, Бруней.

В даний час халяль-індустрія є однією з найперспективніших у туризмі, що поступово розвивається в усьому світі. На споживчому ринку України стрімко зростає попит на «халяльну» продукцію і вже нікого не дивує наявність «халяльних» полиць у супермаркетах. Продукти, що виготовлені відповідно до HALAL-стандартів популярні не лише серед мусульман, але і серед покупців

інших віросповідань. Також в Україні компанія ABW розробила туристичний маршрут для мусульман – HalalKarpaty. Як роз'яснили в компанії, перш ніж пропонувати такі тури мусульманам, співробітникам довелося не просто спілкуватися з віруючими, але й звертатися до фахівців центру сертифікації «Халяль», з'ясовувати вимоги до готелів, кухні, обслуговування, щоб досконально зрозуміти, що і як потрібно організувати. Співробітникам HalalKarpaty вдалося знайти для співпраці бізнесменів, які і стали піонерами в справі організації халяльного відпочинку - це готелі «Срібні роси» і «Ґорґани», що найбільше відповідали вимогам. І вже влітку було організовано перебування першої групи гостей в «Срібних росах» і обслуговування відповідно до ісламських традицій [4].

Отже, підприємства сфери туризму та гостинності мають усі шанси приєднатися до сегменту халяльних туристичних подорожей, що швидко розвивається. Дотримуючись вимог, готельні підприємства можуть забезпечити необхідні умова для проживання та харчування халяльних туристів. За наявності чітко сформованої готельної бази, туристичні підприємства зможуть формувати програми турів. Серед найбільш перспективних – програми ділових турів, пакети послуг для сімейного відпочинку.

Список використаних джерел:

1. Dr. Mohamed Battour, Dr. Mohd Nazari Ismail. Halal tourism: Concepts, practises, challenges and future. URL 8.11.2020: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2211973615000987 (дата звернення: 02.11.2020).

2. Халяль Букинг. Офіційний сайт. URL: https://ru.halalbooking.com (дата звернення: 01.11.2020).

3. Мусульманський клуб. URL: http://muslimclub.ru/islam/links.html. (дата звернення: 01.11.2020).

4. Український сайт мусульман. Офіційний сайт. URL: https://islam.in.ua/ru/obshchestvo/proekt-halal-karpaty-sozdaet-kulturu-otdyha-dlya-musulman-v-karpatah (дата звернення: 01.11.2020).

5. Іслам в Україні. URL: https://islam.in.ua/ru/novosti-v-mire/vo-vsem-mire-rastet-spros-na-halyal-turizm (дата звернення: 01.11.2020).

КОЛОМИЯ ЯК ЦЕНТР КУЛЬТУРНО-ПІЗНАВАЛЬНОГО ТУРИЗМУ

Харабарук Н.В.,
студентка кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: KharabarukNV@krok.edu.ua
Уварова Г.Ш.,
к.п.н., доцент, доцент кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: hannaus@krok.edu.ua,
ORCID: https//orcid.org/0000-0003-3742-1952

Культурно-пізнавальному туризму в Україні належить особливе місце. Цей вид туризму забезпечений різноманітною ресурсною базою. Він має широку географію і є одним з найбільш популярних видів як серед внутрішніх туристів, так й серед іноземців. Дослідженню різних аспектів розвитку культурно-пізнавального туризму в України присвячені праці багатьох українських вчених: Бейдика О. О., Мелько Л. Ф., Поколодної М. М. Рутинського М. Й. та ін. Серед надзвичайно атрактивних культурно-історичних ресурсів, на які орієнтується культурно-пізнавальний туризм, слід виділити історичні населені місця, яким цей статус надано постановою Кабінету Міністрів України [1]. Культурна і природна спадщина історичних населених місць має значний невикористаний потенціал і дозволяє туристичним підприємствам пропонувати необмежену кількість послуг. Це: пізнавальні екскурсії, маршрути з відвідуванням подій історичного, культурного, економічного спрямування, тематичні екскурсії місцями видатних постатей, рекреаційні маршрути тощо. Подальше освоєння історичних населених місць є перспективними для розвитку спеціалізованих видів туризму в межах усіх областей України [2].

Серед населених пунктів, які внесені до Списку історичних, належить й місто Коломия Івано-Франківської області. Воно має давню історію, непересічне сьогодення, цікаву культуру. Туризм є важливою сферою економіки та одним із пріоритетних напрямків роботи міської влади. Про це свідчить в останні роки зростаючий туристичний потік, обсяг фінансування туристичної галузі з місцевого бюджету, створення арт-об’єктів та розбудова інфраструктури [3].

Коломия насичена культурно-історичними ресурсами, які є головним чинником розвитку культурно-пізнавального туризму в ньому. Серед ресурсів переважають архітектурно-історичні та подієві, які за методикою Бейдика О. О. можуть бути оцінені в п’ять балів з п’яти [4]. За методом інтегральної оцінки та побудови радару конкурентоспроможності, місто має достатній рівень ресурсного потенціалу для розвитку культурно-пізнавального туризму .

Найбільш цінними архітектурно-історичними об’єктами є Ратуша, Музей писанкового розпису, Національний музей народного мистецтва Гуцульщини та Покуття імені Й. Кобринського та Музей історії міста Коломиї. Місто насичене культовими спорудами, більшість з яких перебуває під охороною держави і є

унікальною культурною спадщиною (дерев'яна Благовіщенська церква, церква Святого Архангела Михаїла, костел Святого Ігнатія Лойоли).

Архітектурно-історичні об'єкти вдало доповнюють фестивалі. Це насамперед Всеукраїнський фольклорний фестиваль «Писанка», основною метою якого є вдосконалення школи традиційного народного мистецтва декоративного розпису, відродження розвитку писанкарства, виявлення та підтримка обдарованої молоді, яка цікавиться історією та збереженням народних традицій. На це свято до міста приїздять майстри писанкарства не лише з усієї України, але й з-за кордону. Фестивальна програма включає пасхальні ігри, гаївки, веснянки, театралізовані дійства, майстер класи та конкурси писанкового розпису. Також у рамках свята відбувається виставка-продаж вишиванок, виробів з лози, глини та дерева.

До дня міста зазвичай приєднують фестиваль «Медовий Спас в Коломиї». Цей захід включає мистецьку програму та виставку-ярмарок меду і продуктів бджільництва, які збираються в екологічно чистих місцях Українських Карпат. На фестивалі презентують карпатську бджолу не тільки як медоноса, але й як унікального запилювача рослин лісів, лук.

Саме в Коломиї понад 25 років проходить музичний фестиваль імені Анатолія Кос-Анатольського – українського композитора, народного артиста України. В програмі фестивалю зустрічі з композиторами і відомими діячами культури, концерти класичної і популярної музики. Традиційними стали «Музичні вітальні», присвячені відомим композиторам. Унікальним за змістом є й Всеукраїнський театральний фестиваль «Коломийські представлення», до участі якого запрошуються театральні колективи України та зарубіжжя з мають в репертуарі ексклюзивні роботи. Цікавими подіями є також конкурс кулінарного спрямування «Смачна візитівка Коломиї», та фестиваль вуличних мистецтв «Арт-Візія». Можна стверджувати, що поступово Коломия перетворюється на фестивальне місто. Для прийому гостей в місті працює більше 20 готелів та приватних садиб. Основна їхня частина розташована в центральній частині міста.

Відповідно до Стратегії розвитку міста , одним з пріоритетних напрямів розвитку туризму є: «Коломия – регіональний туристичний центр». З метою популяризації об'єктів історико-культурної спадщини та підвищення рівня комфортного перебування гостей та туристів міста, проведено туристичне ознакування, створено брендбук міста, розроблено нові пізнавальні екскурсійні маршрути [5].

Не зважаючи на певні успіхи, у місті є проблеми, які потребують розв'язання в найближчий час. Це насамперед подальший розвиток туристичної інфраструктури, промоція туристичного потенціалу міста, а також диверсифікація туристичних продуктів і підвищення якості послуг. Варто підвищити роль етнографічного туризму, який можна вдало поєднувати з іншими видами туризму, спираючись на традиційну культуру і мистецтво, збережені артефакти.

Включення Коломиї до туристично-краєзнавчих маршрутів, що прокладені в Івано-Франківській області та у цілому в Карпатському туристичному районі,

сприятиме реалізації одного з важливих національних проектів «Розширення туристичних меж і можливостей території» та активізації іноземного (в'їзного) і внутрішнього туризму.

Список використаних джерел:

1. Порядок визначення населеного місця історичним: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 липня 2006 р. №909. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/40902188 (дата звернення 03.11.2020).

2. Уварова Г.Ш. Історичні населенні місця України як туристичні дестинації. Туристичний бізнес: світові тенденції та національні пріоритети: матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф, м. Харків 27 жовт. 2017 р. Харків. 2017. С.214-215.

3. Туристичний портал Коломийської міської ради. URL: http://tourism.kolrada.gov.ua/ (дата звернення 03.11.2020).

4. Бейдик О.О. Рекреаційно-туристські ресурси України: методологія та методика аналізу, термінологія, районування. К.: ВПЦ «Київський університет», 2001. 395 с.

5. Стратегія розвитку міста Коломиї на період до 2027 року. URL: https://kolrada.gov.ua/p/strategiya-rozvitku (дата звернення 05.11.2020).

НОВІ КРАЄЗНАВЧО-ТУРИСТИЧНІ МОЖЛИВОСТІ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ (НА ПРИКЛАДІ СМТ. МАКАРІВ)

Целованська П.А.,
студентка кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: ptselovanska@gmail.com
Уварова Г.Ш.,
к.п.н., доцент, доцент кафедри туризму,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: hannaus@krok.edu.ua,
ORCID: https//orcid.org/0000-0003-3742-1952

Туризм в Україні є однією з пріоритетних сфер економічної діяльності, проте в останні роки спостерігається суттєве погіршення його основних показників. Це пояснюється як внутрішніми, так і зовнішніми чинниками. Тому актуальним є дослідження особливостей формування попиту та пропозиції на регіональному туристичному ринку послуг як складової національного ринку туристичних послуг.

Потенціал туристично-рекреаційних ресурсів регіонів України висвітлюється у численних публікаціях О. О. Бейдика. Багато авторів досліджують окремі аспекти туристично-краєзнавчої діяльності в регіонах України: В. І. Гетьман, О. П. Дудкіна, М. М. Поколодна, Л. М. Воловик та ін.

Київська область серед туристичних регіонів України обласного рівня займає в розвитку туризму провідні позиції, є однією з найбільш популярних і привабливих. Це пояснюється насамперед її розміщенням в Столичному туристичному районі, потужним ресурсним потенціалом, більш-менш розвиненою інфраструктурою. Розвитку рекреаційно-туристичного комплексу Київської області сприяють географічне положення, транспортний і демографічний чинники, а також чинник ринкової кон'юнктури, історико-культурна спадщина, відносно сприятлива екологічна ситуація [1].

В Київській області сконцентрована велика кількість об'єктів туристичного інтересу. До них належать насамперед архітектурно-історичні і подієві ресурси, культові споруди, спортивні і рекреаційні об'єкти тощо [2]. Це визначило основну спеціалізацію області – культурно-пізнавальний туризм. Визнаними нині центрами туризму в області є Біла Церква, Вишгород, Переяслав-Хмельницький, Васильків, Богуслав, Ржищів та ін.

Проведений аналіз і оцінка туристичних ресурсів смт. Макарів та його околиць дали можливість стверджувати, що тут є усі підстави бути привабливим центром туризму з цікавими пропозиціями для споживачів туристичних послуг і прокладанням нових туристично-краєзнавчих маршрутів [3].

Макарів розташоване в західній частині Київської області на березі річки Здвиж, на п'ятдесяти кілометровій відстані від столиці по Житомирській трасі. Цю особливість географічного положення селища слід використати для залучення транзитних туристів, які прямують до столиці. Для подорожуючих насамперед буде цікавою історія Макарова, яку пов'язують з

селом Воронин, що входило до складу Ясинецьких маєтків литовських феодалів Івашенцевичив (Васенцевичив). Вперше згадується у складі цих маєтків у 1506 році. Макар Васенцевич, який став постійно жити у Воронині, змінив своє прізвище на Макарович, а назву села на Макарів. Ці факти зібрані в краєзнавчому музеї селища.

Макарів та його рурални околиці варто спрямувати на розвиток рекреаційного туризму. Безпосередньо в селищі для організації місцевої рекреації нині достатньо повно використовується річка. Потреби населення Макарова і гостей задовольняють два добре облаштовані пляжі і два парки – «Молодіжний» і «Панський».

Серед культурно-пізнавальних ресурсів Макарова переважають культові об'єкти. В селищі є дві діючи православні церкви. Історія Свято-Іллінської церкви розпочалася у XVIII ст. з побудови дерев'яного храму, пізніше (у 1881 р.) на його місці з'явилася нова дерев'яна споруда. Будівництво кам'яної церкви було розпочато на початку 1990-х рр.

Свято-Дмитрівська церква є новим православним храмом, побудованим у 2004 р. на честь Святителя Дмитрія, митрополита Ростовського (він є уродженцем Макарова – Туптало Данило Савич) – церковного діяча, вченого, українського письменника і проповідника.

Макарів багатий на подієві ресурси. Постійно проводяться різноманітні театралізовані дійства («Ой на Івана, ой на Купала»), ярмарки, концерти фольклорних місцевих колективів. Для школярів щороку організовується туристичний зліт «Козацькі походи», який вдало може бути використаний для розширення учасників з інших районів Київської області і сусідніх областей.

Велику зацікавленість серед туристів-краєзнавців мають щорічні фестивалі повітряних куль у с. Колонщина, що поблизу Макарова, а також мистецькі зустрічі, музичні поетичні вечори у мальовничому селі Козичанка в садибі заслуженого художника України Анатолія Марчука.

У Макарові сформована певна туристична інфраструктура. Зокрема, функціонує достатня кількість кафе і ресторанів, два розважальні клуби, боулінг і стадіон [4].

Отже, на основі існуючих ресурсів у Макарові та прилеглих селах можлива активізація культурно-пізнавального, рекреаційного і подієвого видів туризму. Доцільно на їх основі розробити комплексні пізнавально-рекреаційні тури. Підсилити атракції даного регіону варто за рахунок історичних турів «Мандрівки в історію Макарова», реконструкції історичних подій, релігійних та мистецьких турів.

Незважаючи на позитивні чинники, що сприяють розвитку туризму в Макарові, слід виділити й окремі проблеми, без розв'язання яких створення нової конкурентоспроможної туристичної дестинації Київської області неможливе. Це: відсутність комфортних закладів розміщення та інформації про туристичні об'єкти, недосконаліть системи управління туризмом з боку місцевих органів влади, обмежений доступ на регіональний і національний ринок туристичних послуг.

Пріоритетними напрямками для розвитку туризму повинні стати паспортизація та інформаційне забезпечення туристичних об'єктів, залучення органів місцевого самоврядування і населення до розбудови селища як туристичного центру, популяризація нових видів туризму – сільського зеленого, гастрономічного, представлення регіону на спеціалізованих заходах.

Список використаних джерел:

1. Воловик Л.М. Особливості розвитку рекреаційно-туристичного комплексу Столичного регіону (на прикладі Київської області). URL: /C:/Users/Администратор/Downloads/gt_2013_26_23%20(2).pdf (дата звернення 02.11.2020).

2. Бейдик О.О. Рекреаційно-туристські ресурси України: методологія та методика аналізу, термінологія, районування К.: ВПЦ «Київський університет», 2001. 395 с.

3. Мандруй Київщиною. URL: https://kyivregiontours.gov.ua/ (дата звернення 02.11.2020).

4. Програма економічного і соціального розвитку Макарівського району на 2020 рік. URL: https://adm-akariv.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=905 (дата звернення 02.11.2020).

ІІ Міжнародна конференція «Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку» 7 грудня 2020 року

Частина 2

Науковий редактор Мігус І.П.
Технічний редактор: Мігус І.П.
Оригінал-макет підготувала: Кашуба С.О.

Підписано до друку 23.12.2020 р. Формат 60х84/16. Папір офсетний.
Друк офсетний. Гарнітура Times New Roman.
Ум. друк. арк. 25,10. Наклад 300 прим.
Зам. 230

Університет економіки та права «КРОК»
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру ДК № 613 від 25.09.2001 р.

Надруковано департаментом поліграфії
Університет економіки та права «КРОК»
місто Київ, вулиця Табірна, 30-32
тел.: (044) 455-69-80
e-mail: polygrafi a. krok@gmail.com