

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТУ
ТА ПСИХОЛОГІЇ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г. С. КОСТЮКА НАПН УКРАЇНИ
ЛАБОРАТОРІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г. С. КОСТЮКА НАПН УКРАЇНИ
АКАДЕМІЯ ПРИКЛАДНИХ НАУК ВІНЦЕНТА ПОЛЯ В ЛЮБЛІНІ
(РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)
УНІВЕРСИТЕТ ГУМАНІТАРНИХ І ПРИРОДНИЧИХ НАУК ІМЕНІ ЯНА
ДЛУГОША В ЧЕНСТОХОВІ
(РЕСПУБЛІКА ПОЛЬЩА)

**МАТЕРІАЛИ
IV МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ**

«НАУКА І МОЛОДЬ – 2024: ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН»

Відео-конференція



17 квітня 2024 р.

м. Київ

УДК:

Наука і молодь – 2024: пріоритетні напрями глобалізаційних змін: Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (17 квітня 2024 р., м. Київ). Київ: ДЗВО «УМО», 2024. 717 с. URL: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>

Рекомендовано до друку Вченою радою Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (протокол № 6 від 6 червня 2024 р.).

Рекомендовано до друку Вченою радою ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (протокол № 8 від 19 червня 2024 р.).

Рецензенти:

Бондарчук Олена Іванівна, завідувач кафедри психології управління ЦПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор психологічних наук, професор, м. Київ.

Овдієнко Ірина Михайлівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології Державного торговельно-економічного університету, м. Київ.

Укладачі:

Брюховецька Олександра Вікторівна, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Чаусова Тетяна Володимирівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Матеріали подані в авторській редакції. Висловлені у виданні думки належать виключно авторам. Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір і точність наведених фактів, цитат, статистичних даних та інших відомостей.

Матеріали, згідно чинного положення ДЗВО «Університет менеджменту освіти» перевірені за допомогою системи «Антиплагіат», мають достатній рівень унікальності, не містять елементів плагіату, мають відповідні посилання на список використаних джерел.

У збірнику представлені матеріали доповідей учасників IV Міжнародної науково-практичної конференції «Наука і молодь – 2024: пріоритетні напрями глобалізаційних змін». Молода еліта України та наші міжнародні партнери презентували результати своїх наукових досліджень у різних галузях знань. Учасники мали нагоду у колі однодумців, колег з міжнародної наукової спільноти з різних галузей знань поділитися своїми науковими дослідженнями, ідеями, думками, а також презентувати власні відкриття, що пов'язані з пріоритетними напрямками глобалізаційних змін.

ЗМІСТ

	СЕКЦІЯ 1. УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ ТА ПЕДАГОГІКА ВИЩОЇ ШКОЛИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ	12
1	ВОЛОТКА Ольга. ОРГАНІЗАЦІЯ КОМАНДНОЇ РОБОТИ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	12
2	ДРОЗД Іван. УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДХОДУ	18
3	ДЕНИСОВА Юлія. КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ ЗВ'ЯЗКІВ ІЗ ГРОМАДСЬКІСТЮ	22
4	ДАВИДЕНКО О. СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	30
5	КОТЛЯРОВА Наталя. ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ДИСТАНЦІЙНОГО ТА ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ В ЗЗСО В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ	36
6	KRAVCHENKO Hanna. EFFICIENCY OF PEDAGOGICAL COMMUNICATION IN THE EDUCATIONAL PROCESS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS	42
7	КОЛЕСНІЧЕНКО Анастасія. УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯМ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ	47
8	ПІДГОРОДЕЦЬКА Ольга. ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ЕЛЕКТРОННИХ КОМУНІКАЦІЙ ТА РАДІОТЕХНІКИ У ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ІНФОРМАЦІЙНО- КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	51
9	ПРОКОПІВ Людмила. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	55
10	РОМАНОВА Тетяна. ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ-ЛОГОПЕДІВ ДО ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	62
11	СІЛЕНСЬКА Юлія. ВИХОВАННЯ ХРИСТИЯНСЬКИХ ЦІННОСТЕЙ У ДІТЕЙ НА ПРИКЛАДІ ПЕДАГОГІВ-НОВАТОРІВ ХХ СТОРІЧЧЯ – ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ	66
12	ТКАЧ Віктор. ВПРОВАДЖЕННЯ МАРКЕТИНГОВОГО ПІДХОДУ ДО ФОРМУВАННЯ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ	71
	СЕКЦІЯ 2. СПЕЦІАЛЬНА ОСВІТА ТА ІНКЛЮЗИВНЕ НАВЧАННЯ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	81
13	БОНДАР Олександр. ДЕРЖАВНІ СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ЯК МОТИВУЮЧИЙ ФАКТОР ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ	81

	СЛУЖБИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ	
14	ВОРОБИЙОВА Аліна. АРТ-ТЕРАПІЯ В РОБОТІ З ДІТЬМИ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ	83
15	ДЯЧЕНКО Марія. КОМУНІКАТИВНИЙ АСПЕКТ КОРЕКЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛОГОПЕДА В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА	91
16	ЗАВАЛЬНЮК Тетяна. ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНДИВІДУАЛЬНОГО НАВЧАННЯ ДІТЕЙ З ПОРУШЕННЯМ ОПОРНО-РУХОВОГО АПАРАТУ	96
17	КАІРЦЕВА Олена. ОСОБЛИВОСТІ КОРЕКЦІЙНО-РОЗВИТКОВОЇ РОБОТИ З ДІТЬМИ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ З РОЗЛАДАМИ АУТИСТИЧНОГО СПЕКТРУ	100
18	КОРОЛЬ Надія. ОСОБЛИВОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ДЛЯ ДІТЕЙ З ПОРУШЕННЯМ СЛУХУ	105
19	КОВАЛЕНКО Дмитро. РОЛЬ ТА МІСЦЕ КАПЕЛАНІВ У РОЗБУДОВІ ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА	109
20	КРИВОШЕЄНКО Наталія. ЗМІСТ ТА АНАЛІЗ УЯВЛЕНЬ ПРО СІМ'Ю У ПІДЛІТКІВ З НОРМОТИПОВИМ РОЗВИТКОМ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМИ ПОРУШЕННЯМИ	113
21	МАНТАЧ Оксана. ВИКОРИСТАННЯ PR-ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ	117
22	СІГОВА Людмила. АУТИЗМ ЯК САМОСТІЙНЕ ПОРУШЕННЯ: ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ	122
23	СИПЛИВА Юлія. ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ДИДАКТИЧНИХ ІГОР В НАВЧАЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ДІТЕЙ З РОЗЛАДАМИ АУТИСТИЧНОГО СПЕКТРА	126
	СЕКЦІЯ 3. ТРЕНДИ, РИЗИКИ ТА ДЕТЕРМІНАНТИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ	131
24	ГОРДІЄНКО Валерія. КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА У РИНКОВИХ УМОВАХ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ	131
25	ГРИЦАЙ Д. ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ РЕКЛАМНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	133
26	ІСЬКО Роман. ІНТЕРПРИТАЦІЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ВІЙСЬКОВИХ СЛУЖБОВЦІВ	136
27	ЖМАЄВ Олексій. МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ ОПОРУ КЛІЄНТІВ У ПРОЦЕСІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ	140
28	КРИВКО Юрій. CRM СИСТЕМИ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОНАННЯ ПРОЕКТНИХ РОБІТ	144
29	КУЦА А. МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В	151

	РИНКОВИХ ВІДНОСИНАХ	
30	КУМΠΑН К. СОЦІАЛЬНІ МЕТОДИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МЕХАНІЗМИ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ (на прикладі ТзОВ «Каскад РЛ»)	163
31	МАРИНЕНКО Ю. ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	167
32	МЕТЛІЦЬКА Ольга. МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА МІГРАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ НАСЕЛЕННЯ	185
33	МИХАЙЛЮК Зоряна. АНАЛІЗ І ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЦТВІ	189
34	ПАВЛЕНКО Андрій. ПРИРОДА КЕРІВНИЦТВА ТА ЛІДЕРСТВА СУЧАСНИХ КЕРІВНИКІВ	194
35	ПЕТРОС Іван. ЗРІЛІСТЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ КІБЕРБЕЗПЕКИ ТА ЇЇ РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ	197
36	ПЛАХОТНЮК Б. ОСОБЛИВОСТІ ПРОВАДЖЕННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ЗА УМОВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	203
37	ПОМІНЧУК Анастасія. УМОВИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЦТВІ	207
38	ПОПОВ Олександр. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ: ДЕТЕРМІНАНТИ ТА АКТУАЛЬНІСТЬ	212
39	РОТАРЬ М. ОСОБЛИВОСТІ ІНФОРМАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ	216
40	РУБАЙЛО Тетяна. ТРУДОВА МІГРАЦІЯ – ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЯВИЩЕ	227
41	СТРІЛЬЧУК Олеся. ТРАНСФОРМАЦІЯ ТА НОВАТОРСТВО В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ В ЕПОХУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ	232
42	ШУБА Дмитро. НАПРЯМИ ВИРІШЕННЯ ЕКОНОМІКО-ЕКОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА АТ «ЖИТОМИРСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД»	236
43	ЯКУБЕЦЬ О. РЕАЛІЗАЦІЯ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ	239
	СЕКЦІЯ 4. ПСИХОЛОГІЯ НОВИХ МОЖЛИВОСТЕЙ: ТРЕНДИ НАУКОВОЇ ТВОРЧОСТІ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ	244
44	БРЮХОВЕЦЬКА Олександра. ОСОБЛИВОСТІ КУЛЬТУРИ СПІЛКУВАННЯ ПСИХОЛОГА З ПЕДАГОГІЧНИМ КОЛЕКТИВОМ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ	244
45	БІДНЯК Владислав. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	252
46	БЄЛЯЄВА Ганна. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ	260
47	ВІТИНСЬКИЙ Роман. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ	265

	АЛЬТРУЇСТИЧНИХ УСТАНОВОК У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ	
48	ВОЛЬНОВА Леся. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	272
49	В'ЮН Любов. ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ОСОБИСТОСТІ ПІДЛІТКОВОГО ВІКУ В УМОВАХ ВІЙНИ.	276
50	ГАЛИЦЬКА Наталія. ДОСВІД СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЙ ВІЙНИ У ЖІНОК (на прикладі соціальних служб м. Києва)	282
51	ГАВРИЛОВА Ірина. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПРОФІЛАКТИКИ	287
52	ГЛАДЧЕНКО Яна. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ОСОБИСТІСНОЇ ТРИВОЖНОСТІ НА МОТИВАЦІЮ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	293
53	ГОРЕНКО Надія. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ВЧИТЕЛЯ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД СТИЛЮ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	300
54	ГУРЖІЙ Ірина. ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ У ДОРΟΣЛОМУ ВІЦІ	304
55	ДІХТЯР Леся. ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ГОТОВНОСТІ МОЛОДІ ДО СТВОРЕННЯ СІМ'Ї	309
56	ДУБОВА Олена. ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ВИХОДУ ОСОБИСТОСТІ З КРИЗОВОГО СТАНУ	314
57	ЗАХАРОВ Віталій. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ У ДОРΟΣЛИХ ІЗ РІЗНИМ РІВНЕМ ОСОБИСТІСНОЇ ТРИВОЖНОСТІ	320
58	ЗЕМНУХОВА Наталія. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ САМОСВІДОМОСТІ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИК ПОДОЛАННЯ КРИТИЧНИХ СИТУАЦІЙ У ДОРΟΣЛОМУ ВІЦІ	326
59	ЖОВНОДІЙ Катерина. ДЕТЕРМІНАНТИ ВИБОРУ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ ПРАЦІВНИКАМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ	331
60	КОСЮК Віталіна. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ	335
61	КУЗНЄЦОВ Ярослав Бахтіяр ОГЛІ. РОЗВИТОК АСЕРТИВНОСТІ ЯК ЧИННИК ПОВЕДІНКИ ПІДЛІТКА В КОНФЛІКТНІЙ СИТУАЦІЇ	341
62	КИРЮХА Аліна. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ УВАГИ ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ	347
63	КРАВЧЕНКО Вікторія. ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ	354
64	КОКОРІНА Наталія. ОСОБЛИВОСТІ ПОДОЛАННЯ НЕГАТИВНИХ ПСИХОЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ У ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ	359
65	КУДРЯ Дар'я. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПАМ'ЯТІ В МОЛОДШОМУ ШКІЛЬНОМУ ВІЦІ	366

66	КОКУЦА Єлизавета. ОСОБЛИВОСТІ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ЖІНОК З РІЗНИМ РІВНЕМ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ	372
67	ЛУК'ЯНОВА Людмила. ПСИХОСОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ДРУЖИН ВІЙСЬКОВИХ: ШЛЯХИ СПРИЯННЯ ПОСТТРАВМАТИЧНОМУ ЗРОСТАННЮ	377
68	МАНУКЯН Вікторія. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПЕДАГОГІВ	382
69	МИРОНЕНКО Людмила. ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ САМООЦІНКИ НА ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ З ПЕРСОНАЛУ	389
70	НАРТІКОВА Олександра. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ У МАТЕРІВ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ	394
71	ПЛЮЩИК Оксана. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК САНОГЕННОГО МИСЛЕННЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ: ТЕОРЕТИЧНА КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ	400
72	РУДЕНКО Дар'я. РОЗВИТОК ЕМПАТІЇ ЯК ЧИННИК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ОСВІТИ	406
73	РОМАНЧУК Наталія. РОЗВИТОК ІНТЕРОЦЕПЦІЇ ЯК ЧИННИК ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДОРΟΣЛОГО ВІКУ	413
74	СІМОНОВА Ганна. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ	419
75	СЛОБОДСЬКИЙ Олександр. ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ ДО КРИЗОВИХ УМОВ ШЛЯХОМ ФОРМУВАННЯ НОВИХ СЕНСОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ У ВНУТРІШНЬОПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ПІД ЧАС ВІЙНИ	423
76	СЕМЕНЕЦЬ Ірина. ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ В СУЧАСНИХ СІМ'ЯХ	430
77	ТИМОФЄЄВА Олена. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОКОРЕКЦІЇ ПСИХОСОМАТИЧНИХ ХВОРИХ СЕРЕДНЬОГО ВІКУ	435
78	ХАРЛАЙ Людмила. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ	440
79	ХОЛКИН Віталій. ДОШЛЮБНІ УЯВЛЕННЯ ПРО СІМЕЙНЕ ЖИТТЯ, ЯК ЧИННИК ВИНИКНЕННЯ ПОДРУЖНИХ КОНФЛІКТІВ	444
80	ЦЕЛУЙКО Юлія. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВІВ ТРИВОЖНОСТІ У ПІДЛІТКІВ	449
81	ЧАУСОВА Тетяна. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПІЗНАВАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ	452
82	ШЕВЧИК Аліна. МЕТАФОРА В АНГЛОМОВНИХ ТЕКСТАХ ПОЛІТИЧНОГО ДИСКУРСУ ТА ЇЇ ПЕРЕКЛАД УКРАЇНСЬКОЮ МОВОЮ	456
83	ЩЕГЕЛЬСЬКИЙ Михайло. РОЗВИТОК ТВОРЧИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	460

	СЕКЦІЯ 5. ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ І УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОСТВОЄННИЙ ПЕРІОД	465
84	АНТИПЕНКО І.В., ВОЛЧОК В.В. НАПРЯМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ТА МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ ТА МІСЦЕВОМУ РІВНЯХ В УКРАЇНІ	465
85	БОГОЛЄПОВА Аліна. РІВЕНЬ КОРУПЦІЇ В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ ТА ОСОБЛИВОСТІ	493
86	ВИШНЯК Віктор. ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ З ВИКОРИСТАННЯМ ІТ-ТЕХНОЛОГІЙ	498
87	ГНИЛЦЬКА Діна. СТАН ІНФОРМАТИЗАЦІЇ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ПІД ЧАС ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ	502
88	ГОЛУБЕЙ Микола. УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЄКТАМИ	509
89	ГУЛЬ Наталія. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ	512
90	ГУЛЬ Віталій. ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ	515
91	КОСТЮРЕНКО Олександр. ЕВОЛЮЦІЯ КОМУНІКАЦІЙНИХ СИСТЕМ ТА КАНАЛІВ: ВІД РЕАЛЬНОСТІ ДО ВІРТУАЛЬНОСТІ	518
92	КУРАШОВ Руслан. ПРОБЛЕМАТИКА СТАЛОСТІ ПРОЄКТІВ: ДЕФІНІЦІЇ ТА ВИМІРИ	521
93	МІХЕЄВ Денис. АДАПТАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ЦИВІЛЬНОГО БУДІВНИЦТВА ДО УМОВ ФУНКЦІОНУВАННЯ В РЕАЛІЯХ ВІЙНИ	524
94	ОСТАПЯК Василь. ТРАНСФОРМАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ І СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	526
95	РАГОЗІН Юрій. ПІДХОДИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ БУДІВЕЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ	529
96	РАЙЧУК Алла. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО НЕЙТРАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗ ЕКОЛОГІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ УКРАЇНИ В ПРОЦЕСІ ЇЇ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ	536
97	САМОЙЛЕНКО Тетяна. МОДЕРНІЗАЦІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	540
98	СИДОРЕНКО Анна. МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ – ОСНОВА ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ТА ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ	547
99	СУХОЙ Олександр. ОРГАНІЗАЦІЙНІ РИЗИКИ ТА ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ В УМОВАХ ПОСТКОВІДНОГО СВІТУ ТА ВОЄННОГО СТАНУ	553

100	ТІТОРЕНКО Андрій. ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ	556
101	ХАРИТОНЧУК Юлія. ПРИНЦИПИ ТА НОРМИ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	559
	СЕКЦІЯ 6. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН У НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ МОЛОДИХ УЧЕНИХ ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»	564
102	БОЛТЯНСЬКИЙ Вадим. АНАЛІЗ ФІНАНСОВОГО МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ОХОРОНИ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ	564
103	ВАСИЛЬСВ Максим. ВИЗНАЧЕННЯ СТРУКТУРНО-ТОПОЛОГІЧНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ФОРМАЛІЗОВАНОЇ МОДЕЛІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ КЕРУЮЧОЇ СУБ'ЄКТ-СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В ОБЛАСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ	568
104	ВОЙНІКАНІС-МИРСЬКИЙ Ян. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ НАЛЕЖНОГО ВРЯДУВАННЯ ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО ВРЯДУВАННЯ	576
105	ГРИШКО Сергій. ІНТЕРЕСИ ДЕРЖАВИ ТА ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ В УКРАЇНІ: СПІВПАДІННЯ ТА РОЗМЕЖУВАННЯ (ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ)	585
106	ГУСАРЧУК Людмила. ПЕРЕВАГИ КОНВЕРГЕНТНОЇ ПРОЄКТНОЇ КООРДИНАЦІЇ НАД ТРАНСЦЕДЕНТАЛЬНИМ ПРОЄКТНИМ МЕНЕДЖМЕНТОМ ПІД ЧАС ЗДІЙСНЕННЯ МЕТОДИЧНОГО СУПРОВОДУ	590
107	ДАНІЛЕНКО Олег. ПОНЯТІЙНО-КАТЕГОРІАЛЬНИЙ АПАРАТ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗНИЖЕННЯМ РИЗИКІВ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ ТЕХНОГЕННОГО І ПРИРОДНОГО ХАРАКТЕРУ	594
108	ДРОЗД Павло. РОЗВИТОК ДУХОВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ НА ОСНОВІ ХРИСТИЯНСЬКИХ МОРАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ.	604
109	ЗАЙЦЕВ Юрій. МЕНЕДЖМЕНТ, ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ: «МОДЕРНІЗАЦІЯ ЦИФРОВИХ МЕХАНІЗМІВ УЧАСТІ ГРОМАДЯН У РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ ПРИРОДООХОРОННИХ ЗАХОДІВ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОСТВОЄННОГО ПЕРІОДУ»	609
110	ЄФІМОВА Анна. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ УКРАЇНЦІВ ДО УМОВ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ	612
111	КЛЕСМАН Ольга. АКТУАЛЬНІСТЬ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЯК ЧИННИКА ЗАЛУЧЕНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДО РОБОТИ В ІТ СФЕРІ	616
112	КОВАЛЬОВ Андрій. ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В КРИЗОВИХ УМОВАХ	619
113	КВЯТКОВСЬКА Анна, ДЕРЕКА Катерина. МЕТОДИКА	625

	ВИКЛАДАННЯ ФАХОВИХ ДИСЦИПЛІН В ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ	
114	КУРАКІНА В. ТРАНСФОРМАЦІЯ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ	629
115	КУЗЬМЕНКОВА Катерина. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ ДЕЗІНФОРМАЦІЇ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ – ВОЕННОГО ВТОРГНЕННЯ РФ	633
116	ЛЕВИЦЬКИЙ Дмитро. МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІСНУЮЧОГО ЖИТЛОВОГО ФОНДУ ПРИВАТНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ ДЛЯ ЗАДОВОЛЕННЯ ЖИТЛОВИХ ПОТРЕБ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ	640
117	МАСЮК Віталій. ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ	645
118	МОРОЗОВ Денис. ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РОЗВИТОК ПУБЛІЧНИХ ФІНАНСІВ	650
119	МИХАЙЛОВА Тетяна. МОДЕРНІЗАЦІЯ ДИПЛОМАТИЧНОЇ СЛУЖБИ: ДОСВІД НІДЕРЛАНДІВ	654
120	МОСТОВА Ольга. КОНЦЕСІЯ ОБ'ЄКТІВ КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ЯК ОДИН ІЗ ІНСТРУМЕНТІВ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ	659
121	НЕГРАШІ Олена. ДОСЛІДЖЕННЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ В УМОВАХ ПРОКРАСТИНАЦІЇ ПІД ЧАС ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН	663
122	НОВОСЕЛЕЦЬКИЙ Дмитро. ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДО ЦИФРОВИХ СЕРВІСІВ УПРАВЛІННЯ НАВЧАННЯМ	667
123	ПАПОЯН Арутюн Мікаелі. МАРКЕТИНГ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ЯК КЛЮЧОВИЙ ІНСТРУМЕНТ У ФОРМУВАННІ СТРАТЕГІЇ ЇХ РОЗВИТКУ	671
124	ПОПОВИЧ Ярослава. АВТОРСЬКИЙ ОПИТУВАЛЬНИКІВ «СТИЛЬ ВИХОВАННЯ У ПРАБАТЬКІВСЬКІЙ СІМ'Ї» У ДОСЛІДЖЕННІ КОПІНГ-ПОВЕДІНКИ ПОСТРАЖДАЛИХ ВІД ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА ЖІНОК	679
125	ПАРХОМЕНКО Оксана. УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	683
126	ПЕТРИШИН Олександр. ПАРТНЕРСТВО МІЖ ДЕРЖАВОЮ ТА ГРОМАДСЬКІСТЮ У РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІОГУМАНІТАРНИХ ПРОЄКТІВ: РОЛЬ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	689
127	ПЛАХОТНЮК Олександр. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СЛУЖБОВЦІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ	694
128	ПОГОРЕЛИЙ Іван. ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ВІДЧУТТЯ САМОТНОСТІ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ/ВETERANІВ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ	699
129	САМОЙЛЕНКО Віталій. ВИКОРИСТАННЯ ЧАТ-БОТІВ НА ОСНОВІ	703

	ІІІ ДЛІА ПЕРСОНАЛІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ З ПРОГРАМУВАННЯ	
130	СЛОБОДЯНИК Максим. ІННОВАЦІЙНІ ФІНАНСОВІ СТРАТЕГІЇ ДЛІА СТАЛОГО РОЗВИТКУ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ: ВІД ІСТОРИЧНОГО ДОСВІДУ ДО СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ	709
131	CHAUSOV I.A. HARMONIZING SOFT AND HARD SKILLS: A HOLISTIC APPROACH TO ENHANCING EDUCATIONAL CURRICULA AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT	713

СЕКЦІЯ 1.
УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ ТА ПЕДАГОГІКА ВИЩОЇ
ШКОЛИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

ВОЛОТКА Ольга, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи УНЗ-22-Г1 спеціальності 073 «Менеджмент» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

РОЖНОВА Тетяна, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат педагогічних наук, доцент, м. Київ, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ КОМАНДНОЇ РОБОТИ У ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ
СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що основними ознаками сучасного освітнього менеджменту є демократичний тип управління, партисипативність, автономія у всіх її проявах, розвиток освітніх брендів, функціональна організаційна структура, спрямованість на задоволення освітніх потреб учасників освітнього процесу та громади, академічна доброчесність, академічна свобода педагогічних працівників, активна громадська участь у розвитку закладу освіти, націленість на якісні освітні послуги і створення безпечного освітнього середовища з урахуванням індивідуальних потреб кожного здобувача освіти. І все це можливо при організації командної роботи закладу освіти, що і зумовило вибір теми нашої дослідження.

«Розвиток команди», «побудова команди» – всі ці терміни відносяться до організаційного розвитку. Історія дослідже Основними ознаками сучасного освітнього менеджменту є демократичний тип управління, партисипативність, автономія у всіх її проявах, розвиток освітніх брендів, функціональна організаційна структура, спрямованість на задоволення освітніх потреб учасників освітнього процесу та громади, академічна

добросесність, академічна свобода педагогічних працівників, активна громадська участь у розвитку закладу освіти, націленість на якісні освітні послуги і створення безпечного освітнього середовища з урахуванням індивідуальних потреб кожного здобувача освіти. нь у цій галузі сягає відомих експериментів кінця 20-х – початку 30-х років ХХ століття, які показали, що продуктивність праці не так сильно залежить від «неживих» умов праці (організація робочого місця, матеріально-технічна забезпеченість). та ін.), але й на інші фактори мотивації, серед яких виділялася атмосфера в групі, «командний дух». Один із дослідників, відомий теоретик менеджменту Елтон Мейо, виділив такі фактори продуктивності [1]:

- команда відчуває гордість за свої досягнення;
- команда отримує позитивну оцінку від зацікавлених сторонніх спостерігачів;
- у команди немає враження, що вона змушена вносити зміни у свою роботу;
- проконсультуватися з командою перед внесенням змін;
- в команді розвивається почуття довіри та відкритості. Ці фактори продуктивності зберігають своє значення в сучасному менеджменті.

Складність більшості процесів, які відбуваються в освітньому закладі, виводить їх з-під контролю керівника, і єдиний ефективний спосіб покращити чи перебудувати процес – це спільна робота. Командна робота має багато переваг:

- широке коло складних проблем може бути вирішено шляхом поєднання знань і ресурсів;
- вирішення проблем потребує широкого кола знань, умінь і досвіду;
- такий підхід підвищує моральний дух та почуття причетності до подій у закладі освіти через участь педагогічного колективу у прийнятті рішень;

- розширення можливостей для створення зв'язків між будівельними елементами та педагогічним колективом закладу освіти та їх функціями;
- рекомендації виконуватимуться швидше, якщо вони надходять від окремих осіб – працівників закладу освіти, а не лише від адміністрації.

Варто виділити основні принципи ефективної командної взаємодії у закладі загальної середньої освіти (ЗЗСО): співпраця, а не змагання – сприйняття цілей команди як особистісно значущих, командний дух – підвищення рівня довіри та турботи між членами команди, успішна взаємодія членів команди в різних ситуаціях, особистісна відповідальність за результат. Загальні принципи командної роботи зазвичай визначають самі учасники команди. Серед них можна виділити ключові [2]:

- кожен член колективу спрямовує свої сили, знання та вміння на досягнення поставлених цілей, виявляє толерантність і взаємоповагу один до одного для успішної командної роботи;
- кожен член команди вільно висловлює свою думку з різних питань;
- кожен член команди ставиться до інших як до рівноправних партнерів, об'єктивно аналізує їхні думки та висловлює свою думку;
- ніхто з учасників команди не повинен прив'язувати свою діяльність до групи, але кожен член команди готовий підкорятися рішенням більшості, навіть якщо це рішення суперечить його власним інтересам;
- для підвищення ефективності співпраці кожен учасник команди намагається налагодити конструктивні ділові стосунки з іншими учасниками.

Якщо говорити про ефективність командної взаємодії в цілому, то вона визначається згуртованістю колективу в досягненні поставленої мети. Команда суттєво відрізняється від звичайної робочої групи, основною метою якої є обмін інформацією між її членами та прийняття рішень, які дозволять кожному співробітнику досягти індивідуальних робочих цілей. В ефективній команді люди не тільки діляться інформацією, але й поділяють загальну відповідальність за роботу команди. Синергічний ефект цієї взаємодії

допомагає членам команди досягати кращих результатів разом, ніж вони могли б досягти поодиночі [3].

Командну роботу в ЗЗСО можна використовувати в різних напрямках: проєктна робота, вирішення проблем, впровадження змін тощо. Важливим завданням керівника закладу освіти є формування управлінської команди. Крім того, як адміністрація закладу освіти, так і вчителі можуть ініціювати створення в ЗЗСО інших команд, діяльність яких буде спрямована на вирішення конкретного завдання, напр. реалізація проєкту. Керівник такого колективу не обов'язково має бути керівником закладу освіти, у цьому випадку завдання керівника – координувати колектив, створювати необхідні умови для його становлення та розвитку.

Незважаючи на численні переваги командної роботи, необхідно звернути увагу на деякі її недоліки, а саме:

- комплексно розуміти тему чи ідею завдання, розподіляючи навантаження на окремі компоненти для членів команди;
- деякі учні віддають перевагу індивідуальному виконанню завдань та оцінюванню їх роботи;
- існує вищий рівень ризику, оскільки фактор невизначеності вищий, ніж у звичайній робочій ситуації, що може призвести до збільшення стресу навчального середовища, особливо на початкових етапах формування команди за належної підтримки;
- оцінювання командної роботи та індивідуальне оцінювання можуть не співвідноситися, що демотивує здобувачів з високим рівнем іншомовної компетенції працювати в команді;
- важко уникнути домінування в колективі окремих людей, які неправильно розуміють роль лідера, що може негативно вплинути на результат командної роботи та спотворити саму ідею;

– внутрішня динаміка команди може бути спотворена, колективне мислення не завжди важливе для правильного вирішення проблем, замовчуючи правильні ідеї більш гнучких членів команди.

Аналіз наявних недоліків командної роботи може допомогти вчителю правильно організувати командну роботу, звернути особливу увагу на проблемну ситуацію, передбачити та мінімізувати негативні моменти, адаптувати підхід до визначення завдань для команди та їх оцінювання. Також необхідно прийняти той факт, що кожен учень є одночасно членом кількох груп, які в ідеалі є командами, а саме: академічної групи, підгрупи та спеціальної команди для командної роботи, тому існує ймовірність конфлікту інтересів і перебування здобувачів освіти у командах різного рівня розвитку, що може ускладнити освітній процес і вплинути на кінцевий результат [4].

Ще одним компонентом успішної організації команди є розуміння моделі команди, яка буде найбільш ефективною в конкретній ситуації, щоб правильно спланувати та чітко спланувати очікувані результати. У світовій практиці запроваджено 5 основних моделей команд: традиційна модель, модель командного духу, вдосконалена модель, цільова модель та кібермодель (віртуальна модель). Враховуючи те, що учасниками освітнього процесу ми вважаємо команду, в якій на початкових етапах роль лідера виконує вчитель, найбільш прийнятною є поступова трансформація колективу від традиційної моделі через модельний дух до вдосконаленої моделі.

На першому етапі (після організаційних зборів колективу) важливо створити систему педагогічних вимог, формально визначальних, чітких за змістом, з певними елементами оформлення. У цей період важливо сформувати ядро діяльності з учнями, які добре навчаються, вимогливими до вимог шкільного режиму і розпорядку для учнів, вимогливих до себе та оточуючих, які мають організаторські здібності. Цей етап розвитку команди не можна відкладати.

На другому рівні частина учнів підтримує вимоги вчителя, активно висуває вимоги до однолітків і до себе. Починається формування органів самоврядування. У колективі триває процес вивчення один одного, пошуку товаришів і друзів. Оскільки профільний актив ще не має досвіду роботи, викладачі висувають категоричні вимоги до учнів, виходячи з основного активу. Невиконання учнем вимог шкільного режиму розцінюється як умисний опір і вживаються певні заходи впливу.

На третьому етапі команда встановлює вимоги. Це досягається шляхом об'єднання учнів у спільній діяльності. Учитель працює з активом, допомагає йому завоювати авторитет серед учнів, контролює його діяльність, намагається залучити якомога більше учнів для зміцнення його виховних здібностей. Вимоги педагогів і активних учнів стають лінією поведінки всього студентського колективу [5].

На четвертому етапі кожен учень сприймає загальноприйняті в колективі вимоги як вимоги до себе. Створюються умови для нових, більш складних вимог, розширюються майнові права та обов'язки, ускладнюються види колективної діяльності.

На всіх етапах розвитку учнівського колективу вчителі цілеспрямовано працюють над його згуртованістю. У цій роботі важлива система послідовних цілей, досягнення яких вимагає переходу від простого задоволення результатами праці до глибокого почуття обов'язку.

Отже, слід зробити висновок, що ефективність командної взаємодії в колективі значною мірою визначається рівнем комунікативних здібностей його учасників, ступенем розвитку їх соціального інтелекту, характерними ознаками якого є: соціальна спрямованість, готовність до співпраці, особиста турбота про добро існування інших; соціальна самоефективність як очікування успіху у вирішенні міжособистісних проблем; емпатія та особисте співчуття; ціннісне ставлення до себе та інших. Вказано важливі фактори та умови формування педагогічного колективу ЗЗСО як ефективного колективу.

Література

1. Employability skills for today. London: Pearson. 2017. URL: <https://www.pearson.com/news-and-research/efficacy/skills-for-today.html>
2. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера: навч. посіб.. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 192 с.
3. Романовський О.Г., Шаполова В. В., Квасник О. В., Гура Т. В. Психологія тімбілдингу: навчальний посібник. Харків: «Друкарня Мадрид», 2017. 92 с. ISBN 978-617- 7470-63-159
4. Як створити ефективну команду для успішної організації. Інститут лідерства та управління : URL: http://management.lviv.ua/aktualno/news/item/348-komanda_zmin
5. Рогова Т. В. Командна робота педагогічного колективу як запорука розвитку учасників освітнього процесу. Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 20–21 трав. 2022 р. Харків : [б. в.], 2022. С. 428–432.
6. Методи управління людськими ресурсами при формуванні команд мультипроектів та програм: монографія / Н. В. Доценко, Л. Ю. Сабадош, І. В. Чумаченко; за заг. ред. І. В. Чумаченко; Харків. Нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова, 2019. 201 с.

ДРОЗД Іван, здобувач групи УНЗ-23-Г1 другого (магістерського) рівня вищої освіти освітньої програми «Управління навчальним закладом» кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

РОЖНОВА Тетяна, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, кандидат педагогічних наук, доцент, м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДХОДУ

Постановка проблеми. Актуальність теми дослідження зумовлено тим, що у процесі докорінної зміни соціально-економічного укладу формування конкурентоспроможного, мобільного трудового потенціалу та враховуючи воєнний стан в Україні наразі визначальним чинником економічних перетворень у країні і важливою умовою її переходу до інноваційної моделі розвитку є питання управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти на засадах інноваційного підходу. З іншої

сторони, спираючись на набутий досвід, професійно-освітній простір України має витримати конкуренцію з відповідними зарубіжними системами. Тому сьогодні Україна прагне створити ефективні механізми підготовки робітничих кадрів у системі професійно-технічної освіти, які б відповідали міжнародним стандартам та оптимально діяли на ринку праці.

У зв'язку з цим виникає потреба розробки нової концепції освіти, яка передбачає зовсім інші форми дидактичного і міжособистісного взаємодії, орієнтованої на стимулювання творчості, на формування творчої активності як базової підстави особистості. Іншими словами, можна говорити про потребу в народженні нової креативної педагогіки, яка робить установку на творчість в широкому сенсі [1].

Тому вибір теми нашого дослідження щодо управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти на засадах інноваційного підходу набуває більшої значущості.

Нові погляди на управління освітою запропонували у своїх дослідженнях В. Бондар, Л. Ващенко, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, Л. Калініна, В. Маслов, Н. Ничкало, С. Ніколаєнко, В. Пікельна, В. Олійник та ін. Ми підтримуємо позицію цих науковців, які розглядають управління освітою в контексті соціальних трансформацій як особливий вид людської діяльності, що відбувається в умовах постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовища і цілеспрямовано впливає на керовану систему для забезпечення її стабільного функціонування й послідовної реалізації мети в межах заданих параметрів на основі закономірностей дії механізмів управління й самоуправління [2, с. 10-11].

Теоретичні та науково-практичні аспекти управління професійно-технічною освітою знайшли відображення в працях Р. Гуревича, В. Зайчука, Н. Ничкало, С. Ніколаєнка, В. Паржницького, С. Одайського, В. Олійника, В. Радкевич, Т. Рожнової, Л. Сергєєвої, В. Томашенко, О. Щербак. На питаннях організації освітнього процесів у закладах професійно-

технічної освіти акцентують увагу А. Бугерко, В. Зайчук, В. Козловська, Н. Падун, О. Пащенко, В. Петрович, В. Сердюк та інші [3, с. 3].

Пошук нової філософії соціального управління обумовлений змінами, що відбуваються в нашій країні, російською агресією щодо України, державно-суспільному устрої, становленні ринкових відносин, суспільній свідомості, здійснюється через переосмислення, переоцінку досвіду управління країною, виробництвом, соціальним середовищем.

Водночас соціально-економічний рівень суспільства, його інтелектуальний та духовний потенціал тісно пов'язані із системою освіти, зміст якої визначається вимогами суспільного виробництва, зумовлюється суспільними відносинами, а також етапами розвитку науки і техніки [4, с. 227].

Особливо це стосується професійно-технічної освіти, яка тісно пов'язана з економічною та виробничою структурою, охоплює сферу підготовки і підвищення кваліфікації робітників у закладах освіти для трудової діяльності у певній галузі і спрямована на формування у громадян професійних знань, умінь, навичок, відповідного технічного, технологічного й економічного мислення з метою створення умов для їхньої професійної діяльності [4, с. 275].

На другому Міжнародному конгресі з технічної і професійної освіти, який відбувся у квітні 1999 р. у Сеулі, в рекомендаціях «Технічна і професійна освіта і навчання: погляд для XXI століття» висловлено переконання, що професійно-технічна освіта як складова частина неперервної освіти покликана відігравати важливу роль у новій ері, тобто бути тим ефективним інструментом, який реалізує завдання культури світу, забезпечує стабільний розвиток на основі охорони навколишнього середовища, соціальної згоди та міжнародного співробітництва [5, с. 79 – 82].

Сучасна державна політика України в галузі професійної освіти зорієнтована на розв'язання таких головних завдань:

- розробку та реалізацію загальнодержавної стратегії розвитку професійної освіти, адекватної об'єктивним потребам українського суспільства в умовах перебудови, кардинальної економічної реформи, переходу до ринкової економіки;

- визначення та здійснення комплексу практичних заходів, спрямованих на подолання кризових процесів та явищ і стабілізацію професійно-технічної освіти, її реформування та розвиток на базі нових типів навчальних закладів, механізмів та інформаційних технологій;

- інтеграцію української професійної школи у світову, європейську, розгортання інтелектуальних взаємозв'язків і комунікацій [6, с. 4.].

За таких вимог на один із передніх планів висувається проблема управління розвитком особистості учня закладу професійної освіти та управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти на засадах інноваційного підходу [3].

Висновки. У зв'язку з недостатньою розробленістю в теорії та педагогічній практиці проблеми управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти на засадах інноваційного підходу, як раніше показало наше дослідження, представляється правомірним констатувати необхідність формування науково обґрунтованої моделі управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти на засадах інноваційного підходу, що і буде наступним етапом нашого дослідження.

Література

1. Сергеева Л. М. Моніторинг фахового успіху випускників професійних навчальних закладів : навч.-метод. посіб. / [Сергеева Л. М., Русанов Г. Г., Ілько І. В. ; за ред. Л. І. Даниленко, Л. М. Сергеевої ; рец. Десятов Т. М., Пуховська Л. П.] ; АПН України, Ун-т менедж. освіти АПН України, Укр.-канад. проект "Децентралізація упр. проф. навчанням в Україні". – К., 2008. – 96 с.
2. Єльнікова Г. В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні : монографія / Галина Василівна Єльнікова. – К. : ДАККО, 1999. – 303 с.
3. Одайський С.І. Управління навчально-виробничим процесом професійно-технічного закладу при впровадженні державних стандартів

підготовки робітників: автореф. дис ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Савелій Іванович Одайський. Держ. вищ. навч. закл. "Ун-т менеджменту освіти" АПН України.– К. : [б.в.], 2012.– 18 с.

4. Професійна освіта : словник, навч. посіб. / [уклад. Гончаренко С. У. та ін. ; за ред. Ничкало Н. Г.]. – К. : Вища шк., 2000. – 380 с..

5. Матеріали Другого Міжнародного конгресу ЮНЕСКО з технічної та професійної освіти «Освіта і підготовка на протязі всього життя: міст в майбутнє» м.Сеул. Республіка Корея, 26-30 квітня 1999 р. – Астана, 1999. – 220 с.

6. Концепція розвитку професійної освіти в Україні : Проект / М-во освіти і науки України, М-во праці і соц. політики // Освіта України. – 2003. – 19 серп. (№62/63). – С. 4.

ДЕНИСОВА Юлія, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи УНЗ-23-Г1 ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна
Науковий керівник:

МУРАНОВА Наталія, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри професійної та вищої освіти ЦІПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» м. Київ, Україна

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ ЗВ'ЯЗКІВ ІЗ ГРОМАДСЬКІСТЮ

Постановка проблеми. У контексті швидких змін у суспільстві та технологіях, питання взаємодії та співпраці між освітніми закладами та громадськістю стає надзвичайно актуальним. Розуміння цього процесу та його впливу на якість освіти стає ключовим для успішного управління. Забезпечення відкритої та прозорої взаємодії з громадськістю може допомогти підвищити рівень довіри до управлінців та вчителів, що має велике значення для підтримки та розвитку навчального закладу. Наявність механізмів взаємодії з громадськістю допомагає уникнути або вирішити конфліктні ситуації, що можуть виникати у процесі управління освітнім закладом. Залучення батьків, учнів та інших членів громадськості до управлінських процесів може сприяти вдосконаленню методик навчання,

створенню додаткових можливостей для розвитку учнів та загальному покращенню якості освіти.

Крім того, дане дослідження актуальне з точки зору пошуку способів оптимізації управлінських практик в освітніх закладах та досягнення позитивних соціальних результатів через покращення співпраці з громадськістю.

Метою цієї статті є обґрунтування важливості побудови ефективних зв'язків із громадськістю в управлінні закладом загальної середньої освіти (ЗЗСО). Її ціль полягає в тому, щоб підкреслити значення взаємодії з громадськістю для успішного функціонування та розвитку освітнього закладу, проаналізувати практичні аспекти побудови зв'язків з різними зацікавленими сторонами, такими як батьки, вчителі, учні та інші члени громадськості, надати конкретні поради та рекомендації керівникам освітніх закладів щодо розвитку та підтримки ефективної співпраці з громадськістю, охарактеризувати позитивний вплив зв'язків із громадськістю на підвищення рівня довіри до закладу, якості освіти та загальний успіх освітнього процесу.

Отже, основне завдання цього дослідження полягає в тому, щоб допомогти керівникам освітніх закладів зрозуміти важливість та способи побудови ефективних зв'язків із громадськістю для досягнення успіху та покращення управління освітньому закладі.

У статті розглянуто важливість і необхідність використання зв'язків із громадськістю в управлінні закладом загальної середньої освіти. Досліджено значення побудови довіри, відкритості та співпраці з різними зацікавленими сторонами, такими як батьки учнів, вчителі, учні та інші члени громади. Також проаналізовано практичні кроки, які можуть бути вжиті для підтримки та розвитку ефективних зв'язків із громадськістю, включаючи створення відкритих комунікаційних каналів, організацію відкритих заходів та активну участь у місцевих ініціативах. Результати даного дослідження спрямовані на керівників освітніх закладів, а також на всіх зацікавлених учасників

освітнього процесу, які прагнуть покращити співпрацю з громадськістю та забезпечити успішне функціонування навчального закладу.

Ступінь розробленості проблеми. Управління закладом загальної середньої освіти в сучасних умовах стає все більш складним завданням, що вимагає не лише компетентності у сфері педагогіки, а й управлінської ефективності. Одним із ключових аспектів успішного управління є побудова та підтримка стійких зв'язків із громадськістю. Це важливо не лише для забезпечення взаєморозуміння та співпраці з батьками учнів, але й для формування позитивного іміджу закладу серед широкого спектру зацікавлених сторін. Зв'язки із громадськістю в контексті управління школою або іншою освітньою установою стають механізмом для забезпечення відкритості, прозорості та взаємодії зі всіма зацікавленими сторонами.

Дослідження з проблеми управління закладом загальної середньої освіти на засадах зв'язків із громадськістю привертало увагу багатьох науковців як вітчизняних, так і зарубіжних. Наприклад, О.Шульга, українська науковиця, яка досліджує питання управління в освітній сфері та побудови зв'язків із громадськістю; В.Кулик, дослідниця спеціалізується на проблемах взаємодії шкільних закладів з громадськістю, розробці стратегій співпраці та комунікації з різними стейкхолдерами. В.Стрілець, українська науковиця, яка досліджувала взаємодію шкіл з батьками та громадою для створення сприятливого середовища навчання. Л.Смольянінова є автором досліджень з питань управління освітніми закладами та розвитку партнерства з батьками та громадою. О.Олійник, український дослідник, який займався питаннями управління та розвитку освітніх закладів з урахуванням взаємодії з громадськістю [9].

Над проблемою в широкому розумінні слова працювали зарубіжні та вітчизняні дослідники: Л. Браун, П. Берд, Ю. Красильник, Т. Кизилова, В. Купрієвич, Т. Лукіна, Т. Махиня, Л. Сергєєва, Т. Сорочан, Т. Стойчик, А. Панасюк, О. Пащенко, А. Пелих. Останнім часом активізувалась увага дослідників до цієї проблеми в педагогіці – над нею працювали М.Борисенко,

Н.Голота, Н.Казакова, М.Левіт, О.Павленко, В.Шепель. Ці та багато інших дослідників вивчали питання зв'язків освіти з громадськістю, шляхи розвитку та створення іміджу [7;10;12].

Можемо представити також і зарубіжний досвід управління освітнім закладом на засадах зв'язків з громадськістю у працях таких науковців, як Karen Mapp, відомої американської науковиці, яка досліджує питання залучення батьків до освітнього процесу та розвитку партнерства між школою та громадою, Joysce L. Epstein - автора концепції "Шкільне, сімейне та громадянське партнерство", яка вивчає взаємодію шкіл з батьками та громадою для покращення якості освіти, Chris Watkins, британського науковця, який зосереджується на розвитку лідерства та управлінських навичок у шкільному керівництві з урахуванням співпраці з громадськістю.

Хоча проблема управління закладом загальної середньої освіти на засадах зв'язків із громадськістю привертає значну увагу дослідників, можна сказати, що вона ще не є достатньо розробленою. Швидкі зміни у суспільних цінностях, технологіях та політичному контексті створюють постійну необхідність адаптації стратегій управління та взаємодії з громадськістю. А зростання потреб у сталому розвитку, інклюзивному навчанні, цифровій грамотності та інших аспектах вимагає перегляду традиційних моделей управління та співпраці з громадськістю.

Таким чином, хоча існує певний рівень досліджень у цій сфері, проблема ще потребує подальшої уваги та дослідження для вирішення складних викликів сучасного освітнього середовища.

Викладення основного матеріалу. Управління закладом загальної середньої освіти на засадах зв'язків з громадськістю - це підхід до управління освітнім закладом, що акцентує увагу на взаємодії та співпраці зі всіма зацікавленими сторонами, включаючи батьків, вчителів, учнів, місцеву громаду та інші організації.

Основні принципи управління закладом освіти на засадах зв'язків з громадськістю полягають у [3]:

- довірі та відкритості.

Побудова відносин на основі довіри та відкритості між керівництвом закладу, педагогічним колективом, учнями та батьками є ключовою складовою успішного управління.

- активній взаємодії з батьками.

Залучення батьків до освітнього процесу та прийняття рішень щодо організації діяльності закладу є важливим елементом управління.

- створенні партнерських відносин з громадою.

Взаємодія з місцевою громадою, допомога вирішенню соціальних проблем та підтримка спільних проектів сприяють створенню позитивного іміджу закладу та розвитку спільності.

- комунікації та зворотному зв'язку.

Систематична комунікація зі всіма стейкхолдерами, а також збір та аналіз зворотного зв'язку дозволяють ефективно враховувати потреби та думку громадськості.

- спільному плануванні та прийнятті рішень.

Залучення всіх зацікавлених сторін до процесу планування та прийняття стратегічних рішень сприяє створенню відчуття спільної власності та відповідальності за результати.

Управління на засадах зв'язків з громадськістю сприяє створенню сприятливого освітнього середовища, де кожен учасник відчуває себе важливим та залученим до процесу навчання та розвитку. Цей підхід сприяє покращенню якості освіти та підвищенню рівня задоволеності всіх учасників освітнього процесу.

Відповідно до зазначених принципів організації процесу управління закладом загальної середньої освіти на засадах зв'язків з громадськістю, наведемо приклади сучасних форм роботи та технологій організації управлінської діяльності у ЗЗСО [13]:

- Організація публічних зустрічей та відкритих дискусій.
- Використання електронних платформ для зворотного зв'язку.

- Створення громадських рад при закладі освіти.
- Проведення анкетування та опитування як форм зворотного зв'язку.
- Організація проєктної діяльності закладу освіти з громадськістю.
- Проведення Днів відкритих дверей та відвідування уроків батьківською громадськістю.
- Створення онлайн форумів або платформ для обміну думками, ідеями та пропозиціями між учнями, батьками та керівництвом закладу, організація різноманітних зустрічей з батьками, вчителями та іншими зацікавленими сторонами для обговорення актуальних питань та прийняття спільних рішень, створення громадських рад з представників батьків, вчителів та інших членів громадськості для участі у процесі прийняття стратегічних рішень та контролю за їх виконанням, проведення на постійній основі анкетувань серед учнів, батьків та вчителів для збору зворотного зв'язку щодо потреб та проблем, а також для оцінки якості освіти та управління, спільне проведення проєктів та заходів з місцевою громадою, таких як благодійні акції, екологічні ініціативи або культурні заходи, що сприяють співпраці та позитивній взаємодії, організація днів відкритих дверей, під час яких батьки та інші зацікавлені особи можуть відвідати класи та взяти участь у навчальних заходах - ці й багато інших форм та технологій організації управлінської діяльності сприяють побудові ефективної взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу і сприяють створенню сприятливого освітнього середовища для всіх [4].

Результатами проведеного дослідження є розробка методичних рекомендацій, які стануть у нагоді керівникам закладів загальної середньої освіти і не тільки в управлінській діяльності, побудованої на засадах партнерських зв'язків з громадськістю.

Отже, для побудови ефективних зв'язків із громадськістю керівнику ЗЗСО необхідно:

- Забезпечити можливість для вільного обміну інформацією між учасниками освітнього процесу.

- Розглянути можливість створення громадської ради з представників батьків та інших членів громадськості для участі у прийнятті стратегічних рішень та контролю за їх виконанням.
- Проводити дні відкритих дверей, шкільні свята, батьківські збори та інші заходи, що сприяють активній участі батьків та громадськості у житті ЗО.
- Проводити анкетування серед батьків, учнів та вчителів для збору зворотного зв'язку щодо якості освіти, потреб та проблем.
- Співпрацювати з місцевими організаціями, підприємствами та іншими установами для організації спільних проектів та заходів.
- Сприяти розвитку ініціатив та проектів, запропонованих громадськістю, що мають на меті покращення якості освіти та розвиток закладу освіти.
- Забезпечити доступність інформації про діяльність ЗЗСО, фінансові звіти, результати освітньої діяльності та іншу важливу інформацію для громадськості.
- Проводити систематичний аналіз ефективності взаємодії з громадськістю та впроваджувати вдосконалення на основі отриманих результатів.

Ці рекомендації допоможуть керівникам закладів загальної середньої освіти побудувати ефективні зв'язки з громадськістю та сприятимуть розвитку позитивного клімату в закладі.

Висновки. Проведене дослідження зазначено проблеми дозволило теоретично обґрунтувати важливість побудови процесу управління закладом загальної середньої освіти на засадах зв'язків з громадськістю.

Доведено, що ефективні зв'язки з громадськістю сприяють створенню сприятливого навчального середовища, підвищенню довіри до школи та покращенню якості освіти.

Здійснено аналіз форм та технологій управління, які допомагають побудувати ефективні зв'язки з громадськістю, такі як публічні зустрічі, електронні платформи, громадські ради та інші.

Дослідження впливу зв'язків з громадськістю на управління освітніми закладами є динамічним та перспективним напрямком. Подальші наукові розвідки можуть розширити розуміння механізмів, що лежать в основі цього процесу, та вивчити ефективні методи підвищення залучення громадськості до управлінських рішень в освітній сфері.

Перспективи подальшого дослідження можуть також включати аналіз впливу зв'язків з громадськістю на соціальну діяльність та розвиток співпраці з місцевою громадою та іншими стейкхолдерами. Окрім того, можливість порівняльного аналізу різних підходів до управління зв'язками з громадськістю у різних країнах також є важливою для подальшого розвитку цієї теми.

Література

1. Bryk, A. S., & Schneider, B. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. Russell Sage Foundation.
2. Bryk, A. S., Sebring, P. B., Allensworth, E., Luppescu, S., & Easton, J. Q. (2010). *Organizing schools for improvement: Lessons from Chicago*. University of Chicago Press.
3. Bryk, A. S., Gomez, L. M., Grunow, A., & LeMahieu, P. G. (2015). *Learning to improve: How America's schools can get better at getting better*. Harvard Education Press.
4. Epstein, J. L. (2018). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools*. Westview Press.
5. Henderson, A. T., & Mapp, K. L. (2002). *A new wave of evidence: The impact of school, family, and community connections on student achievement*. National Center for Family & Community Connections with Schools.
6. Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Student achievement through staff development*. Association for Supervision and Curriculum Development.
7. Махиня Т. А. Сутність та специфіка діяльності навчальних закладів у сфері зв'язків з громадськістю / Махиня Т. А. // Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Педагогіка». – No 3 (5). – 2017. – Режим доступу до журн. : http://am.eor.in.ua/images/adapt/Vol.3ped5/17ped3_5makhynia.pdf
8. Murphy, J. (2008). *The handbook of research on school administration*. Jossey-Bass.

9. Sanders, M. G. (2013). *Schooling in the age of austerity: Urban education and the struggle for democratic life*. Teachers College Press.

10. Сергеева Л. М. Управління розвитком професійного навчального закладу: праксеологічні засади : навч. посібн. / За наук. ред. Л. М. Сергеевої, Т. О. Лукіної. / Л. М. Сергеева, Т. О. Лукіна, Ю. С. Красильник, О. В. Пашенко, Т. І. Стойчик, В. О. Купрієвич. – Київ : Видавництво Ліра-К, 2017. – 124 с.

11. UNESCO. (2013). *Effective school-community partnerships: Success factors learned from case studies*. UNESCO Institute for Lifelong Learning.

12. Управління закладом освіти: Підручник для здобувачів другого рівня вищої освіти педагогічних університетів / С. Г. Немченко, В. В. Крижко, О. С. Боднар, В. В. Радул, О. М. Старокожко, Ю. І. Кондратенко. 2-е вид. перероб. і допов. Бердянськ: БДПУ, 2022. 506 с.

13. Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. John Wiley & Sons.

14. <https://core.ac.uk/download/pdf/50594662.pdf>

ДАВИДЕНКО О., здобувач вищої освіти освітньої програми «Управління навчальним закладом» кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ТИМОШКО Ганна, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО УМО, доктор педагогічних наук, професор, м. Київ, Україна

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Термін *«стратегічне управління»* було прийнято на початку 70-х років минулого століття, щоб позначити різницю між поточним управлінням та управлінням, яке здійснюється на вищому рівні. Провідною ідеєю, що відображає сутність переходу від оперативного управління до стратегічного управління, стала ідея необхідності перенесення центру уваги вищого керівництва на середовище для своєчасного реагування на зміни, що відбуваються в ньому.

Погоджуючись із М.М. Мартиненком можна зазначити, що стратегічне управління закладом освіти є концепцією, якій притаманні наступні характеристики [4]:

1) заклад освіти при цьому розглядається як відкрита соціально-освітня, соціально-економічна та матеріально-речовинна система. Використання тільки однієї із зазначених засад не дає можливості досягти необхідних результатів – розвитку закладу освіти в довгостроковій перспективі;

2) показує необхідність вивчення умов, в яких функціонує заклад освіти. Це зумовлює створення унікальних систем стратегічного управління, які різняться для кожного закладу освіти залежно від його особливостей, та особливостей його зовнішнього середовища, а також відповідають вимогам сьогодення; зосереджує увагу на постійному моніторингу, зборі, редагуванні інформації, та складанні та застосуванні баз даних стратегічного значення;

3) закладає основу для створення такої системи управління, яка дозволить закладу освіти функціонувати у стратегічному режимі, що забезпечує довго строковість його існування.

Принципи стратегічного управління – «це теоретичний фундамент, на базі якого формуються основні його характеристики, що втілені у загальних правилах та положеннях, регулювальні процеси застосування стратегічного управління, норми поведінки організації в цілому та окремих її членів, якими керуються в процесі розробки та реалізації стратегічних рішень у конкретних умовах, сформованих у середовищі» [1].

До основних *принципів* стратегічного управління розвитком закладу освіти відносять:

- цілеспрямованість;
- безперервність;
- системність (комплексний підхід до розробки стратегій та системи стратегічного управління);
- послідовність та поетапність у реалізації стратегії;

- циклічність;
- унікальність системи стратегічного управління закладом освіти;
- використання невизначеності майбутнього як стратегічної можливості;
- гнучкість та адекватність систем стратегічного управління змінам та умовам функціонування закладу освіти;
- результативність та ефективність.

До *функції* стратегічного управління розвитком закладу освіти зазвичай відносять:

- планування стратегії;
- організацію виконання стратегічних планів;
- координацію дій з реалізації стратегічних завдань;
- мотивацію за досягнуті стратегічні результати;
- контроль за процесом реалізації стратегії.

Іншою складовою стратегічного управління розвитком закладу освіти є стратегічний розвиток, що реалізується через певну стратегію.

В практичній площині стратегія є комплексним документом яким «визначені цілі розвитку та основні кроки задля їх досягнення, пріоритети та напрямки розвитку закладу, способи й механізми втілення (на 3-5 років)» [3].

Концепція стратегічного управління освітньою організацією – це система поглядів, ідей, положень, уявлень, що зумовлюють мету, завдання функціонування та розвитку, механізми суб'єкт-об'єктної взаємодії, характер відносин всередині освітньої організації, урахування факторів впливу середовища (як внутрішнього, так і зовнішнього) на її розвиток. Концепція доповнюється положеннями про бачення, місію, культуру освітньої організації та шляхи її модернізації, результатами аналізу про стан її функціонування і рекомендаціями щодо майбутнього розвитку» [2, с. 13].

Стратегічне управління розвитком закладу освіти в умовах воєнного стану покликане забезпечити не лише фактичне його функціонування в складних умовах війни, але й забезпечити його розвиток у майбутньому.

Стратегічне управління розвитком закладу освіти ґрунтується на творчому підході, узагальненні найкращого досвіду, впровадження інновацій.

Специфіка стратегічного управління розвитку закладу освіти в умовах воєнного стану полягає в тому, що необхідно в першу чергу звертати увагу на зовнішні умови, і лише у другу чергу, на внутрішні проблеми. Стратегія розвитку закладу освіти в умовах воєнного стану являє собою певний комплекс який складається з: методичних, матеріально-технічних та управлінських проектів, та шляхів їх реалізації, при умові максимального врахування потреб всіх учасників освітнього процесу.

Сукупність наступних *кроків*:

- аналіз зовнішнього середовища;
- планування напрямків розвитку;
- планування стратегії;
- здійснення стратегії.

Наступні *етапи*:

- формування стратегічного бачення та визначення місії закладу освіти в умовах воєнного стану;
- визначення стратегічних цілей та конкретизація завдань, необхідних для їх досягнення;
- аналіз зовнішнього середовища;
- аналіз внутрішнього середовища;
- розробка плану стратегії (моделювання, стратегічні альтернативи)
- практична реалізація стратегії;
- оцінка результатів реалізації стратегії, внесення змін до стратегічного плану або методів її реалізації.

Стратегія розвитку закладу освіти є важливим концептуальним документом діяльності закладу освіти.

Визначено етапи розроблення стратегії розвитку закладом освіти, зокрема:

Планування. В умовах воєнного стану ініціювання розроблення стратегії розвитку закладом освіти має обов'язково включати реалії війни одночасно формувати місію та завдання стратегії, спрямовані на стратегічне бачення закладу своєї позиції на ринку освітніх послуг у повоєнний період.

Створення робочої групи. Для роботи над стратегією розвитку школа створює робочу групу за участі директора, його заступників і представників педагогічного колективу, учнів, а також представників засновника закладу. У робочу групу можна запросити депутатів місцевої ради, які цікавляться темою освіти або ж мають досвід роботи у цій сфері.

Аналіз. Працюючи над розробленням стратегії розвитку школи, важливо враховувати реальний стан речей та ресурси закладу. За допомогою SWOT-аналізу можна визначити сильні та слабкі сторони школи, а також можливості, що відкриваються перед закладом, та наявні чи потенційні загрози. Засновникові варто долучатися до цього процесу

Розроблення стратегії. зокрема визначити цінності, місію та візію школи, сформулювати стратегічні й операційні цілі роботи закладу.

Перший – період реалізації розробленої стратегії розвитку повністю припадає на період воєнного стану. Другий – період реалізації розробленої стратегії розвитку закладу освіти припадає частково на період воєнного стану, а також на післявоєнний період.

Обговорення. Розроблений проєкт стратегії перед затвердженням варто обговорити з усіма учасниками освітнього процесу та засновником (місцевою радою), від якого в значній мірі залежить її реалізація. Засновнику у свою чергу важливо оцінити стратегію з позиції реалістичності виконання в контексті.

Затвердження. На рівні закладу стратегію схвалює педагогічна рада, натомість засновник має затвердити документ на сесії місцевої ради та забезпечити фінансування її реалізації.

Комунікація. Для успішної реалізації стратегії розвитку закладу необхідно прокомунікувати з усіма зацікавленими сторонами – учнями та

їхніми батьками, педагогами, членами піклувальної ради і громадою як засновником школи.

Цінності закладу. серед цінностей школи, – безпека та комфорт дитини.

Місія школи. Місія дає відповідь на запитання, чому заклад існує, яка мета його діяльності та для кого здійснюється освітня діяльність.

Візія школи. Візія визначає, куди рухається заклад освіти, де він хоче бути.

Стратегічні цілі діяльності закладу освіти. Для максимальної ефективності цілі мають бути сформовані на основі SMART-критеріїв та, відповідно, бути конкретними, вимірюваними, досяжними, актуальними та визначеними/обмеженими в часі.

Операційні цілі. Операційні цілі визначають, яким чином заклад буде досягати стратегічних цілей та які кроки необхідно для цього зробити. В операційних цілях стратегія закладу переходить від загального до конкретного. Наприклад, операційними цілями в стратегії школи можуть бути:

- розробити прогноз очікуваної кількості дітей з особливими освітніми потребами;
- налагодити відносини з інклюзивно-ресурсним центром;
- провести адаптацію освітнього простору;
- забезпечити необхідну організаційно-методичну підготовку;
- розробити необхідні адаптаційні заходи для учнів і батьків;
- вчителям пройти підвищення кваліфікації за напрямками, які стосуються роботи з дітьми з особливими освітніми потребами» [5].

Серед особливостей стратегічного управління розвитком закладу освіти в умовах воєнного стану можна виділити:

- ✓ гнучке реагування на зміни, що відбуваються у стратегічному управлінні закладом освіти, з акцентом на зовнішнє середовище та особливості розвитку внутрішнього середовища закладу освіти;

- ✓ формування та реалізацію стратегії розвитку закладу освіти, яка б враховувала як умови воєнного стану, так і перспективи розвитку закладу у повоєнний період;
- ✓ тісна співпраця закладу освіти з засновниками/власниками, місцевими органами влади щодо їх участі у розробці стратегії розвитку закладу, допомозі у її реалізації.

Література

1. Гевко О. Б., Шведа Н. М. Стратегічне управління: навчальний посібник для студентів усіх форм навчання напряму 6.030601 «Менеджмент». Тернопіль ФОП Паляниця В. А., 2016. 152 с..
2. Калініна Л. М., Коваленко Є. І. Стратегічне управління освітньою організацією: навчальний посібник. Ніжин : НДУ імені Миколи Гоголя, 2013. 104 с.
3. Качур В., Бондар О. Онлайн-майстерка «Розробка стратегії розвитку закладу освіти». Вінниця 26.01.2021. URL: <https://mmk.edu.vn.ua/uploads/images/articles/NormatBaza/20202021/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F%20%D0%A0%D0%BE%D0%B7%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BA%D0%B0%20%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%97%20%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83%20%D0%97%D0%9E.pdf> (дата звернення: 17.04. 2023).
4. Мартиненко М. М., Ігнатська І. А. Стратегічний менеджмент. К.: «Каравелла», 2006. 320 с.
5. Як розробити стратегію розвитку школи: план для директора. Державна служба якості освіти України. URL: <https://sqe.gov.ua/yak-rozrobiti-strategiyu-rozvitku-shkol/> (дата звернення: 29.04. 2023).

КОТЛЯРОВА Наталя, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи УНЗ-22 ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ТИМОШКО Ганна, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти. доктор педагогічних наук ННІМП ДЗВО «Університет

менеджменту освіти», м. Київ,
Україна

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ДИСТАНЦІЙНОГО ТА ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ В ЗЗСО В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Останні десятиріччя схарактеризовані стрімким розвитком інформаційних технологій у різних сферах розвитку суспільства. Використання інформаційно-комунікаційних технологій в освітній галузі стало викликом у процесі трансформації системи освіти. Політичні та економічні зміни в Україні актуалізували процес інтеграції освіти у світове освітнє середовище. На часі модернізація вітчизняної системи освіти, підвищення якості освітніх послуг, формування конкурентоспроможності випускників освітніх інституцій. Впровадження сучасних технологій в освітній процес закладів загальної середньої освіти сприяє підвищенню якості освіти та прогнозуванню розвитку профільної школи.

Covid-19 та впровадження військового стану в Україні призвело до необхідності масового використання дистанційної форми навчання в закладах освіти. Якщо раніше замовниками дистанційного навчання виступали окремі громадяни, зайняті виконанням професійних обов'язків, то сьогодні учасниками дистанційного навчання стали учні шкіл та професійних училищ, студенти коледжів та університетів. У дистанційній формі проводяться уроки, лекції, наради, засідання, конференції, організовується захист дисертацій. Дистанційне спілкування з використанням відеозв'язку використовують не лише для навчання, але й для управління підприємствами та організаціями, міністерствами і країнами. Сучасне цифрове суспільство усвідомлює наскільки важливою є дистанційна форма спілкування та навчання в умовах особливих критичних ситуацій. Будь-яка надзвичайна ситуація рано чи пізно закінчиться, а навички та методики дистанційного навчання залишаться затребуваними на довго. Їх можна буде використовувати для проведення занять з учнями з особливими потребами, з

малоформатними групами, консультації зі здобувачами освіти, наукових конференцій, виробничих нарад тощо. Таким чином, нові виклики сучасної історичної доби поставили перед освітою нові складні завдання, одне з яких – використання інноваційних технологій та технологій дистанційного навчання для розвитку закладу освіти в сучасних та повоєнних умовах. Володіння інноваційними технологіями сприяє не лише підвищенню якості освітнього процесу, але й створенню інформаційної системи управління закладом освіти, що забезпечує професійний розвиток педагогічного колективу.

Надання високоякісної та доступної освіти стає важливим завданням, навіть в умовах надзвичайних ситуацій таких як пандемія, воєнний стан, активні бойові дії. У цьому контексті дистанційне навчання стає ключовим інструментом, що відкриває перед сучасною освітою нові можливості. Онлайн технології вже не можуть бути експериментом, вони стали необхідною складовою сучасної системи освіти. В свою чергу, новітні технології надають можливість здобувати знання та розвивати відповідні компетенції, незалежно від географічних чи просторових обмежень, дозволяють індивідуалізувати навчання з урахуванням потреб і темпу кожного здобувача освіти. Дистанційне навчання перестало бути виключно реакцією на пандемічні обставини та надзвичайні ситуації, перетворившись у потужний інструмент для покращення якості та доступності освіти.

Слід зазначити, що дослідження проблеми дистанційного навчання відображається у працях багатьох науковців.

Проблему розроблення та впровадження дистанційної форми навчання у практику роботи закладів освіти досліджували науковці В. Гравіта, Н. Клокар, Л. Ляхоцької, В. Олійника, О. Самойленка.

Обґрунтування принципів організації, побудови та реалізації дистанційного навчання здійснено у роботах В. Бикова, Д. Богоявленської, А. Іваннікова тощо. Окремі аспекти щодо змісту та організації дистанційного навчання досліджували М. Бесєдіна, К. Власенко, В. Гура. Основні вимоги до

дистанційної освіти розкрито у працях М. Карпенка, Є. Рибалко, А. Хуторського та ін.

В галузі психології, використання технологій дистанційного навчання в освітньому процесі представлено у наукових розвідках М. Смульсона, В. Моляко, Н. Чепелевої, Л. Карамушки та інших.

Розгляд проблем, пов'язаних із розвитком дистанційної освіти, є предметом досліджень багатьох визначних зарубіжних науковців, таких як Р. Деллінг, Д. Кіган, А. Кларк, Дж. Коумі, М. Мур, Г. Рамблє, М. Сімонсон, М. Томпсон та інші.

На наше переконання, останні дослідження та публікації, де активно позиціонуються проблеми дистанційного та змішаного навчання, свідчать про розширення спектру вивчення питань впровадження дистанційних підходів в освітній процес закладів освіти. Дистанційне та змішане навчання стає все більш актуальним і важливим елементом освітньої системи, забезпечуючи гнучкість, доступність та індивідуалізацію процесу навчання.

Ключовими перевагами дистанційного навчання є:

- Здобувачі освіти можуть навчатися в зручний для них час, знаходячись на території України та за її межами. Це дуже важливо для осіб, які вимушено переїхали і перебувають у різних географічних районах та мають обмежений доступ до традиційної освіти.

- Дистанційна форма навчання дозволяє здобувачам освіти працювати у власному темпі та приділяти більше уваги тим темам або завданням, які вони вважають для себе найбільш цікавими чи корисними. Це сприяє покращенню засвоєння матеріалу та стимулює самостійність у навчанні.

- Дистанційне навчання забезпечує широкий доступ до навчальних ресурсів та експертів з усього світу. Учні можуть взаємодіяти з викладачами з різних шкіл, регіонів, країн, що розширює їхні знання та світогляд.

- Дистанційне навчання забезпечує утвердження педагогічної взаємодії на засадах суб'єктно-об'єктного підходу до організації освітнього процесу.

Натомість, разом із перевагами, дистанційне навчання має і низку суттєвих недоліків:

- Найбільш важливим недоліком є відсутність безпосереднього контакту з викладачами та однокласниками. Відсутність фізичної присутності може призвести до відчуття ізоляції та втрати соціальної підтримки, що може негативно вплинути на мотивацію та успішність навчання.

- Технічні проблеми, такі як блекаути, тривала відсутність електрики, відключення інтернету або несправність комп'ютерного обладнання, можуть стати перешкодою для успішного проведення дистанційного навчання. Це особливо актуально для здобувачів освіти з обмеженим доступом до технологій або для тих, хто перебуває у віддалених районах та на окупованих територіях.

- Дистанційне навчання вимагає від учнів високого рівня самодисципліни та самомотивації. Без присутності вчителя, який нагадує про дедлайни та відповідальність за виконання завдань, деякі учні можуть втратити інтерес до навчання та знизити якість сприйняття навчального матеріалу.

Отже, дистанційне навчання має свої переваги та недоліки, і важливо збалансувати їх для забезпечення ефективної та успішної організації освітнього процесу.

Альтернативою традиційному та дистанційному навчанню є *змішане навчання*, яке набуває все більшої популярності в освітній сфері. Цей підхід передбачає комбінацію традиційних занять у класі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій та онлайн-ресурсів. Змішане навчання може бути особливо ефективним у регіонах з безпечною ситуацією,

що дозволяє здобувачам освіти отримувати найкраще з обох світів - традиційного та віртуального.

Однією з головних переваг змішаного навчання є можливість поєднати методи традиційного та дистанційного навчання. Здобувачі освіти отримують можливість активно взаємодіяти з вчителями та однокласниками під час занять у класі, а також мати доступ до онлайн-ресурсів для самостійного вивчення матеріалу навчальних дисциплін.

Крім того, змішане навчання стимулює розвиток навичок самостійної роботи та саморегуляції власного часу у здобувачів освіти, які здатні організовувати свій тайм-менеджмент, вибирати найефективніші методи навчання та вирішувати проблеми, які виникають у процесі засвоєння навчального матеріалу.

Водночас організація змішаного навчання у сучасних закладах освіти бажає кращого засобами використання сучасних технічних ресурсів та професійної компетентності педагогів, які можуть ефективно поєднувати традиційні та віртуальні методи навчання. Змішане навчання може вимагати особливих зусиль від здобувачів освіти. Вони повинні бути готові до виконання завдань як у класі, так і в онлайн-середовищі, що може призвести до перевантаження та стресу.

Отже, керівникам освітніх установ і педагогам, які організовують дистанційне та змішане навчання у закладах освіти слід враховувати, що вони реалізують можливість навчання в системі «людина-людина» і створювати ситуацію успіху для надання якісних освітніх послуг у визначеному форматі.

Відзначаючи пріоритетними форми дистанційного та змішаного навчання в умовах війни з країною-агресором, слід враховувати вивчення потреб та можливостей здобувачів освіти, технічну та фінансову підтримку закладу, а також здатність педагогічного колективу закладу освіти адаптуватися до нових умов впровадження освітніх технологій. Важливою складовою успішної організації дистанційного та змішаного навчання є

також усвідомлення соціальних та психологічних запитів здобувачів освіти, педагогів та батьківської громадськості, які по можливості вкрай необхідно реалізувати в умовах воєнного стану в Україні.

Розглядаючи сучасні тенденції розвитку дистанційного та змішаного навчання, необхідно враховувати потреби ринку праці та глобальні трансформаційні процеси у напрямі входження до європейського освітнього простору. Таким чином, поєднання традиційних та інноваційних підходів в організації дистанційного та змішаного навчання є ключовим вектором розвитку освітньої системи в Україні в сучасних умовах.

Література

1. Барановська О. В. Змішане навчання у початковій школі: нові форми взаємодії : методичні рекомендації / О. В. Барановська. – Київ : «Фенікс», 2021. – 64 с
2. Воротникова І.П. Дистанційне і змішане навчання в школі. Путівник / Упоряд. Воротникова І.П. К.:Київ,ун-т ім. Б. Гринченка, 2020, 48с.
3. Дистанційне навчання в умовах карантину: досвід та перспективи. Аналітико-методичні матеріали/кол.автор.; за загальною редакцією О.М.Топузова; укл. М.В.Головка. Київ: Педагогічна думка, 2021. – 192
4. Красильник Ю. С. Методика проведення навчальних занять в умовах дистанційного навчання: навч. посіб. / Ю. С. Красильник, Г. Л. Корчова, М. В. Руденко. – Київ: КНУБА, 2021. – 156 с.
5. Кухаренко В.М., Бондаренко В.В. Екстрене дистанційне навчання в Україні: Монографія / За ред. В.М. Кухаренка, В.В. Бондаренка – Харків:. Вид-во КП «Міська друкарня», 2020. – 409 с.

KRAVCHENKO Hanna,

ORCID: 0000-0002-2156-3203,

Doctor of pedagogical sciences, associate professor, Head of the Department of Pedagogy, Administration and Special Education of the Educational and Scientific Institute of Management and Psychology of the Educational Management University of Ukraine

e-mail: innovatica@ukr.net

**EFFICIENCY OF PEDAGOGICAL COMMUNICATION
IN THE EDUCATIONAL PROCESS OF EDUCATIONAL
INSTITUTIONS**

The influence of pedagogical communication on the effectiveness of the educational process in an educational institution is an extremely relevant topic in the modern world, since the quality of education in educational institutions depends not only on the knowledge and skills of teachers, but also on their ability to communicate effectively with students and other participants in the educational process. Education is the process of transferring knowledge, skills and values from teachers to students. This process depends not only on the qualification of the teacher and the quality of the educational material, but also on the communication between the teacher and the student, which takes place through pedagogical communication.

With the transition to distance learning, the issue of communication in the educational process has become even more relevant. Teachers need to be able to communicate effectively with students online, which also affects the quality of education and students' learning achievements. Effective pedagogical communication has many advantages, such as [1]:

1. Improving the comprehensibility of the material: if a teacher communicates constructively with students, they can explain complex material in an accessible way.
2. Increasing student motivation: if students feel that teachers understand and support them, they will be more interested in learning.
3. Reducing conflicts: effective communication helps to avoid misunderstandings that can lead to conflicts in society and the environment.
4. Development of communication skills: when a teacher pays attention to pedagogical communication, students get an example of quality communication, which is useful in later life.
5. Improving the overall classroom atmosphere: if teachers care about effective communication with students, this can have a positive impact on the overall classroom atmosphere [1].

Today, pedagogical communication is an object of study for many scholars. Thus, in the works of K. Atamanchuk, H. Yelnikova, T. Borova, N. Volkova, V.

Hudz, O. Zhyrun, O. Kovalenko, H. Kravchenko, V. Lunyachek, I. Martynenko, N. Oliyar, N. Rodiuk, O. Stadnikova, O. Shkurenko, N. Shumilova, and others. Shumilova and others state that a teacher needs to be able to quickly and correctly navigate in constantly changing communication conditions, find appropriate communication tools that would correspond to his/her personality, communication circumstances and maintain feedback during communication.

Professional and pedagogical communication as a specific process of information exchange in systems: "person - person, person - computer, person - computer - person" is a means of carrying out the professional activity of a teacher, whose skill and uniqueness should be based, on the one hand, on social knowledge, principles and versatile professional skills, and on the other - on the ability to exchange information with students, parents, colleagues, administration, education workers, etc. to achieve mutual understanding. The success of its implementation is ensured by competence in communication - an integral personal formation that combines the teacher's conscious understanding of the value of communication activities, theoretical and practical readiness for its skilled implementation.

An analytical study of the influence of pedagogical communication on the effectiveness of the educational process in an educational institution is an urgent task, since the quality of interaction between teachers and students significantly affects the results of learning and the development of a student's personality [3].

Various methods can be used in research, such as questionnaires, observations, document analysis, etc. It is important to determine which aspects of pedagogical communication have the greatest influence on the effectiveness of the educational process, for example, the teacher's communication style, the quality of teaching, cooperation with students, etc.

The results of the study will help teachers and pedagogical workers to improve their communication skills for greater effectiveness in teaching and educating students. The study concludes that effective teacher communication is a key element of success in the educational process.

On the one hand, teacher communication is the basis of effective teaching, when teachers impart knowledge and skills to students, promote their development, and form interpersonal communication skills. Modern teachers actively use various forms and methods of learning, including interactive ones, which contribute to the activation of students' cognitive activity and the development of their creative abilities. In addition, teachers use information technologies to improve the quality of education and promote effective communication with students [5].

Pedagogical communication is an important part of the learning process. Effective communication between teachers and students, as well as between members of the educational community, can significantly contribute to the success of the learning process.

One of the major challenges facing educational institutions today is the spread of technology and its impact on communication. While technology has revolutionized the way we communicate, it has also created a gap between students and teachers. Students today are more used to communicating via electronic devices and social media platforms, which can create a barrier to effective face-to-face communication.

In addition, traditional methods of communication, such as lectures and presentations, may not always be effective in engaging students. In many cases, students may feel disconnected or disinterested in the material presented. Thus, it is important to incorporate interactive and engaging communication methods such as group discussions, debates and role-playing to engage students and improve their understanding of the subject.

Another problem that educational institutions face is the diversity of the student body. Educational institutions are becoming increasingly diverse in terms of culture, language and social background. This diversity is a challenge for educators as they need to find effective ways to communicate with students from different backgrounds. It is therefore imperative to promote cultural sensitivity and awareness among educators and encourage them to develop communication strategies that are inclusive and respectful of diversity.

There is also a need to facilitate effective communication between members of the educational community. Teachers, students, parents and administrators must work together to create a conducive learning environment. Effective communication between these groups can help identify and resolve issues that may affect learning [4].

The impact of pedagogical communication on the effectiveness of the educational process in an educational institution can be determined by various methods: observations, surveys, conversations, analysis of activity results.

Observations can be conducted to monitor interaction between teachers and students. This can help identify any communication barriers, ineffective learning strategies and areas for improvement. To receive feedback on the effectiveness of pedagogical communication in the institution, you can conduct surveys and conversations with the student body, teachers, parents, and external stakeholders. This can help identify any communication issues and problems.

Analysing performance data can also help determine the impact of pedagogical communication on the effectiveness of the learning process. If there is a correlation between the quality of communication between teachers and students and academic performance, this may provide evidence of the importance of effective pedagogical communication [2].

Teachers play a key role in influencing the educational process in an educational institution. They ensure the transfer of knowledge, skills and competencies to students, and the development of their personal qualities. The teacher can influence the educational process at different levels:

1. Organizational level. The teacher can influence the organization of the educational process, the development of programs and plans, the choice of methods and forms of education.

2. Methodical level. The teacher uses different teaching methods and techniques to help students learn the material.

3. Personal level. The teacher interacts with students, creating a favorable atmosphere in classes, promotes the development of their intellectual, moral and

social qualities [6].

Summing up, we can conclude that the current state of pedagogical communication in the education system is complex and multifaceted. To improve communication in the educational environment, it is important to embrace technology while being mindful of its potential negative impact. Teachers should use communication methods and interactive communication methods and promote students' cultural sensitivity and awareness. Effective communication between members of the educational community is critical to creating a conducive learning environment.

References

1. Kravchenko Hanna The influence of pedagogical communication on the effectiveness of the educational process in general secondary education institutions / Kravchenko Hanna, Brynko Vitalii / Electronic scientific publication "Adaptive management: theory and practice" Series "Pedagogy" Issue 16 (31) 2023 <https://amtp.org.ua/index.php/journal/article/view/585>
2. Pedagogical communication in the conditions of modern school. Bulletin of Priazovsky State Technical University. 2016. № 34. c. 110-116.
3. Strategies and tactics of pedagogical communication. Mountain school of the Ukrainian Carpathians. 2016. № 15. C. 72-76.
4. Stadnikova O. V. Pedagogical communication in management activities. Methods of teaching natural disciplines in secondary and higher education (XXVII Karishyn Readings) : materials of the International Scientific and Practical Conference (Poltava, 27-28 May 2021) / edited by M. V. Hrynova; NAES of Ukraine, Poltava V. G. Korolenko National Pedagogical University, Institute of Pedagogical and Adult Education of the NAES of Ukraine [and others]: Astray, 2021. Pp. 281-283.
5. The role of the future primary school teacher as a subject of pedagogical communication. Scientific Bulletin of Donbas. 2019. № 1. C. 2.
6. Volkova N. P. Professional and Pedagogical Communication: Theory, Technology, Practice: Monograph. D.: DNU Publishing House, 2005. 304 c.

КОЛЕСНІЧЕНКО Анастасія, здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи УНЗ-22-Г1 спеціальності 073 «Менеджмент» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

РОЖНОВА Тетяна, кандидат педагогічних наук, доцент, директор ННІМП

ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯМ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Сучасні вимоги до професійної освіти постійно зростають, тому велике значення має діяльність педагогічних працівників, яка реалізує державну політику України. Ця політика базується на розумінні, що освіта є стратегічним ресурсом для соціально-економічного, культурного і духовного розвитку суспільства, покращення добробуту людей, захисту національних інтересів, підвищення міжнародного авторитету та іміджу держави, а також створення умов для самореалізації кожної особистості.

Останнім часом у суспільстві виникли нові тенденції, які також впливають на систему підвищення кваліфікації, зокрема:

- постійна орієнтація на потреби виробництва, яке виходить із кризового стану і потребує технологічної та управлінської модернізації;
- розвиток ринку освітніх послуг через відсутність повноцінного державного замовлення, що ставить перед закладами післядипломної освіти вимогу бути самостійними у формуванні контингенту спеціалістів, які потребують підвищення кваліфікації;
- зростання вимог до якості підвищення кваліфікації спеціалістів через конкурентне середовище на ринку праці;
- поширення платних освітніх послуг [2, с. 22].

При розгляді проблеми керівництва підвищенням кваліфікації працівників професійно-технічного навчального закладу корисно розрізняти різні підходи до тлумачення поняття управління в цілому.

Згідно з висловлюванням С. Одайського, управління є специфічним видом керівницької та адміністративної діяльності, яка проводиться в рамках системи колективної праці, що функціонує у всіх сферах суспільного життя. У процесі управління взаємодіють дві основні підсистеми: керуюча та

керована. Проте це не єднобічна дія першої на другу. Між об'єктом та суб'єктом управління відбувається постійний взаємний вплив шляхом прямих та зворотних зв'язків. Головною метою управління є оптимізація функціонування системи. У процесі управління здійснюються конкретні функції, використовуються певні методи та принципи, а також відбувається обмін інформацією та зворотний зв'язок [1].

За висловом В. Олійника, будь-яку управлінську систему слід розглядати як пряме відтворення конкретної соціальної системи. У цьому контексті основна увага при визначенні спрямованості зосереджується на самому процесі безпосереднього управління, який відбувається в рамках певного системного явища [5, с.7]. Перше пояснення можна вважати загальним, тоді як друге – частковим. Іншими словами, у першому випадку мова йде про систему управління загальними соціальними явищами, у другому – про одну з компонентів певного системного явища. Таким чином, в управлінні підвищенням кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічної освіти слід забезпечувати як відтворення управлінських

характеристик соціальної системи суспільства, так і органічне включення управління як складової цієї освітньої системи. Відповідно, будь-яка управлінська організація та її функціонування не можуть існувати незалежно від управлінської системи країни.

С. Одайський під управлінням системою професійно-технічної освіти розуміє таку систему діяльності суб'єктів управління в особі колегіальних органів при опорі на колективи, за допомогою якої здійснюється безперервна, планомірна й цілеспрямована дія на всі її об'єкти й процеси, що діються в ній, з метою реалізації основних завдань підготовки кваліфікованих робітників [1].

Управління ПТНЗ за теорією управління, на думку В. Боброва, цілком обґрунтовано може розглядатися як живий соціальний організм, що знаходиться в постійному розвитку, володіє здатністю утримувати стабільний баланс у змінному середовищі і має тенденцію до стабілізації,

постійного стану системи, тобто як цілісна система, що самозберігається [3, с. 443]. Це означає, що професійно-технічний навчальний заклад може працювати ефективно навіть при мінімальному впливі управлінських органів або в умовах, коли втручання цих органів ускладнює його функціонування. Ця особливість ПТНЗ особливо актуальна в нових умовах економічних відносин та зростання самостійності.

Управління ПТНЗ є цілеспрямованим, ґрунтуючись на принципах демократії, де суб'єктами управління є весь колектив, колегіальні органи та адміністрація в цілому, а також окремі працівники і учні. Це спрямовано на організацію та координацію їхньої діяльності для раціонального та ефективного використання ресурсів навчального закладу з метою підготовки та виховання кваліфікованих та всебічно розвинених молодих працівників [3, с. 444].

Настав час усвідомити, що ефективне функціонування відповідної системи забезпечує в суспільстві високу планку професіоналізму, сприяє сполученню суспільних і особистісних інтересів. Надання державою кожній людині реальних можливостей підвищити свій професійний рівень, привести його у відповідність до вимог, що в умовах ринкової економіки швидко змінюються, у разі потреби засвоїти нові спеціальності є важливою складовою і гарантом демократизації суспільства. [4, с. 26].

На сучасному етапі розвитку системи управління підвищенням кваліфікації працівників професійно-технічного навчального закладу у всіх розвинених країнах це питання визнається одним із найбільш пріоритетних, оскільки воно прямо пов'язане з економічним і культурним прогресом, а також зі збереженням соціальної стабільності будь-якої держави.

Слід відзначити, що систему підвищення кваліфікації працівників професійно-технічних навчальних закладів варто досліджувати не тільки як складову загальної управлінської системи суспільства, яка має безліч зв'язків із системою управління суспільством, але й як складову соціальної системи, що репрезентує виробництво.

Література

1. Одайський С.І. Методи управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах конкуренції та розвитку виробництва [Електронний ресурс] / С.І.
2. Олійник В.В. Теоретико-методологічні засади управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: Автореф. дис... д-ра пед. наук: 13.00.01 / В.В. Олійник ; Нац. пед. ун-т ім. М.П.Драгоманова. — К., 2004. — 46 с.
3. Бобров В.Я. Управління професійною освітою як фактор впливу на формування творчої особистості фахівців України / В.Я. Бобров С.В. Бутівченко // Філософія освіти ХХІ століття: проблеми перспективи : Зб. наук. пр. / АПН України, Т-во „Знання” України ; За заг. ред. В. Андрущенка. - К., 2000. - Вип. 3. - С. 443-447
4. Олійник В. Проблеми та шляхи розвитку системи післядипломної педагогічної освіти України в сучасному полікультурному суспільстві / В. Олійник // Вища освіта України. – 2009. - №4. – С. 24-34
5. Олійник В.В. Загальнотеоретичні підходи до управління і їх вплив на розвиток системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників / В.В. Олійник // Шлях освіти. – 2003. – № 2. – С. 6 – 11.

ПІДГОРОДЕЦЬКА Ольга, здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПВШ-23-Г1 спеціальності 011 «Освітні педагогічні науки» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

МАХИНЯ Тетяна, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат педагогічних наук, доцент, м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ЕЛЕКТРОННИХ КОМУНІКАЦІЙ ТА РАДІОТЕХНІКИ У ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Електронні комунікації та радіотехніка - це комплексна індустрія, що надає клієнтам різні види послуг, розробляє і впроваджує нововведення, створює та використовує устаткування для передавання та/або приймання знаків, сигналів, зображень та звуків або повідомлень з використанням

електронних, електромагнітних, мережевих комп'ютерних та інформаційних технологій. [1] У Державному університеті інформаційно-комунікаційних технологій після навчання терміном у півтора роки здобувачі вищої освіти можуть отримати другий (магістерський) рівень.

У 2016 році Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій (У минулого Державний університет телекомунікацій) вступив до Міжнародного союзу електрозв'язку. [2] На цей момент ДУІКТ є єдиним університетом України, який входить в МСЕ.

Паралельно спеціальність 172 «Електронні комунікації та радіотехніка» викладають 27 закладів вищої освіти України, в тому числі: КНУ імені Тараса Шевченка, Національний авіаційний університет, Національний університет «Львівська політехніка», Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича.

Ціллю навчання на спеціальності 172 «Електронні комунікації та радіотехніка» є формування та розвиток комплексу знань, умінь та навичок для застосування у професійній діяльності у сфері телекомунікаційних систем та мереж, здатність до застосування процесів сигналізації на телекомунікаційних мережах різних рівнів та здійснювати їх розрахунок в інтересах сучасних мереж зв'язку та мереж наступного покоління.

Вже у першому семестрі майбутні фахівці отримують знання у сфері сучасних універсальних та спеціалізованих інформаційних систем та програмних продуктів, необхідних для прийняття та імплементації інженерних та управлінських рішень у галузі телекомунікацій. Основними способами передачі змісту освітньої програми є проведення лекцій, практичних, лабораторних і індивідуальних занять, консультацій, розв'язання ситуативних завдань, тестування, презентацій, змістовні кейси від компаній-партнерів кафедри, науково-педагогічна, науково-дослідна, переддипломна практики.

Освітня програма будується на основі реалізації вимог Європейської рамки ІКТ-компетецій (The European e-Competence Framework 2.0) та

Computer Science Curricula 2013 з підготовки фахівця із телекомунікаційної інженерії. Передбачена практика, з метою забезпечення умов підготовки фахівця в реальному середовищі майбутньої професійної діяльності. Залучення до викладацької діяльності керівників та професіоналів, які працюють в системі професійної освіти та на виробництві в галузі телекомунікацій, а також представників бізнесу, з метою передачі передового досвіду майбутньому фахівцю, висвітлення в навчальному процесі останніх досягнень науки і техніки, правил ведення успішного бізнесу. Реалізація процесного підходу при конструюванні змісту профільно-орієнтованих навчальних дисциплін. Рекомендується реалізація студентської мобільності, академічної співпраці та молодіжних обмінів.

Викладання проводиться державною мовою. Також іноземною мовою (англійською) проводиться викладання певних дисциплін, а саме: «Фахова іноземна мова», «Інформаційна безпека інноваційної діяльності», «Технологія хмарних обчислень», які формують професійні компетентності. Викладання спрямовано на засвоєння знань, умінь і навичок для подальшого застосування у практиці.

Майбутні магістри мають змогу вивчати методи наукового пізнання, загальнонаукові та спеціальні методи, професійні методики та технології, необхідні для забезпечення ефективної професійної та педагогічної діяльності. Також мають здатність обґрунтовувати наукову проблему, розробляти методику та план наукового дослідження, добирати інформаційні джерела наукових досліджень, оформляти результати наукових досліджень; вирішувати типові завдання з усіх напрямків професійної діяльності на первинних посадах з обов'язковим дотриманням вимог безпеки і стандартів з охорони праці, використанням останніх досягнень науково-технічного прогресу та міжнародного досвіду збереження життя, здоров'я і працездатності підлеглих працівників і третіх осіб; застосовувати набуті теоретичні знання на практиці при розв'язуванні задач проектування і оптимізації мереж, систем та пристроїв телекомунікацій.

Магістр з електронних комунікацій та радіотехніки (випускник) Державного університету інформаційно-комунікаційних технологій здатний виконувати професійні роботи за Державним класифікатором професій ДК 003: 2010:

- основна – 2144.2 - інженер інформаційно-телекомунікаційних систем;

- додаткова:

- 2144.1 – науковий співробітник (електроніка, телекомунікації);

- 2310.2 - викладач закладу вищої освіти.

Також може обіймати професії:

- Інженер електрозв'язку;

- Інженер інформаційно-телекомунікаційних технологій;

- Інженер з організації виробничих процесів електрозв'язку;

- Інженер лінійних споруд електрозв'язку та абонентських пристроїв;

- Інженер мережі стільникового зв'язку;

- Інженер-електронік. [3]

Інформація про освітню програму, її освітні компоненти та вимоги до осіб, які можуть здобувати вищу освіту за цією програмою розміщена на офіційному сайті Державного університету інформаційно-комунікаційних технологій. Усі освітні компоненти освітньої програми забезпечені навчально-методичними матеріалами, є у вільному доступі у якості ресурсів бібліотеки, електронної бібліотеки Університету та системи дистанційного навчання Moodle.

Однак, багато знань в цій галузі вимагають глибокого розуміння фізики, математики та інших наук, що може стати викликом для деяких здобувачів вищої освіти. Деякі експерименти та практичні вправи вимагають доступу до спеціалізованого обладнання, яке може бути дорогим та складнодоступним. Галузь електронних комунікацій та радіотехніки постійно

розвивається, що означає, що студентам потрібно постійно оновлювати свої знання та навички, щоб бути в курсі останніх технологічних трендів. Також це популярна галузь, і конкуренція за робочі місця може бути високою, особливо в окремих спеціалізованих секторах, таких як дослідницька робота або розробка нових технологій.

Отже, навчання на спеціальності 172 «Електронні комунікації та радіотехніка» у Державному університеті інформаційно-комунікаційних технологій відкриває широкі перспективи для розвитку кар'єри та особистого зростання у цій захоплюючій та динамічній галузі. Фахівці з електронної та радіотехніки широко запрошуються на роботу у всьому світі, що відкриває можливості для роботи в різних країнах та культурних середовищах.

Література

1. ЕЛЕКТРОННІ КОМУНІКАЦІЇ ТА РАДІОТЕХНІКА URL: <https://svet-koledg.com.ua/elektronni-komunikaciyi-ta-radiotekhnika-telecommunications-and...-5ed8e3774279584a94f2ff21-5ee9e2f7184afe36d75d63a2>
2. МІЖНАРОДНИЙ СОЮЗ ЕЛЕКТРОЗВ'ЯЗКУ URL: <https://duikt.edu.ua/ua/news-1-9-3288-mizhnarodniy-soyuz-elektrozvyazku>
3. Анотація освітньо-професійної програми «Телекомунікаційні системи та мережі» другого (магістерського) рівня вищої освіти галузь знань 17 «Електроніка та телекомунікації» спеціальність 172 «Електронні комунікації та радіотехніка» освітня кваліфікація «Магістр з телекомунікацій та радіотехніки» URL: <http://www.dut.edu.ua/ua/1741-pidgotovka-magistriv-kafedra-telekomunikaciy-nih-sistem-ta-merezh>

ПРОКОПІВ Людмила, здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи УНЗ-22-Г1 спеціальності 073 «Менеджмент» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, м. Київ, Україна
Науковий керівник:

РОЖНОВА Тетяна, директор ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти, кандидат педагогічних наук, доцент, м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Постановка проблеми. Війна в Україні є стресогенним чинником для учасників освітнього процесу. Керівники закладів освіти стикаються з викликами, пов'язаними з організацією безпечного освітнього середовища та необхідністю підтримки психологічного благополуччя і стійкості всіх учасників освітнього процесу. Управління закладом фахової передвищої освіти в умовах воєнного стану в Україні включає в себе ряд психологічних аспектів, які потрібно враховувати для забезпечення ефективного функціонування закладу і створення підтримуючого середовища. В кризових умовах істотно зростає роль всіх педагогічних працівників, які можуть надавати першу психологічну допомогу та підтримку учасникам освітнього процесу відповідно до цілей та завдань функціонування системи освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом відбуваються конференції, семінари, на яких освітяни діляться своїм досвідом та обговорюють нагальні проблеми управління закладами освіти в умовах воєнного часу. Зокрема менеджмент педагогічної діяльності у закладах освіти в умовах воєнного стану в Україні досліджували Адвокатова Н.О. та Куярова С.П. [1]. Особливості управління навчальним процесом в умовах воєнного стану вивчали В. Статівка та І. Захарова. О. Будяченко розглядає питання дистанційної освіти у закладах вищої освіти під час воєнного стану [2, с. 49]. Проблеми зменшення навантаження на викладача в умовах воєнного стану досліджуються в Україні Н. Дмитрієвою [3, с. 141]. Найважливішими джерелами надання інформації щодо управління і організації навчального процесу у закладах освіти безумовно є нормативно-правова база, що видається МОН (листи, роз'яснення тощо), деякі матеріали загалом подаються на інформаційних порталах [4; 5; 6]. Однак на сьогодні існує потреба у всебічному та комплексному дослідженні чинників та компонентів управління закладами освіти під час воєнного стану в Україні.

Мета дослідження полягає у вивченні психологічних аспектів управління закладом фахової передвищої освіти в умовах воєнного стану; аналізі психологічних викликів, що виникають у керівництва, педагогічного складу та студентів у період воєнного конфлікту та визначенні методів психологічної підтримки учасників освітнього процесу з метою забезпечення психологічної стійкості та продуктивності.

Викладення основного матеріалу. У листі МОН України № 1/9530-22 від 19.08.22 року «Про інструктивно-методичні рекомендації щодо організації освітнього процесу та викладання навчальних предметів/інтегрованих курсів у закладах загальної середньої освіти у 2022/2023 навчальному році» було визначено психологічні аспекти організації освітнього процесу в умовах воєнного/післявоєнного стану. Перша психологічна допомога – це сукупність заходів загальнолюдської підтримки та практичної допомоги ближнім, які відчують емоційне напруження та страждання. Таку допомогу може надати не лише практичний психолог, а також вчитель, знайомий з правилами надання першої психологічної допомоги. Її надання не передбачає значної професійної підготовки, достатньо педагогічних знань, отриманих в межах загальноосвітнього психологічного інформування, і природної здатності проявляти співчуття, людяність[5].

На основі теоретичного аналізу психологічних особливостей освітнього менеджменту М. Коломінський визначає, що «менеджмент в освіті – це усвідомлена взаємодія керівника з іншими людьми – підлеглими, партнерами, своїми керівниками, учнями, батьками й інше, спрямована на забезпечення їх активної скоординованої участі в досягненні поставленої мети» [7].

Менеджмент педагогічної діяльності та навчальна діяльність здобувачів освіти – це ті складові управління освітнім процесом, які не можуть існувати окремо одна від одної. Саме процес управління відбувається у безперервній ефективній комунікації всіх учасників

освітнього процесу, та будується на засадах партнерства, рівноправності, недискримінації, ефективній комунікації. Керівництво закладу має сформувати таку команду освітнього закладу, яка буде сприяти взаємодії всіх учасників освітнього процесу у сучасних умовах сьогодення у період військового стану в країні [1, с. 78].

Роль керівника закладу освіти в організації психологічної підтримки викладачів та студентів в умовах війни є критично важливою для забезпечення емоційного благополуччя та продуктивності навчального процесу. Керівник закладу освіти повинен подбати не тільки про фізичну безпеку учасників освітнього процесу (якісні укриття, система оповіщення про небезпеку, алгоритм дій в момент тривоги чи атаки), а й створити систему психологічної підтримки, яка включає в себе навчання педагогічних працівників, доступ до психологічних консультантів та ресурсів для всіх учасників освітнього процесу.

Розглянемо психологічні аспекти освітнього менеджменту на прикладі Коломийського педагогічного фахового коледжу Івано-Франківської обласної ради. В коледжі навчається 567 здобувачів освіти, з них 7 студентів з числа внутрішньо-переміщених осіб. На базі коледжу також працює релокований Сєвєродонецький фаховий коледж культури і мистецтв імені Сергія Прокоф'єва. В навчальних корпусах та гуртожитку обладнані укриття та організовано освітній процес з урахуванням безпекових умов функціонування закладів освіти в умовах воєнного стану. Навчання в коледжі здійснюється в очній формі, а отже учасники освітнього процесу мають можливість взаємодіяти та можуть отримувати/надавати психологічну підтримку в складних обставинах війни в Україні. Психологічна служба коледжу, у складі якої викладачі психолого-педагогічних дисциплін та психолог, проводять опитування та діагностичні зрізи щодо психологічного та емоційного стану здобувачів освіти та викладачів. Такі опитування свідчать, що 72% студентів визнають, що мають потребу в психологічній підтримці, відчують підвищену тривожність, зокрема через невизначеність

та воєнні дії. 31% респондентів зазначили, що мають значні переживання пов'язані з перебуванням на фронті їх близьких родичів. На жаль, є кілька здобувачів освіти, які втратили вже на війні своїх рідних і відповідно важко переживають втрату. За ініціативи директора коледжу проводяться групові тренінги та індивідуальні психологічні консультації з залученням фахівців та представників громадських організацій з метою підтримки та формування резильєнтності (життєвої стійкості) в процесі навчання в умовах війни. Зокрема коледж є учасником психологічного проєкту «(Ш)кола турботи» та соціального проєкту «Обруч», в рамках яких здобувачі освіти та викладачі долучаються до взаємодії з педагогічними колективами ЗЗСО Коломийської ТГ, здобувачами освіти цих закладів в рамках різних видів педагогічної практики та працюють за програмою «Посилення життєстійкості та покращення самопочуття школярів і підвищення спроможності педагогічних працівників надавати психосоціальну підтримку учням з родин військовослужбовців». Одними з запрошених тренерів, який працює в коледжі в рамках цих проєктів є Євген Боженко психолог Центру психічного здоров'я Києво-Могилянської академії. Таким чином студенти коледжу формують власні ресурси для розвитку навичок управління стресом та зниження рівня тривожності, а також як майбутні вчителі, отримують інструменти для такої психологічної підтримки дітей.

Керівництво коледжу організовує окремі підтримуючі кола для працівників та викладачів. На таких зустрічах обговорюються виклики, пов'язані з війною в Україні, та їх вплив на ефективність освітнього процесу і результати навчання. Зокрема однією із тем таких зустрічей було обговорення питання: чи може навчання мати психотерапевтичний ефект в кризових умовах воєнних дій. Прийшли до висновку, що навчання і професійна спрямованість підвищує стресостійкість та адаптивність особистості.

На основі проаналізованого досвіду можемо виокремити ряд рекомендацій щодо організації психологічної підтримки учасників освітнього процесу в закладі фахової передвищої освіти.

Підготовка педагогічних кадрів – передбачає підвищення компетентності педагогічних працівників з метою формування навичок психологічної підтримки та стресостійкості. Працівники закладу освіти, включаючи викладачів та адміністративний персонал, також потребують психологічної підтримки через стрес та емоційні труднощі, пов'язані з умовами воєнного конфлікту.

Створення безпечного середовища. Організація дієвої системи безпеки та постійний супровід з боку наставників (кураторів груп), психологічні консультації та навіть практика надання допомоги он-лайн, сприяють створенню безпечного психоемоційного середовища. Варто зазначити, що здобувачі фахової передвищої освіти здебільшого проживають відокремлено від своїх родин (гуртожиток) і відповідно потребують супроводу та підтримки і в позаурочний час.

Важливим аспектом є *інформування та комунікація*. Керівник повинен чітко та вчасно інформувати учасників освітнього процесу про будь-які зміни, пов'язані зі станом війни, що сприяє емоційній рівновазі та психологічній стабільності.

Підтримка соціального зв'язку є тим аспектом, який стимулює взаємодію між учасниками освітнього процесу. Соціальна підтримка та взаємодопомога можуть значно полегшити стресові умови. Актуальною є співпраця з громадськими організаціями, які надають соціальну та психологічну підтримку в умовах війни, а також активна участь у волонтерських рухах громади. Здобувачі фахової передвищої освіти, а також педагогічні колективи, долучаються до благодійних акцій та програм підтримки Збройних сил України і така участь сприяє їх стійкості.

Регулярне оцінювання потреб. Варто регулярно проводити опитування психологічних потреб учасників освітнього процесу, діагностувати

емоційний стан учасників освітнього процесу з метою адаптації процесу психологічної підтримки відповідно до цих потреб.

Створення психологічних програм. Особливо такі програми актуально створювати в закладах педагогічної освіти. Вони можуть надавати ресурси для підтримки учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану, а також готувати здобувачів освіти – майбутніх вчителів – до надання такої підтримки в свої подальшій професійній діяльності. Ці програми можуть включати в себе методи управління стресом, емоційного самопізнання, зняття напруги та психологічні техніки саморегуляції.

Висновки. Психологічні аспекти управління закладом фахової передвищої освіти в умовах воєнного стану в Україні вимагають від керівництва закладу ефективної комунікації з метою забезпечення необхідних ресурсів для психологічної підтримки. На прикладі Коломийського педагогічного фахового коледжу Івано-Франківської обласної ради виявлено, що психологічна підтримка здобувачів освіти є важливим елементом управління, особливо в умовах воєнного стану. Опитування та діагностичні зрізи психологічного та емоційного стану показали, що значна частина студентів відчуває підвищену тривожність через невизначеність та воєнні дії. Застосування групових тренінгів та індивідуальних консультацій сприяє формуванню резильєнтності серед студентів, що є ключовим для забезпечення їхньої психологічної стійкості та продуктивності в умовах війни. Такий підхід до управління освітнім процесом відображає значення психологічної підтримки учасників освітнього процесу в період воєнного конфлікту і відповідає вимогам сучасного освітнього менеджменту. Існує потреба подальшого дослідження взаємозв'язків між психологічною безпекою, організаційною культурою та результативністю управління закладом освіти в умовах кризових ситуацій.

Література

1. Адвокато́ва Н.О. Куярова С.П. Менеджмент педагогічної діяльності у закладах освіти в умовах воєнного стану // Науковий вісник ХДУ, серія Економічні науки, № 49 (2023): С. 77–82
2. Освітній процес в умовах воєнного стану в Україні : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 3 травня – 13 червня 2022 року. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. 504 с.
3. Яковенко О.І., Степанова К.В., Актуальні питання управління закладами вищої освіти під час воєнного стану // Причорноморські економічні студії: Випуск 80. 2023, С. 128–135
4. Про забезпечення психологічного супроводу учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану в Україні: Лист МОН України від 29.03.2022 № 1/3737-22. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zabezpechennya-psihologichnogo-suprovodu-uchasnikiv-osvitnogo-procesu-v-umovah-voyennogo-stanu-v-ukrayini> (дата звернення: 09.03.2024).
5. Психологічні аспекти організації освітнього процесу в умовах воєнного/післявоєнного стану// Лист МОН України № 1/9530-22 від 19.08.22 року «Про інструктивно-методичні рекомендації щодо організації освітнього процесу та викладання навчальних предметів/інтегрованих курсів у закладах загальної середньої освіти у 2022/2023 навчальному році». URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/metodichni%20recomendazii/2022/08/20/01/Dodatok.1.psykholohichni.aspekty.orhanizatsiyi.osvitnoho.protsesu.v.umovakh.voyennoho-pislyavoyennoho.stanu.20.08.2022.pdf> (дата звернення: 06.03.2024).
6. Щодо діяльності психологічної служби у системі освіти в 2022/2023 навчальному році: Лист МОН України від 02.08.2022 № 1/8794-22. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/shodo-diyalnosti-psihologichnoyi-sluzhbi-u-sistemi-osviti-v-20222023-navchalnomu-roci> (дата звернення: 23.03.2024).
7. Касьянова О.М. Контрольно-аналітична діяльність керівника навчального закладу. Харків : Вид. група «Основа», 2014. 192 с.

РОМАНОВА Тетяна, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПВШ23-Г1 спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна
Науковий керівник:
РОЖНОВА Тетяна, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат педагогічних наук, доцент, м. Київ, Україна

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ- ЛОГОПЕДІВ ДО ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Проблема професійної підготовки вчителів-логопедів є надзвичайно актуальною. Майбутні вчителі-логопеди за роки навчання у ЗВО повинні оволодіти комплексом загальних та спеціальних компетентностей, зокрема психолого-педагогічними, дефектологічними, медико-біологічними, лінгвістичними знаннями та вмінням і готовністю застосовувати їх у професійній діяльності.

У процесі професійної підготовки майбутні вчителі-логопеди мають навчитися реалізовувати ефективні корекційно-освітні технології у роботі з дітьми, підлітками, дорослими з особливими освітніми потребами; готовність до діагностико-консультативної діяльності; застосовувати теоретичні, емпіричні методи психолого-педагогічного дослідження, статистичні методи обробки отриманої інформації, визначати достовірність результатів дослідження; здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку впродовж усього життя.

Професійна компетентність вчителя-логопеда у сфері інклюзивного навчання дітей з особливими освітніми потребами – це «динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність фахівця успішно проводити професійну діяльність в умовах інклюзивного освітнього середовища; інтегроване поняття, що включає: світоглядні позиції педагога як базисну основу розвитку всіх компонентів професіоналізму, глибоку обізнаність і практичні уміння в галузі інклюзивного навчання і виховання дітей з особливими освітніми потребами, розвинені професійно-значущі якості» [8, с. 50].

Серед характерних рис особистості фахівця-педагога виокремлюють: ініціативність як морально-психологічну рису особистості яка характеризується здатністю і схильністю до активних і самостійних дій [1, с.

145]; толерантність, що передбачає прагнення досягти взаєморозуміння і злагоди різних установок, орієнтацій і мотивів, не вдаючись до насилля і примусовості, до подавлення людської гідності, а використовуючи гуманні, соціально-позитивні способи й засоби взаємодії між людьми: діалог, перемовини (переговори), порозуміння, партнерство, взаємодопомога, співробітництво... Толерантність слугує важливим компонентом (складовою) творчої соціальної взаємодії [3].

Важливим у роботі вчителів-логопедів є дотримання певних принципів: індивідуального підходу, підтримки самостійної активності дитини, активного включення в освітній процес усіх його учасників, принцип міждисциплінарного підходу, принцип варіативності в організації процесів навчання і виховання, принцип партнерської взаємодії з сім'єю [2].

Майбутні вчителі-логопеди повинні пам'ятати, що якщо потреба розмовляти з іншими людьми, ділитися з ними своїми думками, почуттями, переживаннями властива дорослій людині, то дитині вона притаманна ще більшою мірою. Ледве дитина починає говорити, тобто стає здатною словами висловлювати бажання, формулювати думки, як наполегливо вимагає, щоб її слухали, щоб з нею розмовляли. Цю потребу дитини треба широко використовувати в інтересах закріплення внутрішніх душевних зв'язків з нею і для розвитку її мовлення

Педагогічними умовами професійної підготовки майбутніх учителів-логопедів до педагогічної діяльності в умовах спеціальних дитячих закладів освіти та в умовах інклюзивного освітнього простору можна вважати такі:

- 1) актуалізація аксіологічного аспекту в підготовці майбутніх учителів-логопедів до роботи з дітьми, які мають порушення психофізичного розвитку;
- 2) спрямування позааудиторної роботи учителів-логопедів на формування у них готовності до створення педагогічно комфортного освітнього простору в умовах інклюзії;

3) розвиток професійно-особистісних умінь майбутніх учителів-логопедів, зокрема толерантності і творчого підходу до вирішення педагогічних проблем, пов'язаних особливостями психофізичного розвитку дітей дошкільного віку.

Формувальними заходами на реалізацію забезпечення першої педагогічної умови з майбутніми вчителями-логопедами можуть слугувати диспут «Особливі діти», студентська конференція на тему «Можливості – обмежені, здібності – безмежні», круглий стіл на тему «Людина – це найвища цінність».

На забезпечення другої педагогічної умови можна запропонувати студентський методичний семінар «Створення педагогічно комфортного розвивально-виховного середовища як основної умови інклюзивного навчання дітей з особливими потребами»; марафон творчих ідей «Педагоги повинні обертатися навколо дитини, як планети навколо сонця»; ярмарок пропозицій щодо забезпечення найоптимальнішого розвивально-корекційного освітнього простору для дітей з особливими потребами.

На реалізацію третьої педагогічної умови можна спрямувати перегляд й обговорення відеороликів, присвячених методам роботи з дітьми, які мають особливі потреби; інтерактивну лекцію на тему «Командний підхід до роботи з дітьми, які мають особливі потреби» тощо.

Таким чином, підготовка учителів-логопедів має бути екстрапольована на майбутню професійну діяльність у системі корекційної освіти, на вимоги навчальних програм та суспільні очікування, пов'язані з рівнем педагогічної майстерності та володінням педагогом необхідними загальними та спеціальними компетентностями.

Література

1. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 376 с.
2. Миронова С. П. Реалії та перспективи забезпечення інклюзивної освіти фахівцями. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 19: Корекційна педагогіка та*

спеціальна психологія. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова. (2016). Вип. 32. Ч. 2. С. 5–10.

3. Ярошинська О. О. Освітній простір вищого навчального закладу як континуум для проектування освітнього середовища професійної підготовки майбутніх фахівців. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2014. Вип. 35 (88). С. 558–567.

СІЛЕНСЬКА Юлія, здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПВШ-22-Х1 спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки» ННІМП ДЗВО «Університет Менеджменту Освіти» М.Київ, Україна

Науковий керівник:

ПРИХОДЬКІНА Наталя, професор кафедри педагогіки, адміністрування та спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти, доктор педагогічних наук, професор, м. Київ, Україна

ВИХОВАННЯ ХРИСТИЯНСЬКИХ ЦІННОСТЕЙ У ДІТЕЙ НА ПРИКЛАДІ ПЕДАГОГІВ-НОВАТОРІВ ХХ СТОРІЧЧЯ – ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

Постановка проблеми. Актуальність проблеми духовно-морального виховання молодого покоління продиктована часом. Вона набуває особливої ваги нині, на початку III тисячоліття, коли переглянуто ціннісні суспільні орієнтації і йде розробка принципово нових підходів до формування духовного потенціалу особистості. Історичний досвід людства, який частково описаний у Біблії, дає нам яскравий приклад залежності земного благополуччя від духовно-морального стану народу.

Актуальність духовно-морального виховання підростаючого покоління визначається тим, що:

- по-перше, суспільство потребує підготовки широко освічених, високоморальних людей, що володіють не тільки знаннями, але прекрасними рисами особистості;

- по-друге, в сучасному світі дитина розвивається, оточена безліччю різноманітних джерел як позитивного, і негативного характеру; сфера моральності ще тільки формується;

- по-третє, моральні знання інформують дитину про норми поведінки в суспільстві, дають уявлення про наслідки порушення цих норм або наслідки даного вчинку для оточуючих людей.

Християнські цінності сьогодні, за переконанням О.Сухомлинської, припинили ототожнюватися лише з релігією і «почали сприйматися як універсальним моральні настанови християнської цивілізації в культурологічному її вимірі, набули абсолютного, загальнолюдського характеру. Зараз вони є невід’ємною складовою сучасної культури і, так чи інакше, впливають на життя кожної людини й суспільства в цілому, незалежно від того, яку світоглядну позицію відстоюють їхні носії – секуляритивну (світську) чи релігійну».

Стан розробленості проблеми. Проблема духовно-морального виховання особистості завжди була однією з актуальних, а в сучасних умовах вона здобуває особливе значення. Аналіз педагогічної літератури свідчить про те, що вихованню духовності було приділено чимало уваги.

Багато з цих досліджень були виконані давно, що свідчить про те, що ця проблема завжди вважалася важливою при вихованні кожного громадянина.

Над проблемою духовності працювали навіть філософи такі як: Мартін Бубер, Макс Шелер, П’єр Тейяр де Шарден, Хосе Ортега-і-Гассет, Альберт Швейцер, Еріх Фромм, Віктор Франкл і багато інших.

Мислителі різних століть трактували поняття моральності по-різному.

Ще в древній Греції в працях Аристотеля про моральну людину говорилося: «Морально прекрасним називають людину досконалого достоїнства ... Адже про моральну красу говорять із приводу чеснот: морально прекрасною називають справедливую, мужню, розсудливу, і взагалі людину, що володіє всіма чеснотами».

Ще В. О. Сухомлинський говорив про те, що необхідно займатися моральним вихованням дитини, учити «умінню відчувати людину». Також він вважав, що «непорушна основа духовно-морального переконання закладається в дитинстві і раннім отроцтві, коли добро і зло, честь і безчестя, справедливість і несправедливість доступні розумінню дитини лише за умови яскравої наочності, очевидності духовного змісту того, що він бачить, робить, спостерігає».

Мета дослідження – теоретично проаналізувати зарубіжну та вітчизняну літературу стосовно виховання християнських цінностей у дітей на прикладі педагогів-новаторів ХХ сторіччя.

Педагогічні ідеї виховання Януша Корчака.

Януш Корчак – видатний педагог, автор унікальної педагогічної системи, письменник, публіцист, лікар, захисник прав дітей та громадський діяч.

Він був опікуном дітей, яким залишився вірним до кінця.

Його наукові роботи стали основою для «Декларації прав дитини», а літературні твори були перекладені майже всіма мовами світу.

Головні постулати педагогічної системи

Головний постулат педагогічної системи Януша Корчака: абсолютна цінність дитинства.

«Ті, хто не мав безтурботного, справжнього дитинства – страждають усе життя»

Кожен виховний акт, кожна виховна зустріч дорослої дитини є актом обміну досвідом між поколіннями.

Кожна дія, кожна думка вихователя про дитину має відрізнятися повагою, мудрістю та любов'ю до дитини. Стрижень системи виховання за Корчаком – це тривалий процес пробудження та розвитку у дитини потреби до самосвідомості, самоконтролю та волі до самовдосконалення.

Універсальну формулу чи інструкцію з виховання у Корчака знайти складно. Сам він у своїх текстах уникав давати якісь визначення, вказівки та рецепти.

Він сповідував пріоритет досвіду, визнаючи за батьками та вихователями право на помилку.

Більше того, наголошував, що лише з таких помилок і народжується знання.

Педагогічна система Василя Сухомлинського

Василь Олександрович Сухомлинський – великий педагог, мудрий учитель. У його палкому серці жила велика доброта та любов до всього світу. Він не лише навчав, а й прищеплював кожній дитині найкращі людські якості, виховував доброту, чуйність, людяність, патріотизм, любов до батьків, до людей і до рідної землі.

У цілісному вигляді педагогічні ідеї В. О. Сухомлинського вперше були викладені у 1967 році.

Ось найголовніші з них:

- довіра й повага до дитячої особистості,
- погляд на навчальну діяльність школярів як на насичений творчими відкриттями процес пізнання та самопізнання,
- обмеження сфери впливу колективу на особистість,
- виховання без покарань,
- велика роль слова та особистості вчителя для дитини.

Християські погляди проф. В.В.Зінківського

Проф. Зінківський, будучи за кордоном залишив велику спадщину у вигляді наукових праць, які довго були нам невідомі.

На думку вченого, «наше втручання у життя дитини має сенс лише в тому випадку, щоб допомогти розкриттю образу Божого в дитині та усунути все те, що уповільнює це розкриття. Розкриття образу Божого, становлення внутрішньої людини».

Висновки. Нині сім'я (особливо за останні 20 років), поряд із проблемами економічного характеру, переживає кризу духовності, зникають моральні цінності.

Однією з основних проблем сучасної родини є послаблення сімейних стосунків, ролі сім'ї у вихованні дітей. Ця проблема виникає як через економічні фактори (матеріальна скрута, невпевненість дорослих членів родини у завтрашньому дні призводять до втрати їх авторитету в очах дітей), так і через прогалини у знаннях батьків щодо виховання дітей.

У вихованні дітей батькам потрібно користуватися біблійними принципами, серед яких любов – найвища ознака злагоди і довіри.

За І. Огієнком, стосовно християнського виховання дітей перед батьками мають стояти такі завдання:

1. Навчити дітей віри Православної, молитви, любити Церкву і ходити на Богослужіння.
2. Виховувати у правдивих християнських чеснотах, у національному дусі.
3. Підготувати дітей до самостійного життя.
4. Навчити критично оцінювати складні явища сьогодення, робити висновки й приймати правильні рішення.
5. Виховувати обов'язковість.
6. Прищеплювати почуття правдивості («Хто живе за правдою, той живе за Христом, той живе по-Божому»).
7. Виховувати послух.
8. Розвивати почуття любові до свого народу, до Батьківщини.
9. Виховувати працьовитість.

Усі ці принципи щодо виховання дітей описані в роботах у педагогів-новаторів, яких ми розглянули. Їх погляди на виховання несуть у собі християнські цінності та мораль, яку хотілося би виховувати в наших дітях у тандемі родини та школи.

Література

1. Ващенко Г. Виховний ідеал: підручник для педагогів, виховників, молоді і батьків». Т. І. 3-тє вид. –Полтава: Полтавський вісник, 1994. –191с.
2. Василь Сухомлинський, біографія URL: http://mdu.edu.ua/page_id=201
3. Сухомлинський В.О. Серце віддаю дітям. URL: <https://mala.storinka.org.html>
4. Стаття В.О. Сухомлинського: «Я розмовляв зі 113 молодими людьми, що скоїли важкі злочини». URL: <https://deti/v-a-suhomlinskij-zhit-myslit-tvorit>
5. Януш Корчак Наодинці с Богом. URL: <https://audioknigi.club/roman-proza/35974-korchak-yanush-naedine-s-gospodom-bogom-molitvy-teh-kto.html>
6. Януш Корчак факти біографії URL: <https://eleven.co.il/jewish-history/holocaust/12200/>
7. Януш Корчак факти біографії URL: <https://biographe.com/znamenitosti/yanush-korchak/>
8. Януш корчак педагогічні погляди URL: <https://culture.pl/com/article/yanush-korchak-pedagog>
9. Зінківський В.В. Як уникнути помилок у релігійному вихованні дітей /– СПб., 2000;
10. Зінківський В.В. Проблеми виховання у світі християнської антропології / – К., 1993;
11. Сіданіч І.Л. Духовність і моральність: феноменологічні аспекти в історії вітчизняної освіти / І.Л.Сіданіч // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр./ Ун-т менедж. освіти НАПН України; редкол.: О.Л.Ануфрієва [та ін.]. – К.: АТОПОЛ, 2012. – С.116-128
12. Сухомлинська О., Дічек Н., Самоплавська Т. Українська педагогіка в персоналіях. – Київ: Вид-во Либідь, 2005. – 1176 с.
13. Протоієрей Олександр Трофимлюк Пасторська опіка молоді /Олександр Торфимлюк. – К.: УПЦКП, 2013. – 126 с.
14. Нова українська школа. Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/nova-ukrainska-shkola>
15. Всеосвіта URL: <https://vseosvita.ua/library/embed/0100fr0s-48e3.docx.html>
16. Християнська педагогіка : навч. посіб. / І. Л. Сіданіч, О.П.Кислашко, – К. : ВБД «Східноєвропейська гуманітарна місія», 2015. – 418 с.
17. Сіданіч І.Л., Кислашко О. П. Християнські чесноти Віра, Надія, Любов у духовно-моральному вихованні особистості: теорія і практика / І.Л. Сіданіч, О. П. Кислашко. – К.: Грамота, 2012. – 591 с.

ТКАЧ Віктор, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи УНЗ-22-Г1 ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,

м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ТИМОШКО Ганна, доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», НАПН України, м. Київ, Україна.

ВПРОВАДЖЕННЯ МАРКЕТИНГОВОГО ПІДХОДУ ДО ФОРМУВАННЯ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Сучасний соціум усвідомлює, що заклад освіти ХХІ сторіччя є відкритою соціальною системою схильною до законів функціонування ринкової економіки. Тому керівник закладу загальної середньої освіти має бути здатним проводити маркетинговий аналіз діяльності, здійснювати маркетингові дослідження зовнішнього середовища закладу освіти, створювати маркетингові плани та програми їхньої реалізації, розробляти маркетингові стратегії, розвивати маркетингові комунікації. Із урахуванням того, що більшість керівників не мають спеціальної освіти в галузі маркетингу, маркетингова діяльність керівника закладу загальної середньої освіти — надзвичайно важлива складова розвитку освітнього закладу.

Виходячи з цього, слід усвідомити необхідність впровадження маркетингового підходу до формування ринку послуг в освіті, послідовне накопичення, нарощування конструкцій та інструментарію підвищення якості освітніх послуг.

Застосування маркетингу в галузі освіти було і залишається важливою науково-методичною проблемою, вагомий внесок у вирішенні якої належить таким науковцям, як В. Вознюк, С. Гаркавенко, В. Герасимчук, В. Григораш, С. Захаренко, Н. Куденко, Т. Махиня, В. Пилипчук, З. Рябова, Т. Сорочан та ін. Водночас, слід зазначити, що ще й досі ряд ключових моментів, пов'язаних з аспектами розроблення та використання маркетингових стратегій, залишається не достатньо дослідженими навіть у виробничо-економічних системах. Тому, як засвідчує аналіз літературних джерел,

дослідження питання маркетингової діяльності закладів загальної середньої освіти бажає кращого.

Саме поняття «маркетинг» з'явилося в США в процесі пошуку ринку збуту місцевих фермерів для своєї продукції. Йшлося про оволодіння ринком-Market Getting. Пізніше з цих двох слів утворилось одне - маркетинг (marketing). Хронологія маркетингу засвідчує, що його перші елементи (ціна, продаж, реклама) з'явилися в середині 17 століття. У той час член сім'ї Міцуї відкрив магазин у Токіо, прототип сучасного універмагу. Ім'я С. Мак-Корміка (1809-1884) пов'язане із створенням основних інструментів маркетингу (організація сервісної політики, принципи ціноутворення, дослідження ринку та аналіз). А модель «чотирьох Р», запропонована Д. Маккарті – товар, ціна, продажі, просування – знаменує початок теоретичних досліджень з маркетингу. Швидкий розвиток маркетингу припадає на 50-ті та 60-ті роки 20 століття. Управління організаціями у США, Європі та Японії організоване на маркетинговій основі.

В якості навчальної дисципліни маркетинг вперше було апробовано в США. Вже в 1905 р. В. Кроус читав лекції в кафедрі «Маркетинг продукції» в Пенсільванії, а Р. Уотлер розпочав постійний курс «Методи маркетингу» в університеті Вісконсина. У 1973 році перше Американське товариство з маркетингу було переіменовано в Американську асоціацію маркетингу. Маркетингові ідеї також активно просувалися Європейським комітетом з маркетингу, Міжнародною асоціацією з маркетингу, національними установами та маркетинговими асоціаціями. У 1997 році була заснована Українська асоціація маркетингу. У маркетинговій літературі сьогодні існує понад 2000 визначень. Кожен з них, від короткого поняття до академічного, певною мірою відображає своє призначення, функціонування, основний зміст. Ось деякі визначення терміну «маркетинг».

Маркетинг – процес створення та продажу товарів для задоволення споживачів.

Маркетинг – це процес планування та впровадження концепції ціноутворення, просування та обміну ідеями, товарами та послугами для обміну, які задовольняють мету осіб та організацій [1].

Маркетинг – це теорія, яка вирішує питання ефективності обміну на ринку між продавцем і покупцем [4].

Маркетинг – процес управління при плануванні та реалізації дизайну, ціноутворення, розповсюдження та просування ідей, товарів, послуг від виробника до споживача з метою задоволення потреб усіх учасників ринку [4].

Маркетинг – це соціальний управлінський процес, орієнтований на задоволення потреб, побажань людей та груп, пропонуючи і обмінюючи товари з доданою вартістю [5].

Теоретичний аналіз призводить до значних відмінностей у визначенні сутності маркетингу. Опоненти підкреслюють і стверджують, що маркетинг повинен обмежуватися вивченням економічних потреб, що не всі принципи маркетингу можуть застосовуватися у різних ситуаціях.

Маркетинг являє собою діяльність, спрямовану на задоволення потреб груп людей, за допомогою обміну, по забезпеченню функціонування потрібних товарів і послуг для відповідної аудиторії у відповідний час у відповідному місці за певною ціною при здійсненні необхідних комунікацій та заходів щодо стимулювання збуту [2].

Маркетинг у сфері освіти – це переважно маркетинг послуг. Освітня послуга – це комплекс навчальної та наукової інформації, що передається учню у вигляді суми знань загальноосвітнього та спеціального характеру, а також практичних навичок для подальшого застосування. Освітні послуги створюються в процесі науково-педагогічної праці, що є у свою чергу різновидом наукової праці [5]. Основні вимоги до процесу освіти закріплені в законі про освіту.

Освітні послуги належать до соціально-культурних (нематеріальних) – це послуги по задоволенню духовних і інтелектуальних потреб особистості і

підтримання її нормальної життєдіяльності. За характером оплати освітні послуги умовно поділяються на платні і безкоштовні. Безкоштовність послуг багато в чому є формальною: їх оплачує держава або організація, в інших випадках оплата послуг закладається у витрати навчального закладу. Платними послугами називаються послуги, оплачувані безпосередньо покупцями [6].

Асортимент освітніх послуг як об'єкт маркетингу досить великий. В умовах ринкової економіки, він може суттєво змінюватися, тому що заклади освіти змушені враховувати вимоги ринку. Власне освітні послуги часто доповнюються супутніми послугами, передачею матеріальних або матеріалізованих продуктів, володарями або виробниками яких виступають заклади освіти. Це інформаційні, консультаційні, експертні послуги, лізинг.

Результатом надання освітніх послуг може бути: придбання клієнтом знань, умінь, навичок в принципово новій сфері (нова продукція); підвищення вже наявного потенціалу знань, умінь і навичок клієнта.

На ринок освітніх послуг ЗЗСО виходить з освітніми програмами, основними складовими яких є зміст навчальної програми, організація і система управління освітнім процесом, науково-методичне та кадрове забезпечення. При цьому кожний заклад для різних спеціальностей пропонує різний асортимент таких освітніх програм. Освітня програма розробляється закладом для того, щоб задовольнити потребу в освіті, професійній підготовці, навчанні, – тобто досягненні певного соціального ефекту (зміна освітнього або професійного рівня). Саме з цим продуктом виходить на ринок будь-який освітній заклад (курси тощо). Заклад освіти пропонує на ринку комплекс послуг, які об'єднані єдиним завданням і забезпечені відповідними ресурсами. Установа, що не має фахівців з інформаційних технологій та обладнаних комп'ютерних класів, не може пропонувати освітні програми по даному напрямку. Однак, навіть маючи в своєму розпорядженні зазначені ресурси, заклад не пропонує своїм клієнтам розрізнені лекції чи практичні заняття, а виходить на ринок з освітньою програмою з даної

спеціальності, що включає певний зміст, організацію навчального процесу, систему управління цим процесом і систему його методичного, матеріального та кадрового забезпечення. Тому продукт закладу можна визначити як освітню програму.

Освітня програма – це комплекс освітніх послуг, націлений на зміну освітнього рівня споживача і забезпечений відповідними ресурсами освітньої організації. У залежності від своїх можливостей і потреб клієнтів пропонують різний асортимент таких програм, які класифікують за рядом ознак [3].

За рівнем пропонованого утворення програми можуть бути дошкільні, шкільні, позашкільні, програми професійної підготовки. За формою навчання розрізняються програми денні, вечірні, заочні, дистанційні, екстернат. За використовуваними методами навчання програми можуть бути традиційними, програмами проблемного навчання, програмами, заснованими на аналізі ділових ситуацій тощо [3].

Отже, *сучасний маркетинг* є складним соціальним явищем і усвідомлюється як вираження ринково орієнтованого стилю управління, який характеризується творчими, систематичними та часто не дуже толерантними підходами. В свою чергу, заклади освіти не є винятком. Університети також є продавцями освітніх послуг, покупцями найбільш кваліфікованого людського капіталу та установ для формування поінформованості ринку компаній. Ринкова орієнтація закладу освіти передбачає позиціонування певних критеріїв його діяльності, зокрема: надаються освітні послуги, які є (і будуть використовуватися в майбутньому) потенційними споживачами. Відповідно реструктурується потенціал і вся система освітнього закладу; спектр послуг у галузі освіти дуже різноманітний і постійно оновлюється під впливом вимог суспільства та соціально - економічних умов розвитку держави; ціна послуг у сфері освіти формується під впливом ринку, конкурентів, що діють на ньому, стану платоспроможності населення; комунікаційна діяльність активна, орієнтована на конкретні цільові групи

споживачів освітніх послуг; в організаційній структурі закладу освіти (за можливості фінансування) створюється відділ маркетингу.

Це означає, що *освітній маркетинг* – є одним із векторів управління освітнім закладом в умовах ринкової економіки, який забезпечує дослідження попиту на освітні послуги та певні знання державних стандартів, впливу на освітні потреби громадян, формування позитивного іміджу закладу освіти, реалізації концепції надання якісних освітніх послуг.

Ринкові відносини, на основі яких працює функціонування та розвиток освіти сьогодні, мимоволі занурюють освітні заклади в умови постійної мінливості, нестабільності середовища. Відомо, що кожна організація для успішної роботи в нестабільному середовищі змушена вивчати особливості цього середовища і постійно співвідносити потреби та можливості з мінливими потребами, потенціалами та ресурсами зовнішнього середовища. Це переважно маркетингова діяльність суб'єкта, яка створюється ринковими відносинами і стає необхідною умовою успішного функціонування системи освіти на сучасному етапі. Тому зрозуміло, що необхідно створити та використовувати в управлінні сучасними закладами освіти концепцію маркетингу особливого виду - освітнього маркетингу. Використання маркетингу в освіті розглядається в роботах таких авторів, як Р. Вдовиченко, В. Вознюк, Л. Карамушка, Т. Оболенська та ін. Розділяючи думку цих авторів слід зауважити про те, що освітній маркетинг – це вид діяльності підсистеми управління освітніми установами, який спрямований на виявлення, прогнозування та створення попиту на освітні послуги відповідної цільової групи споживачів та повне його задоволення шляхом обміну між постачальниками освітніх послуг та їх прямими споживачами.

Л. Даниленко зазначала у своїх роботах, що суб'єктом управління в менеджменті освітніх інновацій є керівник закладу освіти, який забезпечує роботу і розвиток закладу освіти завдяки використанню останніх наукових підходів, принципів управління та інноваційних технологій в управлінні. На її думку, саме такий керівник є інноваційним менеджером [6].

У наукових працях пов'язаних з управлінням закладами освіти термін «технологія управлінської діяльності керівника ЗЗСО» тлумачиться як раціональний алгоритм реалізації функцій управління, який передбачає врахування специфіки керованого педагогічного явища.

Технологія маркетингового управління – це поєднання кваліфікаційних навичок, інфраструктури і відповідних професійних знань керівника, необхідних для здійснення перетворень, матеріальних і трудових ресурсів. Це стратегія, тактика, техніка задіяних сил, засобів, методів на всіх етапах управління процесом збуту освітніх послуг.

Технологія маркетингового менеджменту – науково обґрунтована система проектування певної послідовності дій з урахуванням необхідних ресурсів, яка забезпечена управлінськими рішеннями та спрямована на розв'язання проміжних цілей і досягнення кінцевого результату. Успішний керівник закладу освіти зобов'язаний постійно піклуватись про якість надання освітніх послуг закладом освіти, яким він керує, адже в основі інноваційних технологій є зміна характеру діяльності і стосунків усередині колективу.

Сучасна освіта поки що знаходиться в перехідному етапі: було проведено дуже багато реформ, але досі тривають роботи над розробкою нових, аби усі ланки освіти задовольняли потреби суспільства та для того, щоб педагог будь-якої ланки відчував себе зручно у нових реаліях. Масштабне реформування стало можливим завдяки прийняттю Законів України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту» які передбачають внесення нового змісту до поняття загальної середньої освіти, сучасну систему управління та адміністрування шкіл, нову систему контролю якості освіти на засадах педагогічного аналізу та моніторингу якості освіти. Водночас, освітні реформи сприяють значним змінам організаційного аспекту управління ЗЗСО. Управлінська діяльність сьогодні дуже тісно пов'язана з теорією та практикою маркетингового менеджменту освітніх організацій.

Маркетингові технології в управлінні закладами загальної середньої освіти – це форма відображення, що вміщує інформацію про форми і методи позиціонування та збуту якісних освітніх послуг. Заклад освіти – це досить складна багаторівнева система, тому маркетингове управління закладом загальної середньої освіти організоване і вдосконалюється на засадах:

вдосконалення діяльності педагогічного колективу щодо забезпечення доступності, якості та ефективності освіти на основі збереження його фундаментальності та відповідності актуальним і перспективним потребам особистості;

- виявлення і реалізація професійно-діяльнісного потенціалу членів педагогічного колективу;
- виявлення і реалізація освітнього потенціалу учнів, відстеження динаміки всебічного розвитку особистості;
- забезпечення функціонування закладу відповідно до вимог до обладнання та організації освітнього процесу.

Основними завдання маркетингового управління в ЗЗСО, на наше переконання, є :

- здійснення контролю за виконанням законодавства в галузі освіти;
- аналіз й експертна оцінка ефективності результатів діяльності педагогічних працівників, підвищення відповідальності за впровадження передових, інноваційних технологій, методів і прийомів навчання;
- вивчення результатів педагогічної діяльності, виявлення позитивних і негативних тенденцій в організації освітнього процесу та розробка на цій основі пропозицій і рекомендацій з поширення передового педагогічного досвіду, усунення негативних тенденцій;
- надання методичної допомоги педагогічним працівникам у процесі здійснення освітнього маркетингу ;
- моніторинг досягнень здобувачів освіти з окремих предметів з метою визначення якості засвоєння навчального матеріалу відповідно до динаміки розвитку здобувачів освітніх послуг;

➤ діагностування стану окремих структур освітнього процесу з метою виявлення відхилень від запрограмованого результату в роботі педагогічного та учнівського колективів .

У процесі організації маркетингового управління ЗО важливу роль відіграє організаційна культура закладу . Організаційна культура - феномен, який полягає в тому, що в організації неофіційно і без письмової фіксації встановлюються і дотримуються специфічні норми, цінності і типові моделі поведінки.

Ефективне маркетингове управління будь-яким складним, динамічним об'єктом і прогнозуванням його змін можливе тільки на основі безперервного потоку інформації про його стан і ті процеси, які забезпечують динамічну рівновагу системи або загрожують її порушити. Тому для усвідомлення процесів, що відбуваються в освіті, для дійсного управління ними, а не спонтанної боротьби з несподіваними фантомами, необхідне безперервне спостереження за станом системи, тобто організація відповідного моніторингу.

Література

1. Даниленко Л. І. Управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах: моногр. Київ: Міленіум, 2004. 358 с.
2. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника. Харків: Основа, 2007. 448 с.
3. Міщенко А. П. Стратегічне управління: навч. посібн. Київ: Центр учбової літератури, 2004. 336 с.
4. Рябова З. В. Застосування результатів маркетингових досліджень в управлінській діяльності керівника навчального закладу. Імідж сучасного педагога. №3-4 (82-83)2008. С. 22-25.
5. Хміль Ф.І. Основи менеджменту. Київ: Академвидав, 2007. 456с.
6. Суть маркетингової стратегії. Веб-сайт URL: <http://websurveys.ru/theory/mathe56.htm> (дата звернення: 24.05.2023).

СЕКЦІЯ 2. СПЕЦІАЛЬНА ОСВІТА ТА ІНКЛЮЗИВНЕ НАВЧАННЯ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

БОНДАР Олександр, здобувач наукового ступеня доктора філософії у галузі знань “28. Публічне управління та адміністрування” спеціальності 281 “Публічне управління та адміністрування” ННІМП ДЗВО “Університету менеджменту освіти”, м. Київ, Україна

Науковий керівник:

КАЗЮК Яніна, професор кафедри публічного управління і проєктного менеджменту ННІМП ДЗВО “Університету менеджменту освіти”, доктор наук з державного управління, доцент, м. Київ, Україна

ДЕРЖАВНІ СОЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ЯК МОТИВУЮЧИЙ ФАКТОР ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Постійні соціально-політичні зміни в нашій країні сприяли ситуативному внесенню змін та доповнень до Закону України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”[5]. Проте, у зв’язку зі збройною агресією російської федерації проти України, після введення в дію двох основоположних указів Президента України від 14 квітня 2014 року № 405/2014 “Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13 квітня 2014 року “Про невідкладні заходи щодо подолання терористичної загрози і збереження територіальної цілісності України” [3] та від 24 лютого 2022 року № 64/2022 “Про введення воєнного стану в Україні” [2], настала нагальна потреба щодо удосконалення нормативної законодавчої бази та практичної реалізації питання державних соціальних стандартів для такої категорії державних службовців особливого характеру як військовослужбовці.

Разом із тим, слід зазначити, що більшість вчених пов'язує визначення та регулювання терміну “соціальне забезпечення” (захист) у суто правовому полі. Так як визначення поняття “соціальний захист” та “соціальне забезпечення” пов'язують з їх інтерпретацією в нормативно-правових актах, які є ключовим джерелом їх впровадження та реалізації. Це пов'язано з тим, що на законодавчому рівні відсутнє визначення поняття “соціальне забезпечення військовослужбовців”, на відміну від поняття “соціальний захист військовослужбовців”.

Тому **мета дослідження** полягає у теоретичному обґрунтуванні впровадження державних механізмів соціального забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України і розробленні пропозицій щодо їх модернізації в підходах реалізації соціального забезпечення відповідної категорії громадян з урахуванням кращих європейських практик у післявоєнний період.

Згідно з Конституцією України [1], було проголошено, що Україна не лише суверенна, незалежна, демократична і правова держава, а й соціальна. Водночас держава Україна стала учасником ряду основоположних міжнародно-правових актів (договорів), що регламентують права та обов'язки людини у різних сферах життя, з одночасним зобов'язанням держави щодо дотримання та захисту цих прав. Тобто одним із головних пріоритетів нашої держави стало забезпечення соціальних гарантій і економічних прав та свобод людини і громадянина, що унормовані на законодавчому рівні та повинні ґрунтуватися на пріоритетності норм міжнародних договорів.

На підставі даного, під час врегулювання на законодавчому рівні правових відносин у військовій сфері, постало одне із найважливіших питань що стосувалося потреби впровадження та реалізації державних соціальних гарантій для військовослужбовців. Тому Верховною Радою України було ухвалено Закон України “Про соціальний і правовий захист

військовослужбовців та членів їх сімей”, який був підписаний Президентом України 20 грудня 1991 року № 2011-ХІІ.

Однак пострадянська економічна ситуація в Україні, незбалансованість і нерозвиненість діючої системи соціального захисту та соціального забезпечення всіх категорій громадян (у тому числі й військовослужбовців) в основному мала лише декларативний характер. Лише після Європейської інтеграції України, одночасно із загальною демократизацією та дотриманням принципів верховенства права і забезпеченням прав людини, розпочався процес реформування української соціально-економічної системи, що також вплинуло на формування позитивного причинно-наслідкового характеру подальшої поетапної тенденції розбудови Збройних Сил України.

Зазначене вище також вплинуло на подальше формування пріоритетів у реалізації воєнної політики держави. Так, до прикладу, відповідно до Указу Президента України № 473/2021 “Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 серпня 2021 року “Про Стратегічний оборонний бюлетень України”[4] було визначено місію та візію перспективної моделі Збройних Сил України зразка 2030 року, яка здійснюватиметься відповідно до принципів і стандартів НАТО. Однією із складових мети даного було визначено необхідність підвищення рівня забезпеченості мотивації для проходження військової служби.

Разом із тим, повномасштабна збройна агресія російської федерації проти України суттєво вплинула на соціально-економічний рівень розвитку нашої держави, що, як наслідок, негативно відобразилося на питаннях реалізації власне державної соціальної політики.

Зазначене свідчить про те, що вирішення нагальних та перманентних як економічних так і соціальних проблем сьогодення на фоні зниження економічного потенціалу країни, особливо в умовах лібералізації економіки, потребує переосмислення традиційних поглядів на вітчизняну модель соціальної політики в Україні як у короткостроковій так і в довгостроковій перспективі.

Також, зважаючи на пріоритетність у майбутньому сталому розвитку України, її конкурентноспроможності на світовій економічній та політичній арені, потребуватиме модернізація державних механізмів з питань формування державної політики у всіх сферах її реалізації.

Тому, під час формування стратегії повоєнного соціально-економічного розвитку України, все зазначене вище також буде носити причинно-наслідковий характер актуальності питання щодо:

- по-перше, розмежування на законодавчому рівні понять “соціальний захист військовослужбовців” та “соціальне забезпечення військовослужбовців”;
- по-друге, модернізації існуючих державних механізмів стосовно реалізації належного соціального забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України.

Тобто, це буде зумовлювати гостру необхідність впровадження інноваційних підходів до питання реалізації власне соціального забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України, як мотивуючого фактору для проходження військової служби, з урахуванням отриманого національного досвіду в умовах відсічі та стримування повномасштабної збройної агресії, на основі кращих практик зарубіжних країн з метою подальшого ефективного вирішення відповідних завдань державного рівня щодо забезпечення та реалізації оборонної функції у після воєнний період.

Література

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року.
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.04.2024).
2. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022.
URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397> (дата звернення: 05.04.2024).
3. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13 квітня 2014 року “Про невідкладні заходи щодо подолання терористичної загрози і збереження територіальної цілісності України”: Указ Президента України від 14 квітня 2014 року № 405/2014.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/405/2014#Text> (дата звернення: 05.04.2024).

4. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 серпня 2021 року “Про Стратегічний оборонний бюлетень України: Указ Президента України від 17 вересня 2021 року № 473/2021. *URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/473/2021#Text> (дата звернення: 06.04.2024).*

5. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20 грудня 1991 року № 2011-ХІІ. *URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text> (дата звернення: 05.04.2024).*

ВОРОБІЙОВА Аліна, здобувачка групи СО-23-Г1 другого (магістерського) рівня вищої освіти освітньої програми «Спеціальна освіта (за нозологіями)» кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

РОЖНОВА Тетяна, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат педагогічних наук, доцент, м. Київ, Україна

АРТ-ТЕРАПІЯ В РОБОТІ З ДІТЬМИ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що у стані війни діти з особливими освітніми потребами належать до найчуттєвішої категорії населення. Перебуваючи в тривалому стресовому стані, діти позбавлені нормальних умов для розвитку та освіти. Тому для стабілізації емоційного стану дітей з особливими освітніми потребами ефективним є використання арт-терапії.

Основоположниками арт-терапії в США стали Маргарет Наумбург і Едіт Крамер. В 40-х роках М. Наумбурга стала використовувати арт-терапію як одну з форм психотерапії. Вона ґрунтувалася на теорії Фрейда, проте пішла на крок далі, ніж він.

В Європі також відбувався розвиток арт-терапії. Англійський художник А. Хілл виявив цілющу дію художнього самовираження.

В Україні арт-терапія знаходиться в стадії становлення її проблеми досліджують багато вчених-теоретиків та практиків: О. Вознесенська, Н. Волкова, В. Газолишин, Н. Ещенко, Н. Полякова, Н. Простакова, А. Старовойтов, Т. Яценко та ін. Найбільший розвиток отримали такі її форми як арт-терапія з допомогою образотворчого мистецтва, танцювально-рухова терапія і казкотерапія як форма бібліотерапії. Однак, питанням арт-терапія в роботі з дітьми з особливими освітніми потребами під час військового стану не досліджувалось, що і зумовило вибір теми нашого дослідження.

Пріоритетним напрямом державної освітньої політики в Україні є забезпечення рівного доступу до якісної освіти впродовж усього життя. Особлива увага в Законі України «Про освіту» приділяється освіті осіб з особливими освітніми потребами, так, у ст. 3 зазначається, що держава створює умови для здобуття освіти особами з особливими освітніми потребами з урахуванням індивідуальних потреб, можливостей, здібностей та інтересів.

С. Березка стверджує, що «арт-терапія – це вид психотерапії та психологічної корекції, заснований на мистецтві та творчості. У системі допомоги дітям з особливими освітніми потребами використовуються різні види арт-терапії: терапія засобами зображувальної діяльності (малюнок, ліпка), музична терапія, танцювальна терапія, казкотерапія, пісочна терапія, мандалотерапія, лялькотерапія, тістотерапія, фототерапія та інші» [5].

М. Власюк та О. Вознесенська акцентують увагу на тому, що «використання арт-терапевтичних методів саме у практиці роботи практичного психолога допомагають дитині з особливими освітніми потребами розширити уявлення про навколишній світ, усвідомити його цілісність та розвинути моторику рук, отримати позитивні емоції, розвивати уявлення, проявити свою індивідуальність, позбутись своїх психологічних страхів, апатії. Саме арт-терапія допомагає віднайти душевну гармонію. Вона

одночасно вирішує діагностичні та терапевтичні завдання. Застосування методів арт-терапії для різних вікових груп має свою специфіку. Для кожного вікового періоду існують свої методи, а також універсальні методи, які можна застосовувати для роботи з більшістю вікових груп» [3;4].

Ми зупинимось на одному із видів арт-терапії – ізотерапії, яку використовуємо найчастіше в своїй роботі з дітьми.

Ізотерапія - це засіб психологічної корекції за допомогою творчості, а саме малювання [6].

Сутність ізотерапії полягає в тому, що вона дає можливість дітям з особливими освітніми потребами зрозуміти і відчувати самого себе, бути саме самим собою, вільно висловити свої думки, почуття, мрії.

Методи ізотерапії включають пасивну форму - використання вже готових творів мистецтва, так і активну форму - створення своїх власних творів. Для ізотерапії підходять всі види художніх матеріалів: фарби, олівці, пастель, папір, кисті різних розмірів і жорсткості тощо. На занятті по ізотерапії ми пропонуємо дитині створити малюнок на тему, яку ми пропонуємо або довільну тематику. Під час малювання фахівець уважно стежить за дитячими емоціями художника, цікавиться, що відчуває під час малювання учень [2]. При роботі з дитиною з особливими освітніми потребами ізотерапія дає багато інформації про дитину, її внутрішній світ: про що саме вона думає, що відчуває, чого боїться та інше. Можливість свободи дій дозволяє дітям розслабитись, абстрагуватись від правил і дати волю фантазії без страху і почуття провини.

Сутність ізотерапії полягає в тому, що вона дає можливість дитині зрозуміти і відчувати самого себе, бути самим собою, вільно висловити свої думки, почуття та про що мріє. В процесі арт-терапії відбувається зцілення її психіки і паралельно дитина знайомиться з навколишнім світом, формує позитивне ставлення до нього.

Малювання розвиває чуттєво-рухову координацію, так як вимагає узгодженості участі багатьох психічних функцій. Коли учень малює малюнок, навіть хаотично, на картинці відбивається її внутрішній стан [2;3].

Розглянемо основні принципи занять ізотерапією, які потрібно враховувати:

1. Бажання самої дитини - основна умова заняття. Творчість без бажання неможливо, і, звичайно, неможливий діалог з дитиною.

2. Заохочувати та дякувати дитині під час роботи.

3. Фахівець має бути готовий до того, що при діалозі під час заняття на загальні питання про себе або малюнку дитина з особливими освітніми потребами може відповідати «не знаю», і тому потрібно пропонувати йому варіанти відповідей.

4. Важливою умовою успішної роботи є активна участь педагога в тій роботі, яку він пропонує.

5. Для роботи потрібно використовувати яскравий, гарний, добротний матеріал, з якими йде робота на занятті. Фарби, олівці, папір мають мати акуратний вигляд, адже дитина відчуває до себе ставлення і через матеріал, з яким йому пропонують працювати.

6. На багатьох заняттях фахівець розповідає проте чи інше явище. Те про що він розповідає є найбільш корисним, бо містить елементи гіпнотичного оповідання, тобто використання повторень слів, речень, використання епітетів, метафор, зміни голосу. Це допомагає створити атмосферу незвичайності, таємничості та допомагає здійснити диву спонтанного розкриття дитини.

7. Головне завдання – отримати задоволення від самого процесу малювання, коли навіть каракулі і черкання відіграють роль зцілення [4].

Розглянемо кілька методик та технік в роботі з дітками з особливими освітніми потребами.

Малювання пальцями – ця методика дає можливість зрозуміти особливість тактильного відчуття. Саме цей вид є профілактикою і корекцією

тривожності, пригніченості, соціальних страхів. Малювання пальцями і долонями не піддається впливу стандартних шаблонів, тому такий спосіб створення зображень проєктивно являє індивідуальність дитини. Новий досвід емоційного прийняття себе в процесі малювання, проби невластивих дитині характеристик поведінки, розширюють і збагачують образ Я.

Для малювання пальцями використовуємо пальчикові фарби. Дитина опускає в гуаш долоньку або забарвлює її за допомогою пензлика і робить відбиток на папері. Малюють і правою, і лівою руками, пофарбованими різними кольорами. Також даємо трафарети малюнків і малюємо пальчиками. Діткам з особливими освітніми потребами дуже подобається виконувати цю техніку. Вже після роботи руки та пальчики витираються серветкою, потім фарби легко змивається [3].

Техніка «Різноколірний слон у клітинку» (В.Назаревич) за мотивами Девіда Макі "Елмер".

Ситуація довготривалого стресу в нестійких умов життя призводить до підвищеної активності у діяльності ЦНС. Деякі дітки стають розгальмовані, знервовані та перебувають у деструктивно-збудженому стані, який межує з постійною втомою та безсиллям.

Фахівці використали запропоновану унікальну метафору різноколірного слона в клітинку для арттерапевтичних занять.

Всі три компоненти метафори - це дуже дієві структури: слон – це символ, клітинка - психогіометрична структура балансу, колір - наявний зараз емоційний стан. Поєднання цих структур в одній метафорі й формує позитивний арттерапевтичний ефект.

Ця техніка рекомендована для дітей, які арттерапевтично спрямовані на контакт с образами та процесом творчості, які здатні через метафору здійснювати роботу з внутрішнім світом.

Ми з дітками пробували слона малювати не одного, а робили ціле стадо, також зображували пару та родину, слоника-помічника.

Саме ця метафора буде корисною, коли кожного з нас накриває відчуття хаосу, тривога та безсилля під час війни. Фахівець в роботі з дитиною проговорюють про слоника (який він?, де живе?, що їсть?, яким буває?), також кольоротерапія (які кольори використовуємо, які тобі подобаються, чому?) [1].

Краплетерапія

Ще одна методика, яку ми використовуємо з дітками з особливими освітніми потребами. Краплетерапія дозволяє дітям розвивати дрібну моторику, підготувати ручку дитини до письма, робота з різними кольорами привертає увагу дітей, робить заняття яскравим і цікавим, також вивчаємо та закріплюємо кольори. Краплетерапія – це хороший спосіб самовираження і підняття самооцінки, а також розвиває творчу уяву учнів[1;4].

На початку роботи дитину знайомимо з «інструментами» для роботи: стаканчиком з кольоровою водичкою, зі звичайними скляними піпетки з гумовими наконечниками, папером, серветками для рук. Потім працюємо, розпочинаємо з простих завдань. Під час роботи разом з дитиною вивчаємо кольори, форми крапельок і плям. Поступово дитина вчиться промальовувати складніші завдання, великі і маленькі краплі, переносить краплі на інше місце, експериментує.

Отже, питання арт-терапія в роботі з дітьми з особливими освітніми потребами під час військового стану наразі є актуальним, оскільки не вивчалось науковцями. Наступним етапом нашого дослідження стане вивчення сучасного стану використання арт-терапія в роботі з дітьми з особливими освітніми потребами.

Література

1. Прояви себе з Nazarevich-art: веб-сайт. URL: <https://nazarevich-art.com/> (дата звернення: 11.04.2023).
2. Татаріна О. Практикум по арт-терапії в роботі з дітьми. АСТАМІР-В, 2019. с.71. URL: <https://tararina.com/products/knigi-na-ukrainskom-yazyke/praktikum-z-art-terapii-u-roboti-z-ditmi/> (дата звернення: 10.10.2022).
3. Вознесенська О. Л. Арт-терапія як засіб психосоціального відновлення особистості. *Збірник наукових праць Київського національного*

університету імені Тараса Шевченка, 2015. № 3 (29). С. 40-47. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/>

4. Власюк М. Арт-терапія: зцілення мистецтвом. Психолог, 2005. №39. 9-23 с.

5. Березка С.В. Особливості застосування арт-терапії в роботі з дошкільниками з порушенням інтелекту. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 2018. Т.2. 208 с.

6. Психолог: теорія і практика. Випуск 2(2) 2018. С.78-81.

ДЯЧЕНКО Марія, здобувач вищої освіти
другого (магістерського) рівня, групи
ПВШ23-Г1 спеціальності 011
«Освітні, педагогічні науки» ННІМП ДЗВО
«Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна

Науковий керівник:

РОЖНОВА Тетяна, професор кафедри
педагогіки, адміністрування і спеціальної
освіти ННІМП ДЗВО «Університет
менеджменту освіти», кандидат
педагогічних наук, доцент,
м. Київ, Україна

КОМУНІКАТИВНИЙ АСПЕКТ КОРЕКЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛОГОПЕДА В УМОВАХ ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Мета інклюзивної освіти – дати всім учням можливість найбільш повноцінного соціального життя, активної участі в колективі, тим самим забезпечуючи найбільш повну взаємодію і турботу один про одного як членів колективу. Завданням інклюзивної школи є не тільки створення умов для розвитку аномальних дітей серед здорового середовища ровесників і формування толерантного ставлення батьків, вчителів та учнів до дітей з обмеженими можливостями, але й досягнення повної освітньої інтеграції, що незмінно веде до прогресу [2, с. 39–45].

Логопед повинен володіти такими компетенціями:

1) гностична компетенція (полягає у тому, що вихователь обізнаний з нормативно-правовою базою щодо інклюзивної освіти, а також психологічними теоріями розвитку дошкільників із різним рівнем

психофізичного розвитку та основами корекційної педагогіки і спеціальної психології);

2) діяльнісна компетенція передбачає з'ясування вихователем: особливостей дошкільників із психофізичними порушеннями та складання адаптованої освітньої програми для них; педагогічних засобів досягнення освітніх цілей та завдань відповідно до специфіки розвитку вихованців; в) предметно-розвивального середовища, на базі якого відбуватиметься вирішення освітніх завдань з урахуванням рівня психофізичного розвитку кожного дошкільника;

3) комунікативна компетенція, яка передбачає: здатність працювати в міждисциплінарній команді фахівців для розв'язання завдань у галузі психолого-педагогічної діяльності з метою формування позитивних міжособистісних стосунків, психологічного клімату та організаційної культури у закладі дошкільної освіти; уміння організувати міжособистісні контакти, спілкування та спільну діяльність дітей та дорослих; здатність до побудови соціальної взаємодії за принципом толерантності; уміння допомогти дошкільникам у новій ситуації, у розв'язанні конфліктів; здатність організувати конструктивну взаємодію з батьками на основі партнерських стосунків з метою забезпечення оптимальної підтримки для задоволення потреб вихованців у процесі навчання та розвитку;

4) професійний розвиток [3, с. 77].

Комунікативна культура є життєво необхідною цінністю, оскільки спонукає молодших школярів до оволодіння знаннями з мови нормами правильної вимови, до чемного проведення себе в процесі спілкування, до розвитку культури діалогу.

Виховання культури мовленнєвої поведінки з позицій сучасного мовного етикету проводиться при дотриманні педагогічних й етикетних принципів. Принципи навчання та принципи формування мовленнєвого етикету корелюють. До прикладу, принципи навчання: науковість, енциклопедичність, наочність, систематичність, свідомість, активність дітей,

міцність навчання, індивідуалізація розвитку вихованців. Принципи мовного етикету: розумність і необхідність поведінкових правил, доброзичливість та дружелюбність, міцність і краса манери поведінки, повага національних традицій [1, с. 34].

Логопед оперує навчальними іграми, що активізують комунікативну діяльність учнів початкових класів. Такі ігри, на відміну від розважальних, мають специфічну методичну мету, яку вчитель повинен завжди чітко собі уявити, однак у жодному разі не слід показувати учням, що його цікавить дидактичний підтекст. Він повинен сміятися й радіти разом з учнями, підкреслюючи тим самим, що його цікавить ігровий зміст вправи, а не навчальний.

Як зауважує М. Шеремет, професійна компетентність логопеда «полягає у здійсненні профілактичного, діагностичного та корекційного логопедичного впливу на осіб із порушеннями мовлення первинного та вторинного характеру» [4, с. 112]

Якщо логопед розкриє учням свою мету, то гра перетвориться на звичайну вправу. Для вчителя ж будь-яка гра – це, перш за все, вправа. Проте гра пробуджує інтерес і активність дітей, дає їм можливість проявити себе в цікавій для них діяльності, сприяє швидкому й надійному запам'ятовуванню навчального матеріалу, особливо, якщо знання цього матеріалу є обов'язковою умовою активної участі, а в окремих випадках – обов'язковою умовою перемоги в грі.

Саме ігрові прийоми значно полегшують засвоєння складних граматичних конструкцій, розширюють словниковий запас, допомагають створити наближені до життя ситуації. Ігри можуть бути використані для формування будь-яких навичок і вмінь з будь-якого навчального предмету, на всіх рівнях навчання на будь-якій стадії уроку.

Якщо дітям цікаво, вони – мотивовані, заінтриговані, радісні, то в них переважають почуття дружної співпраці, вони краще запам'ятають отриману

інформацію, зокрема необхідну лексику та граматичні конструкції, числа, способи вирішення завдань, проблемних ситуацій тощо.

Комунікативні ігри допомагають зробити освітній процес у початкових класах цікавим та захоплюючим. Атмосфера захопленості, відчуття рівності дають можливість учням подолати скутість, зняти втому, знизити тривожність, тощо. За допомогою гри добре відпрацьовується вимова, активізуються пізнавальні інтереси молодших школярів, розвиваються комунікативні навички.

Спілкування у грі є ситуативним, адже воно завжди відбувається в певній ситуації. Рольова гра є чудовою основою для навчання комунікативній культурі, тому що в ній задаються умови та ролі, які моделюють реальні життєві ситуації.

З метою формування комунікативної культури молодших школярів в умовах інклюзивного освітнього простору необхідно забезпечити сприятливі педагогічні умови: 1) актуалізація ціннісного аспекту комунікативної культури молодших школярів в освітньому процесі початкової школи; 2) виховання толерантності молодших школярів до дітей з особливими потребами в умовах інклюзивного освітнього простору; 3) створення в інклюзивному класі педагогічно комфортного комунікативного середовища; 4) забезпечення ефективної педагогічної взаємодії з батьками щодо формування комунікативної культури дітей.

З метою забезпечення окреслених педагогічних умов було спрямовані такі формувальні заходи: засідання шкільного методичного об'єднання вчителів початкових класів на тему «Сутність комунікативної культури молодших школярів в умовах інклюзивного освітнього простору»; урок-подорож у «Країну доброго спілкування»; виховну годину «Чемність не знає обмежень»; сюжетно-рольові ігри під час уроків: «Скринька чарівних слів»; «Добрі ельфи»; «Віддзеркалення слів»; «Іграшки, які вміють чесно розмовляти» тощо; дискусії, мозковий штурм, комунікативні вправи для дітей усього класу («Мій портрет у променях сонця», «Дружба не знає

обмежень», «Мої слабкі і сильні сторони» тощо); інтерактивну лекцію з батьками молодших школярів на тему «Виховання комунікативної культури розпочинається з родини».

Суттєво вплинути на формування комунікативної культури молодших школярів в умовах інклюзивного освітнього простору можуть ігрові методи навчання та виховання, коли учні вживаються в образ того чи іншого персонажа твору, переживають його почуття. Поставити себе на місце літературного героя, пережити внутрішньо чужий біль, сподівання, важкий і радісний настрій – це чудова школа для формування чистоти помислів і високої моральності. Література стане тим духовним полем, де засіватимуться зерна доброзичливого ставлення до оточення, любові до ближнього.

Отже, в умовах інформаційного суспільства комунікативна культура в контексті комунікації стає все актуальнішою проблемою і в освітньому процесі початкової школи. Адже від рівня сформованості мовленнєвої культури особистості молодшого школяра безпосередньо залежить його успішність дитини формуванні міжособистісних стосунків в учнівському колективі, а також у комунікації з батьками, вчителями, іншими дорослими людьми. Від комунікативної культури учнів залежить результативність їхніх досягнень з навчальної діяльності, особливо це стосується навчання в умовах інклюзивного освітнього простору.

Література

1. Бабич Н. Д. Основи культури мовлення. Львів : Світ, 1990. 231 с.
2. Колупаєва А. А., Найда Ю. М., Софій Н. З. та ін. Концептуальні аспекти інклюзивної освіти. Інклюзивна школа: особливості організації та управління : навчально-методичний посібник / за заг. ред. Даниленко Л. І. Київ : Видавнича група «АТОПОЛ», 2007. 128 с.
3. Кузава І., Ярмолюк М. Формування професійної готовності майбутніх вихователів до впровадження інклюзивної освіти. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Розділ IV. Спеціальна педагогіка та соціальна робота*. 2016. 2 (304). Т.2. С.75–81
4. Шеремет М. К., Ревуцька О. В. Логопедія (корекційна робота при дислалії) : навч. посіб. Київ, 2009. 160 с.

ЗАВАЛЬНЮК Тетяна, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи СО-23-Г1 спеціальності 016 «Спеціальна освіта» ННІМН ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,

м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ШТАНГЕЙ Світлана, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат педагогічних наук,

м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНДИВІДУАЛЬНОГО НАВЧАННЯ ДІТЕЙ З ПОРУШЕННЯМ ОПОРНО-РУХОВОГО АПАРАТУ

Дитячий церебральний параліч за останні роки став одним з найпоширеніших захворювань нервової системи в дитячому віці в усіх країнах світу. Це захворювання тяжко інвалідизує дитину, вражаючи не лише опорно-рухову систему, а й зумовлює порушення мовлення (80%), інтелекту (50%), зору (20%), слуху (15%), кінестетичного сприймання (15%). Значна частина дітей з церебральним паралічем неспроможна відвідувати шкільні установи, через що перебуває в домашніх умовах та навчається за індивідуальною формою навчання, число таких дітей постійно зростає, тому питання ефективної організації індивідуального навчання дітей з ДЦП потребує подальшого наукового дослідження.

У вітчизняній і зарубіжній спеціальній педагогіці у зв'язку з цим здійснено ряд розробок питань корекційно-відновлювальної роботи з дітьми, хворими на ДЦП (праці Р. Бабенкової, Л. Дробот, О. Мастюкової, А. Обухівської, Є. Постовойтова, О. Романенко, Н. Скрипки, Л. Ханзерук, О. Чеботарьової та інших дослідників).

Спроби узагальнення досвіду корекційного навчання і виховання дітей з ДЦП засвідчили важливість і необхідність педагогічного втручання в процес подолання у них адаптаційних утруднень, реалізації індивідуального

підходу, розробки оригінальних засобів і прийомів навчання в умовах соціально-реабілітаційного центру (Є. Постовойтов, Л. Дробот).

Індивідуальне навчання в системі освіти організовується відповідно з «Положенням про індивідуальну форму здобуття повної загальної середньої освіти», затвердженим Міністерством освіти і науки України, та інших актів чинного законодавства.

Це Положення визначає порядок організації здобуття повної загальної середньої освіти за індивідуальною формою, що здійснюється закладами загальної середньої освіти та іншими закладами освіти, які провадять освітню діяльність на певному рівні повної загальної середньої освіти, або батьками, іншими законними представниками здобувачів освіти, які не досягли повноліття. Метою індивідуального навчання визначено створення оптимальних умов для здобуття певного освітнього рівня або повної загальної середньої освіти відповідно до особистих потреб, індивідуальних здібностей, можливостей, стану здоров'я, розвитку, нахилів, талантів дітей.

Реалізацію якісного індивідуального навчання цим Положенням покладено на загальноосвітній заклад, в якому навчається конкретний учень. В Україні на даний час функціонує 58 спеціальних загальноосвітніх шкіл-інтернатів для дітей з наслідками поліомієліту і церебральним паралічем [1, с.174].

Зміст індивідуального навчання має відповідати змісту і вимогам державної програми і Державного стандарту спеціальної освіти. У спеціальних закладах загальної середньої освіти учні з ДЦП навчаються за трьома програмами:

- діти з нормальним інтелектом – за загальноосвітньою;
- діти з легким ступенем розумової відсталості;
- програмою для дітей з інтелектуальними порушеннями [2].

Навчання дітей, які потребують спеціальної допомоги та реабілітації в домашніх умовах, здійснюється за індивідуальним планом, який складає

вчитель з урахуванням їхніх психофізичних особливостей і пізнавальних можливостей. Для цього попередньо проводиться вивчення стану рухових функцій дитини, мовлення, інтелектуального розвитку тощо. У процесі обстеження особлива увага звертається на основні складові навчальної діяльності учня: працездатність, активність, цілеспрямованість та інше. Відмічаються особливості уваги, пам'яті. При обстеженні пам'яті звертається увага на стан короткотривалої та довготривалої зорової, слухової і моторної пам'яті, перевагу механічної або логічної. На основі отриманих даних вчитель отримує інформацію про інтелектуальний розвиток учня з церебральним паралічем. В усіх випадках визначаються найбільш ушкоджені і найбільш збережені функціональні системи. Це дуже важливий і відповідальний етап роботи. Вчителі індивідуального навчання користуються переважно методикою вивчення готовності дитини до шкільного навчання Н. Стадненко, Т. Ілляшенко, А. Обухівської [4], яка стосується як інтелектуальної, так і емоційно-вольової та мотиваційної сфери дітей-шестирічок. Однак, для учнів початкових класів з ДЦП існує об'єктивна необхідність розробки методики вивчення стану їхнього психофізичного розвитку для більш повного визначення всіх порушених і збережених функціональних систем, щоб з опорою на останні спроектувати індивідуальний навчальний процес, який матиме корекційну спрямованість. Оскільки в існуючих методиках не враховується специфіка психофізичного розвитку дітей з ДЦП, тяжкість ураження у них рухової системи, стан функціонування верхніх кінцівок тощо. Індивідуальні плани роботи вчитель розробляє відповідно до навчальної програми для конкретного класу.

Вчитель має право зменшити кількість годин на вивчення теми, виділити більше годин на підготовку до її вивчення, якщо вона викликає труднощі у засвоєнні. Посилення корекційного змісту здійснюється вчителем за допомогою різноманітних прийомів та засобів навчання. Наприклад, на уроці математики вивчається геометричний матеріал. Але дитина має порушення зору, яке утруднює його сприймання. Для успішного засвоєння

матеріалу вчитель може збільшити розмір геометричних фігур, чіткіше окреслити їх обриси, запропонувати дотиково обстежити трафарети фігур тощо. Або інший приклад: на уроці письма в 1 класі дитина не може писати через неготовність руки до письма. Вчитель систематично застосовує спеціальні вправи для розвитку дрібної моторики пальчиків та кисті руки, таким чином готуючи руку дитини до письма.

Відповідно до «Положення про спеціальну загальноосвітню школу-інтернат України для дітей з вадами фізичного та (або) розумового розвитку» [3], тривалість уроку в підготовчому класі – 30 хвилин, 1-2 класах – 35 хвилин, 3-12 класах – 40 хвилин. На кожному уроці після 15-20 хвилин занять проводиться п'ятихвилинна фізична пауза з виконанням лікувально-коригуючих вправ. Цих вимог дотримуються й вчителі індивідуального навчання. Однак інколи видозмінюється форма проведення уроку. Наприклад, у випадку поганого самопочуття дитини, урок проводиться в ігровій формі, використовуються переважно дидактичні ігри, в ході яких повторюється і закріплюється вивчений матеріал.

Отже, підсумовуючи, важливо відмітити дотримання основних організаційно-педагогічних умов проведення індивідуальних занять, що є позитивним у досвіді організації та проведення індивідуального навчання. Це привчає вчителя та учнів до стабільного порядку, формує в учнів стереотип навчальної діяльності. Однак це лише одна з умов здійснення індивідуального навчання. Найважливішим є визначення освітніх та корекційно-розвивальних підходів до такого навчання, вибір адекватних методик, доступних засобів навчання.

Література

1. Дробот Л.С. Інтеграція в суспільство вихованців шкіл-інтернатів для дітей з наслідками поліомієліту та церебральним паралічем // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство. – Київ: Контекст, 2000. С.174-175.
2. Елен Р.Данієлс і Кей Стаффорд. Залучення дітей з особливими потребами до загальноосвітніх класів. – Львів, Товариство «Надія», 2000. 256 с.

3. Положення про спеціальну загальноосвітню школу-інтернат України для дітей з вадами фізичного та (або) розумового розвитку від 22 грудня 2008 р. за № 1219/15910. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0120-93>

4. Стадненко Н.М., Ілляшенко Т.Д., Обухівська А.Г., Жук Т.В. Діагностика відхилень в розумовому розвитку учнів. – Київ: Освіта, 1991. 95с.

КАІРЦЕВА Олена, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи СО-23-Г1 спеціальності 016 «Спеціальна освіта» ННІМН ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ШТАНГЕЙ Світлана, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат педагогічних наук, м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ КОРЕКЦІЙНО-РОЗВИТКОВОЇ РОБОТИ З ДІТЬМИ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ З РОЗЛАДАМИ АУТИСТИЧНОГО СПЕКТРУ

На сьогоднішній день проблема організації ефективної корекційно-розвиткової роботи з дітьми дошкільного віку з розладами аутистичного спектра потребує особливої уваги. Це обумовлено в першу чергу сучасними тенденціями до зростання загальної кількості дітей з аутичними проявами різного ступеня тяжкості. А також активним провадженням інклюзивної освіти та пошуком інноваційних підходів до корекційного навчання і виховання з метою підвищення рівня розвитку дітей. Використання дидактичних ігор сприяє розширенню і вдосконаленню педагогічних технологій та підвищенню результативності корекційно-розвиткового процесу з дошкільниками з розладами аутистичного спектра.

Проблему розладів аутистичного спектру (далі – РАС) вивчає велика кількість іноземних та вітчизняних дослідників. Різні аспекти розладів аутичного спектру досліджувалися такими українськими науковцями, як: Я. Багрій, Н. Базима, І. Марценківський, К. Островська, Т. Скрипник, В. Тарасун, Г. Хворова, А. Чуприков, Д. Шульженко та ін.

Сучасне уявлення про аутизм істотно змінилося, на сьогоднішній день більшість спеціалістів у галузі психіатрії, нейропсихології, когнітивній неврології, нейрофізіології та нейробіології навчання та розвитку визнають, що розлади аутичного спектру (або РАС) спричинені генетичними мутаціями за участю кількох генів, які визначають дефіцит нейророзвитку.

Діти з різними аутистичними проявами мають різний ступінь порушення мовлення, але в усіх випадках його розвиток відбувається проблематично та залежить від когнітивних та соціальних навичок дитини, її психопатологічних розладів. Незалежно від термінів появи та рівня розвитку мовлення в дитини з аутизмом, воно не використовується як засіб повноцінної комунікації [3].

В період дошкільного віку відбувається формування в дитини потреби і здатності встановлювати і підтримувати контакти з оточуючими людьми. Дошкільники з розладами аутистичного спектра страждають дефіцитом соціального досвіду, соціальної взаємодії та обізнаності. В них не формується або формується із запізненням соціальна поведінка, вміння бути адекватним ситуації, вимогам та сподіванням оточуючих. В той же час не виникають і не розвиваються самостійно соціальні потреби, здібності, мотиви діяльності та поведінки. Із затримкою відбувається набуття соціального досвіду, пристосування до навколишнього середовища та розуміння власного Я [8].

Отже, прояви порушень аутичного спектру впливають на поведінку дитини старшого дошкільного віку в різних сферах та формують наступні її характеристики: складнощі в соціальних та комунікативних відносинах; низька ініціація та непередбачувана реакція на міжособистісне спілкування та соціальну взаємодію; характерні властивості вербального та невербального мовлення; нездатність зробити висновок про те, що відчуває, хоче, і думає інша людина; особливості когнітивного розвитку; поведінкова негнучкість; обмежене коло інтересів і діяльності; особливі сенсорні інтереси та чутливість; неемоційні або неадекватні реакції на оточення; наявність

повторювальної та стереотипної поведінки; низький рівень розвитку моторики та координації рухів [1].

Учні з розладами аутистичного спектру мають недостатній рівень розвитку вербальної, невербальної комунікації та соціальної взаємодії, що негативно впливає на процес їхнього навчання. Завдання вихователя полягає в наданні корекційно-розвиткових послуг відповідно до досягнутого рівня сформованості знань, умінь та навичок з урахуванням можливостей й індивідуальних особливостей дитини в певний період її розвитку. Основними цілями навчальних програм для таких дітей виступають поліпшення комунікації, соціальних навичок, академічних здібностей та покращення поведінки у повсякденному житті. Важливо таким чином розробляти навчальні програми, щоб сформовані знання і досвід переносилися і практикувалися вдома з батьками. Діти ефективніше засвоюють нові знання, коли вербальна інформація підкріплюється візуально, а взаємодія із здоровими ровесниками стає моделлю адекватного мовленнєвого спілкування та соціальної поведінки [6].

Підготовчу роботу з дитиною з розладами аутистичного спектру можна поділити на два етапи:

1. Встановлення емоційного контакту, подолання негативізму у спілкування з дорослими, нейтралізація страхів;
2. Подолання труднощів цілеспрямованої діяльності дитини.

Корегувати поведінку дитини старшого дошкільного віку можна також через відповідну та правильну організацію освітнього простору. З робочого кабінету слід прибрати важкі, гострі, дрібні предмети, якими дитина може нашкодити собі та оточуючим. Меблі мають бути безпечними та стійкими, важливо, щоб дитина не мала можливості самотійно відкрити вікна або двері. Для запобігання дискомфорту потрібно забезпечити достатню відстань між дитиною та вихователем. В кабінеті необхідно створити максимально комфортну для учня емоційну і сенсорну обстановку, але не перевантажувати її [7].

Ресурси освітнього середовища для дітей з розладами аутистичного спектру можна об'єднати в наступні групи: 1) предметно-просторові; 2) організаційно-сміслові; 3) соціально-психологічні.

За допомогою *предметно-просторових ресурсів* відбувається структурування простору, яке передбачає визначення певних зон для діяльності та їх меж з опорою на візуальні підказки. Це зробить середовище зрозумілим для дитини і буде сприяти більш глибокому розумінню завдання. В кабінеті рекомендується передбачити такі зони, як: навчальна зона з посібниками й дидактичними матеріалами, в якій будуть організовані навчальні заняття; ігрова зона, в якій будуть проводитися рухові вправи і ігри; зона живої природи для спостереження за рослинами і тваринами; релаксаційна зона для відпочинку і усамітнення дитини.

Організаційно-сміслові ресурси охоплюють структурування різних сфер життєдіяльності дитини, дозують навантаження та надають візуальну підтримку. В роботі доречно застосовувати не слухові, а графічні символи у вигляді графіків, розкладів, позначок, схем, які допоможуть дитині орієнтуватися в ході заняття, перерві та окремому завданні. Найважливішим елементом організаційно-сміслових ресурсів виступає візуальний розклад. В ньому міститься інформація про те, які заняття будуть проводитися і в якій послідовності. Його ціль – це спонукати дитину до виконання визначеної послідовності дій та приймати участь у конкретному виді діяльності.

Група *соціально-психологічних ресурсів* сприяє створенню в дитини позитивного настрою та формуванню довірливого і позитивного спілкування за рахунок взаємодії зі значущими дорослими, виявлення прихильності, задоволення соціальних потреб [5].

Таким чином, при створенні навчального середовища для дитини з розладами аутистичного спектру необхідна спеціальна організація простору, в якому розміщено лише необхідне обладнання та який розділений на певні зони з використанням візуальних підказок [8]. В корекційно-розвивальній роботі з дітьми має бути реалізований індивідуальний підхід, який має певні

особливості: для проведення навчання має бути обладнаний постійне приміщення; заняття мають проводитися в той самий час; перед початком навчання вихователю необхідно встановити контакт з дитиною; на початку педагогу слід оцінити актуальний рівень знань дитини; давати ті знання, які дитина може засвоїти; під час навчання варто постійно орієнтуватися на емоційний стан дитини; поява напруження, стереотипів виступає ознакою підвищеної тривожності, тому потрібно виробити дієві методики попередження або усунення подібних станів; під час навчання не варто приділяти багато уваги таким унікальним здібностям дитини, як механічне запам'ятовування або здатність до обчислення; учень повинен усвідомлювати практичну значущість отриманих знань, умінь та навичок і вміти застосувати їх у повсякденному житті; в ході навчання дитина потребує постійної підтримки та заохочення від педагога [4].

Для ефективного задоволення освітніх потреб дітей з розладами аутистичного спектру велике значення необхідно приділити розвитку уваги. Для цього рекомендується проводити заняття в ігровій формі із застосуванням наочного матеріалу, щоб зацікавити та викликати позитивну мотивацію, дозувати обсяг навчальної інформації та обов'язково ділити матеріал на логічно-завершені частини, групувати його на основі подібних властивостей [2].

В результаті аналізу науково-теоретичної та практичної літератури було виявлено різноманітність підходів до організації корекційно-розвиткової діяльності дошкільників з розладами аутистичного спектра, але незважаючи на велику кількість досліджень ця проблема має перспективи подальшого вивчення. В ході дослідження було виявлено, що діти з розладами аутистичного спектра мають певні особливості інтелектуального, мовленнєвого, соціального та сенсорно-моторного розвитку, які необхідно враховувати під час освітнього процесу.

Література

1. Адаптована клінічна настанова, заснована на доказах «Аутизм у дітей». Київ, 2015. 255 с.

URL:

https://www.dec.gov.ua/wpcontent/uploads/2019/11/2015_341_akn_autism_dit.pdf (дата звернення: 09.04.2021).

2. Інноваційні технології в корекційній роботі з дітьми з особливими освітніми потребами: навч.-метод. посібник / Під ред. Л. Галенко. Харків: «Друкарня Мадрид», 2018. 110 с.

3. Коломоєць, Т. Розвиток мовлення дітей із аутизмом сучасними дидактичними засобами / Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: науковий журнал. – Суми: СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2020. № 8 (102). С. 27–40.

4. Корекційно-розвивальна робота з дітьми з особливостями психофізичного розвитку: Науково-методичний посібник для вчителів інклюзивного навчання, асистентів учителів, які працюють з дітьми з психофізичними порушеннями в умовах загальноосвітніх навчальних закладів, соціальних педагогів, батьків / Укладач О. В. Гаяш. – Ужгород: Інформаційно-видавничий центр ЗППО, 2016. 120 с.

5. Освіта аутистів: від міфу до реальності : навчально-наочний посіб. / Під ред. Т. Скрипник – Київ: Гнозис, 2014. 24 с.

6. Сивик Г. Є. Особливості дефіцитарного когнітивного розвитку дошкільників з розладами спектру аутизму / Актуальні питання корекційної освіти. Педагогічні науки. 2017. Вип. 10. С. 286-295.

7. Скринник Ю. О. Особливості організації корекційної роботи з дітьми дошкільного віку, які мають розлади аутичного спектру. /Сучасні проблеми логопедії та реабілітації: матеріали Х Всеукраїнської заочно науково-практичної конференції з міжнародною участю. – Суми: ФОП Цьома С. П., 2021.

8. Тарасун В. В. Соціально-емоційний розвиток дитини з аутизмом (до комплексної програми розвитку і навчання дитини з аутизмом) / Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія : Соціально-педагогічна. 2012. Вип. 19(2). С. 410-419.

КОРОЛЬ Надія, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи СО-23-Г1 спеціальності 016 «Спеціальна освіта» ННІМН ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ШТАНГЕЙ Світлана, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат педагогічних наук, м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ДЛЯ ДІТЕЙ З ПОРУШЕННЯМ СЛУХУ

У сучасних умовах економічної нестабільності діти з порушенням слуху виявились однією з найбільш соціально незахищених верств населення. Стратегічною проблемою залишається подолання їх соціальної ізоляції, обмеженості можливостей для спілкування та навчання. Діти означеної категорії потребують створення належних умов для отримання якісної освіти, інтенсифікації власних здібностей, розвитку особистісних рис і задоволення потреб соціального, морального, духовного самовдосконалення.

Різні закордонні науковці досліджували інклюзивну освіту для дітей з порушенням слуху (K. Alasim, P. Paul, G. Batten, P. Oakes, T. Alexander, Bustos Rubilar M., E. Fuentes-López, P. Castro Abarca, M. Hyde, M. Nikolarazi, D. Powell, M. Stinson, P. Luft, M. Monney, I. Holmström, K. Schönström, E. Tominska, N. Norman, P. Sibanda, A. Kennedy, E. Bozkurt, D. Gordey). В українському науковому просторі дослідженням цього питання займаються О. Федоренко, О. Таранченко, С. Кульбіда, І. Луценко, Г. Воробель, О. Дорошенко, С. Нетьосов, Н. Мелекєсцева, О. Заставна та А. Стрілець.

Слух – це здатність сприймати і розрізняти звуки. Ураження периферії (зовнішнє вухо, середнє вухо, внутрішнє вухо) або центральної частини слухового аналізатора, що знаходиться в скроневій області великої півкулі головного мозку, призводить до зниження слуху.

Порушення слуху у дітей буває двох видів: вроджена і набута. Вони можуть бути викликані різними інфекціями, травмами, неконтрольним прийомом антибіотиків, обтяженою генетикою тощо. Ступінь порушення слуху дуже різна. При серйозних порушеннях людина чує лише найгучніший сигнал біля вуха. З іншого боку, невелика втрата слуху дозволяє сприймати більшість звуків, включаючи мову, але нормальне спілкування буде складнішим.

Порушення слуху в ранньому віці негативно позначається на розвитку дитини і призводить до появи ряду особливостей. В першу чергу, воно може вплинути на мовний розвиток дитини, стати перешкодою у встановленні соціальних контактів, ускладнити пізнання навколишнього середовища. Розвиток вербального спілкування безпосередньо залежить від ступеня порушення слуху [1].

При незначному зниженні слуху спостерігаються мінімальні особливості розвитку мови. Їх дуже легко скорегувати. Важке порушення слуху або втрата слуху призводить до неможливості самостійного розпізнавання на слух розмовної мови інших людей. У більшості випадків діти зі зниженим слухом мають специфічний слух, який дозволяє їм сприймати гучні звуки навколишнього середовища та окремі голоси на близькій відстані. Однак без спеціального навчання словесне мовлення такої дитини навряд чи сформується [3].

Від початку групового навчання дітей з вадами слуху і до наших днів співіснували різні освітні системи з використанням різноманітних засобів спілкування. Хтось віддає перевагу мові жестів, а хтось – усній. Іншим зручно поєднувати усну і жестову мову в процесі навчання і повсякденного спілкування. У багатьох країнах світу в останні десятиліття розвиваються системи освіти, які враховують індивідуальні здібності, рівень попередньої підготовки учнів, сімейні (особливо мовні) традиції, побажання й очікування батьків. Загальні підходи та методи навчання для дітей з вадами слуху не відповідають вимогам сьогодення, не можуть задовольнити потреби всіх дітей, а можуть лише гальмувати розвиток і знижувати самооцінку. Тому ці педагогічні прийоми замінюються індивідуальним підбором прийомів, методів і засобів, у тому числі й мовленнєвих.

Нині у закладах освіти України набув поширення білінгвальний підхід, за якого як рівноправні використовуються і словесна, і жестова мови. Батькам малюків, які мають порушення слуху, радять вивчати жестову мову і якомога раніше використовувати її у спілкуванні з дитиною.

Необхідно зазначити, що важливим аспектом організації освітнього процесу дослідники вважають створення сприятливого середовища. Науковці часто вказують на бар'єри та проблеми, пов'язані з поганою акустикою та шумом. Навіть якщо класи добре обладнані, вчителі відкривають вікна в теплі чи спекотні дні, а шум ззовні призводить до того, що учні з вадами слуху не можуть отримати інформацію. Шум також може бути викликаний вентиляційними отворами та вентиляторами. Для забезпечення хороших умов для навчання учнів з вадами слуху в класі необхідно встановити на підлогу та стіни звукопоглинальні матеріали. Адже слухові апарати та кохлеарні імпланти розпізнають усі звуки в класі, а не лише голос учителя. Крім встановлення звукопоглинаючих матеріалів, слід врахувати і розміри аудиторії. Наприклад, у Швеції розміри класів часто занадто великі для учнів з вадами слуху, і менші розміри класів для них кращі [4].

Аналіз наукового матеріалу свідчить про переваги використання жестової мови в навчанні. Дослідники кажуть, що використання мови жестів може допомогти покращити навчання, грамотність і розвиток мови для людей із втратою слуху та без неї. Щоб сприяти двомовній освіті, держави повинні вжити заходів для найму вчителів, які розмовляють мовою жестів [2].

Тому необхідно враховувати кілька аспектів, щоб інклюзивна освіта відповідала потребам дітей з вадами слуху. Зокрема, ці зусилля включають створення можливостей для білінгвальної освіти, запровадження вивчення мови жестів у школах та залучення перекладачів жестової мови та вчителів, які володіють мовою жестів. Не менш важливим елементом є створення відповідного навчального середовища для учнів з вадами слуху. Використання звукопоглинальних оздоблювальних матеріалів на всій території знижує рівень шуму та зменшує кількість учнів у класах. Крім того, необхідно враховувати втому слабчущих учнів під час занять, і робити перерви. Крім цього, підвищити вміння та кваліфікацію вчителів можна шляхом проведення курсів, навчання та надання інформації про види втрати

слуху, особливості сприйняття інформації слабочуючими учнями, роботу слухових апаратів та кохлеарних імплантатів.

Отже, підсумовуючи, важливо відмітити, що застосування білінгвальної освіти та створення сприятливого освітнього середовища для дітей з порушенням слуху є позитивним досвідом в організації навчання.

Література

1. Дорошенко О. М. Дидактичні аспекти розвитку мовлення школярів з вадами слуху в контексті інклюзивного навчання. Тенденції розвитку соціального служіння в Україні: історія, практика, стан і перспективи: збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції (16 травня 2017 р.). Кропивницький. 2017. С.107-113
2. Жук В.В.. Освіта дітей з порушеннями слуху: сучасний стан та перспективи розвитку. Освіта осіб з особливими потребами: шляхи розбудови (10). 2015. с. 61-66.
3. Заставна О. М. Стан підготовленості до навчання у загальноосвітній школі як критерій ефективності реабілітаційної програми дітей після кохлеарної імплантації // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Вип. 3К 1 (70). 2016. с. 380-384.
4. Alasim K. N. Participation and Interaction of Deaf and Hard-of-Hearing Students in Inclusion Classroom. International Journal of Special Education, 33(2). 2018. p. 493-506

КОВАЛЕНКО Дмитро, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи СО-23-Г1 спеціальності 016 «Спеціальна освіта» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ТОВСТОГАН Володимир, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат педагогічних наук, доцент, м. Київ, Україна

РОЛЬ ТА МІСЦЕ КАПЕЛАНІВ У РОЗБУДОВІ ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

В умовах воєнного стану учні з особливими освітніми потребами є найбільш вразливою категорією школярів, яка потребує виняткової підтримки та уваги. Наслідком дистанційної форми навчання стали освітні втрати та зниження темпу розвитку дітей і підлітків з особливими освітніми

потребами (далі – ООП). Адже для осіб з ООП будь-які зміни в соціальному середовищі справляють несприятливий вплив. У таких дітей вчителями фіксуються значні освітні розриви, з багатьма з яких потрібно починати вивчати все з початку, виникла потреба в проведенні додаткових індивідуальних та групових консультацій з дітьми. Такий стан справ накладає додаткові вимоги на батьків щодо контролю за організацією навчання дітей.

Як показали соціологічні опитування (2022-2023 років), психоемоційний стан батьків і їхніх дітей потребує психологічної підтримки: проблеми зі сном та емоційні «гойдалки» найбільше дошкуляють усіх. Представник ВООЗ в Україні прогнозує, що по закінченні військових дій, кількість осіб з ООП зросте на 22%. Тому потреба в фахівцях зі спеціальної освіти, практичних психологів, соціальних педагогів значно зросте. Достойне місце в системі розбудови інклюзивного середовища і подоланні психологічних втрат серед батьків дітей з ООП можуть зайняти спеціально навчені військові капелани (на запит батьків і громад).

Тому *метою* нашої наукової розвідки є заповнення прогалин у наукових дослідженнях стосовно ролі і місця капеланів у розбудові ментально і психологічно здорового інклюзивного освітнього середовища.

В умовах військового стану та післявоєнної розбудови України проблема освіти української молоді, нашого майбутнього покоління, потребує значних ресурсів: таких як фахові компетентності, час, фінанси, психічні та фізичні зусилля педагогічних працівників, щира відданість обраній справі тощо. А така відданість, щира відданість, потребує не лише постійного удосконалення нових знань, умінь, навичок, а й таких професійних якостей педагога як гуманізм, емпатія, безумовну любов до дітей тощо. Робота в класах з інклюзивним навчанням лише посилює ці вимоги.

У всі часи існування нашої цивілізації завжди були особи, які потребували опіки з боку суспільства, особливого підходу до навчально-

виховного процесу та адаптації в соціумі. Ставлення суспільства до осіб з особливими потребами є визначальним фактором забезпечення соціальної та освітньої допомоги й підтримки вказаних членів суспільства. В історичному аспекті існувало різне ставлення до таких людей, зокрема дітей: від виразної агресії до захисту і врахування індивідуальних особливостей. У Київській Русі при монастирях існували заклади, в яких таких осіб не лише доглядали, а й намагалися навчити ремесел, елементів грамоти. Таким чином, як свідчать історичні та архівні джерела, навколо дітей з порушеннями розвитку була створена атмосфера громадської опіки та співчуття (в містах Київської Русі).

Аналізуючи останні вітчизняні тенденції, В.М. Синьов наголошує на фактах, що підтверджують запровадження світових стандартів ставлення до осіб з особливими освітніми потребами, починаючи з XX ст. до сьогодення. Це, зокрема: зростання мережі реабілітаційних закладів; активізація наукових досліджень та практики з питань спеціальної освіти; створення громадських організацій, що займаються проблемами осіб з психофізичними порушеннями; розробка нової концепції спеціальної освіти осіб з психічними та фізичними порушеннями; створення системи ранньої корекційної допомоги; державна підтримка інтегрованого та інклюзивного навчання [5].

Відбулися нормативно-законодавчі зміни (2022 р.) в ставленні до осіб з особливими освітніми потребами, зокрема психічними або/та фізичними порушеннями: замість етіологічної почала функціонувати біо-психо-соціальна модель, згідно з якою вважається, що особа з ООП має потребу у втручанні відповідних фахівців для збереження здоров'я, усунення або зменшення обмежень життєдіяльності і поліпшення певних функцій організму. А тому така дитина чи підліток потребують також соціального піклування. Відповідно до висновку ІРЦ діти з порушеннями психофізичного розвитку направляються у спеціальні заклади та заклади з інклюзивним навчанням, де отримують відповідну освітню підтримку.

Незважаючи на певні успіхи в становленні спеціальної освіти в Україні є ще достатньо невирішених актуальних завдань. Сьогодні на перший план постали проблеми ментального, психологічного здоров'я громадян України під час війни та в післявоєнний період. І належний вклад у вирішення цієї проблеми можуть зробити спеціально навчені фахівці – військові капелани. Крім психологічної допомоги, зважаючи на значні руйнування закладів освіти при церквах можуть працювати школи вихідного дня з метою надолуження освітніх втрат, втілення моральних цінностей, закладених у християнській етиці. Прикладом такої співпраці може слугувати інтерактивний спосіб реалізації Програм курсів морального спрямування для 5-6 класів, зокрема, модельна навчальна програма «Духовність і мораль в житті людини і суспільства» з розробленим навчально-методичним забезпеченням для 5–6 класів закладів загальної середньої освіти, авторами яких є відомі українському освітньому загалу фахівці кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» професор Сіданіч І. Л., доцент кафедри Гришук Д. Г. та ін.

В умовах військового стану представники Православної церкви України (ПЦУ) відзначились морально-патріотичним подвигом: перебуваючи на передовій, вони морально і психологічно надихали і продовжують надихати українських воїнів на захист Батьківщини, моляться за них, здійснюють психологічну реабілітацію тих, хто постраждав в бою тощо.

Отже, вище зазначене дозволяє оптимістично розглядати включення в розбудову інклюзивного освітнього середовища активних, кваліфікованих представників Православної церкви України з метою ментального, психологічного та морального оздоровлення громадян України, які перенесли психологічну травму, зокрема, батьків дітей з особливими освітніми потребами. Саме цей аспект співпраці ПЦУ і суспільства буде напрямком нашого наступного наукового дослідження.

«Ми, сильні, повинні нести слабості безсилим, а не собі догоджати. Кожен із нас нехай догоджає ближньому на добро для збудування. Бо й Христос не Собі догоджав, але як написано: Зневаги тих, хто Тебе зневажає, упали на Мене» [6].

Література

1. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Наказ МОН України від 08.06.2018 №609. Про затвердження Примірною положення про команду психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами в закладі загальної середньої та дошкільної освіти: URL: https://osvita.ua/legislation/Ser_osv/61107/
3. Колупаєва А. Інклюзивна освіта: реалії та перспективи. Київ: Самміт-Книга. 2009. 272 с.
4. Психологічний супровід інклюзивної освіти. Київ, УНМЦ практичної психології і соціальної роботи. 2017. 92 с.
5. Синьов В.М. Корекційна психопедагогіка. Олігофренопедагогіка: Підручник. Ч. I. Загальні основи корекційної психопедагогіки (олігофренопедагогіки). Київ : Вид-во НПУ імені М.П.Драгоманова, 2007. 238с.
6. Біблія: в перекл. Івана Огієнка, 1962.

КРИВОШЕЄНКО Наталія, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи СО-23-Г1 спеціальності 016 «Спеціальна освіта» ННІМН ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна
Науковий керівник:

ШТАНГЕЙ Світлана, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат педагогічних наук, м. Київ, Україна

ЗМІСТ ТА АНАЛІЗ УЯВЛЕНЬ ПРО СІМ'Ю У ПІДЛІТКІВ З НОРМОТИПОВИМ РОЗВИТКОМ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМИ ПОРУШЕННЯМИ

Сім'я є однією з найважливіших організаційних форм суспільного життя і має фундаментальне значення як для людини, так і для соціуму. Вона, безсумнівно, відіграє визначну роль у вихованні, становленні та соціалізації особистості та є орієнтиром культурних цінностей та етичних

норм поведінки. Інститут сім'ї має велике особистісне значення, оскільки включає динамічну систему соціальних зв'язків: сімейно-шлюбних, правових і економічних, психологічних, культурних.

У працях І. Даценко, Т. Демидової, А. Денисенко, В. Кравець, І. Мачуської, І. Шалимової, Л. Яворської, А. Якименко та інших представлено психолого-педагогічні аспекти проблеми формування уявлення про сім'ю підлітків з нормотиповим розвитком (далі НТР).

У наукових дослідженнях Т. Валько, Ю. Косенко, В. Левицького, В. Ляшко, М. Мельниченко, І. Поповича, В. Синьова, Л. Чорноус, М. Шеремета представлено аспекти проблеми підготовки дітей з інтелектуальними порушеннями різних вікових категорій (далі – ІП) до самостійного сімейного життя в умовах статево-рольового виховання.

У сучасному суспільстві підготовка молоді до самостійного сімейного життя визначається як одна з найважливіших виховних завдань. Підлітковий вік – це період активного становлення особистості, в якому величезне значення має уявлення про майбутню сім'ю. Однак є інші учні, які потребують особливої уваги, ними є підлітки з інтелектуальними порушеннями (далі – ІП).

Вчений О. Боряк відзначає, що в підлітковому віці формуються більш складні уявлення про самостійне сімейне життя. Особистий досвід, розвиток ідентичності та узагальнення соціокультурного фону спонукають підлітків активно думати про важливість сім'ї в їхньому житті. У цьому віці змінюється бачення ролі «тата» на «чоловіка», а «матері» – на «жінку». Важливими стають моральні категорії, за якими підлітки оцінюють себе та інших членів сім'ї. Учні підліткового віку активно фантазують і уявляють свої майбутні сім'ї [2, с. 69].

Н. Бахмат наголошує на тому, що в підлітковому віці уявлення про майбутню сім'ю можуть кардинально змінитися порівняно з дитинством. Учні спочатку звертають увагу на свій особистий досвід, соціокультурний контекст, у якому вони виростили, і починають будувати більш складний і

усвідомлений образ себе як члена сім'ї та потенційного партнера по шлюбу. Підлітки переглядають функцію та роль родини в їхньому житті, особливо щодо виховання, тривалої підтримки та соціалізації [1, с. 5].

На думку М. Терещенко, кожна людина має своє уявлення про сім'ю, яке базується на особистому досвіді, соціальних аспектах, культурній спадщині та інших факторах. Вчені розкривають сутність поняття «сімейне уявлення» на основі аспектів культурного походження, рівня емоційної близькості, сімейних ролей і функцій, цінностей і переконань, а також різноманітності [5].

Уявлення сім'ї – це комплексне поняття, суть якого відображає багатогранний характер індивідуального та колективного культурного досвіду, що постійно розвивається у відповідь на соціальні та культурні зміни.

І. Субашкевич та І. Юрченко характеризують українську сім'ю як багатодітну сім'ю родину, в якій разом живуть кілька поколінь, чоловіки забезпечують матеріальні потреби, а жінки займаються веденням домашнього господарства та доглядом за дітьми, зазначаючи, що сучасний погляд змінився. Сучасна сім'я є нуклеарною, жінки є незалежними та рівноправними з чоловіками, а пари мають одну або двох дітей. Респонденти по-різному сприймають те, що донедавна вважалося суспільством табу: цивільний шлюб, народження дитини поза шлюбом, розлучення. Вчені довели, що погляди молоді на самотійне сімейне життя різко змінюються під впливом ЗМІ [4, с. 138].

Складниками уявлень про сім'ю є когнітивні, поведінкові та емоційно-ціннісні цінності на які у своїх дослідженнях вказують Т. Демидова [3], Р. Федоренко [6], А. Якименко [7] та ін.

Когнітивний компонент уявлень підлітків з ІІІ про сім'ю обмежений нерозвиненістю пізнавальної діяльності.

Т. Демидов [3] визначає поведінковий компонент уявлень про сімейне життя як уявлення про гендерні ролі та ідентифікаційну поведінку в сім'ї, а також стратегії реагування на конфліктні ситуації.

Щодо емоційно-ціннісних компонентів уявлень про сім'ю, як психологічної структури особистості, то вчена наголошує, що дані компоненти включають особистісні почуття, емоції, переживання, особистісні цінності, пов'язані з сімейним життям. Ці фактори визначають ставлення людини до сім'ї, уявлення про роль реалізації сім'ї у житті кожної людини, мотивацію щодо створення власної сім'ї та народження дітей.

Отже, уявлення про сім'ю є складним та багатогранним аспектом психосоціального розвитку підлітків з НТР розвитком та інтелектуальними порушеннями. Оптимальною, на думку науковців, є структура уявлень про сімейне життя, що містить когнітивний, поведінковий та емоційно-ціннісний складники. Ця структура відображає взаємозв'язок між пізнавальною, поведінковою та емоційно-вольовою сферами розвитку підлітка. Когнітивний компонент виявляється важливим у формуванні знань про сімейне життя; поведінковий складник визначає стратегії взаємодії у родині; емоційно-ціннісний – відіграє ключову роль у формуванні ставлення до сімейного життя та народження дітей. Підлітки з ІІ мають обмежені когнітивні та комунікативні можливості, наслідують стереотипні стратегії поведінки та погано усвідомлюють та контролюють свій емоційний стан і тому потребують колекційного втручання та фахової підготовки до самостійного сімейного життя.

Література

1. Бахмат Н.В. Особливості формування образу та уявлень про сім'ю у здобувачів загальної середньої освіти з інтелектуальними порушеннями. Академічні візії. 2023. № 22.
2. Боряк О.В. Особливості уявлення підлітків із інтелектуальними порушеннями про сім'ю. Освіта. Інноватика. Практика. Том 10. №8. 2022. С. 67-72.
3. Демидова Т.А. Особливості формування уявлень про майбутню сім'ю у старшокласників: дис. канд. психол. наук: 19.00.07 / Національний педагогічний ун-т ім. М.П.Драгоманова. Київ, 2003. 272 с.

4. Степанов О.М., Фіцула М.М. Основи психології та педагогіки: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2012. 528 с.
5. Терещенко М.В. Дошлюбні уявлення про сімейне життя як чинник подружнього взаєморозуміння. Вісник психології і педагогіки : зб. наук. праць. Київ, 2013. Вип. 13. № 6. С. 106-114.
6. Федоренко Р.П. Психологія сім'ї: навч. посіб. Луцьк: Вежа-Друк, 2015. 364 с.
7. Якименко А. Формування уявлень про майбутню сім'ю в учнівської молоді. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2019. Вип.5. С. 98-104.

МАНТАЧ Оксана, здобувач вищої освіти
другого (магістерського) рівня, групи УНЗ-
22-Г1 спеціальності 073 «Менеджмент»
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту
освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ТИМОШКО Ганна,
доктор педагогічних наук, професор, доцент
кафедри педагогіки, адміністрування і
спеціальної освіти ННІМП ДЗВО
«Університет менеджменту освіти», м. Київ,
Україна

ВИКОРИСТАННЯ PR-ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

Постановка проблеми. Сучасний світ динамічно змінюється, що вимагає від менеджерів освіти не лише глибоких знань у сфері педагогіки та психології, але й володіння інструментами ефективної комунікації та побудови взаємовигідних стосунків з різними аудиторіями. PR-технології стають все більш важливим фактором успішної діяльності освітніх закладів, адже дозволяють їм формувати позитивний імідж, залучати нових учнів та партнерів, а також вирішувати ряд інших стратегічних завдань.

Вивчення теоретичних основ аналізу використання PR-технологій у професійній діяльності менеджера освіти має значну доцільність та важливість для розвитку як теорії, так і практики управління освітою.

Теоретична значущість полягає у систематизації та узагальненні наявних знань про PR-технології в контексті освітньої діяльності; у

визначенні специфіки та особливостей використання PR-технологій в менеджменті освіти; у розробленні теоретичних моделей та концепцій аналізу ефективності PR-кампаній в освітній сфері.

Практична значущість означеної теми може полягати у наданні менеджерам освіти знань та навичок, необхідних для ефективного використання PR-технологій у своїй роботі; у підвищенні результативності PR-кампаній в освітній сфері; у формуванні позитивного іміджу освітніх закладів та підвищенні їх конкурентоспроможності.

Незважаючи на зростаючу актуальність теми, наразі спостерігається недостатнє вивчення окремих аспектів використання PR-технологій у професійній діяльності менеджера освіти. Існують розрізнені дослідження з окремих аспектів проблеми, але відсутня цілісна теоретична основа. Вивчення PR-технологій часто зводиться до розрізнених курсів або лекцій, що не дає цілісного уявлення про цю сферу. Недостатньо вивчена специфіка використання PR-технологій в різних типах освітніх закладів. PR-технології в освіті мають свої особливості, які не завжди враховуються в навчальних програмах.

Вивчення цієї теми має значний потенціал для розвитку соціальної та поведінкової галузі науки чи практики, адже дозволить краще зрозуміти роль PR-технологій у формуванні іміджу та комунікації освітніх закладів, а також їх вплив на поведінку цільових аудиторій.

Ступінь розробленості проблеми. Багато наукових праць ґрунтовно досліджують широкі питання історії, теорії та інституціоналізації PR, а також його етичні основи. Найвидатніші дослідження в цій галузі належать засновникам та сучасним лідерам PR таким як: З. Блек (відомий своїми роботами з історії та етики PR); Ф. Буар (досліджував теорію та практику PR у Франції); С. М. Катліп (автор численних книг та статей з теорії та практики PR), А. Х. Сентер (визнаний експерт з етики PR), Г. М. Брум (досліджував вплив PR на суспільство). Також фундаментальні наукові знання з

маркетингу та PR можна знайти у таких вчених як Е. Бернейз, Сем Блек, Ф. Котлер, Ф. Джефкінс, Рекс Ф. Харлоу.

Використання PR-технологій в освіті розглядається в роботах таких вітчизняних авторів як Т. Махиня, В. Березенко, Г. Почепцов, Т. Оболенська, І. Дибач, та ін. Питанню формування іміджу закладів освіти засобами PR-технологій присвячені роботи таких дослідників як О. Джура, М. Зацерківна, В. Троян та ін. Роль зв'язків з громадськістю та напрями популяризації освітніх послуг у своїх працях розглядали вітчизняні науковці І. Дибач [1, с. 148], І. Жарська та І. Литовченко [2, с. 19], О. Зеркіна [3, с. 69], Н. Крахмальова [4, с. 3]. Вони вивчали методи паблік рилейшнз в системі управління маркетингових комунікацій навчальних закладів, напрями паблік рилейшнз в сфері освітніх послуг, формування іміджу вищих навчальних закладів з використанням PR-технологій. Незважаючи на досить високий рівень дослідження особливостей застосування PR-технологій в умовах сучасного суспільства, на даний момент майже відсутні праці з проблем, пов'язаних з використанням PR-технологій у професійній діяльності менеджера освіти. Ця проблема є відносно новою і недостатньо висвітленою. Це і обумовило вибір нашої теми.

Мета дослідження – розробити та апробувати методику використання PR-технологій у професійній діяльності менеджера освіти.

Викладення основного матеріалу. У роботі буде використано комплекс методів, зокрема теоретичні: аналіз наукової літератури з теми дослідження; систематизація та узагальнення теоретичних положень; а також емпіричні: опитування менеджерів освіти (керівництво закладу освіти); аналіз документів (PR-стратегії, плани, звіти закладу освіти); спостереження за використанням PR-технологій у практиці менеджера освіти (заступника директора закладу освіти); додаткові методи: вивчення кращого досвіду використання PR-технологій в освіті.

Використання PR-технологій у професійній діяльності менеджера освіти дозволяє закладам освіти не лише йти в ногу з часом, але й

випереджати конкурентів, забезпечуючи собі стійке та успішне майбутнє. Більш того в сучасних умовах PR-діяльність стає необхідною умовою успіху для навчальних закладів. Вона виступає як стратегічний інструмент, що дозволяє: формувати позитивний імідж та репутацію закладу; підвищувати рівень довіри та лояльності з боку цільових аудиторій; залучати нових учнів, партнерів та інвесторів; підтримувати високі стандарти та етичні принципи в освітньому середовищі тощо.

Під сутністю PR-технологій у професійній діяльності менеджера освіти розуміють їх внутрішній зміст, що виражається в єдності усіх багатоманітних форм PR-технологій, якими послуговується менеджер освіти у своїй професійній діяльності.

Зміст PR-технологій у професійній діяльності менеджера освіти представляє собою єдність всіх складових елементів, властивостей, внутрішніх процесів, зв'язків, протиріч, тенденцій PR-технологій, якими послуговується менеджер освіти у своїй професійній діяльності.

PR-технології у професійній діяльності менеджера освіти мають як спільні риси з PR-технологіями будь якої сфери діяльності, а також мають свої особливості, пов'язані зі специфікою освітянської галузі.

У результаті вивчення теоретичних основ аналізу використання PR-технологій у професійній діяльності менеджера освіти можна зробити такі висновки.

Використання PR-технологій у будь якій професійній діяльності пов'язано з:

- можливостями ефективної взаємодії організації з громадськістю;
- її управлінням комунікаціями у тому числі і стратегічному плані;
- формуванням та підтримкою позитивного іміджу організації, її продукції, товарів, послуг чи ідей;
- вирішенням різних проблем організації у публічному просторі тощо.

Між PR у будь якій організації та PR в освіті можна визначити спільні риси та особливості. До спільних рис можна віднести: формування позитивного іміджу організації; ефективну комунікацію; використання етичних принципів діяльності. Відмінності між PR у будь якій організації та PR в освіті полягають у: цільовій аудиторії; цілях діяльності PR; методах та інструментах, що використовуються у PR; очікуваних результатах.

PR в освітній галузі реалізують менеджери освіти, якими можуть бути будь які фахівців освітньої галузі, наприклад, керівника закладів освіти, їх заступники чи освітяни, в межах повноважень яких передбачено реалізацію певних функцій адміністративної діяльності, пов'язаної із зв'язками з громадськістю.

Сутність PR-технологій у професійній діяльності менеджера освіти – це внутрішній зміст, що виражається в єдності усіх багатоманітних форм PR-технологій, якими послуговується менеджер освіти у своїй професійній діяльності.

Зміст PR-технологій у професійній діяльності менеджера освіти представляє собою єдність всіх складових елементів, властивостей, внутрішніх процесів, зв'язків, протиріч, тенденцій PR-технологій, якими послуговується менеджер освіти у своїй професійній діяльності.

Висновки. Отже, особливості використання PR-технологій у професійній діяльності менеджера освіти пов'язані зі специфікою галузі освіти, що передбачає формування зв'язків з громадськістю будь якого закладу освіти на основі реалізації його стратегії розвитку, формування та підтримку позитивного іміджу закладу, просування його освітніх послуг, отримання конкурентних переваг на ринку освітніх послуг, формування та підтримку ефективних комунікацій з громадськістю, місцевими органами влади тощо.

Література

1. Дибач І. Л. Напрямки PR в сфері освітніх послуг // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні

науки : електрон. Версія журн. 2012. №6. С. 148-151. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkpnueen_2012_6_35 (дата звернення: 01.04.2019).

2. Литовченко І. PR-заходи як елемент маркетингових комунікацій вищого навчального закладу / І. Литовченко, І. Жарська // Економіст : електрон. версія журн. 2016. № 11. С. 19- 25. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/econ_2016_11_7 (дата звернення: 01.04.2019).

3. Зеркіна О. О. Формування іміджу ВНЗ з використанням PR-технологій // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету / Міжнародний гуманітарний університет. – Одеса, 2013. №5. С. 68-73.

4. Крахмальова Н.А. Роль паблік рілейшенз у просуванні послуг на ринку освіти України / Н.А. Крахмальова // Економіка і управління. Київ, 2012. № 3. С. 2-3.

СИГОВА Людмила, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи СО-23-Г1 спеціальності 016 «Спеціальна освіта» ННІМН ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ШТАНГЕЙ Світлана, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат педагогічних наук, м. Київ, Україна

АУТИЗМ ЯК САМОСТІЙНЕ ПОРУШЕННЯ: ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ

Аутизм, розлад психічного розвитку, був загадковим явищем з давніх часів. У дитини можна діагностувати аутизм, якщо спостерігається принаймні шість специфічних форм поведінки в трьох сферах: соціальній взаємодії, спілкуванні та загальних нормах поведінки. Робота з дітьми з розладами аутистичного спектру вимагає індивідуального підходу, постійно оновлюваних та інноваційних технологій, а часом і унікальних і нестандартних методів психологічної корекції.

Проблема досліджень аутизму в науковому вжитку в Україні є дуже новою. В цілому, у світовому досвіді, інтелектуальних здібностях, проблемах розвитку аутичних дітей, у своїх роботах виділяють О. Баєнська, К. Дубовик, Р. Кагел , Х. Качмарик, І. Ловаас, М. Ліблінг, О. Нікольська, К. Островська, А. Чеховська, Д. Шульженко.

РАС вважається розладом нервового розвитку, що характеризується соціальними та комунікаційними дефіцитами та повторюваною поведінкою. Більшість РАС виникають у ранньому дитинстві та негативно впливають на особистість дитини, сім'ю та загальну якість життя [2].

Більшість досліджень показує, що за умови своєчасної та ранньої комплексної діагностики та психологічної корекції розладів аутистичного спектру можна полегшити, і більшість таких дітей не досягають рівня соціалізації, необхідного для життя в соціумі.

Довгий час діти з аутизмом були позбавлені допомоги, доступної іншим. Лише в 70-80-х роках ХХ століття були зроблені перші кроки в напрямку розробки відповідних моделей підтримки людей з аутизмом.

Загальновідомо, що найефективніший підхід – це мотивувати дітей. Набуті навички швидко засвоюються, якщо вони потрібні не тільки оточенню, а й самій дитині. Тому в психо-корекційній роботі необхідно враховувати інтереси самої дитини. Певні обмеження в діяльності дитини, якщо на них є відповідний вплив, можуть стати основою для формування у дитини позитивних навичок. Патріссії Хоулін зауважив, що одна третина дорослих з РАС, незважаючи на обмеження в певних видах діяльності, продемонстрували кращі показники в одній або кількох сферах інших видів діяльності. Така ситуація робить актуальним вивчення сильних сторін дітей з РАС і створення відповідних методів і заходів психокорекції [3].

У таких країнах, як Західна Європа, Сполучені Штати та Японія, підходи до лікування людей з РАС відрізняються великою різноманітністю, зокрема це відображено в довіднику Національного аутистичного товариства Великобританії «Підходи до корекції аутизму» (1995 р.), в якому понад 70 пунктів. Особливе практичне значення мають трудове навчання на основі поведінкової психології та програми TEACCH.

У Великобританії експерти рекомендували кілька способів впливу на дітей, включаючи оперативне навчання, групову терапію, методи відбору та програму TEASSN [3]. Л. Мотрон змінив акценти в наданні психологічної

допомоги дітям з РАС, зосередившись на збагаченні несоціальних інтересів дитини, а не на збагаченні типових соціально-комунікативних передумов інформації. На думку вченого заняття, які проводяться паралельно з дітьми, базуються на спільних інтересах і сприяють розвитку соціальної взаємодії [1].

Розлад аутичного спектру, або аутизм, – важка форма патології розвитку, яка означена порушенням соціальних, комунікативних і мовленнєвих функцій, а також присутністю нетипових інтересів і форм поведінки. Аутизм впливає на всі види взаємодії між дитиною та навколишнім світом, проявляється у вигляді ураження багатьох областей мозку і фактично впливає на функції, які роблять нас людьми: наші реакції та здібності до соціальної поведінки, спілкування та співчуття.

Процес формування науки про розлади аутистичного спектру проходив у чотири етапи. Перший етап мав назву «донозологічний» (кінець XIX початок XX століття), що характеризувався згадками про дітей, котрі прагнули самоізоляції і поводитися неадекватно. Приклади опису симптомів аутизму з'явилися в історичних джерелах задовго до появи самого терміну «аутизм».

Другий період, який відповідає 20-40-м рокам XX століття, є так званим доканнерівським періодом, який характеризується формуванням поняття «дитячий аутизм». Поняття «аутизм» увійшло в психіатричну практику і стало широко використовуватися не тільки по відношенню до шизофренії, а й у зв'язку з іншими патологічними станами.

Третій, каннерівський період (з 1943 по 1970) ознаменувався публікацією основних робіт про аутизм Л. Каннером (1943) і Г. Аспергером. Вона характеризується публікацією ряду праць. У 1943 році Л. Каннер опублікував свою першу працю, яка була присвячена новій категорії дітей «аутистичним розладам афективних контактів».

За словами Л. Каннера, найбільш характерною рисою клінічної картини аутизму в ранньому дитинстві є «крайня аутистична самотність» і пов'язане з

нею порушення соціального розвитку, тобто нездатність адаптуватися до відповідної поведінки, ехололія та неправильне використання займенників, монотонне повторення звуків і слів, хороша механічна пам'ять, обмежений діапазон спонтанної діяльності, стереотипність, бажання зберегти все як є, боязнь змін і недосконалості, впровадження ритуалів, поява дивних занять, висококонцентровані та інтенсивні нав'язливі ідеї і одержимості, патологічні стосунки з іншими людьми, а також переважно проведення часу з неживими предметами. Л. Каннер вважав аутизм психічним розладом, який відображає недостатнє виховання і характеризує симптоми аутизму як суттєво захисні заходи.

У 1956 році, через 13 років після публікації своєї першої роботи, Л. Каннер у співпраці з Л. Айзенбергом переглянув запропоновані ним діагностичні критерії аутизму та опублікував статтю «Аутизм у ранньому дитинстві: 1943-1955», скоротивши до двох основних характерних симптомів, необхідних для діагностики аутизму: 1) афективний контакт відсутній; 2) повторювана ритуальна поведінка.

І, нарешті, четвертий період: післяканнерівський (1980-1990-ті роки) змінила позицію самого Л. Каннера на аутизм, який розглядав його як неспецифічний синдром різного походження. Водночас слід відзначити дві основні тенденції: 1) розгляд усіх синдромів дитячого аутизму в рамках синдромів та концепції раннього інфантильного аутизму Л. Каннера (що характерно для більшості наукової літератури) і 2) виокремлення, розрізняє різні клінічні форми дитячого аутизму та об'єднує статус аутизму як одного із синдромів дитячої психопатології.

Аутизм не є самостійним розладом, а складається з кількох розладів, які впливають на розвиток соціальної комунікації, емоцій, мови та когнітивного розвитку. Тому, розглядаючи різні ознаки аутизму, необхідно звернути увагу на те, що всі вони взаємопов'язані, а не відокремлені один від одного.

Отже, провівши аналіз наукової психолого-педагогічної літератури, ми з'ясували, що вивчення аутизму проходило в чотири етапи, де було визначено, що розлад аутистичного спектру є важкою формою патології розвитку, яка характеризується порушеннями соціальних, комунікативних і мовленнєвих функцій, а також наявністю нетипових інтересів і форм поведінки.

Література

1. Борис Л. М. Диференціація раннього дитячого аутизму від інших порушень розумового розвитку. Духовні та соціально-психологічні аспекти допомоги дітям із загальними порушеннями розвитку в системі інтеграційної освіти. Львів: Інститут соціогуманітарних проблем людини ЗНЦ НАН України і МОН України, 2005. 92 с.
2. Тарасун В. В. Концепція розвитку, навчання і соціалізації дітей з аутизмом. Київ: Науковий світ, 2004. 100 с.
3. Чуприков А. П., Хворова Г. М. Розлади спектра аутизму: медична та психолого-педагогічна допомога. Львів, 2012. 184 с.

СИПЛИВА Юлія, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи СО-22-Г1 спеціальності 016 «Спеціальна освіта» ННІМН ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,

м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ШТАНГЕЙ Світлана, доцент кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат педагогічних наук,

м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ДИДАКТИЧНИХ ІГОР В НАВЧАЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ДІТЕЙ З РОЗЛАДАМИ АУТИСТИЧНОГО СПЕКТРА

Важливим елементом корекційно-розвивальної роботи з дітьми з розладами аутистичного спектра є дидактична гра. Вона представляє собою різновид гри за правилами, в якій діти уточнюють, поглиблюють, розширюють, систематизують та застосовують отримані раніше знання. В процесі такої гри формуються й розвиваються наступні розумові операції:

синтез, аналіз, узагальнення, класифікація, порівняння та відбувається активне сприйняття матеріалу, запропонованого під час навчання.

Вивченням специфіки, значення та впливу дидактичних ігор, їх розробкою займалися такі іноземні та українські науковці, як Ф. Фребель, Б. Хачапуридзе, Г. Ващенко, Л. Артемова, А. Богуш, О. Савченко та інші.

Метою дослідження є визначення особливостей застосування дидактичних ігор в навчальній діяльності дітей з розладами аутистичного спектра.

Дидактичні ігри вимагають від учня зосередженості, концентрації уваги, кмітливості, швидкості пригадування, активності та доцільного вживання мовлення [3]. Вони спрямовані на вирішення конкретних навчальних задач, але водночас в них проявляється виховний та розвивальний вплив ігрової діяльності. Дитина вчиться підпорядковувати свою поведінку правилам, формувати свої рухи, планувати і прогнозувати [4]. Такий метод навчання, допомагає сформувати в учнів уміння й навички або систему уявлень і понять шляхом включення в навчальний процес ігрової діяльності [1].

Дидактична гра забезпечує сприятливі умови для розв'язання корекційно-розвивальних завдань з урахуванням можливостей дітей з розладами аутистичного спектра. Її мета полягає в полегшенні переходу від гри до навчальних задач та в можливості зробити такий перехід поступовим. Можна виділити основні функції дидактичної ігор:

- 1) формування інтересу до навчання і зниження напруження, пов'язаного з процесом адаптації дитини;
- 2) формування психічних новоутворень;
- 3) формування самої навчальної діяльності;
- 4) формування загально-навчальних умінь, навичок самостійної навчальної роботи;
- 5) формування навичок самоконтролю і самооцінки;

б) формування адекватних взаємовідносин і засвоєння соціальних ролей [4].

Дидактична гра має свою структуру, що відрізняє її від інших видів діяльності дітей.

Вона включає дидактичну задачу та ігрові дії, ігровий момент або ігрову ситуацію і складається з таких компонентів, що взаємопов'язані між собою:

- дидактична задача;
- ігрова дія чи ігровий елемент;
- правила гри;
- хід гри;
- підсумок або закінчення гри [1].

Дидактична задача формується педагогом і відображає ціль і мету корекційно-розвивального впливу. Дидактична задача часто виражена у самій назві гри і реалізується дітьми через ігрові дії. Ігрові дії виступають основою гри й можуть бути дуже різноманітними відповідно до рівня розвитку навичок дітей. Організуючим елементом гри виступають правила. Вони визначають спосіб та послідовність дій, дисциплінують учасників, та регулюють взаємовідносини у грі [3]. Спрямованість і зміст правил обумовлені пізнавальним аспектом, дидактичними задачами й ігровими діями. В дидактичній грі правила завжди встановлені. Таким чином педагог скеровує саму гру, процеси пізнавальної діяльності та поведінку дитини. В ході гри здійснюється безпосереднє її проведення, спрямоване на досягнення навчальної задачі. По закінченні гри відбувається підведення підсумків, робляться висновки та оцінюється результат, при цьому необхідно відзначити досягнення дитини, підкреслити її успіхи [4]. Для педагога результатом гри виступає оцінка рівня засвоєння дитиною знань, умінь, навичок, успішність її розумової діяльності та створення гармонійних взаємовідносин. Для учня результат гри виявляється в задоволенні від участі в ній.

Організація дидактичних ігор вимагає дотримання певних вимог:

- ігри мають бути обмеженими в часі (приблизно 5-10 хвилин);
- обов'язково проводити ігри в повільному темпі, щоб дитина мала можливість зрозуміти завдання гри або побачити власну помилку;
- педагог повинен допомагати дитині, надавати підказки та за необхідності виправляти її помилки;
- необхідно залучати дитину до активної участі в грі, намагатися використовувати мовлення та рухову активність;
- гра повинна бути захоплюючою та цікавою для дитини, з елементами змагання та винагороди за успішну участь;
- під час гри необхідно формувати у дитини навички самоконтролю та швидкого виконання завдань і інструкцій;
- важливо заохочувати дитячу ініціативу, обережно підтримувати та підбадьорювати;
- педагог має приймати активну участь в процесі гри, вносить в неї потрібні корективи та поправки та контролювати виконання правил і діяльність дитини[3];
- ігри, які проводять на початку занять, мають допомогти дитині зосередитись і спрямувати увагу на навчальну діяльність;
- деякі ігри призводять до сильного емоційного збудження дітей та відволікають їхню увагу від головної мети заняття;
- в ході гри потрібно уникати довгих зауважень, оскільки це послаблює інтерес дитини та погіршує її настрій [2].

Для успішної реалізації корекційно-розвивальної мети дидактичну гру необхідно підбирати орієнтуючись не тільки на мовленнєві навички та розумові здібності дитини, також слід враховувати інтереси та індивідуальні особливості учня. Педагогу потрібно визначити оптимальний час для проведення гри, завчасно і якісно підготувати доречний тематичний матеріал, самостійно обдумати та вивчити гру, деталізувати дієві прийоми керівництва під час гри для уникнення небажаної поведінки з боку дитини.

Важливо пам'ятати, що надто часте використання певної дидактичної гри призводить до зникнення новизни та втрати інтересу дитини до неї. Щоб запобігти цьому можна лишати незмінними ігрові дії, а в зміст потрібно додавати щось нове та несподіване, поступово удосконалювати та ускладнювати гру.

Література

1. Беседін Б. Б., Соколова О. В. Дидактичні ігри, як засіб ефективного засвоєння знань та вмінь учнів на уроках математики / Збірник наукових праць фізико-математичного факультету ДДПУ. 2022. Вип. 12. С. 82-88.
2. Демченко Н. О. Використання дидактичних ігор та ігрових прийомів у роботі з розвитку мовленнєвої активності дошкільників із загальним недорозвиненням мовлення II рівня / Формування життєвої компетентності осіб з особливими освітніми потребами в системі позашкільної, спеціальної та інклюзивної освіти [Електронне видання]– Харків: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2023. С. 345–349.
3. Коржанюк О. О. Використання дидактичних ігор та ігрових прийомів у корекційно-розвитковій роботі з дітьми з порушеннями мовленнєвого розвитку URL: bnrc-kam-pod.at.ua/Pedagogu/Korzhanyk/dosvid.pdf
4. Музика Ю. О. Функції дидактичної гри / Наука і освіта: наук.-практ. журнал. 2005. № 7-8. С. 205-207.

СЕКЦІЯ 3.
ТРЕНДИ, РИЗИКИ ТА ДЕТЕРМІНАНТИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

ГОРДІЄНКО Валерія, здобувач вищої освіти кафедри економіки, підприємництва та менеджменту ННІМП ДЗВО

«Університет менеджменту освіти,
М. Київ, Україна

Науковий керівник:

БУРЛАЄНКО Тетяна, кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри економіки,
підприємництва та менеджменту ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти,
м. Київ, Україна

**КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА У РИНКОВИХ
УМОВАХ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ**

Постановка проблеми. Події, що відбуваються в нашій країні, певною мірою торкаються всіх її громадян. Адже у результаті військових дій російської федерації на території України, все більш гостро постає питання кадрової політики підприємств у ринкових умовах.

У сучасних умовах політичний і економічний розвиток потребує енергійних, творчих, мислячих керівників, що вміють бачити ситуацію, чітко формувати цілі, ставити завдання та виявляти альтернативи, брати на себе відповідальність в складних непередбачуваних ситуаціях. Крім керівників, однією із основних потреб управління економікою є навчання і виховання кадрів. Це один з основних елементів управлінської системи, тому під час вибору кадрів, керівнику необхідно притримуватись чіткої, продуманої лінії.

Стан розробленості проблеми. Проблема кадрової політики підприємства уже була предметом дослідження. Так, зарубіжні дослідники М. Армстронг, Г. Деслер, Р. Матіс, К. Хокье, Ю. Одегов та інші наводять визначення та безпосередній зв'язок з управлінням персоналом. Також відводять належне місце кадрової політики в стратегічному плануванні

діяльності компанії, поєднуючи теоретичну базу із практичними ситуаціями. Крім цього, наводять основні етапи стратегічного планування, роль кадрової політики на кожному етапі даного процесу, наголошують на основних принципах, завданнях та результатах впровадження кадрової політики тощо.

Проблема формування кадрової політики розкрита у вітчизняних працях таких дослідників як: Л. Балабанова, Л. Донець, О. Крушельницька, Д. Мельничук, Ю. Одегова, С. Олійник, Н. Пошерстник, Л. Романюк, Г. Щокін та багато інших. Особливу увагу автори відводять питанню кадрової політики, а саме її державній ролі та значенню для кожної окремої організації. Розкриті питання кадрової стратегії організації, наведено типи кадрових стратегій, їх функціональні та структурні параметри тощо.

Незважаючи на те, що питання кадрової політики теоретично та практично досліджувалось, але у зв'язку з виникненням кризових ситуацій, залишається недостатньо вивченим питання кадрової політики підприємств у ринкових умовах.

Мета дослідження полягає у виявленні особливостей кадрової політики підприємства у ринкових умовах.

Викладення основного матеріалу. Як показало вивчення практики роботи організацій у сучасних умовах, створення підприємства підпорядковане чіткій логіці, порушення якої призводить до збоїв у діяльності, а іноді й до розпаду підприємства. Тому знання правил, необхідних етапів та кроків підбору персоналу для створення підприємства є важливим для успішного менеджера.

Сьогодні вибір і особливо реалізація стратегічного курсу розвитку країни можливі лише за наявності підготовлених для цього людей – освічених, культурних, соціально активних. Життя вчить людину працювати у команді: війна, природні катаклізми, особливі ситуації передбачають наявність команд для підтримки ЗСУ, допомога рятівників, волонтерів, тощо. Енергія команди дозволяє підприємствам вириватися вперед, займаючи перші місця на ринку.

Звичайно, перед керівниками підприємств будуть завжди стояти завдання кадрової політики, яка розробляється на основі філософії підприємства. Тому без чітко сформульованої кадрової політики не може бути ефективної роботи.

Кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання. Кадрова політика визначає генеральну лінію і принципові настанови в роботі з персоналом на довготривалу перспективу (Крушельницька, 2003).

Кадрова політика підприємства – це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрямки роботи з персоналом, її форми і методи (Балабанова, 2006).

Як акцентують дослідники, поняття «кадрова політика» - це перш за все система, однак її варіації є змінними, в залежності від цілей організації чи бачення її керівників.

Висновки. Отже, розроблення кадрової політики підприємства у ринкових умовах повинно узгоджуватися з усіма пунктами формування стратегії організації, активно доповнювати один одного та працювати у чітко визначеному напрямку розвитку.

Література

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом [Текст]: навч. посібник для вищих навч. закл. /Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Донецьк : ДонГУЕТ, 2006. – 472 с.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К., Кондор. – 2003. – 296с.

ГРИЦАЙ Д., здобувач вищої освіти, 073
«Менеджмент», група МОБМ-21-Д1,
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту
освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Мурашко О. В., кандидат економічних
наук, доцент кафедри економіки,

підприємництва та менеджменту, ННІМП,
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ РЕКЛАМНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми полягає в пошуку оптимальних шляхів вирішення ряду викликів, що ставляться перед підприємствами у цій сфері. Сучасне підприємство стикається з рядом викликів у сфері управління рекламною діяльністю, що ставить під сумнів її ефективність та вимагає пошуку оптимальних стратегій. Однією з ключових проблем є вибір найбільш оптимального інструментарію рекламних засобів, враховуючи різноманіття медіа-каналів та зміну споживчих звичок аудиторії. Рекламна комунікація спрямована на передачу певного повідомлення цільовій аудиторії з метою залучення її уваги, створення позитивного уявлення про продукт або послугу та, в кінцевому підсумку, стимулювання покупки. Важливою складовою ефективної рекламної комунікації є правильне визначення цільової аудиторії та адаптація рекламного повідомлення до її потреб та інтересів.

Стан розробленості проблеми. Успішна рекламна діяльність вимагає інтеграції з іншими маркетинговими зусиллями підприємства. Інтегрований маркетинговий підхід передбачає використання різноманітних комунікаційних каналів та інструментів для створення консистентного та цільового повідомлення для аудиторії. Рекламна стратегія повинна бути гармонійно вбудована в загальну стратегію маркетингу, бути спрямованою на досягнення маркетингових цілей та підтримувати позиціонування бренду [1].

Мета дослідження. Оцінка ефективності рекламної комунікації є важливою складовою управління рекламною діяльністю підприємства. Методи оцінки можуть включати в себе аналіз витрат та виручки, вимірювання усвідомленості бренду та його впливу на покупців, а також вивчення реакції аудиторії на конкретні рекламні заходи. Інструменти

вимірювання ефективності рекламної діяльності дозволяють підприємству здійснювати обґрунтовані рішення щодо розподілу рекламного бюджету та вдосконалення стратегій комунікації.

Виклад основного матеріалу. Аналіз ефективності різних медіа-каналів є важливим етапом у плануванні рекламних кампаній. Для цього важливо враховувати особливості цільової аудиторії, її споживчі звички та поведінку в мережі. Наприклад, для молоді мобільні та соціальні медіа можуть бути ефективними каналами комунікації, тоді як для старшого покоління традиційні медіа (телебачення, радіо) можуть залишатися ключовими.

Ретельний аналіз рекламних стратегій конкурентів дозволяє зрозуміти їхні сильні та слабкі сторони. Це може сприяти виявленню можливостей для власної рекламної діяльності та розробки унікальних пропозицій для аудиторії. Дослідження конкурентного середовища допомагає уникнути повторення помилок конкурентів та підвищує шанси на успіх [2]. Аналіз реакції цільової аудиторії на рекламу є ключовим етапом в оцінці ефективності рекламної діяльності. Це може включати в себе вивчення рівня уваги, розуміння та прийняття рекламного повідомлення, а також його вплив на поведінку споживачів. Такий аналіз дозволяє підприємству адаптувати свою стратегію реклами до потреб та очікувань цільової аудиторії.

У сучасних умовах конкурентного ринку важливо розвивати інтегровані стратегії рекламної комунікації, що поєднують в собі різні медіа-канали та інструменти. Інтегровані підходи дозволяють підприємствам створювати консистентне та ефективне повідомлення для аудиторії, залучати її увагу на різних етапах взаємодії з брендом та забезпечувати більшу ефективність рекламних кампаній [3]. Впровадження аналітичних інструментів для вимірювання ефективності рекламних кампаній є важливим напрямком удосконалення управління рекламною діяльністю. Моніторинг показників, таких як конверсія, витрати на привертання клієнтів, ROI

(повернення інвестицій) дозволяє підприємствам здійснювати обґрунтовані рішення щодо оптимізації.

З урахуванням швидкого розвитку технологій та зміни споживчих звичок важливо постійно шукати нові канали комунікації з аудиторією. Це може включати в себе експерименти з використанням онлайн-платформ, відеоконтенту, впровадження інтерактивних елементів та персоналізацію повідомлень для підвищення ефективності рекламних заходів [4].

Управління рекламною діяльністю підприємства є складним та багатогранним процесом, який потребує постійного вдосконалення та адаптації до змін у споживчому поведінці, технологічних інноваціях та конкурентному середовищі.

Висновки. Удосконалення управління рекламною діяльністю передбачає розвиток інтегрованих стратегій, використання аналітичних інструментів та пошук нових каналів комунікації з аудиторією. Впровадження інноваційних підходів та створення унікального рекламного образу сприяє не лише підвищенню ефективності рекламної діяльності, але й зміцненню позицій підприємства на ринку.

Література

1. Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). "Marketing Management." Pearson Education Limited.
2. Aaker, D. A., & Keller, K. L. (2016). "Strategic Brand Management." Pearson Education Limited.
3. Belch, G. E., & Belch, M. A. (2018). "Advertising and Promotion: An Integrated Marketing Communications Perspective." McGraw-Hill Education.
4. Smith, J., & Brown, A. (2020). "Advertising Management: Theory and Practice." Publisher X.

ІСЬКО Роман, здобувач вищої освіти
кафедри економіки, підприємництва та
Менеджменту, Група МОБМ-22-Г1,
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту
освіти, м. Київ, Україна
Науковий керівник:

БУРЛАЄНКО Тетяна, кандидат
педагогічних наук, доцент, завідувач
кафедри економіки, підприємництва та

менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет
менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ІНТЕРПРИТАЦІЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ВІЙСЬКОВИХ СЛУЖБОВЦІВ

Постановка проблеми. Кожна організація, яка хоче вижити у високо конкурентному середовищі, повинна постійно шукати шляхи вдосконалення своєї діяльності, зокрема в умовах воєнного стану в Україні. У цій ситуації слід звернути увагу на раціональне використання всіх видів ресурсів, доступних компанії. Одним з найважливіших ресурсів є персонал організації. Запорукою успішної роботи організації є її персонал зі своїми навичками, здібностями, кваліфікацією та ідеями.

Сучасний менеджмент персоналу – це система ідей та заходів щодо ефективного будівництва та управління організаціями. Ця система сформувалася під впливом реалій воєнної економіки в Україні і тепер розуміє той факт, що сучасне управління персоналом підприємства – це система найбільш загальних уявлень про організацію, нова «філософія управління», нові підходи до мотивації персоналу, зокрема військових службовців

Стан розробленості проблеми. Стан вивченості проблеми зарубіжними та вітчизняними дослідниками свідчить про недостатню матеріальну мотивацію праці, відсутність зв'язку розмірів оплати праці з результатами діяльності. В процесі розвитку управлінської науки цими питаннями займаються сучасні вчені: Ануфрієва О., Брусенцева О., Даниленко Л., Дмитренко Г., Калина А., Колпаков В., Онікієнко В., Ріктор Т. Вагомий внесок у розробку проблем оцінки діяльності та мотивацію праці внесли зарубіжні вчені. В роботі використані фундаментальні праці таких представників різних економічно-наукових шкіл як: Дж. Адамса, В. Врума, Ф. Герцберга, Г. Дмитренка, П. Друкера, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, М. Морозової, М. Портера, Ф. Тейлора та ін.

Наукові здобутки вказаних вчених дають можливість досліджувати механізми функціонування організацій, взаємодії процесів, управління

персоналом, що дає можливість підвищити мотивацію військових службовців.

Мета дослідження полягає у дослідженні природи керівництва та лідерства на сучасному підприємстві.

Викладення основного матеріалу. Враховуючи, що все суспільство - це система взаємодіючих між собою організацій і людей всередині організацій і поза ними, теорія доцільної трудової діяльності важлива для всіх службовців - керівників, спеціалістів та ін.

Теорія доцільної трудової діяльності на сьогодні є методологічною базою наукового забезпечення діяльності військовослужбовців. В її основі лежить вчення проподвійну природу праці, загальний закон економії часу та класична теорія потреб Абрахама Маслоу [1].

Мова тут іде насамперед про конкретну та корисну працю, яка створює щось для суспільства, та абстрактну працю, обумовлену витратами робочого часу. Тому, якщо виробляти тільки те, що споживається суспільством або має суспільну цінність, та ще й при максимальній економії часу, така праця є доцільною з точки зору користі для суспільства. Ще є власне носій праці, сам працівник як суспільна цінність та індивідууму громадянському суспільстві. З цієї точки зору праця буде вважатися доцільною, якщо працівник як особистість буде максимально реалізовувати себе в трудовій діяльності через задоволення власних потреб, розвиток природних нахилів та здібностей.

Однією з передумов реалізації кадрової політики в органах прикордонної служби України є ефективно функціонуюча система мотивації військових службовців. Ключове місце тут займають людські ресурси – військові кадри, і сучасні виклики сьогодення, зокрема війна в Україні, висувають більш високі вимоги до компетентності, активності, організованості та цілеспрямованості працівників органів державної влади.

Але це все вимагає також нових видів мотивації праці військових службовців. Модель системи залучення та утримання висококласних спеціалістів на військовій службі надана на рисунку 1.

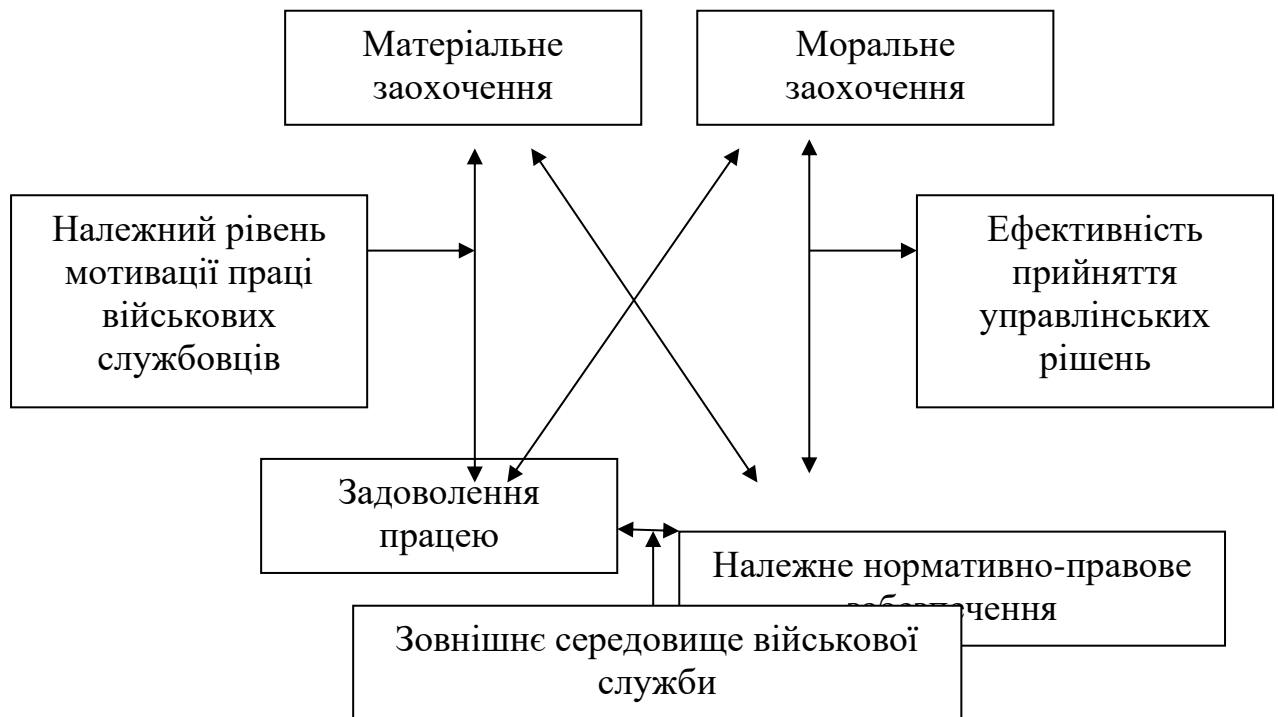


Рис.1. Модель системи залучення та утримання висококласних спеціалістів військової служби

Піднесення пріоритетності військової служби можливе лише за умови забезпечення належного соціального та економічного захисту військових службовців, що сприятиме:

- якісному професійному добору та стабільності кадрового потенціалу;
- зближенню індивідуальних інтересів службовців з інтересами держави;
- захисту від неправомірних дій, корупції, зловживання посадовим становищем тощо.

Висновки. Отже, мотиваційний процес в організації є багатограним, бо використовує різноманітні способи, що застосовує керівництво для мотивації членів організації з метою якісного виконання ними поставлених завдань. При цьому необхідно враховувати той факт, що для мотивації немає єдиного найкращого способу.

Література

1. Гошовська В. А. Кадровий менеджмент як складова управління людськими ресурсами в системі державного управління : навч.-метод. матеріали / В. А. Гошовська, Л. А. Пашко, Л. М. Фугель ; упоряд. Ю. В. Стрілецька. – К. : НАДУ, 2013. – 96 с.

2. Як підтримати та мотивувати співробітників у воєнний час. Happy monday: URL: <https://happymonday.ua/yak-pidtrymaty-ta-motyvuvaty-spivrobitnykiv>.

ЖМАЄВ Олексій, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи УП-23-Д2 спеціальності 073 «Менеджмент» ОПП«Управління проєктами» НІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ДЕГТЯРЬОВА Ія, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології, доктор наук з державного управління, професор, м. Київ, Україна

МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ ОПОРУ КЛІЄНТІВ У ПРОЦЕСІ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ

Постановка проблеми. В наш час глобальної цифровізації все більше підприємств та організацій використовують електронний документообіг (ЕДО) через його очевидні переваги:

- економія на папері;
- мінімізація витрат на друк документів, їх логістику та зберігання;
- зменшення часу роботи з документацією.

Проте в процесі переходу на ЕДО виникає опір внутрішніх (співробітників) та зовнішніх клієнтів (контрагентів). Тому назріває необхідність у дослідженні причин опору та розробка методів їх вирішення.

Стан розробленості проблеми. Дослідженнями проблем опору працівників впровадженню ЕДО займаються, переважно, спеціалісти платформ, які забезпечують електронний документообіг, серед яких Володимир Онучак [1], Адріан Шлапак, Олександр Мельник, Катерина Денисова.

Мета дослідження – розроблення відповідних практичних пропозицій для організацій, які планують перехід на ЕДО.

Викладення основного матеріалу. На відміну від паперового, електронний документообіг передбачає захищені канали передавання інформації. Згідно з чинним законодавством електронні документи прирівнюються до оригіналів. На них накладаються електронні підписи (КЕП), які закон також прирівнює до власноручних підписів. За сферами застосування виділяють внутрішній електронний документообіг (він охоплює процеси всередині компанії), та зовнішній (забезпечує обмін електронними документами між контрагентами, між компанією та державними установами тощо).

В межах внутрішнього електронного документообігу можна виділити:

- управлінський ЕДО (включає в себе електронні накази, інструкції тощо);
- кадровий документообіг (кадрові накази, трудові договори та ін.);
- бухгалтерський (акти, накладні тощо);
- складський (квитанції, свідоцтва) та ін.

Якщо в компанії є специфічні бізнес-процеси, можуть виникати й інші види електронного обміну документами. Напрями і масштаб використання ЕДО залежать від цілей кожної конкретної компанії.

Перехід на електронний обмін документами дає бізнесу беззаперечні переваги:

- 1) Економія ресурсів. Використання систем ЕДО дозволяє скоротити витрати на друк і надсилання документів, зменшити кількість паперів в офісі.
- 2) Ефективне управління документообігом на підприємстві. Системи ЕДО дають можливість контролювати рух документів, відстежувати затримки в погодженні та підписанні і вчасно їх усувати.
- 3) Швидкість підписання документів. Усі відповідальні співробітники працюють у єдиному середовищі. В сервісах ЕДО їм приходять сповіщення

про надходження нових документів на підписання. Завдяки цьому загальний час на опрацювання документа значно скорочується.

4) Безпека зберігання. Сервіси ЕДО забезпечують високий рівень захисту документів [1].

Керівник підприємства має розуміти, що перехід на ЕДО – це важливий та необхідний крок, який незабаром доведеться зробити більшості організацій. Щоб успішно автоматизувати діловодство та бути готовим до будь-якого повороту подій, необхідно починати впроваджувати ЕДО вже зараз. Але треба бути готовим до опору зі сторони внутрішніх та зовнішніх клієнтів. Основні їх аргументи:

- все влаштовує при паперовому документообігу;
- відсутність часу вчитись чомусь новому;
- нерозуміння переваг ЕДО
- сумніви про безпеку даних в ЕДО;
- заплутаність процесів в ЕДО;
- складність програмного продукту та відсутність підтримки.

Якщо співробітників можливо примусити до переходу на ЕДО, то контрагентів треба зацікавлювати та доводити вигоди. Слід призначити відповідальних у кожному підрозділі за навчання підлеглих та їх мотивацію. Наприклад, бухгалтеру, який звик багато років працювати з паперами треба показати скільки часу та зусиль він витрачає на безкінечні маршрути від принтера до директора, виправлення на етапах узгодження документів, відправлення паперових документів контрагентам, зберігання тощо. Або водію, якому для оформлення відпустки необхідно їхати в офіс на інший кінець міста. Тобто, варто акцентувати увагу на вигодах для конкретного працівника при запровадженні ЕДО.

На сьогодні працюють багато платформ ЕДО: М.Е.ДОС, СОТА, ВЧАСНО, ПТАХ, FlyDoc тощо. Варто зробити вибір на користь однієї, яка максимально задовільнить потреби підприємства та забезпечить підтримку

для оперативного вирішення майбутніх проблем. Всі, хто складатимуть електронні документи, повинні мати власні електронні цифрові підписи.

Будь-які зміни завжди спричиняють стрес. Особливо, якщо справа стосується інформаційних технологій.

Незважаючи на підвищення комп'ютерної грамотності в організаціях, постійні нововведення та активна еволюція інформаційних технологій потребують все більшого розвитку компетенцій. З цим можна впоратися завдяки розширенню навичок штату – тут відповідальність повністю лежить на плечах вищого керівництва.

Що робити, якщо деякі з партнерів не хочуть переходити на ЕДО? Як переконати в тому, що ЕДО - це дійсно гідний вибір для запровадження інноваційних рішень? Слід керуватись такими аргументами:

По-перше, це законно, документообіг з переважною більшістю контролюючих органів вже здійснюється в електронному вигляді. По-друге, це ефективно та швидко, і показовим є те, що більшість сучасних та успішних компаній вже впровадила ЕДО у себе. По-третє, це вигідно, Ви заощаджуєте свої кошти. По-четверте, це безпечно. Обмін первинними документами відбувається у зашифрованому вигляді з використанням електронного підпису [2].

При впровадженні ЕДО, як частини організаційних змін на підприємстві, важливе максимальне зменшення опору, як реального, так і потенційного. Найбільшого поширення набули методи [3, с.255]

1. Спілкування та інформування.
2. Залученість до змінного процесу та безпосередньої участі
3. Підтримка та допомога.
4. Угоди і переговори.
5. Кооптація і маніпуляція.
6. Явний і неявний примус.

Висновки. Враховуючи вище викладене, опір при впровадженні ЕДО носить більше психологічний характер та обумовлений, насамперед,

небажанням працівників або клієнтів навчатися та виходити із «зони комфорту». При відповідній презентації переваг ЕДО та недоліків паперового документообігу, мотивації та стимулюванні опір зникає, що дозволить підвищити ефективність роботи організації та вийти на новий рівень розвитку.

Література

1. Володимир Онучак Middle Product Manager «Вчасно» (2023) Що таке електронний документообіг? URL: <https://vchasno.ua/shcho-take-elektronnyi-dokumentobig/>
2. Medoc: ЕДО для тих, хто ще вагається (2019) URL: <https://medoc.ua/blog/edo-dlja-tih-hto-shhe-vagatsja>
3. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Підручник.–К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с

КРИВКО Юрій, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи УП-23-Д2 спеціальності 073 «Менеджмент» ОПП «Управління проектами» НІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ДЕГТЯРЬОВА Ія, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології, доктор наук з державного управління, професор, м. Київ, Україна

CRM СИСТЕМИ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОНАННЯ ПРОЕКТНИХ РОБІТ

Постановка проблеми. У час швидких змін та насиченого життя, коли ми працюємо з сотнями продуктів щодня без автоматизації процесів та легкого доступу до інформації ми не зможемо бути ефективними. Кожен з нас працює в свій час і не може бути доступним для інших запитів одночасно, ми виконуємо безліч різних завдань з різними термінами виконання. Тому нам потрібні автоматичні нагадування та доступ до

інформації про стан справ без прямого контакту з іншими виконавцями проекту або іншими відділами.

Вихід є – вибрати оптимальну CRM систему, яка буде відповідати особливостям вашої організації.

CRM система веде облік клієнтської бази, аналізує дані, підказує менеджерам, що робити далі, бере на себе рутинні задачі контролю. Для керівника — це контроль та повна прозорість виконання робіт. Для працівника це інструмент, який в рази спрощує звітність, обробку даних та роботу з клієнтами.

Стан розробленості проблеми. Зібрано пропозиції, описові дані по кожному з варіантів альтернативних CRM систем. Необхідно їх порівняти і вибрати оптимальний варіант з запропонованих по функціоналу - можливостям розширення, індивідуалізації, сумісності з іншими додатками та вартості. Технічне завдання – обрати систему в якій буде найоптимальніше проводитися постановка завдань та контроль термінів їх виконання, з регулюванням прав доступу окремих користувачів до інформації різного рівня відповідальності. Зберігання інформації має бути хмарним з цілодобовим доступом з будь-якої точки світу. Можливість внутрішнього обміну інформацією. Кількість користувачів близько 30 осіб. Бюджет 300-500 дол. США

Мета дослідження – обґрунтувати, яка з існуючих на сьогодні CRM є найбільш універсальною та ефективною для застосування на підприємствах.

Викладення основного матеріалу. CRM-система (Customer Relationship Management) — це інструмент для організації та контролю робочого процесу всередині компанії, управління продажами, комунікації з лідами та клієнтами.

Основна мета впровадження CRM-системи - створення єдиної екосистеми в організації. Управління та контроль виконання завдань виконується «одним кліком» без необхідності особистого контакту.

Основна перевага CRM-системи в тому, що вона може принести користь практично будь-якому організаційному підрозділу - від продажів і обслуговування клієнтів до рекрутингу, маркетингу та розвитку бізнесу.

Зберігання всієї інформації про стан виконання проектних дій в одному місці, реєстрація проблем обслуговування, управління маркетинговими кампаніями - це всього лише декілька можливостей, які надає CRM.

Оскільки CRM забезпечує швидкий доступ до даних, користувачам стає набагато простіше співпрацювати між собою - як наслідок, вирішуються питання командної взаємодії та підвищується продуктивність.

Ще один вагомий аргумент на користь CRM полягає в тому, що система підходить для компаній будь-якого розміру і будь-якої галузі - банків, агентств нерухомості, великих виробничих підприємств, транспортних компаній, дистриб'юторів, телекомунікаційних компаній, державних установ і багатьох інших.

На всіх стадіях роботи система управління взаємовідносинами з клієнтами пропонує деталізовану аналітику 24/7, представлену у вигляді інформативних дашбордів. Керівники різного рівня можуть аналізувати поточний стан продажів, завантаження менеджерів, їх результативність, планувати і контролювати маркетингові витрати та багато іншого.

На ринку України найбільш відомими є наступні CRM-системи:

1. Worksection — CRM-сервіс для систематизації проектних даних: завдань, виконавців, термінів, документації тощо.
2. Sales Creatio — хмарна CRM-система для професійного управління продажами і пов'язаними з ними бізнес-процесами.
3. Microsoft Dynamics CRM допомагає організувати продажі, послуги та маркетинг. Можна використовувати хмарне або коробочне рішення. Легко інтегрується з іншими продуктами Microsoft.
4. Pipedrive — це хмарне рішення для управління воронкою продажів. Надає інструменти для моніторингу індивідуальних і командних рівнів, аналізу інформації про контракти і створення візуалізованих звітів.

5. KeepinCRM — онлайн-система для оптимізації роботи малого та середнього бізнесу. Головний фокус розробників — на простоті й зручності, при цьому гнучкість налаштувань дозволяє кастомізувати KeepinCRM до специфіки різних бізнес-моделей.

6. Salesforce — універсальна хмарна CRM-система, призначена насамперед для великих багатозадачних проєктів. Для малого бізнесу є дешевший пакет Small Business Solutions.

7. Zoho — ця система управління взаємовідносинами з клієнтами ідеально відповідає потребам малого бізнесу завдяки простоті використання та невисокій ціні. При цьому у CRM-програми менше можливостей для індивідуального налаштування. Деякі додаткові функції можна надбудувати, придбавши розширення в Zoho Marketplace. Це дозволить підлаштувати систему до індивідуальних потреб бізнесу й обійтися при цьому без програмістів.

8. HubSpot — система з великими можливостями для безкоштовного використання. Головна з них — онлайн-бібліотека з безліччю навчальних ресурсів: інструкції, електронні книги, безкоштовні курси та багато іншого.

9. SugarCRM. Базові функції SugarCRM подібні до більшості інших CRM, орієнтованих на малий бізнес і стартапи. Її відмінність — великі можливості для кастомних ручних налаштувань. Якщо у вашому розпорядженні є команда сильних розробників, SugarCRM стане бездоганим вибором.

10. Less Annoying CRM — одна з кращих CRM-систем для малого бізнесу. Це одна з найдешевших і найпростіших, але при цьому зручних і надійних CRM. Її встановлення потребує лише кількох хвилин, а розібратися у функціоналі допоможе відеоінструкція.

11. Act! — це CRM для збирання інформації про клієнтів та ліди в єдиній базі даних. Інтегрується з Microsoft Word, Excel, Outlook, Google Contacts, Gmail та іншими популярними додатками для комунікації з клієнтами.

12. Apptivo — проста онлайн-CRM-система для розсилки нагадувань, зберігання контактів, файлів та історії повідомлень. У міру потреби можна надбудовувати складніші функції, купуючи додатки в AppStore.

13. Highrise — ще одна проста CRM, створена відомим розробником Basecamp у 2007 році. Протягом останніх 11 років проект розвинувся до багатомільйонного бізнесу з лояльною клієнтською базою.

14. Streak — CRM для управління взаємовідносинами з клієнтами безпосередньо з Gmail, до якої вона надбудовується за лічені секунди. Для всіх, хто вміє користуватися Gmail, навчання не потребує багато часу.

15. ProsperWorks — CRM для управління взаємовідносинами з клієнтами безпосередньо з Google-акаунта. ProsperWorks інтегрується з G-Suite і є дуже простою у використанні. Щоб почати працювати в ній, не потрібні спеціальні навички — робота побудована за принципом Gmail.

Для простоти порівняння використаємо таблицю з основними критеріями відповідності:

	CRM система	Для проектних робіт	Сумісність з поштою	Хмарне сховище	Контроль термінів	Відстеження активностей	Управління документами	Аналітичні звіти	Вартість на 30 користувачів
1	Worksection	+	+	+	+	+	+	+	2,9\$ юзер
2	Sales Creatio			+			+		22\$ юзер
3	Microsoft Dynamics						+		65\$ юзер
4	Pipedrive		+	+	+		+		13\$ юзер
5	KeepinCRM				+	+	+		0,5+\$ юзер
6	Salesforce	+		+			+	+	2,5\$ юзер
7	Zoho				+			+	12\$ юзер
8	HubSpot							+	0\$ юзер
9	SugarCRM		+		+		+	+	40\$ юзер
10	Less Annoying				+	+	+		10\$ юзер
11	Act!		gmail		+				20\$ юзер
12	Apptivo				+	+			8\$ юзер
13	Highrise		Будь-яка		+				24\$ юзер
14	Streak		gmail					+	49\$ юзер
15	ProsperWorks		gmail					+	19\$ юзер

З точки зору проектних робіт з усіх вказаних CRM систем виділяють проектний напрямок лише дві – Worksection та Salesforce. При цьому ціна за користувача одна з найменших в усьому переліку 2,9 та 2,5 долл.

Worksection забезпечує чітку структуру бізнес-процесів: проекти діляться на задачі, а задачі на підзадачі.

До задач можна залишати коментарі, виставляти терміни і пріоритети, вести облік часу та створювати звіти. Є простий сайт - <https://worksection.com/ua/for-project-management.html> на українській мові.

Salesforce уже не перший рік є світовим лідером серед CRM платформ, і, незважаючи на це, в Україні не так багато людей знайомі з цією платформою. відсутній україномовний сайт, проблемна підтримка, мало інформації про програму.

Виходячи з вище сказаного я би рекомендував розпочати з тестування CRM системи Worksection. По даній платформі достатньо зрозумілий сайт з описом можливостей, невеликий бюджет, спрямованість на проектний менеджмент.

В кожній компанії свої особливості організаційної структури та взаємодії між відділами, різна ступінь направленості на продажі та на виконання нових проектів, бюджети. Я обираю в даній роботі програму по критеріям своєї компанії, де асортимент товарів в чисельних групах змінюється щорічно, що формує безліч проектів ребрендингу або розробки нового продукту. Продукти змінюють один одного, що лягає на плечі бренд менеджера – обрати кращий товар по критеріям ціна-якість, відділу дизайну – розробити дизайн товару та його пакування, маркетингу – методи просування та оцінити потреби ринку. Комерційному відділу забронювати обсяги товару під канали збуту та домовитися з клієнтами, логістиці вчасно його доставити, відділу продажів – отримати замовлення та відвантажити товар. Фінансовий відділ відповідно планує, як оплати закупки нових товарів, так і фінансовий результат після його реалізації, витрати та

надходження коштів, бюджети на нові проекти. Додатково ми маємо великий вплив сезонності як по асортименту товарів, так по загальним обсягам реалізації. Помилки в плануванні обсягів закупки призводять або до недоотримання прибутку внаслідок не повністю закритого попиту на товар, так і погіршення обортовості коштів, якщо товару було закуплено більше ніж було реалізовано.

Висновки. Проаналізувавши 15 програмних продуктів CRM, можна зробити висновок, що найбільш універсальною та ефективною для застосування на вітчизняних підприємствах є Worksection, оскільки по даній платформі достатньо зрозумілий сайт з описом можливостей, невеликий бюджет, спрямованість на проектний менеджмент, забезпечує чітку структуру бізнес-процесів: проекти діляться на задачі, а задачі на підзадачі. До задач можна залишати коментарі, виставляти терміни і пріоритети, вести облік часу та створювати звіти.

Література

1. Iryna I. Polishchuk, DEcon, Associate Professor Vinnytsia Institute of Trade and Economics of KNUTE, Vinnytsia, Ukraine.
ORCID: 0000-0001-6939-8529, Email: iip2016@ukr.net
"CRM-СИСТЕМА ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ СПОЖИВЧОЇ ЛОЯЛЬНОСТІ". Received 07.05.2021
URL: <https://economics.net.ua/ejopu/2021/No3/76.pdf>
2. Мозгова Г.В. кандидат економічних наук, доцент кафедри маркетингу та менеджменту ЗЕД Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна.
Морозов А.О. студент Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна.
Фомін О.Д. студент Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна.
"ВИКОРИСТАННЯ CRM-СИСТЕМ НА УКРАЇНСЬКОМУ РИНКУ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ"
Видання: «ПРОБЛЕМИ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ В ЕКОНОМІЦІ»
ВИПУСК № 2(58), 2017
URL: http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/2_58_2017_ukr/15.pdf
3. Гліб Ключко Технічний райтер eSputnik Omnichannel CDP. 2023.
"Огляд та порівняння популярних CRM-систем. Як вибрати? "
URL: <https://esputnik.com/uk/blog/oglyad-dvadcyatki-najkrashih-crm-sistem-dlya-biznesu>

4. 2023 Worksection "Легке управління проєктами будь-якої складності"

URL: <https://worksection.com/ua/>

5. Julia Shaleva, Salesforce developer в Avenga "Що таке Salesforce і чим вона цікава для досвідчених розробників" 31 січня 2019

URL: <https://dou.ua/lenta/articles/what-salesforce-is/>

КУЦА А., здобувач вищої освіти
073 «Менеджмент», група МОБМ-22-Д1,
ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту
освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

Мурашко О.В., кандидат економічних
наук, доцент, доцент кафедри економіки,
підприємництва та менеджменту ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В РИНКОВИХ ВІДНОСИНАХ

Постановка проблеми. Тема даної магістерської роботи «Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах» є надзвичайно актуальною для економіки України. В нинішніх умовах ринкової економіки, приватної власності та конкуренції підвищення мотивації трудової діяльності працівників стає одним з вирішальних чинників для здобуття конкурентних переваг та, як наслідок, підвищення ефективності діяльності підприємства і отримання прибутку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання мотивації виникли ще з давніх часів, коли люди стали здійснювати трудову діяльність. Більш глибоко осмислення проблем мотивації стало відбуватись по мірі розвитку продуктивних сил і відповідно продуктивних відносин. В повній мірі це відбулось при ринковій економіці.

Серед вчених і авторів сучасних теорій мотивації відомими є А. Маслоу, Ф. Герцберг, А. Портер, Е. Лоулер, Д. Мак-Клелланд, В. Врум та інші. Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації зробили українські вчені – В. Вольський, Г. Дмитренко, М. Туган-Барановський.

Проте, існує ряд теоретичних і практичних питань, які на даний момент залишаються не вирішеними, і потребують подальшого розвитку. Крім того дана проблема, пов'язана з мотивацією, вимагає також індивідуальних підходів до вирішення на рівні конкретного підприємства.

Попри появу останнім часом значної кількості вітчизняної та перекладної літератури з питань мотивації, управління персоналом тощо, практична проблема мотивації персоналу в українських підприємствах далека від вирішення. В нашій економіці і в сучасних умовах в превалюють риси, характерні для попередньої командної і адміністративної системи господарювання. Вони гальмують економічний розвиток нашої країни; а в соціальному житті все ще домінують авторитарні форми управління, які не дають змоги українському суспільству реалізувати свій потенціал. В деяких аспектах (що продемонстровано в дипломній роботі) ми відстаємо від західних підприємств на багатороків.

Важливість даної проблеми, необхідність удосконалення систем мотивації на підприємстві і зумовило тему дипломної роботи.

Мета статті. Вирішити проблему з мотивацією персоналу підприємства та компанії в цілому. Розробити план для удосконалення інших українських підприємств галузі торгівлі (дистрибуція одягу, товарів для дому тощо).

Виклад основного матеріалу дослідження. В сучасних умовах ринкові відносини, що передбачають право на повну господарську самостійність і розпорядження результатами праці створюють об'єктивні економічні умови і викликають необхідність застосування сучасних методів управління діяльністю підприємств.

В процесі здійснення своєї господарської діяльності підприємство використовує різного виду ресурси.

Ресурси – це сукупність матеріальних і нематеріальних елементів, які беруть участь у процесі виробництва, виконання робіт чи надання послуг.

Класифікація ресурсів підприємства може відбуватися за різними ознаками. Зокрема, згідно класифікації за економічною ознакою до ресурсів відносять: природні; матеріальні (точніше матеріально-технічні); трудові; фінансові (грошові); управлінські (підприємницькі); інформаційні.

Усі групи економічних ресурсів є обмеженими - у кількісному та якісному відношенні.

Ресурсний потенціал підприємства – сукупність ресурсів, які є в розпорядженні підприємства, а також здатність працівників і менеджерів використовувати ресурси з метою отримання максимального економічного ефекту у визначений момент часу. Інакше кажучи, потенціал – сукупність ресурсів і можливостей, які ще потрібно реалізувати.

Найважливішим елементом ресурсного потенціалу підприємства є *трудові ресурси* – це сукупність його працівників, трудовий колектив. Трудові ресурси приводить у дію всі види ресурсів підприємства.

Підприємство по суті це осередок активної діяльності певного професійно орієнтованого колективу людей (персонал), здатного за допомогою засобів праці здійснювати обрані напрямки, види діяльності для досягнення цілей підприємства.

Саме персонал є головною ланкою при вирішенні проблем конкуренції, економічного зростання і ефективної роботи суб'єктів господарювання. А необхідною умовою існування й розвитку суспільства є праця, як доцільна діяльність людей, що спрямована на задоволення їхніх життєвих потреб.

Стаття 43 Конституції (Основного Закону) України зокрема проголошує: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю... Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.» [1].

Ефективність використання трудових ресурсів характеризується показниками продуктивності праці, яка визначається кількістю продукції,

робіт, що виробляються в одиницю робочого часу або витратами праці на одиницю продукції, робіт, що виробляється.

Ефективність праці персоналу - це її результативність. Вона показує співвідношення обсягу виробленого продукту і кількості витраченої на це праці. Критерій ефективності праці повинен мати конкретне кількісне вираження. Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, який, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, а саме результатів праці та витрат на її оплату.

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, на який впливають: рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва. Рівень екстенсивного використання праці та інтенсивність праці - важливі фактори зростання продуктивності праці, які проте мають чіткі обмеження, тобто не можуть використовуватися безкінечно.

Джерелом зростання продуктивності праці, яке має більш широкі можливості (хоча теж має свої межі), є *техніко-технологічне удосконалення виробництва* внаслідок дії науково технічного прогресу. Саме за рахунок цього фактору у розвинутих країнах продуктивність праці збільшилася в кілька разів, що проявилось у значному зростанні добробуту і рівня споживання всіх верств працюючого населення.

Продуктивність праці - це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт, послуг та кількістю праці, витраченої на їх виробництво.

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємства до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких

форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

Мотивація як сукупність рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій, як усвідомлення прагнення до певного типу задоволення потреб до успіху; вона здатна значно вплинути на соціально-економічний розвиток. Звідси виникає об'єктивна потреба в створенні науково-обґрунтованого механізму мотивації праці персоналу підприємств, який би сприяв якомога більшій зацікавленості робітників працювати продуктивно і якісно, підвищенню ефективності їх праці і конкурентоспроможності, забезпечував би якісне оновлення психології робітника і становлення трудового менталітету.

Мотивація є атрибутом свідомості людини як чинник, що активізує діяльність або спричинює її припинення.

Одним із самих важливих напрямів мотивації праці на підприємствах є матеріальне стимулювання праці, що пов'язано з розподілом заробітної платні у відповідності із кількістю і якістю праці. Винагородиза працю повинні бути визначені так, щобзабезпечитиприбутокпідприємству; разом з тимтаківинагородимаютьзадовільняти потреби робітників.

Основні принципи організації оплати праці:

- 1) Рівна оплата – за рівну працю.
- 2) Систематичнепідвищенняреальноїзарплати.
- 3) Забезпеченняобґрунтованогоспіввідношенняміж темпами зростанняпродуктивностіпраці і зарплати.

В зв'язку з цим є різні форми і системи оплати праці.

Система оплати - це способи визначення заробітної платні для працівників. Система оплати має можливість впливати (позитивно або ж негативно) як на ефективність роботи підприємства, так і на відносини між керівниками і підлеглими.

При погодинній формі оплати праці заробітна плата розраховується виходячи з посадового окладу пропорційно відпрацьованому

часу згідно табелю облікуробочого часу.Погодиннопреміальна система оплати передбачаєкрімзарплатні за відпрацьований час – премію (винагороду) за виконану роботу.

Для оплати праці робітників, які безпосередньо зайняті виробництвом продукції,робіт застосовується відрядна форма оплати праці. При відрядній формі оплати праці заробітна плата розраховується виходячи з кількості виробленої продукції (обсягу роботи) і розцінок на кожен вид продукції (роботи).

Зараз на підприємствах стала поширеноюконтрактна форма оплати праці. Робітник і підприємствоукладаютьдоговір (контракт). Договірможечастіше бути колективнимабоіндивідуальним. Контрактна форма оплати праці повинна ув'язуватись з виконанням умов контракту.

Держава здійснює регулювання умов праці, її оплати у законодавствіщодопраці та зайнятості. Зокрема, встановлення мінімальної зарплати; тривалості робочого дня, право на відпусткутощо.

Важливим напрямком аналізу ефективності використання коштів на оплату праці є аналіз співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати і продуктивності праці. Однією з важливих умов є випереджаюче зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням середньої заробітної плати. Недотримання цієї умови призводить до зростання собівартості продукції, робіт; відповідно зменшується сума прибутку та рівень рентабельності підприємства. Якщо розглядати такі негативні фактори на макрорівні, то це є шляхом до інфляції, знецінення грошей тощо.

Також ця проблема потребує більшої уваги з боку керівництва кожного підприємства. Використання наявних резервів на підприємстві з підвищення продуктивності та удосконалення оплати праці персоналу в значній мірі сприятиме зміцненню фінансового стану та підвищенню його конкурентоздатності в сучасних умовах господарювання.

Резерви зростання продуктивності праці –це так і можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані.

Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Основне значення для економіста і менеджера має класифікація внутрішньо-виробничих резервів і факторів за змістом, оскільки вона безпосередньо допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві. Значні резерви зростання продуктивності праці приховані не тільки в процесі безпосереднього виробництва, але і у процесі його організації та управління.

Одна із слабких ланок механізму управління персоналом вітчизняних організацій різного масштабу і профілю діяльності є мотивація працівників до активної праці. Сьогодні, коли посилення конкуренції викликає потребу в підвищенні якості трудового потенціалу підприємств, з особливою гостротою виникає проблема реалізації такого потенціалу саме за рахунок ефективної мотивації працівників.

На прикладі ДП «LPP Україна» (яке є об'єктом дослідження) ми бачимо, як працює розроблена на основі KPI (в компанії вони названі «Пріоритети») розгалужена система грошових премій (бонусів) та заохочень, яка дозволяє підприємству ефективно і успішно стимулювати та мотивувати низовий та менеджерський персонал компанії, утримувати найбільш кваліфікованих своїх працівників в одній компанії (хоч і в різних брендах); в свою чергу це дозволяє компанії розвиватися в сучасних ринкових умовах не тільки в Україні, а й по всьому світу.

Однак, не зважаючи на розвинену систему грошових премій (бонусів) та заохочень, аналіз діяльності ДП «LPP Україна» (бренд «Reserved») виявив ряд недоліків та недопрацювань в сфері стимулювання та мотивації праці найманого персоналу, що, в свою чергу, свідчить про зниження якісного рівня менеджменту в дочірній компанії.

З метою їх усунення, та спираючись на наукові ідеї, викладені в даній роботі пропонується ряд заходів, які поліпшать систему мотивації в ДП «LPP Україна» та ефективність роботи компанії в цілому, а саме:

1. Ввести в бонусну систему компанії індивідуальний бонус для продавців/старших продавців (0,1%-0,5% від суми персонального продажу за місяць).

2. Встановити для працівників нижчої ланки, не задіяних безпосередню в продажах, персональний бонус за професійну майстерність (за вчасне поповнення залу відсутніми товарами зі складу, за вдалий мерчандайзинг тощо) у розмірі до 10% від посадового окладу.

3. Встановити чіткі межі в розподілі посадових обов'язків персоналу.

4. Організувати постійні щомісячні курси та тренінги персоналу.

5. Щотижня проводити в магазинах оперативні наради (до 30 хвилин) на теми нових стандартів мерчандайзингу, підвищення продажів, нових конкурсів для брендів, нововведень по оптимізації роботи тощо.

6. Упорядкувати систему штрафів на підприємстві.

7. Здійснити заходи з поліпшення умов праці в магазинах.

8. Створити «групи раціоналізації» в магазинах/брендах для висунення пропозицій щодо раціоналізації роботи, уникнення непродуктивних втрат, розробки гнучкого графіку роботи тощо та здійснення прямої комунікації з помічниками ейчар та/або організаційним відділом.

9. Ввести в компанії нагороду «кращий продавець кварталу»/«кращий працівник кварталу» для відзначення в межах магазину/бренду та нагороджувати працівників відповідним грошовим подарунковим сертифікатом.

10. Організувати проведення корпоративних заходів та тимблдингів в компанії.

Згідно з сучасними загальноприйнятими науковими уявленнями, способи поліпшення мотивації праці можна поділити на 4 групи:

- поліпшення матеріального стимулювання;
- удосконалення організації праці;
- залучення персоналу до процесу управління;
- впровадження не-матеріального заохочення.

Відповідно, пропозиції також поділяються на чотири групи.

1. Поліпшення системи матеріального стимулювання.

Не зважаючи на розвинену в ДП «LPP Україна» бонусну систему, звертає на себе увагу відсутність в ній бонусів за індивідуальну роботу не-менеджерського персоналу. Зазвичай системи мотивації, засновані на KPI, «грішать» персональними бонусами. В ДП «LPP Україна» навпаки - превалюють бонуси за командну роботу (магазину, бренду, країни). Дійсно, це змушує до активізації менеджерів (директорів магазинів) – однак «урівняння» не призводить до особистої мотивації підлеглих.

Тому необхідно ввести в бонусну систему компанії індивідуальний бонус для продавців (наприклад, 0,1%-0,5% від суми персонального продажу за місяць), і який не залежатиме від виконання плану магазину.

В той же час для працівників нижчої ланки, не задіяних безпосередньо в продажах, встановити персональний бонус за професійну майстерність (за вчасне поповнення залу відсутніми товарами зі складу, за вдалий мерчандайзинг тощо) у розмірі до 10% від посадового окладу.

Резерви для введення вищезазначених бонусів у компанії є, адже зараз у країнах ЄС мінімальна заробітна плата брутто складає 399 € (Болгарія), а в Польщі - 810 €. При цьому мінімальний оклад в компанії становить еквівалент 200 €.

2. Удосконалення системи організації праці.

Пріоритетним завданням менеджменту ДП «LPP Україна» є встановлення чітких меж в розподілі посадових обов'язків персоналу.

Також необхідно організувати щомісячні курси та тренінги персоналу, а щотижня проводити в магазинах оперативні наради (до 30 хвилин) на теми нових стандартів мерчандайзингу, підвищення продажів, нових конкурсів для брендів, нововведень по оптимізації роботи тощо.

Крім того, слід звернути увагу на упорядкування системи штрафів на підприємстві.

Ще одним із резервів підвищення мотивації персоналу є поліпшення самих умов праці. Для усунення фізіологічного дискомфорту менеджменту необхідно періодично вкладати деякі суми коштів у покращення умов праці. Ці вкладення підвищать продуктивність праці, та відповідно окупляться у найближчому майбутньому.

3. Залучення персоналу до процесу управління.

Одного разу Г.Форд зауважив: «Найважливіше завдання наших керівних кадрів – це розвивати управлінські здібності в інших людях». [8]. На жаль, цей елемент залучення персоналу до процесу управління в ДП «LPP Україна» не розвинений. Як вже зазначалося вище, управлінські структури компанії побудовані на лінійно-функціональних принципах, управлінська інформація йде зверху донизу (від керівництва до підлеглих), а зворотній зв'язок не передбачений. Це контрастує з передовими практиками управління таких високорозвинених країн, як Японія («гуртківності») та Німеччини (де найменші працівники представлені в спостережних радах АТ і займають від третини до половини місць).

На нашу думку, в низових ланках ДП «LPP Україна» (брендах, а можливо і магазинах) слід утворити «групи раціоналізації», в які б входили 3-4 співробітників, які працюють в компанії вже більше трьох років, мають значний практичний досвід, і які б збиралися 1-2 рази на місяць (в робочий час) для висунення пропозицій щодо раціоналізації роботи, уникнення непродуктивних витрат, розробки гнучкого графіку роботи тощо. «Групи раціоналізації» здійснювали б пряму комунікацію з помічниками ейчар та/або організаційним відділом.

4. Впровадження нематеріального заохочення.

Нематеріальне заохочення включає в себе передусім проведення корпоративних заходів та тимбілдингів - для відчуття єдності колективу.

Також слід ввести в компанії нагороду «кращий продавець кварталу»/«кращий працівник кварталу» для відзначення в межах магазину/бренду/країни (саме на квартал/сезон встановлюються плани

магазинів, брендів, країни) та нагороджувати працівників відповідним грошовим подарунковим сертифікатом.

Все це сприяє покращенню мотивації праці, підвищенню її ефективності, позитивно впливає на задоволення потреб працівників.

Разом з тим мотивація працівників до активної праці зараз є однією із слабких ланок механізму управління персоналом вітчизняних організацій різного масштабу і профілю діяльності. Сьогодні, коли посилення конкуренції викликає потребу в підвищенні якості трудового потенціалу організацій, з особливою гостротою виникає проблема реалізації цього потенціалу саме за рахунок ефективної мотивації працівників.

На сьогодні матеріальне стимулювання працівників підприємств, як основна складова частина загальної системи мотивації, перейняло здебільшого риси, притаманні попередній адміністративно - командній системі господарювання. Внаслідок відсутності прямої залежності розміру премії (надбавки) від конкретних результатів роботи працівників підрозділів підприємства, вона перестала виконувати свою головну функцію – стимулюючу, і перетворилась в просту надбавку до посадового окладу.

Сучасні теорії мотивації, засновані на результатах психологічних досліджень, доводять, що істинні причини, що спонукують людину віддавати роботі всі сили, надзвичайно складні і різноманітні.

Суть мотивації полягає у:

- визначенні потреб персоналу та забезпеченні їх задоволення в організації/виробництві/діяльності;
- розробленні систем винагороди за виконану роботу;
- застосуванні різноманітних форм оплати праці;
- використанні стимулів для ефективної взаємодії працівників у колективах і на підприємстві в цілому.

За допомогою мотивації керівництво підприємства вавирішує наступні завдання:

- залучення і утримання в організації кращих фахівців;

- визнання працівників, які досягли значних результатів, з метою подальшого стимулювання/мотивації їх творчої активності;
- демонстрування позитивного ставлення керівництва до високих результатів праці;
- популяризація результатів праці (поширення досвіду) кращих співробітників;
- застосування різноманітних форм визнання заслуг;
- поліпшення морально-психологічного стану працівників через відповідну форму визнання;
- забезпечення підвищення трудової активності всього колективу підприємства.

Мотивація персоналу значною мірою визначає як безпосередньо успіх діяльності підприємства/організації (мікрорівень), так розвиток економіки в країні, рівень добробуту людей, що визначає важливість проблем мотивації персоналу в цілому (макрорівень).

Висновки. Одним із головних інструментів менеджменту (разом з плануванням, організацією та контролем) є мотивація персоналу. Від того, наскільки і як мотивований персонал, в значній мірі залежить ефективність використання трудових ресурсів, а отже і ефективність діяльності підприємства. Мотивація персоналу є також основною функцією керівництва (менеджменту), завдання якої є: створити у підлеглих стимули до праці з повною віддачею; здійснювати тривалий в часі вплив на працівника з метою зміни структури його цілісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу. В роботі здійснено узагальнення та аналіз теорій, які пристосовано до об'єкту дослідження та розроблено деякі заходи для удосконалення системи мотивації.

Література

1. Конституція України (в редакції від 01.01.2020 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/254к/96-вр#Text> 1
2. Абрамов В. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / Абрамов В. М. — Одеса, 2005. - 248 с.
3. Баєва О.В. Біологічні засади мотивації / Баєва О.В. // Персонал. — 2007. - № 9. — С. 76 – 81.
4. Дмитренко Г. А., Формування цілеорієнтованої мотивації персоналу: організаційно-технологічний аспект / Дмитренко Г. А., Чернишова Є. Р. // Вища школа. - 2009. - № 12. — С. 19-28.
5. Теорія мотивації Девіда Мак-Клелланда [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Теорія_мотивації_Девіда_Мак_Клелланда
6. Теорія мотивації Фредерика Герцберга [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Теорія_мотивації_Фредерика_Герцберга
7. Теорія мотивації Дугласа Мак-Грегора [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Теорія_мотивації_Дугласа_Мак-Грегора
8. Форд Генрі Моє життя та праця / Генрі Форд; пер. з англійської Є. М. Тарнавського. — Харків: Фоліо, 2018.

КУМΠΑН К., здобувач вищої освіти, 073 «Менеджмент», група МОБМ-22-Д1, Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)
Науковий керівник:

МОРОЗОВА Марина, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри економіки підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

СОЦІАЛЬНІ МЕТОДИ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МЕХАНІЗМИ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ (на прикладі ТзОВ «Каскад РЛ»)

Постановка проблеми. В сучасному бізнес-середовищі ключовим фактором успіху є ефективне управління, яке включає в себе не лише технічні аспекти, але й врахування соціальних аспектів взаємодії між

людьми. Соціальні методи менеджменту надають можливість покращити комунікацію в колективі, підвищити мотивацію працівників та забезпечити ефективну роботу команди. [2]

Проте при впровадженні соціальних методів управління на підприємстві виникають ряд проблем. Одна з них - це неефективна взаємодія між різними командами та підрозділами, що може призводити до зниження продуктивності та конфліктів [6]. Іншою проблемою є недостатня мотивація працівників, особливо у ситуаціях, коли вони не бачать відповідності між своїми зусиллями та досягненням поставлених цілей. Такі проблеми можуть стати перешкодою для впровадження соціальних методів управління та вимагати розробки нових стратегій управління персоналом.

Для вирішення цих проблем необхідно вивчити та впровадити ефективні механізми застосування соціальних методів управління. Це може включати в себе створення відкритої та довірчої атмосфери на робочому місці, впровадження системи мотивації, що враховує індивідуальні потреби працівників, та підтримку комунікації на всіх рівнях організації. Тільки за умови вирішення цих проблем соціальні методи менеджменту можуть стати дієвим інструментом для досягнення успіху та стабільності підприємства. [8]

На сьогоднішній день проблема застосування соціальних методів управління на підприємствах є досить добре вивченою і розробленою. Багато досліджень та публікацій присвячені аналізу соціальних аспектів управління та їх впливу на організаційну культуру та результативність підприємств. Розроблено велику кількість методик та підходів до впровадження соціальних методів управління, які дозволяють ефективно вирішувати проблеми, що виникають у процесі організаційного управління [5].

Проте не дивлячись на це, існують деякі аспекти, які залишаються менш дослідженими або потребують додаткових досліджень. Наприклад, більше уваги може бути приділено аналізу впливу соціальних методів управління на міжкультурну взаємодію в організаціях з різним культурним середовищем. Також, деякі аспекти ефективності соціальних методів

управління можуть вимагати більш детального дослідження та визначення їх впливу на конкретні показники результативності підприємства. Метою є дослідження та використання соціальних методів управління колективом на прикладі ТзОВ «Каскад РЛ», і розробка рекомендації щодо їх впровадження і більш ефективного використання.

Соціальні методи менеджменту відіграють важливу роль у сучасному управлінні підприємством, спрямованій на покращення організаційної культури та ефективності. [1] Вони базуються на взаємодії між людьми та сприяють побудові позитивних взаємин в колективі, підвищенню мотивації працівників та формуванню ефективної командної роботи [10]. За основу було взято та досліджено структурні методи.

Структурні методи є ефективним інструментом для профілактики та усунення організаційних конфліктів, що часто виникають через недоліки у розподілі повноважень, слабкий рівень організації праці та неефективну систему мотивації. Серед форм управління конфліктами, які використовуються в рамках цих методів, можна виділити такі:

- 1) Пояснення вимог до виконання роботи.
- 2) Використання координаційних та інтегруючих механізмів.
- 3) Встановлення загальної організаційної та комплексної мети.
- 4) Впровадження системи винагород [9]

Організаційна структура у даному підприємстві загалом будується таким чином. До ланок управління відносяться керівники, їхні заступники, що управляють декількома структурними підрозділами, самі структурні підрозділи і провідні спеціалісти, що виконують окремі функції або частину функцій. Їм підпорядковуються безпосередні виконавці (обслуговуючий персонал). На вершині структури управління підприємства стоїть директор.

Щодо соціально-психологічного клімату в колективі, за власними спостереженнями можемо відзначити, що він є позитивно спрямованим, працівники є доброзичливими одне до одного, відсутній тиск з боку керівництва, достатня поінформованість членів колективу про завдання та

стан справ у колективі, високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, якщо є у цьому потреба, високі показники результатів діяльності, відсутня плинність кадрів, високий рівень трудової дисципліни, відсутність напруженості й конфліктності в колективі [4]

Проте застосування соціальних методів менеджменту може викликати певні проблеми. Недостатня взаємодія між командами та підрозділами може призводити до конфліктів та зниження продуктивності. Також важливо враховувати індивідуальні потреби та мотивацію працівників, оскільки відповідність їхніх цілей та цілей організації є ключовою для досягнення успіху.

Для ефективного вирішення цих проблем важливо розробляти та впроваджувати в організацію механізми застосування соціальних методів управління [3]. Це може включати в себе створення сприятливого робочого середовища, впровадження системи мотивації, що враховує індивідуальні потреби працівників, та підтримку відкритої та ефективної комунікації в організації [7]

Таким чином, соціальні методи менеджменту можуть стати важливим інструментом для підвищення ефективності управління підприємством, але їх успішне застосування вимагає уваги до розв'язання проблем та розробки ефективних стратегій управління персоналом.

Отже, соціальні методи менеджменту мають значний потенціал для покращення ефективності управління підприємством, зокрема, за допомогою підвищення мотивації працівників та формування ефективної командної роботи. Однак їх успішне застосування вимагає уваги до розв'язання проблем, таких як недостатня взаємодія між командами та підрозділами, а також потребує розробки ефективних стратегій управління персоналом.

Висновки. У роботі було розглянуто соціальні методи управління та механізми їх застосування на підприємстві. Було визначено, що соціальні методи управління мають великий потенціал для покращення ефективності управління, зокрема, шляхом підвищення мотивації працівників та

покращення комунікації в колективі. Для успішного застосування соціальних методів управління важливо враховувати індивідуальні потреби та особливості персоналу, а також контекстуальні особливості організації.

Література

1. Sanders, Karin&Song, Lynda&Wang, Zhen&Bednall, Timothy. (2022). NewFrontiersin HR Practicesand HR Processes: EvidencefromAsia. AsiaPacificJournalofHumanResources. 10.1111/1744-7941.12344.
2. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом : навчально методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). – Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.
3. Технології управління людськими ресурсами [Електронний ресурс] : навчальний посібник для здобувачів ступеня магістра за освітньою програмою «Менеджмент і бізнес-адміністрування» / Л. Є. Довгань, Л. Л. Ведута, Г. А. Мохонько ; КПП ім. Ігоря Сікорського. – Електронні текстові дані (1 файл: 4,8 Мбайт). – Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, 2018. – 511 с. <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/25275>
4. Оцінка результативності персоналу від звичайної до наукової. Вивчення та порівняльний аналіз детермінованих і стохастичних підходів / С.В. Криворучко. - Київ : ЛАТ & К, 2020. - 71 с.
5. Управління персоналом : навчально-методичний посібник / укладачі : Ольга Петрівна Дяків, Віктор Михайлович Островерхов ; Міністерство освіти і культури України, Тернопільський національний економічний університет. -Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 285 с.

МАРИНЕНКО Ю., здобувач вищої освіти, група МОБМ-22-Д1, 073 «Менеджмент», ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

БРУСЄНЦЕВА Ольга, кандидат економічних наук, ст. викладач кафедри економіки, підприємництва та менеджменту, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Актуальність теми полягає в тому, що підвищення ефективності діяльності підприємств являється одним із пріоритетних завдань національної економіки України. Метою кожного сучасного підприємства є досягнення ефективної та прибуткової діяльності.

В умовах війни, високого рівня невизначеності, конкуренції, внутрішньополітичних та економічних проблем, а також неузгодженості дій та рішень компаній, підвищення ефективності діяльності стає основним викликом для кожної організації.

Незважаючи на багаторічні теоретичні дослідження та практичні чисельні розробки, сьогодні не існує універсальної методології для визначення і забезпечення ефективності підприємства. Проблема полягає в тому, що наукові підходи щодо забезпечення ефективної діяльності підприємства не завжди можуть раціонально використовуватися на практиці конкретного підприємства, оскільки вони не враховують його індивідуальні особливості. Тому подальші дослідження в цій сфері є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Пошук шляхів удосконалення діяльності підприємства отримав відгук у численних виданнях зарубіжних науковців. Основні засади в цій галузі викладені в роботах таких економістів, як І. Ансофф, Р. Беннет, В. Петі, М. Портер, Д. Рікардо, А. Сміт, П. Хейне, Й. Шумпетер та інших вчених.

Зарубіжними та українськими науковцями розглянуто теоретичні та практичні аспекти забезпечення ефективності діяльності підприємств та удосконалення господарського механізму організацій. Особливу увагу з цього приводу привертають праці таких вчених-економістів: Р.В. Андрійчук., П.Ю. Буряк, С.В. Войтко, О.О. Воронін, О.А. Гавриш, В. Г. Герасимчук, О.Г. Гупало, П. Друкер., А.В. Дейнеко, Л.С. Захаркіна, Ф.В. Зінов'єв, А.І. Ільїна, В.В. Ковальов, М. Майєр, С.Н. Немирович, Н.В. Савенко, О.М. Савицька, Г.О.Швиданенко та інші. У їхніх творах висвітлюються основні питання ефективності, методи оцінки та поліпшення умов господарювання, подаються методи розрахунку економічної ефективності.

Метою статті є систематизація теоретичних знань щодо сутності ефективності діяльності підприємства та розробка рекомендації по її підвищенню. Вирішення означеної задачі включає аналіз наявних теоретичних, методологічних і практичних підходів, а також практичне

виявлення проблем, що виникають у діяльності досліджуваного підприємства. Результатом є розробка конкретних пропозицій для покращення діяльності будь-якої організації на основі практичного досвіду.

Виклад основного матеріалу дослідження. За умови активізації інтеграційних процесів у світі, розширення зовнішньої торгівлі та впливу інших факторів, конкуренція на внутрішньому та світовому ринку стає все більш жорсткою. Менеджмент підприємства повинен бути адаптивним, оперативно реагувати на зміни не тільки для досягнення лідерських позицій у своїй галузі, але й для забезпечення свого виживання у конкурентній боротьбі. Саме тому ефективність діяльності підприємства в сучасних ринкових умовах є однією з ключових характеристик успішності управління підприємством

Для удосконалення управління діяльністю підприємства недостатньо лише встановлювати нові цілі, завдання менеджменту, збільшувати ринкові можливості та задовольняти потреби клієнтів, але й керівництву підприємства необхідно оперативно та своєчасно реагувати на негативний вплив різних факторів зовнішнього і внутрішнього середовища на процес господарювання.

Тому головна мета підвищення ефективності діяльності будь-якого підприємства – це:

- раціональне використання всіх ресурсів, що використовує підприємство;
- розробка нових підходів до управління у взаємозв'язку із розвитком теоретичного та практичного інструментарію управління, цифрового маркетингу та інформаційних технологій.

Категорія «ефективність» на рівні конкретного підприємства описує зв'язок між величиною отриманого результату від його діяльності та обсягом використаних ресурсів. Підвищення ефективності можна досягти шляхом використання меншої кількості ресурсів для отримання такого результату або

за допомогою використання наявної кількості ресурсів для отримання більшого результату.

Оскільки підприємство є відкритою системою, що діє в умовах ринкової економіки, проблему ефективності його діяльності можна аналізувати з позицій різних зацікавлених сторін. Як економічну категорію ефективність можна поділити на три види: економічна ефективність, соціальна ефективність, екологічна ефективність. Економічна ефективність показує, наскільки витрати і доходи підприємства відповідають його цілям і інтересам учасників у вигляді грошей. Соціальна ефективність оцінює, наскільки витрати і соціальні наслідки діяльності підприємства враховують цілі і соціальні потреби суспільства. Екологічна ефективність вимірює, наскільки витрати і екологічні результати відповідають інтересам держави і суспільства. Економічна ефективність діяльності підприємства змінюється за кількісними та якісними показниками на різних стадіях розвитку суспільства.

На нашу думку, найбільш вдалим є визначення, що ефективність діяльності підприємства – це один з найважливіших чинників, який відображає ступінь використання ресурсних затрат, спроможність досягати поставлених цілей та здатність до стійкої життєдіяльності у конкурентному ринковому середовищі [8].

Окрім представленої класифікації, існує і безліч інших, більш розширених, які дають змогу глибоко дослідити їх сутність. економічна ефективність підприємства обумовлена основними факторами, які вказані на рисунку (рис. 1).

Усі фактори можна розділити на дві категорії за характером їх впливу: позитивні та негативні. Позитивні фактори поліпшують показники діяльності підприємства, а негативні – погіршують.

Усі фактори також можна поділити на внутрішні та зовнішні за місцем їх походження. Внутрішні фактори (внутрішнє середовище) зумовлені діяльністю самого підприємства, яке їх генерує.

Загальні	Характер виробництва і його галузеві особливості, стан матеріально-технічної бази
Спеціальні	Співвідношення між формами організації управління, між формами управління і методами управління
Особливі	Фактори невизначеності та ризику
Структурно-організаційні	Організаційна структура управління, виробництва, постачання та збуту
Інтенсивні	Зростання продуктивності праці, фондівіддачі, матеріаловіддачі.
Екстенсивні	Зростання обсягу виробничих ресурсів

Рис. 1. Фактори впливу на ефективність діяльності підприємства відповідно до категорій показників

Таким чином, можна виділити три основні критерії класифікації факторів підвищення ефективності діяльності підприємства:

- за основними напрямками розвитку та вдосконалення виробництва (технічні, організаційні та соціально-економічні заходи), що сприяють економії суспільної праці;
- за джерелами підвищення ефективності (зменшення трудомісткості, матеріаломісткості, фондомісткості та капіталомісткості виробництва, економії часу, раціонального використання природних ресурсів);
- за сферою застосування фактори розподіляють на народногосподарські, міжгалузеві, регіональні, галузеві та внутрішньовиробничі.

Для збільшення економічної ефективності виробництва найважливіше раціонально використовувати виробничий потенціал, мінімізувати різні втрати, дотримуватися режиму економії затрат і ресурсів.

Ефективність діяльності підприємства залежить також від зовнішніх та внутрішніх чинників. До зовнішніх слід відноситися: державна та соціальна політика (діяльність владних структур, законодавство, фінансові інструменти, економічні нормативи); інституційні механізми (дослідні й навчальні центри, інститути, асоціації); інфраструктура (інноваційні фонди, комерційні банки, фондові біржі, інформаційні мережі, транспорт, торгівля); структурні зміни в суспільстві та економіці (у сфері технологій, наукових досліджень, в складі персоналу за ознаками освіченості та кваліфікації) тощо.

Внутрішні чинники розподіляють на «тверді», тобто ті, що піддаються вимірюванню та мають фізичні параметри (технологія, устаткування, матеріали, енергія, вироби) та «м'які» (організація і система управління, працівники, методи роботи, стиль управління).

Для покращення своєї діяльності кожне підприємство має не тільки розробляти і впроваджувати власну програму оптимізації використання внутрішніх чинників, а й враховувати вплив зовнішніх чинників на своє функціонування. Внутрішньовиробничі чинники оцінюються за такими показниками: технічне та організаційне удосконалення виробництва, зокрема зменшення трудовитрат і підвищення продуктивності праці, економія матеріалів і ресурсів, збільшення прибутку і рентабельності від зниження витрат виробництва, зростання виробничих потужностей і обсягів випуску продукції, економічний ефект від застосування заходів, а також конкретні суми капітальних витрат і терміни їх реалізації.

Зазначимо, що всі фактори пов'язані між собою, оскільки вони впливають на досяжність цілей. Але досяжність цілей визначається не власником, не керівником підприємства, а усім колективом. Об'єктивна оцінка ефективності діяльності підприємства дуже важлива, бо вона показує успіх менеджменту підприємства, формує його імідж, допомагає отримати

доступ до ринків капіталу і інвестицій. В таких умовах вміння менеджменту оцінити потенціал підприємства і визначити шляхи його реалізації з максимальною ефективністю є основним завданням.

Підвищення економічної ефективності будь-якого суб'єкта господарювання відіграє визначну роль у його діяльності, тому існує потреба постійного контролю та пошуку шляхів її зростання. Основних показників діяльності підприємства є витрати та собівартість продукції. Для ефективного управління підприємством важливо мати повну, достовірну і своєчасну інформацію про витрати, які впливають на собівартість продукції. При контролі ефективності діяльності підприємства треба постійно аналізувати фінансово-господарські показники, встановлювати позицію підприємства на ринку та знаходити можливості для його розвитку з урахуванням всіх впливових факторів.

Усі показники ефективності діяльності підприємства можна узагальнити і показати на таких основні групи показників:

- ефективність використання матеріальних ресурсів (рентабельність активів, рентабельність власного капіталу, рентабельність продукції, рентабельність операційної діяльності, рентабельність продажів, рентабельність інвестицій);
- ефективність використання основних виробничих фондів (рентабельність основних засобів, фондодіддача, фондомісткість);
- ефективність використання трудових ресурсів (трудомісткість, продуктивність праці, виробіток).

Для всебічного аналізу показників ефективності враховують набір даних, які відображаються у бухгалтерських, фінансових, управлінських та інших облікових документах підприємства.

Покращення ефективності роботи компанії – це складний процес, який включає велику кількість різних факторів, методів та напрямків для їх виконання. Вибір методів залежить від особливостей середовища, де вони використовуються, та мети їх застосування.

Основними напрямками для покращення ефективності роботи компанії є: прискорення науково-технічного прогресу, підвищення технічного рівня виробничих процесів, структурна перебудова та трансформація відповідно до вимог ринку, вдосконалення системи управління, організації праці на підприємстві, зміна обсягу і структури виробничих процесів, поліпшення якості товарів і послуг та інші.

Підвищення ефективності роботи компанії зазвичай включає в себе набір конкретних дій, які призначені для досягнення позитивного результату в напрямку досягнення цілей. Визначають такі напрямки для покращення ефективності роботи компанії, як: організаційний, технологічний та ресурсний (табл. 1).

Таблиця 1

Система показників ефективності діяльності підприємства

Складові потенціали підприємства	Складові частини показників	Критерій розвитку	Індикатор розвитку	Показники розвитку
Виробничий та майновий потенціал	Матеріально-технічне забезпечення	Розвиненість активів компанії	Стан техніко-технологічної бази Ефективність використання ресурсів	Фондоозброєність
				Матеріаломісткість
				Коефіцієнт зносу основних засобів
				Фондовіддача
				Матеріаловіддача
				Рентабельність основних засобів
				Рентабельність оборотних засобів
				Рентабельність власного капіталу
Трудовий потенціал	Розвиток інновацій	Розвиток персоналу	Розвиток персоналу	Озброєність працівників нематеріальними активами
				Коефіцієнт забезпеченості інтелектуальною власністю
				Індекс підвищення кваліфікації
				Продуктивність праці
				Чистий дохід від реалізації продукції на одного працюючого
Фінансовий потенціал	Фінанси	Прогресивність змін	Динаміка основних параметрів компанії та її діяльності Зміна фінансово-економічного стану	Рентабельність підприємства
				Коефіцієнт фінансової стійкості
				Коефіцієнт автономії
				Коефіцієнт фінансового левериджу
Маркетинговий потенціал	Клієнти	Реалізованість цілей розвитку	Задоволеність та лояльність покупців	Частка підприємства на ринку
				Коефіцієнт співвідношення витрат на збут чистого доходу від реалізації продукції

		у	(клієнтів) підприємства	Індекс задоволеності споживачів
Організаційно-управлінський потенціал	Бізнес-процеси	Керованість компанії	Якість управління компанією Активність компанії в сфері інвестування	Коефіцієнт оборотності власного капіталу
				Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості
				Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості
				Коефіцієнт оборотності активів
				Коефіцієнт співвідношення адміністративних витрат і чистого доходу від реалізації продукції
				Коефіцієнт інвестування
				Ефективність стратегічного управління підприємством

Організаційний напрямок передбачає пошук можливостей для покращення ефективності процесів, які вже впроваджені в компанії. Основна увага приділяється ефективності управління. Важливим елементом процесу підвищення ефективності роботи компанії є організація робочого процесу. Необхідно дослідити всі аспекти організації роботи в компанії, від рівня робочого місця окремого працівника до рівня компанії в цілому.

В рамках технологічного напрямку розв'язується проблема технологічного відставання та визначаються шляхи його усунення. До цього напрямку також можна включити: прискорення впровадження передових технологій в господарську діяльність компанії; вдосконалення організаційної та виробничої систем управління, форм та методів організації господарської діяльності, її планування і мотивацію; підвищення якості наданих послуг; вдосконалення всіх видів діяльності компанії для відповідності їх вимогам сучасності.

Важливим аспектом методів покращення ефективності роботи компанії є оптимізація використання основних засобів. Це може включати такі напрямки:

- зменшення часу простою основних засобів;
- зниження кількості основних засобів, які залишаються невикористаними;

- впровадження додаткових ресурсів.

Методи покращення ефективності роботи компанії в рамках оптимального використання ресурсів компанії можуть включати обґрунтоване встановлення стандартів і норм праці; встановлення безпосередніх та стабільних зв'язків з постачальниками; уніфікацію технологій та процедур; прискорення господарських процесів та перехід до їх безперервного виконання.

Ефективним підходом в управлінні ефективністю є аналіз факторів, які впливають на підприємство, їх класифікація та аналіз. Фактори, які впливають на ефективність роботи компанії, можна поділити на внутрішні та зовнішні.

Зовнішні чинники включають фактори, які впливають на суспільство і оточуюче середовище компанії.

Внутрішні чинники – це фактори, що впливають на організацію і управління компанією, та пов'язані з економічними, управлінськими і персональними особливостями. До внутрішніх можна віднести наступне.

В маркетинговій сфері: перелік послуг, що надаються; асортимент продукції; клієнти; якість наданих послуг, формування цін; реклама; конкурентні переваги.

В фінансовій сфері: управління фінансами підприємства; власним та запозиченим капіталом; кредиторською і дебіторською заборгованістю, рентабельністю та ліквідністю.

В операційній сфері: специфіка діяльності, основні засоби, що використовуються, господарські процеси, постачання, контроль якості, організація роботи внутрішніх структур та підрозділів.

У сфері управління персоналом: структура персоналу, рівень їхньої кваліфікації, стимулювання персоналу, система винагород, освіта персоналу, підготовка та додаткова перепідготовка.

Антикризове управління: системи обмежень та керування в періоди кризи для підприємства.

Сфера ризиків. Системи обмежень для маркетингу, фінансів, операційного менеджменту для оперативного уникнення ризиків.

Пропонується кожному підприємству постійно розробляти та послідовно впроваджувати власні програми для підвищення ефективності господарської діяльності, а також враховувати вплив на неї зовнішніх факторів – економічної і соціальної політики держави, міжнародної політики, розвитку інфраструктури та структурних змін у суспільстві.

Технологія. Технологічні інновації, особливо сучасні форми автоматизації та інформаційні технології, мають значний вплив на рівень і динаміку ефективності роботи сучасної компанії. За принципом ланцюгової реакції вони можуть викликати значні зміни в технічному рівні і продуктивності технологічного обладнання, методах і формах організації господарських процесів, підготовці та кваліфікації персоналу, тощо.

Основні фонди. Цей елемент відіграє ключову роль у програмі покращення ефективності роботи підприємства. Підвищенню ефективності використання основних фондів сприяють належна організація ремонтно-технічного обслуговування, оптимально встановлені терміни експлуатації, планування завантаження обладнання в часі, підвищення змінності роботи обладнання, зменшення витрат робочого часу, тощо.

Матеріали та енергія. Раціональне використання матеріалів та енергії повинно постійно контролюватися.

Якість послуг. Якість наданих послуг є важливим фактором ефективності. Якість послуги повинна відповідати сумі, яку клієнт готовий за неї заплатити.

Успішні організації постійно контролюють реалізацію своєї переваги в конкретних продуктах, послугах, які користуються великим попитом на ринку. Однак для досягнення високої продуктивності підприємства просто корисність надання послуги недостатня. Послуги, які пропонує підприємство, повинні бути на ринку в потрібному місці, в потрібний час і за справедливою ціною. Підприємство повинно слідкувати за тим, щоб не

виникало організаційних і економічних перешкод на певних етапах маркетингу.

Працівники. Головним ресурсом і ключовим фактором підвищення ефективності роботи підприємства є працівники. Ефективність роботи працівників визначається методами, технологіями, навичками, знаннями, ставленням до роботи та здатністю виконувати поставлені завдання. Професійні якості та навички працівників можуть проявитися при наявності на підприємстві ефективного мотиваційного механізму. Продуктивність праці зростає тоді, коли керівництво підприємства матеріально та морально стимулює використання творчих здібностей працівників, проявляє інтерес до їх особистих проблем, сприяє створенню і підтримці сприятливого соціального клімату, в рамках своїх повноважень забезпечує соціальний захист людей та гарантує їх зайнятість.

Організація та система. Цілісність трудового колективу, раціональність у розподілі відповідальності та стандарти управління є основними принципами ефективної організації роботи на підприємстві, що забезпечують необхідну спеціалізацію та координацію виробничих та управлінських процесів, а отже, вищий рівень ефективності (продуктивності) діяльності.

Однією з причин недостатньої продуктивності підприємства як складної виробничо-економічної системи є занадто жорстка його організаційна структура та надмірне відокремлення підрозділів за професійними групами або функціями. Пропонуємо таку систему зробити динамічною та гнучкою, періодично реорганізовувати відповідно до нових завдань, що виникають перед підприємством при зміні ситуації.

Методи роботи. Вдосконалені методи роботи в умовах домінування трудомістких процесів стають досить перспективними для підвищення продуктивності. Наукова організація роботи в усіх підрозділах підприємства повинна зробити ручну працю більш продуктивною за

рахунок вдосконалення методів виконання трудових операцій, використання механізмів та інструментів, організації робочих місць.

Для вдосконалення методів праці на підприємстві дуже важливим є постійний аналіз трудових операцій і використання робочого часу, систематична атестація робочих місць, узагальнення і використання накопиченого на інших схожих підприємствах позитивного досвіду, організація навчання різних категорій працівників прогресивним методам праці, усунення непотрібної (зайвої) роботи і виконання корисної з меншими витратами сили, часу і коштів.

Стиль управління. Великий (за деякими оцінками –домінуючий) вклад у зростання ефективності (продуктивності) виробництва може забезпечити сучасна добре структурована система управління, яка контролює ресурси і результати діяльності компанії.

Важливим елементом такої системи є стиль управління – типовий м'який фактор підвищення ефективності діяльності компанії. Кожен керівник, підприємець або менеджер компанії повинен знати, що абсолютно ідеального стилю управління для всіх ситуацій не існує.

Загальна ефективність діяльності компанії залежить від того, коли, де, як і відносно кого застосовується відповідний стиль управління. Відомо, що стиль управління, в якому поєднані професійна компетентність, діловитість і висока етика взаємовідносин між людьми, впливає практично на всі види і напрямки діяльності компанії. Від нього залежить, наскільки враховуються зовнішні фактори зростання ефективності діяльності на тому чи іншому підприємстві.

Максимальний можливий вплив внутрішніх факторів на рівень ефективності діяльності можна досягти лише при забезпеченні необхідної комплексності їх використання, координованості взаємодії в часі і просторі. Наприклад, можна використовувати найновіші технології і обладнання, але продовжувати застосовувати застарілі форми організації

праці або мати на підприємстві недостатньо підготовлені кадри. Зрозуміло, що в такому випадку позитивних змін у ефективності діяльності не буде.

До зовнішніх факторів відносяться ті, які підприємства не можуть активно контролювати. Тому ці фактори слід розуміти і досліджувати, зрозуміти їх вплив і враховувати при розробці і впровадженні програм покращення ефективності діяльності на підприємствах. В цьому контексті стає очевидною потреба в детальному описі і визначенні напрямків дії окремих зовнішніх факторів ефективності (продуктивності): державне регулювання; фінансово-валютні впливи; економічні та кон'юнктурні обставини; науково-технічний розвиток; непередбачувані обставини (стихійні лиха, війна, фінансова криза).

Державна політика. Політика, що проводиться державою (урядом) в економічній і соціальній сферах, значно впливає на ефективність суспільного виробництва через: практичну діяльність урядових установ і державних структур; законодавство; фінансові заходи і стимули (податки, тарифи, фінансова підтримка великих науково-технічних і виробничих проектів, фінансування соціальних програм, регулювання процентних ставок для кредитів); встановлення та контроль економічних правил і нормативів (регулювання доходів і оплати праці, контроль за цінами, ліцензування зовнішньоекономічної діяльності тощо); створення ринкової, виробничої і соціальної інфраструктури; макроекономічні структурні зміни; програми приватизації державних підприємств; комерціалізацію організаційних структур невиробничої сфери і так далі.

Інституційні механізми. Враховуючи те, що ефективність виробництва залежить від численних внутрішніх та зовнішніх факторів, одним з ключових завдань держави є створення на національному рівні не лише відповідних економічних, соціальних, політичних і законодавчих, але й організаційних умов для підвищення продуктивності виробничо-економічних систем. Ці умови, зокрема, забезпечуються шляхом створення і постійної діяльності на національному, регіональному або галузевому рівнях спеціалізованих

інституційних механізмів – організацій, які спрямовані на вирішення ключових проблем підвищення ефективності різних виробничо-економічних систем і економіки в цілому; практичну реалізацію стратегії і тактики розвитку національної економіки, проведених на відповідних рівнях управління; підготовку менеджерів і інших спеціалістів для сучасної ринкової економіки.

Інфраструктура. Ключовим елементом для зростання ефективності (продуктивності) виробництва на підприємствах є високий рівень розвитку та активна діяльність різних інституцій ринкової, виробничої та соціальної інфраструктури. В сучасних умовах підприємства в процесі своєї інноваційної, виробничої та комерційної діяльності не можуть обійтися без послуг інноваційних фондів, товарно-сировинних бірж, бірж праці, фондових бірж, комерційних банків та інших інститутів ринкової інфраструктури.

Великий безпосередній вплив на результативність діяльності підприємств, рівень ефективності їх виробництва в цілому має належний розвиток та якісне функціонування виробничої інфраструктури комунікацій, транспорту, оптової та роздрібною торгівлі, спеціалізованих інформаційних систем тощо.

Структурні перетворення. На показники ефективності (продуктивності) на різних рівнях управління впливають структурні зміни в суспільстві, незалежно від якості управління діяльністю окремих підприємств. При цьому така взаємодія в довгостроковій перспективі завжди має двосторонній характер, тобто структурні зміни відображаються на рівні загальної ефективності, а позитивні зміни в продуктивності можуть сприяти модифікації самої структури суспільного виробництва.

Такі зміни є не лише наслідком, але й причиною економічного і соціального розвитку суспільства. Розуміння цих змін дозволяє уникнути помилок при прийнятті урядових рішень, більш реально і цілеспрямовано планувати діяльність підприємства, розвивати ринкову і соціальну

інфраструктуру. Найбільш важливими, крім політичних, вважаються структурні зміни економічного і соціального характеру.

Найважливіші економічні перетворення відбуваються в таких областях:

- моделі зайнятості населення – перехід зайнятості від сільського господарства до обробної промисловості, а також від останньої до сфери послуг;
- структурі основних фондів (основного капіталу) – визначаються обсягами фонду накопичення та інвестицій за критеріями інтенсивності оновлення, терміну використання, ступеня впровадження технологічних нововведень, рівня капіталоємності;
- технологіях, наукових дослідженнях і розробках – баланс між імпортом технологій із залученням іноземного капіталу і вітчизняними технологічними розробками, перехід від традиційних до технологій і розробок, що супроводжуються революційними проривами в цих сферах;
- масштабах (концентрації) виробництва – значне зростання частки малих і середніх підприємств, які можуть і стають ефективними в своїй діяльності за умови необхідної спеціалізації та наявності великих замовлень на виготовлення продукції, що розраховані на тривалий період.
- структурні зміни соціального характеру головним чином стосуються персоналу (робочої сили) і трудового потенціалу, вони характеризуються значними змінами в їх складі за такими ознаками як стать, освіта, кваліфікація, національні особливості характеру тощо.

Вимога до використання (урахування) зовнішніх чинників не є такою жорсткою, як відносно внутрішніх чинників ефективності виробництва. Ігнорування підприємствами цієї вимоги може лише сповільнити темпи зростання ефективності. Вказані фактори впливають не тільки на операційну діяльність, але також охоплюють й інші види звичайної діяльності підприємства: фінансову, інвестиційну та іншу.

Зазначимо, що цієї класифікації факторів недостатньо для управління економічною ефективністю всіх видів діяльності підприємства. Тому для

класифікації факторів необхідно виділяти не тільки зовнішні, внутрішні, загальні, специфічні, але й фактори, що впливають на ефективність окремих видів діяльності підприємства.

Після розгляду вищезазначених факторів, які впливають на ефективність діяльності підприємства, визначимо ключові чинники підвищення ефективності виробництва.

Дослідники класифікують всі методи підвищення ефективності діяльності підприємств на три напрями:

- управління витратами і ресурсами: дії, спрямовані на підвищення поточної діяльності підприємства;
- розвиток та удосконалення діяльності підприємства: вдосконалення системи управління, форм і методів організації діяльності, її планування і мотивації; підвищення якості послуг; постійне вдосконалення і коригування всіх видів діяльності для відповідності сучасним вимогам;
- удосконалення системи управління підприємством та всіма видами його діяльності: заходи, спрямовані на мобілізацію внутрішніх та зовнішніх факторів відносно підприємства.

Висновки. Таким чином, всі запропоновані напрямки підвищення ефективності діяльності підприємства мають бути об'єднані в єдину систему, яка враховує особливості діяльності підприємства та його організаційну структуру. Саме правильно побудована система забезпечить стабільність підприємства на ринку і дозволить ефективно долати труднощі економічного середовища.

На наш погляд, всі заходи підвищення ефективності роботи підприємства є взаємопов'язаними. Однак, найбільшого значення набувають чинники, визначені третьою групою, оскільки їх мобілізація передбачає вплив на дві попередні групи. Головним завданням для підприємства є удосконалення системи управління.

Успішна реалізація стратегії розвитку підприємства передбачає здійснення результативної та ефективної господарської діяльності, а також

вимагає від менеджменту підприємства бути адаптивним та оперативно реагувати на зміни.

Окрім того, основні чинники підвищення ефективності роботи підприємства полягають в підвищенні його технічного рівня, вдосконаленні управління, організації виробництва і праці, зміні обсягу та структури діяльності, поліпшенні якості природних ресурсів тощо. Тільки вміле використання всієї системи названих чинників може забезпечити достатні темпи зростання ефективності діяльності підприємства.

Література

1. Аджавенко М.М. Теоретичні засади визначення сутності категорії «ефективність розвитку» підприємств / М.М. Аджавенко // Бізнес Інформ. – 2014. – № 2. – С. 264–270.
2. Брусенцева О.А. Теоретико-методологічні засади управління конкурентоспроможністю підприємства в умовах цифровізації суспільства // Матеріали V Всеукраїнської науково – практичної Інтернет-конференції «Сучасний менеджмент: проблеми та перспективи розвитку», с.43-45, 29 травня 2020 р., м. Херсон. <http://www.ksau.kherson.ua/news-2/naukovods-2/konferenc-2/5092-2020-05-21-1k.html> - Збірник тез. Херсон, ДЗВО “Херсонський державний аграрний університет”, 2020. – Режим доступу: http://ksau.kherson.ua/files/konferencii/2020/05/5%20%D0%97%D0%91%D0%86%D0%A0%D0%9D%D0%98%D0%9A%20KONFERENC%20HDAU1_2020_copy.pdf
3. Воронін О. Визначення показників економічної ефективності виробництва на основі модифікації ресурсного підходу / О. Воронін // Економіка України / – 2007. – № 10. – С. 29–37.
4. Говорушко Т.А. Управління ефективністю діяльності підприємств на основі вартісно-орієнтованого підходу : [монографія] /Т.А. Говорушко, Н.І. Клімаш. – К. : Логос, 2013. – 204 с.
5. Жулай Г.С. Управління ефективністю діяльності підприємства як важлива складова успішного ведення бізнесу / Г.С. Жулай // Вісник КНУТД. Серія «Економічні науки». – 2015. – № 3 (87). –С. 73–80.
6. Замкова Н.Л. Управління ефективністю діяльності підприємства / Н.Л. Замкова, А.О. Бондар // Менеджмент ХХІ століття: сучасні моделі, стратегії, технології. Збірник наукових праць всеукр. наук.-практ. інтернет-конференції. – Вінниця: ВТЕІ КНТЕУ, 2015. – С. 12–24.
7. Зубенко Т.М. Сучасні концепції ефективного господарювання підприємства / Т.М. Зубенко // Студентський науковий вісник. Серія: економічні та гуманітарні науки. Науковий збірник. Випуск 19. – Луцьк: РВВ Луцького НТУ, 2015. – С. 78–88.
8. Підвищення ефективності діяльності підприємства молочної галузі в

сучасних умовах . Н.В. Мешкова-Кравченко, ОВ Новіков // Бізнес-навігатор, 2012. - с. 90-93. - Режим доступу: http://business-navigator.ks.ua/journals/2012/27_2012/27_2012.pdf#page=90

9. Уткіна Ю.М. Чинники забезпечення економічної ефективності виробничо-комерційної діяльності підприємства / Ю.М. Уткіна, Р.Г. Веретельник // Вісник економіки транспорту і промисловості. Економіка підприємства. – 2015. – № 4. – С. 273–277.

10. Шляга О.В. Прибуток та рентабельність як показники ефективності виробництва / О.В. Шляга, Л.І. Шипуля / Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2014. - Режим доступу: https://old-zdia.znu.edu.ua/gazeta/evzdia_8_075.pdf

10. Якимчук Т.В. Соціально-економічна ефективність підприємства та її значення в сучасних умовах / Т.В. Якимчук. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_gum/Vzhdtpdf.

МЕТЛІЦЬКА Ольга, здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи УПБМ-22-Г1 спеціальності 051 «Економіка» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ Україна

Науковий керівник:

СМУТЧАК Зінаїда, професор кафедри економіки, підприємництва та менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор економічних наук, професор, м. Київ Україна

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА МІГРАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ НАСЕЛЕННЯ

Одним із пріоритетів державної політики на початку ХХІ століття, як переконливо свідчить досвід розвинених держав, має бути регулювання трудової міграції населення з метою збагачення трудового потенціалу країни у національних інтересах, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності економіки, збереженню соціального миру. Наразі, для України дана проблема стає особливо актуальною на етапі євроінтеграції, коли змінився характер і обсяги міграційних процесів. Мотиви руху трудових мігрантів в середині країни та за її межі зумовлені передусім нестачею робочих місць, особливо з гідною оплатою та умовами праці, ризиками бідності навіть для працюючих осіб, низьким рівнем соціальних гарантій. Перспективи отримання кращих

заробітків та підтримки родин через зовнішню трудову міграцію несуть як вагомі позитивні можливості, так і загрози, зокрема, пов'язані з відтоком економічно активного населення з України.

Проблемою українського ринку праці є надмірна трудова міграція (за різними оцінками від 2 до 7 млн. осіб). Близько 80% трудових мігрантів працюють за кордоном нелегально, хоча із 13 країнами світу Україна підписала двосторонні міждержавні угоди щодо працевлаштування мігрантів, а з 15 ведуться переговори. Наші мігранти мають досить високий освітній рівень, вищу чи незакінчену вищу освіту. Той факт, що за кордоном респонденти працюють як правило не за фахом, не є фактором, що стримує міграцію. Тобто, досить кваліфіковані фахівці з різних сфер, освічені люди, на підготовку яких витрачені значні, переважно державні кошти, не можуть реалізуватись у власній країні, а отже і кошти витрачені на їх підготовку залишаються не відпрацьованими державі [1].

З точки зору економічної науки та економічного аналізу, причини та фактори міжнародної міграції можна поділити на такі, що описуються властивими їм інструментарієм та логікою, та такі, що зумовлені чимось іншим, тобто — ендогенні та екзогенні за природою. Відтак класифікація таких факторів має поділяти їх на економічні та неекономічні. Економічні фактори пов'язані з відмінностями, що існують між країнами щодо рівнів життя, заробітної плати, можливості знайти роботу (зокрема за певним фахом). Звичайно, «суто економічних» мотивів виїзду з країни або в'їзду до неї не існує: всі вони так або інакше спираються на соціальні і психологічні системи цінностей людей. Разом з тим їх об'єднує те, що економічні підходи принаймні можуть досить повно їх зрозуміти та описати. Неекономічні фактори пов'язані з подіями, які сприймаються економістами як певна даність, природа якої не описується суто професійними методиками. Такими факторами можуть бути стихійні лиха, війни, примусове висилання людей [1].

Сучасний світ постає сьогодні як складне полісистемне утворення, що динамічно розвивається. Глобалізація призвела до активізації всіх форм міжнародної взаємодії і зокрема поставила на новий щабель таку форму як міграція робочої сили, яка виступає важливою складовою міжнародних економічних відносин. Варто зауважити, що активність людей у пошуку місця роботи залежить від структури їх мотиваційної сфери, зокрема від розуміння ними змісту життя, прагнення реалізуватися та самовиразитися в житті, від наявності домінуючих потреб і можливості їх негайного задоволення [2].

Як правило, спонукальні джерела активності особистості включають потреби, інтереси, прагнення, захоплення, здібності, переконання, ціннісні орієнтації, установки, наміри, сподівання, ідеали та формують її мотиваційну сферу. Отже, процес досягнення економічних соціальних і психологічних цілей особистості через зміну місця проживання, можна вважати міграційною мотивацією (міграційними мотивами). Зазвичай, економічні міграційні мотиви викликані необхідністю покращити своє матеріальне становище та рівень добробуту родини; соціальні – бажанням підвищення соціального статусу, авторитету і престижу; психологічні – розвитком особистості, пізнанням нового, набуттям досвіду, значимості власного існування. Намір про міграцію можна представити схематично (рис. 1).

В контексті зазначеного, варто погодитись з Е. Лібановою, що міграція з України може сповільнитися, коли зарплати в країні будуть складати 70-75% від польського рівня. Зараз за паритетом купівельної спроможності в Україні середня зарплата – близько \$ 700, в Польщі – \$ 2200. Уповільнення міграції може статися тоді, коли зарплата українців складатиме 70-75% від польського рівня. Якщо буде порівнянна заробітна плата, то не будуть так їхати. Міграція завжди була дуже важливим фактором на українському ринку праці, за радянських часів – також. Українці досить мобільні, дуже кваліфіковані. Варто наголосити, що місце виїхавших українців займуть азіати. Але це буде зовсім інший етнос, з іншою культурою, з іншою релігією. Не факт, що наші люди

готові до життя в поліетнічному етносі, оскільки ми – не поліетнічна нація, ми – моноетнічна нація [3].

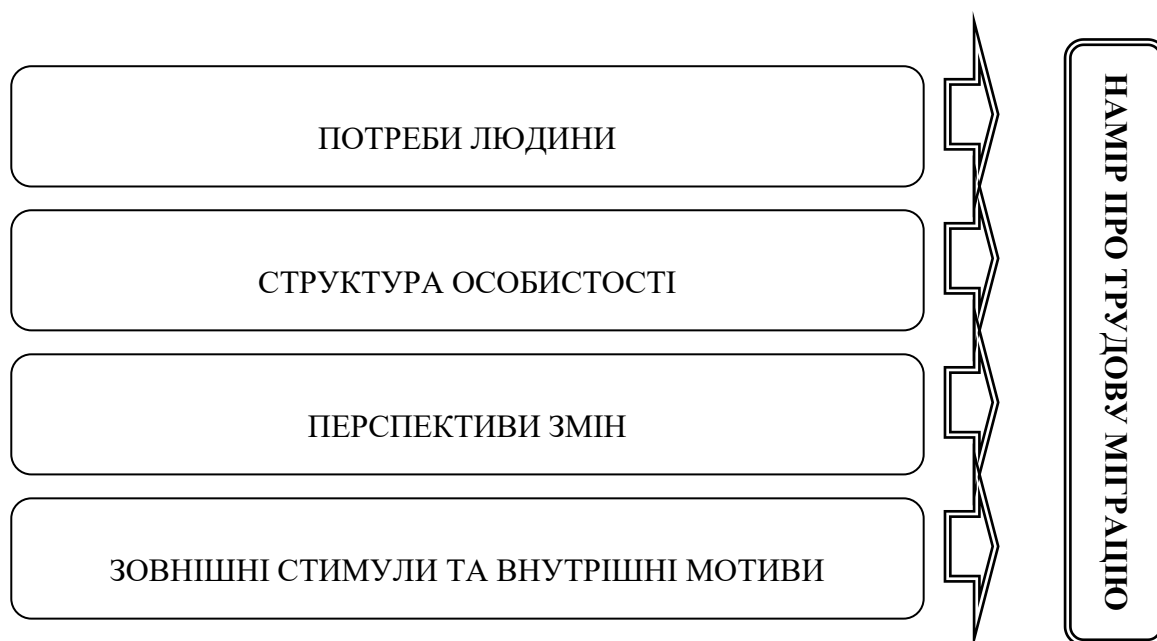


Рис. 1. Намір про трудову міграцію з урахуванням основних напрямів впливу

Слід зазначити, що міграційні потоки між країнами мають відносно сталий характер. В більшості країн зовнішні міграції дуже рідко безпосередньо реагують на коливання національних ринків праці країн входу тимчасових трудових мігрантів, оскільки регулюються урядовими рішеннями та заходами міграційної політики держав, спрямованими перш за все на збалансування пропозиції робочої сили власного населення з наявними в країні робочими місцями. Міграційні потоки між країнами мають відносно сталий характер. В більшості країн зовнішні міграції дуже рідко безпосередньо реагують на коливання національних ринків праці країн входу тимчасових трудових мігрантів, оскільки регулюються урядовими рішеннями та заходами міграційної політики держав, спрямованими перш за все на збалансування пропозиції робочої сили власного населення з наявними в країні робочими місцями.

З кожним роком чисельність українських трудових мігрантів збільшується. Україна по праву вважається однією з найбільших країн-донорів трудових ресурсів. Проблема полягає в тому, що в нашій державі не ведеться

статистика щодо реальної кількості українських громадян, які працюють за кордоном. Немає також реальних даних щодо обсягів міграції. Це спотворює картину міграційних процесів в Україні, унеможлиблює ефективне їх регулювання і потребує більшої уваги уряду на цю проблему.

Література

1. Новицький В. Є. Міжнародна економічна діяльність України: Підручник. К.: КНЕУ, 2002. 737 с.
2. Лютак О.З. Соціально-психологічні детермінанти трудової міграції Молодий вчений. 2017. № 11. С. 809-813. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_11_198.
3. Либанова Є.М. Замедление миграции может произойти тогда, когда зарплата украинцев будет составлять 70–75% от польского уровня [URL: <http://surl.li/sfpnc>]

МИХАЙЛЮК Зоряна, здобувачка вищої освіти кафедри економіки, підприємства та менеджменту Група МОБМ-22-Г1, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

БУРЛАЄНКО Тетяна, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри економіки, підприємства та менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

АНАЛІЗ І ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЦТВІ

Постановка проблеми. Аналіз і оцінка стану умов та безпеки праці – це обов’язкова складова роботи керівництва адміністративно-територіальної одиниці, галузі, підприємства (підрозділу) щодо планування відповідних заходів з охорони праці.

На підприємстві аналіз і оцінка стану умов та безпеки праці здійснюється на підставі наступних загальних показників:

- рівень виробничого травматизму;
- рівень професійних захворювань пов’язаних з умовами праці;

- кількість працівників, що працюють в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам;
- кількість обладнання, що не відповідає вимогам нормативних актів про охорону праці;
- кількість технологічних процесів, що не відповідають вимогам нормативно-правових актів з охорони праці;
- кількість будівель та споруд, технічний стан яких не відповідає будівельним нормам і правилам;
- забезпечення працівників засобами індивідуального захисту;
- забезпеченість працівників санітарно-побутовими приміщеннями;
- витрати на покращення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- витрати на відшкодування збитків потерпілим від нещасних випадків та професійних захворювань, що пов'язані з умовами праці;
- витрати на розслідування та ліквідацію наслідків аварій, нещасних випадків та професійних захворювань.

Стан розробленості проблеми. Сучасний трансформаційний етап розвитку економіки України потребує нестандартних підходів до створення умов праці, максимально сприятливих для людини, та поліпшення стану охорони праці на вітчизняних підприємствах. Сьогодні кожен третій працівник здійснює трудовий процес на місцях зі шкідливими та небезпечними умовами праці. У цій ситуації необхідні ефективні заходи не тільки поточного, але й випереджального характеру щодо нормалізації умов праці, як на рівні держави, так і на рівні окремого підприємства.

У зв'язку з цим великого значення набувають питання вдосконалення системи управління умовами й охороною праці як одного з основних напрямів соціально-економічного розвитку держави. Проблеми подальшого поліпшення умов праці безпосередньо пов'язані з вирішенням завдань раціонального використання трудових ресурсів, підвищення трудової

активності людини, оскільки від цього багато в чому залежить зростання продуктивності, задоволеності працею, мотивації працівника.

Мета дослідження. Метою роботи є розробка системи соціально-економічного управління умовами й охороною праці на основі комплексу теоретичних, методичних і практичних рекомендацій, що забезпечують умови праці на підприємстві.

Викладення основного матеріалу. Поняття умов праці відноситься до фізичного та психологічного оточення, в якому відбувається праця людини. Умови праці складаються з різних факторів та елементів, які можуть впливати на ефективність та безпеку працівника.

Фактори умов праці:

Фізичні фактори - температура, шум, вібрація, освітлення, повітряна якість та інші фактори, які можуть впливати на фізичне здоров'я працівника.

Психологічні фактори – ступінь стомлення, стресу, монотонність роботи та інші фактори, які можуть впливати на психічне здоров'я працівника.

Соціальні фактори - взаємини з колегами, стиль керівництва, рівень зарплати та інші фактори, які можуть впливати на мотивацію працівника.

Елементи умов праці:

Робоче середовище - розташування та організація робочого місця, наявність необхідного обладнання та інструментів.

Організація робочого часу – графік роботи, регулярні перерви та відпочинок.

Режим праці - вимоги до фізичних та психологічних можливостей працівника, наприклад, тривалість робочого дня та інтенсивність роботи.

Організація роботи – організація робочих процесів, методи та технології роботи, наявність інструкцій та правил безпеки.

Відповідальність та стимули – рівень відповідальності за результати роботи та система стимулювання працівників.

Отже, відповідно до ГОСТ 19605-74 «Організація праці. Основні поняття, терміни і визначення»: «умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці».

Вчені-економісти в основному розглядають «умови праці» як у широкому розумінні, з погляду відносини до них суспільства, так й у вузькому, що характеризує виробничі умови праці безпосередньо на робочих місцях.

Зокрема, хочемо виділити у першу чергу соціально-економічні фактори формування умов праці, безпосередньо зумовлених сукупністю виробничих відносин, а опосередковано – рівнем розвитку виробничих сил. Соціально-економічні фактори при цьому розглядаються на рівні суспільної системи в цілому. У той же час, на рівні виробничих систем ця сукупність факторів у більшості випадків визначається рівнем розвитку виробничих сил суспільства.

Деякі автори розглядають умови праці, як сукупність об'єктивних і суб'єктивних соціально-економічних, технічних, організаційних і природних факторів, що діють у тісному взаємозв'язку безпосередньо в процесі праці та виробництва в впливають на їхню соціально-економічну ефективність, стан здоров'я, професійний, духовний розвиток.

На нашу думку, вчені науково-дослідного інституту праці, пропонують найбільш точне визначення «умов праці», як складне об'єктивне суспільне явище, що формується в процесі виробничої діяльності під впливом взаємозалежних факторів соціально-економічного, техніко-організаційного та природно-кліматичного характеру, що впливають не тільки на здоров'я, працездатність людини і відношення до праці, продуктивність праці та інші економічні результати виробництва, але й на рівень життя та всебічний розвиток людини. Дане визначення припускає наявність сукупності факторів, що формують умови праці таких як: соціально-економічних, організаційно-

технічних, природно-кліматичних, соціально-психологічних, санітарно-гігієнічних, естетичних та психофізіологічних.

Висновки. Отже, умови праці впливають на працездатність людини. Дотримання діючих норм і рекомендацій при встановленні і контролі за факторами зовнішнього середовища є важливим елементом раціональної організації праці.

Вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться для того, щоб, по-перше, виявити напрямки їх покращання, і по-друге, щоб компенсувати працівникам шкідливий вплив умов праці на їхнє здоров'я в грошовій або іншій формі (вища заробітна плата, пільги в пенсійному забезпеченні, спеціальне харчування, скорочена тривалість робочого часу тощо).

Основним завданням залишається пошук можливостей створення на робочих місцях нормальних умов для роботи за такими напрямками: технічний (створення нової техніки, що забезпечує збереження здоров'я і мінімізацію витрат праці); технологічний (впровадження нових технологічних режимів, що дозволяють виводити людей безпосередньо із робочих зон); організаційний, психофізіологічний і соціальний напрямки — це оздоровлення виробничого середовища, підвищення інтересу до роботи та її результатів; естетичний (зміна кольорів, звуків, світла, форм, що застосовуються у виробництві, і впровадження в ньому художніх елементів, що позитивно впливає на самопочуття людини на роботі і сприяє підвищенню результативності праці).

Література

1. Беляков С.О. Аналіз закордонного досвіду економічного стимулювання безпечних умов праці / Беляков С.О., Забудський О.І., Баянова О.Ю. 2006. - 120с.
2. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. / Буряк П. Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. - Київ: центр навчальної літератури, 2004. - 440с.

ПАВЛЕНКО Андрій, здобувач вищої освіти кафедри економіки, підприємництва та менеджменту, Група МОБМ-22-Г1, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти, м. Київ, Україна

Науковий керівник:

БУРЛАЄНКО Тетяна, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри економіки, підприємництва та менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ПРИРОДА КЕРІВНИЦТВА ТА ЛІДЕРСТВА СУЧАСНИХ КЕРІВНИКІВ

Постановка проблеми. Розвиток організацій і їх результативна робота неможливі без ефективної управлінської діяльності, в першу чергу, керівника. Саме керівник виробляє стратегію управління, консолідує зусилля своїх підлеглих на досягненні цілей та вирішенні важливих завдань, що, у свою чергу, відображається на підготовці та прийнятті відповідних управлінських рішень.

Отже, центральною фігурою організації є керівник. Тому, важливою умовою забезпечення належного функціонування організації в сучасних умовах є виконання керівником своєї ролі у ній. Місце і роль керівника в організації полягає у забезпеченні: результативного управління організаціями; раціонального використання керівниками владних повноважень; створення і збереження як власної репутації, так і репутації організації; формування у керівників лідерських рис. Більше того, як зазначає автор наукової праці [57, с. 66], особа керівника має об'єднувати в собі лідера, управлінця і простого громадянина, який буде зацікавленим у добросовісному виконанні покладених на нього завдань, не буде зловживати своїми повноваженнями, а також трудитиметься на благо організації, яку він представляє.

Робота організації залежить від ефективної управлінської діяльності, функції щодо забезпечення здійснення якої виконує керівник. Тому, роль

керівника в організації є надзвичайно важливою. Уміння та бажання керівництва створити сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, застосовувати потрібні управлінські методи, вирішувати конфліктні ситуації залежать від обраного стилю керівництва і впливають на результативність роботи організації.

Управлінська практика доводить, що особливості управлінської діяльності обумовлені стилем керівництва, якому керівник віддає перевагу для роботи з співробітниками. Причому, спосіб, за допомогою якого управляють людьми, має значний вплив на результативність роботи підлеглих та самого керівництва [57].

Стан розробленості проблеми. Широке коло питань, пов'язаних із визначенням природи керівництва та лідерства розглянуто в працях вітчизняних та зарубіжних вчених. Серед них роботи таких дослідників як Р.Блейк, Д.Вэттэн, Р.Дафт, І.Демків, Ж.Крисько, О.Кузьмін, О.Овсянюк-Бердадіна, Л.Орбан-Лембрик, Х.Оуэн, В.Хайэм, В.Шейнов та ін., в яких науковці розкривають сутність поняття «керівництво», «стиль керівництва», «лідерство», види стилів керівництва, підходи щодо їх вибору в різних типах організацій.

Різні проблемні питання управлінської еліти в організаціях різних типів, в тому числі, в сфері охорони здоров'я, досліджували: Т. Бурлаєнко, Н. Гончарук, А. Гошко, Г. Дмитренко, К. Мазур, В. Олійник, М. Шкільняк та інші науковці. З огляду на затребуваність часу особливої ваги набувають дослідження управлінських еліт в багатоаспектному системному вимірі, зокрема, дослідження якісних характеристик цих еліт. Саме питання формування соціально-психологічної і професійної моделей керівників є відображенням якісного наповнення управлінських еліт і вимагає детального вивчення з огляду на малодослідженість у науковій літературі.

Мета дослідження полягає у дослідженні природи керівництва та лідерства на сучасному підприємстві.

Викладення основного матеріалу. Виклики сучасної епохи, що постали перед організаціями, їх керівниками, управлінським персоналом свідчать про те, що умовою їх подолання є професіоналізм кадрів управління, їх відповідні психологічні особливості, уміння працювати з соціальними системами (працівниками організації, споживачами послуг, іншими організаціями тощо).

У зв'язку із цим, важливим є дослідження спільних та відмінних властивостей «керівництва» і «лідерства» як тієї частини управління, у якій різноманітні питання та проблеми вирішуються шляхом впливу на підлеглих.

Підтримуючи думку Т. Словіцької, вважаємо, що підтвердженням вагомості такого аналізу є думка М. Вебера про необхідність пошуків важливих детермінант історичних процесів у сфері людських мотивацій, цінностей та відносин, орієнтованих при цьому на «типові мотиви та типові зразки соціальної дії» [2].

Більше того, дослідження спільних та відмінних властивостей «керівництва» і «лідерства» є актуальними в сучасних умовах здійснення процесів управління організаціями, оскільки ці властивості є свідченням:

- ✓ складності та важливості управлінської діяльності;
- ✓ визнання пріоритетної ролі керівника як організатора не лише командної роботи колективу односторонців, а й успішної діяльності окремих членів колективу;
- ✓ значимості усвідомлення необхідних особистісно-ділових характеристик керівника;
- ✓ потреби адаптування роботи вітчизняних організацій і їх керівників до сучасних тенденцій розвитку процесів управління у світі.

Як керівники, так і лідери виконують управлінські функції, але способи реалізації цих функцій суттєво відрізняються між собою.

Основними складовими, які свідчать про наявність лідерського потенціалу у сучасного керівника, на думку багатьох науковців [67], є:

- компетентність (досвід, знання, навички, уміння працювати з людьми);
- особистісні та ділові риси (впевненість у собі, енергійність, комунікабельність, готовність брати на себе відповідальність, самостійність);
- здібності (інтелект, пам'ять, творчі здібності тощо);
- установки, цінності пріоритети (відношення до роботи і те, що керівник ставить на перший план, працюючи з підлеглими, сприймаючи і передаючи інформацію чи приймаючи рішення).

Висновки. Отже, уміння бути ефективним керівником і лідером передбачає здатність посадової особи не лише використовувати реальну владу, спрямовувати увагу та зусилля підлеглих на вирішуваних організацією завданнях, а й максимально враховувати інтереси і особистісні риси підлеглих.

Література

1. Калашнікова С.А. Сутність лідерства як вищого еволюційного рівня управління//https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/4_5_2010/23.pdf
2. Сурай І. Г. Публічна служба як важлива складова управління справами суспільства. Державна служба в Україні в історичному контексті: проблеми становлення та розвитку : матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 18 листоп. 2015 р.) : у 2 т. / за заг. ред. О.Ю.Оболенського, С.В.Сьоміна. К. : НАДУ, 2015. Т. 2 : у 3 ч. Ч. 2. С. 34-36.

ПЕТРОС Іван, аспіранта першого року навчання кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ОЛІЙНИК Наталія, доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна,

ЗРІЛІСТЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ КІБЕРБЕЗПЕКИ ТА ЇЇ РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Постановка проблеми. Актуальність завдання забезпечення інформаційної безпеки полягає в тому, що будучи складовою частиною національної безпеки України, вона визначає стан захищеності державного суверенітету, територіальної цілісності, демократичного конституційного ладу, інших життєво важливих інтересів людини, суспільства і держави. В “Стратегії інформаційної безпеки” (2021) забезпечення інформаційної безпеки України розглядається як одна з найважливіших функцій держави [5].

Стан інформаційної безпеки в суспільстві, головним чином залежить від стану забезпечення інформаційної безпеки органів публічної влади (органів державної влади та органів місцевого самоврядування), які наділені юридично визначеними повноваженнями і засобами для захисту прав, свобод та інтересів громадян, безпеки держави і суспільства, управління соціально-економічним та культурним розвитком країни [4]. Функціонування органів публічної влади базується на зборі, обробці, збереженні та обміні інформацією. А, отже, забезпечення інформаційної безпеки органів публічної влади стосується їх здатності забезпечити захист інформації від несанкціонованого втручання – несанкціонованого розкриття, модифікації, стирання інформації або дій, які унеможливають обробку інформації. Інформаційна безпека в сфері публічного управління пов'язана зі здатністю забезпечувати реалізацію адміністративних процесів та інформаційну безпеку на кожному рівні діяльності органів державної влади та органів місцевого врядування. Інакше, безпекові інциденти можуть значно знизити якість публічних послуг, порушивши процес їх надання, а у крайніх випадках – призвести до неможливості надання послуг органами публічної влади [9].

Стан розробленості проблеми. Основу даного дослідження склали міжнародні та національні стандарти у сфері інформаційної безпеки та

кібербезпеки [2; 3; 5; 6], а також публікації зарубіжних і українських вчених [1; 7; 8; 9]. Цінні ідеї для формування, реалізації, регулярного моніторингу, постійного перегляду та оновлення політики щодо посилення інформаційної безпеки органів публічної влади України містить створена Глобальним центром кібербезпеки Оксфордського університету модель зрілості життєздатності національної системи кібербезпеки [10]. В цілому, тема інформаційної безпеки та кібербезпеки є предметом багатьох наукових досліджень. Разом з тим, питання зрілості національної системи кібербезпеки та її ролі у забезпеченні інформаційної безпеки органів публічної влади в українській науковій літературі ще не отримали належного висвітлення.

Метою дослідження є з'ясування сутнісних ознак зрілості національної системи кібербезпеки та визначення комплексу заходів щодо її посилення для забезпеченні інформаційної безпеки органів публічної влади

Викладення основного матеріалу. Керуючись системним підходом, інформаційну безпеку в органах публічної влади можна аналізувати з точки зору всієї країни, органу місцевої влади або окремої публічної установи. З точки зору правового регулювання, основними напрямками забезпечення інформаційної безпеки органів публічної влади є: забезпечення інформаційної безпеки особи, суспільства, держави; забезпечення безпеки інформації з обмеженим доступом; забезпечення кібербезпеки [8; 1] (Табл. 1).

Таблиця 1

Напрями і функції (завдання) забезпечення інформаційної безпеки органів публічної влади

	Напрями забезпечення інформаційної безпеки органів публічної влади	Функції (завдання) забезпечення інформаційної безпеки органів публічної влади
	Інформаційна	Забезпечення доступу до необхідної

	безпека особи, суспільства і держави	інформації Запобігання завдання шкоди через неповноту, несвоєчасність і недостовірність поширюваної інформації, порушення цілісності та доступності інформації, несанкціонований обіг інформації з обмеженим доступом, а також через негативний інформаційно-психологічний вплив та умисне спричинення негативних наслідків застосування інформаційних технологій
	Безпека інформації з обмеженим доступом	Створення правової бази для забезпечення безпеки інформації з обмеженим доступом
	Кібербезпека	Виявлення, запобігання та протидія реальним і потенційним загрозам ІТ обладнанню та програмам критичної інформаційної інфраструктури

Джерело: складено автором на основі [8].

Важливою умовою інформаційної безпеки органів публічної влади є забезпечення кібербезпеки. Якщо інформаційна безпека розглядається як безпека інформації, зазвичай організації чи компанії, у тому числі в ІТ системах, то кібербезпека – це, власне, безпека ІТ систем (обладнання та програм) [1].

Проте, як відображено в «Національній економічній стратегії на період до 2030 року» України (2021), функціонуюча в Україні структура не дає змогу швидко, вчасно та в повному обсязі реагувати на кіберінциденти [2]. В умовах динамічних цифрових трансформацій та триваючої російської військової агресії проти України багатократно зростає рівень кіберзагроз, а відтак і необхідність посилення інформаційної безпеки органів публічної влади. Цілком об'єктивно, що в «Плані відновлення України» завданням забезпечення кібербезпеки відведено важливе місце та передбачено реалізацію таких проектів: «Розвиток системи активної кібербезпеки (системи оцінки вразливостей та тестування на проникнення, сервісів захисту веб-ресурсів (в т.ч. «Дія» і публічних електронних реєстрів)»; «Розробка

програм навчання з основи кібербезпеки для дітей; Розробка програми навчання населення з кібербезпеки на основі сучасних підходів (гейміфікація, майкродернінг), та її популяризація»; «Створення державної хмарної сервісної платформи кібербезпеки» та ін. [3].

Виклики, спричинені російською військовою агресією проти України та швидко змінюваний цифровий світ спричиняють невідкладність цілісного комплексного підходу до удосконалення системи управління інформаційною безпекою (СУІБ) в органах публічного управління, приведення її у відповідність до вимог новітніх стандартів інформаційної безпеки, кібербезпеки та захисту конфіденційності ISO/IEC 27001:2022 [7], формування більш збалансованої та ефективної національної системи інформаційної безпеки, посилення життєздатності національної системи кібербезпеки, яка зможе гнучко адаптуватися до змін безпекового середовища, гарантуючи органам публічного влади і громадянам України безпечне функціонування національного сегмента кіберпростору[6].

Посилення життєздатності національної системи кібербезпеки та кібербезпеки органів публічної влади, відповідно до створеної Глобальним центром кібербезпеки Оксфордського університету «The Cybersecurity Capacity Maturity Model for Nations» (CMM), це постійно триваючий динамічний процес, який потребує формування, реалізації, регулярного моніторингу, постійного перегляду та оновлення комплексу заходів [10]:

- Розробка політики та стратегії кібербезпеки;
- Заохочення відповідальної культури кібербезпеки в суспільстві;
- Формування та розвиток знань і можливостей у сфері кібербезпеки;
- Створення ефективної нормативно-правової бази;
- Контроль ризиків за допомогою стандартів і технологій.

Висновки. 1. Актуальність та невідкладність завдань забезпечення інформаційної безпеки органів публічної влади в Україні викликані умовами всезростаючих та мінливих кіберзагроз, пов'язаних із загальносвітовими

тенденціями поширення технологій, соціальних, економічних та політичних змін. До того ж, рівень кіберзагроз в нашій державі посилений багатократно і продовжує збільшуватися в умовах триваючої військової російської агресії проти України.

2. Забезпечення кібербезпеки є одним серед основних напрямів та умовою забезпечення усієї системи інформаційної безпеки органів публічної влади України, їх спроможності забезпечити інформаційну безпеку особи, суспільства, держави, а також безпеку інформації з обмеженим доступом.

3. Український національний кіберпростір залишається вразливими до кіберзагроз та потребує посилення захисту, щоб забезпечити більшу стійкість критичної цифрової інфраструктур, а також належну якість інформаційних послуг органів публічної влади України в умовах російської військової агресії, розбудови потенціалу життєздатності національної системи кібербезпеки та кібербезпеки органів публічної влади всіх рівнів для повоєнного відновлення України як сильної європейської держави.

4. Пріоритетним напрямом щодо забезпечення інформаційної безпеки органів публічної влади в Україні має бути удосконалення системи управління інформаційною безпекою (СУІБ) в органах публічного управління на основі посилення життєздатності національної системи кібербезпеки, приведення її у відповідність до вимог новітніх стандартів інформаційної безпеки, кібербезпеки та захисту конфіденційності (ISO/IEC 27001:2022), яка зможе гнучко адаптуватися до змін безпекового середовища, гарантуючи органам публічного влади і громадянам України безпечне функціонування національного сегмента кіберпростору.

5. Перспективним, у цьому контексті, є застосування для формування, реалізації, регулярного моніторингу, постійного перегляду та оновлення політики щодо посилення інформаційної безпеки органів публічної влади України модель зрілості життєздатності національної системи кібербезпеки, створеної Глобальним центром кібербезпеки Оксфордського університету.

Література

- 1) Горлинський, В., Горлинський Б. Кібербезпека як складова інформаційної безпеки України // Information Technology and Security. 2019. Vol. 7, Iss. 2 (13). Pp. 136–148. URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/33883/1/ITS2019-7-2_03.pdf
- 2) Національна економічна стратегія на період до 2030 року. Постанова Кабінету Міністрів України. № 179 від 3 березня 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#Text>
- 3) План відновлення України. Проєкти нацпрограми. Основи відновлення: Цифрова держава. URL: <https://recovery.gov.ua/project/program/digital-government>
- 4) Публічне управління : термінол. слов. / уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін. ; за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2018. С/107-108. ISBN 978-966-619-370-7
- 5) Стратегія інформаційної безпеки. Указ Президента України № 85/2021 від 28 грудня 2021 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/685/2021/print>
- 6) Стратегія кібербезпеки України. Указ Президента України № 447/2021 від 26 серпня 2021 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/447/2021#n12>
- 7) ISO/IEC 27001:2022. Information security, cybersecurity and privacy protection — Information security management systems – Requirements.
- 8) Marushchak, A., Petrov, S., Romanov, M., & Balashova, O. (2021). The Problem of Legal Regulation of the Security of a Person, Society, State in the Formation of the Information Society in Ukraine. European Journal of Transformation Studies, 9(1), 101–116. Retrieved from <https://czasopisma.bg.ug.edu.pl/index.php/journal-transformation/article/view/6908>
- 9) Szczepaniuk E.K., Szczepaniuk H., Rokicki T., Klepacki B. Information security assessment in public administration. Computers & Security, Volume 90, 2020, 101709, ISSN 0167-4048, <https://doi.org/10.1016/j.cose.2019.101709>.
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167404819302469>)
- 10) The Cybersecurity Capacity Maturity Model for Nations (CMM). URL: <https://gcsc.ox.ac.uk/the-cmm>

ПЛАХОТНЮК Б., здобувач вищої освіти,
073 «Менеджмент», група МОБМ-22-Д1,
ННІМП ДВНЗ «Університет менеджменту
освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

СМУТЧАК Зоя, д. екон. н., проф.,
професор кафедри економіки,
підприємництва та менеджменту ННІМП,

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВАДЖЕННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ЗА УМОВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Сучасний світ динамічно розвивається, стираючи кордони та об'єднуючи економіки різних країн. Глобалізація, як ключовий тренд ХХІ століття, несе в собі як нові можливості, так і виклики для українських підприємств, що прагнуть до успішного ведення бізнесу на міжнародній арені. Одним з таких підприємств є ТОВ "Нова Пошта" - лідер українського ринку експрес-доставки та логістики.

Загалом основними особливостями ЗЕД підприємств в умовах глобалізації, можемо виділити:

1. Інтернаціоналізація виробництва - перенесення частин ланцюга вартості в інші країни з метою зниження витрат або доступу до нових ресурсів.
2. Транснаціоналізація корпорацій - створення компаніями мережі дочірніх та асоційованих підприємств у різних країнах.
3. Зростання значення міжнародної торгівлі - збільшення обсягів експорту та імпорту товарів, послуг та капіталу.
4. Гармонізація національних законодавств - уніфікація правил ведення ЗЕД з метою стимулювання міжнародного економічного співробітництва [1, с. 107].

Щодо компанії ТОВ «Нова Пошта», то глобалізація відкриває перед нею ряд перспективних шляхів розвитку. Насамперед це вихід на нові географічні ринки, пропонуючи послуги міжнародної доставки, дозволить значно розширити клієнтську базу та збільшити обсяги перевезень. Далі, здійснення ЗЕД стимулюватиме вдосконалення та модернізацію бізнес-процесів, підвищуючи конкурентоспроможність «Нової Пошти» не лише на вітчизняному, але й на міжнародному ринку [2]. Глобалізація дає доступ до

нових технологій, знань, досвіду та капіталу, що може бути використано для підвищення ефективності роботи та розвитку нових напрямків діяльності.

Важливо відмітити, що провадження зовнішньоекономічної діяльності в умовах глобалізації може дати підприємствам значні переваги, але також пов'язано з певними ризиками. Тому важливо ретельно вивчити всі аспекти зовнішньоекономічної діяльності перед виходом на зовнішні ринки. Назвемо деякі з них: переваги (збільшення обсягів продажів та прибутку; доступ до нових ринків та ресурсів; зниження витрат; підвищення конкурентоспроможності; диверсифікація бізнесу); недоліки (зростання конкуренції; ризики, пов'язані з валютними коливаннями, політичною нестабільністю, економічними кризами; складність ведення бізнесу в іноземному середовищі; високі витрати на ведення зовнішньоекономічної діяльності) [3, с. 123]. Також, задля усунення «прогалин» у провадженні зовнішньоекономічної діяльності підприємствами в умовах глобалізації, доцільно вивчити та проаналізувати іноземні ринки після чого розробити стратегію ведення даного типу діяльності, підібрати оптимальну форму, створити ефективну систему управління, мінімізувати ризики зовнішньоекономічної діяльності та залучитися державною підтримкою.

Так, наприклад, глобалізація відкриває для ТОВ «Нова Пошта» доступ до нових ринків збуту. Компанія наразі розпочала розширення власної діяльності на інші країни, пропонуючи послуги міжнародної доставки. Її вихід на міжнародні ринки може призвести до значного збільшення обсягів перевезень, що, в свою чергу, може впливати до зростання доходів та прибутку компанії. Здійснення зовнішньоекономічної діяльності в умовах глобалізації може допомогти ТОВ «Нова Пошта» підвищити свою конкурентоспроможність на вітчизняному ринку [2]. Однак, не слід забувати про ризики та виклики, які очікують компанію закордоном.

ТОВ «Нова Пошта» на міжнародних ринках стикнеться з жорсткою конкуренцією з боку інших компаній, що надають послуги експрес-доставки та логістики. Їй буде необхідно адаптувати свою діяльність до нових умов

ведення бізнесу на міжнародних ринках. ТОВ «Нова Пошта» має пам'ятати, що зовнішньоекономічна діяльність пов'язана з низкою ризиків, таких як валютні ризики, політичні ризики, ризики, пов'язані з невиконанням контрактів.

Отже, зовнішньоекономічна діяльність є важливою складовою стратегії розвитку будь-якого підприємства, яке прагне досягти успіху не лише на локальному, а й на міжнародному ринку. Глобалізація як відкриває нові можливості для, так і створює нові виклики. Тому ТОВ «Нова пошта» має розробити чітку та ефективну стратегію зовнішньоекономічної діяльності, щоб використати ці можливості та мінімізувати ризики. Реалізація стратегії ЗЕД, заснованої на розширенні географічного охоплення, вдосконаленні онлайн-сервісів та налагодженні партнерських відносин з іноземними компаніями, дозволить «Новій Пошті» стати значущим гравцем на міжнародному логістичному ринку. Важливу роль у цьому процесі відіграватиме державна підтримка у формі різних фінансових інструментів (податкових пільг, реалізація проєктів на засадах державно-приватного партнерства), інформаційної допомоги та сприятливого законодавчого середовища.

Здійснення зовнішньоекономічної діяльності потребує від ТОВ «Нова Пошта» постійного вдосконалення, підвищення конкурентоспроможності та адаптації до нових умов ведення бізнесу на міжнародному ринку. За умови успішного подолання викликів та використання відкритих можливостей, ТОВ «Нова Пошта» може стати одним з лідерів світового логістичного ринку.

Література

1. Бондаренко Н. Розвиток зовнішньоекономічної діяльності українських підприємств в умовах глобалізації економіки. /Соціальна економіка. 2020. № 59. С. 105–117.
2. Звіт про стійкість ТОВ "Нова Пошта" за 2022 рік: <https://site-assets.novapost.com/d0f6de76-d9b9-44fc-96f1-6b40906d8417.pdf>

3. Зовнішньоекономічна діяльність підприємства: Навчальний посібник/ За ред. О.В. Шкурупій. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 248 с.

ПОМІНЧУК Анастасія, здобувачка групи МОБМ-22-Г1 другого (магістерського рівня) вищої освіти кафедри економіки, підприємництва та менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ПОСТОЄВА Ольга, доцент кафедри економіки, підприємництва та менеджменту, кандидат педагогічних наук, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

УМОВИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЦТВІ

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин в Україні зумовлює діяльність підприємств, умов їх функціонування на ринку. Тому підприємствам, слід правильно визначати свою стратегію та тактику поведінки на ринку та систематично проводити управління трудовим колективом з метою підвищення продуктивності праці персоналу й отримання прибутку.

Особливості становлення ринку в Україні, складні тенденції в реалізації методів і засобів державного регулювання в економіці обумовили необхідність пильної уваги до теорії і практики забезпечення умов праці на підприємстві.

Метою дослідження є висвітлення проблеми забезпечення належних умов праці персоналу на підприємстві.

Передумовою організації роботи із створення сприятливих умов праці є об'єктивна оцінка їх фактичного стану. При цьому, разом з аналізом і оцінкою окремих чинників, що впливають на формування умов праці, важливо виразити все різноманіття дії виробничого середовища за допомогою єдиного, інтегрального показника.

Кількісна і якісна оцінка сукупної дії всіх чинників виробничого середовища на працездатність, здоров'я і життєдіяльність людини знаходить вираз в показнику тяжкості праці.

Важкість (тяжкість) праці - характеристика трудового процесу, що відображає рівень загальних енергозатрат, переважне навантаження на опорно-руховий апарат, серцево-судинну, дихальну та інші системи[3].

Важкість праці характеризується рівнем загальних енергозатрат організму або фізичним динамічним навантаженням, масою вантажу, що піднімається і переміщується, загальною кількістю стереотипних робочих рухів, величиною статичного навантаження, робочою позою, переміщенням у просторі.

Категорії робіт за важкістю: легка, середньої важкості, важка, дуже важка.

Напруженість праці - характеристика трудового процесу, що відображає навантаження переважно на центральну нервову систему, органи чуттів, емоційну сферу працівника.

Під впливом умов праці формуються три основні функціональні стани організму: нормальне, прикордонне (між нормою і патологією) і патологічне.

Виконання будь-якої роботи протягом тривалого часу супроводжується стомленням організму, що проявляється в зниженні працездатності людини. Разом з фізичною і розумовою роботою значну дію на стомлення надає і навколишнє виробниче середовище, тобто умови, в яких протікає його робота.

Умови праці – це сукупність чинників виробничого середовища, що чинять вплив на функціональний стан організму працюючих, їх здоров'я і працездатність в процесі праці. Вони визначаються вживанням устаткування, технологією, предметами і продуктами праці, системою захисту робітників, обслуговуванням робочих місць і зовнішніми чинниками, залежними від стану виробничих приміщень, утворюючими певний мікроклімат. Таким

чином, виходячи з характеру виконуваних робіт, умови праці специфічні як для кожного виробництва, цеху і ділянки, так і для кожного робочого місця.

Під умовами праці розуміють сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків[3].

Факторами умов праці є наступні:

- Психофізіологічні — обумовлюють фізичні та нервово-психічні навантаження на працівника, монотонність, темп і ритм роботи;
- Санітарно-гігієнічні — визначають загальний стан виробничих приміщень, санітарно-гігієнічну обстановку на робочих місцях, наявність (відсутність) шкідливих і небезпечних виробничих факторів, санітарно-побутове обслуговування працівників;
- Естетичні фактори - що характеризують сприйняття працюючим навколишньої обстановки та її елементів;
- Соціально-психологічні фактори - характеризують психологічний клімат у трудовому колективі.

Оцінка умов праці на виробництві здійснюється шляхом прямих вимірювань параметрів виробничого середовища і зіставлення їх з нормативами, а також шляхом контролю за функціональним станом, працездатністю і здоров'ям працівників.

Згідногігієнічної класифікації праці умови праці розподіляться на класи: оптимальні, допустимі та шкідливі [3].

1 клас (оптимальні умови праці) - умови, за яких зберігається не лише здоров'я працівників, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності.

Оптимальні гігієнічні нормативи виробничих факторів встановлені для мікроклімату та показників важкості трудового процесу. Для інших факторів за оптимальні умовно приймаються такі умови праці, за яких несприятливі фактори виробничого середовища не перевищують рівнів, прийнятих за безпечні для населення.

2 клас (допустимі умови праці) - умови, що характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів (а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку наступної зміни) та не повинні чинити несприятливого впливу на стан здоров'я працівників та їх нащадків в найближчому і віддаленому періодах.

3 клас (шкідливі умови праці) - умови, що характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи та здатні чинити несприятливий вплив на організм працівника та/або його нащадків.

3 клас (шкідливі умови праці) за рівнем перевищення гігієнічних нормативів та вираженості можливих змін в організмі працівників поділяється на 4 ступеня[3]:

1 ступінь (3.1) - умови праці, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу, які викликають функціональні зміни, що виходять за межі фізіологічних коливань (останні відновлюються при тривалішій, ніж початок наступної зміни, перерві контакту зі шкідливими факторами) та збільшують ризик погіршення здоров'я, у тому числі й виникнення професійних захворювань;

2 ступінь (3.2) - умови праці, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні викликати стійкі функціональні порушення, призводять у більшості випадків до зростання виробничо обумовленої захворюваності та появи окремих випадків професійних захворювань, що виникають після тривалої експозиції;

3 ступінь (3.3) - умови праці, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які, крім зростання хронічної захворюваності (виробничо обумовленої та захворюваності з тимчасовою втратою працездатності), призводять до розвитку професійних захворювань;

4 ступінь (3.4) - умови праці, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні призводити до значного зростання хронічної патології та рівнів захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, а також до розвитку тяжких форм професійних захворювань;

4 клас (небезпечні умови праці) - умови, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення гострих професійних уражень, у тому числі й важких форм[3].

У підсумку можемо сказати, що створення оптимальних умов праці має бути у центрі уваги менеджменту будь-якої організації. До умов праці відноситься усе, що впливає на стан здоров'я й працездатність працівників організацій. Зокрема, це робоче місце, стан технологічних процесів, устаткування й інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, санітарно-побутові умови.

Умови праці безпечні, якщо вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих чинників усунений, або їхнє значення не перевищує гранично допустимих рівнів.

Згідно законодавства України, повну відповідальність за забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці несе роботодавець і робить це власним коштом. Менеджмент організацій зобов'язаний слідувати рекомендаціям Державної служби з питань праці щодо забезпечення здорових умов праці [4]. Від цього виграють усі сторони – і роботодавець, і працівник. Оскільки роботодавець уникає витрат і збитків через можливі зупинки виробництва, тривалу відсутність працівника на роботі, компенсації на лікування й реабілітацію, а також навчання нових працівників. Слід враховувати й непрямі витрати: шкоду для репутації в разі нещасних випадків, зниження мотивації працівників чи плинність кадрів.

Література

1. Конституція України – URL: <https://www.president.gov.ua/documents/constitution>
2. Господарський кодекс України – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
3. Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу». Наказ МОЗ України 08.04.2014 № 248 – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14#Text>
4. Пам'ятка роботодавцю: як створити безпечні й здорові умови праці – URL: https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/pamiatka-robotodavtsiuiak-stvoryty-bezpechni-i-zdorovi-umovy-pratsi/?fbclid=IwAR3tnhyndaZkGv0gx7RdGYNKCyW_AdT9nW0qX0dXB-X4kU7B2Q7hu9rBkSk

ПОПОВ Олександр, здобувач вищої освіти, групи УПБ-22-Г1 спеціальність 073

«Менеджмент» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

РІКТОР Тетяна, доцент кафедри економіки підприємництва та менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат філософських наук, доцент м. Київ, Україна

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ КРАЇНИ:

ДЕТЕРМІНАНТИ ТА АКТУАЛЬНІСТЬ

Постановка проблеми. Нові глобальні виклики та випробування, що спіткали Україну останнім часом, найактуальнішою для суспільства ставлять саме проблему державного регулювання національної економіки. В нових надскладних умовах господарювання використання дієвих державних механізмів регулювання економіки країни дозволить відновити вітчизняний господарський комплекс та сприяти його подальшому розвитку.

На думку авторі, перевагами саме державного регулювання є те, що воно дозволяє вирішити низку важливих завдань, а саме: забезпечення раціонального розподілу ресурсів, їх використання та збереження; соціально-економічного забезпечення життя населення і покращення його

якості; інноваційний розвиток людського капіталу; узгодження взаємодії між суб'єктами господарської діяльності, державою та населенням.

Державне регулювання економіки забезпечує довготривалий та стабільний соціально-економічний розвиток країни. Актуальність даної проблеми підвищується враховуючи сучасну цифровізацію та інформатизацією.

Стан розробленості проблеми. В Україні дослідженням державного регулювання займаються такі науковці, як: Л. Дідківська [1], В. Мельник [3], І. Назаревич [4], А. Стельмашук [6], О. Трофимчук [8], К. Шапошников [7] та інші. Проте актуальним залишається поглиблення й оновлення теоретико-практичних положень регуляторної політики країни та з'ясування особливостей її реалізації, враховуючи розгортання повномасштабної війни в Україні.

Метою даного дослідження є визначення основних підходів до розуміння сутності поняття «державне регулювання», вивчення та розстановка пріоритетів щодо його основних інструментів, заради досягнення стратегічних цілей розвитку економіки країни.

Виклад основного матеріалу. Без налагодженого і виваженого державного регулювання є неможливим ефективне функціонування і реформування економіки. Адже економічний стан країни позначається на усіх сферах життєдіяльності людини та суб'єктів господарювання. Визначальною є роль державного регулювання у досягненні сталого розвитку і забезпеченні національних інтересів України.

Сама історія розвитку економіки взагалі підтверджує, що результативний розвиток країни чи суспільства є можливим лише на основі державного регулювання, виходячи з того, що ринок не є самодостатнім. Запровадження зваженої регуляторної політики виділяють наступні причини:

- «зростання нерівності в розподілі доходів та багатства на глобальних та національних рівнях» [2, с. 44];

- значне збільшення частки фінансового сектору, що в свою чергу загрожує економічному та соціальному розвитку взагалі;
- неефективне використання природних ресурсів та загострення екологічних проблем;
- активне поширення ТНК;
- «поляризація економічного розвитку країн» [8, с. 207].

Таким чином, саме державне регулювання економіки необхідне для досягнення злагодженого розвитку національної економіки.

Наразі ми констатуємо той факт, що більшість країн світу сповідує модель змішаної економіки. Тобто запроваджується поєднання ринку з регуляторною політикою держави. Підходи до державного втручання в економіку країн відрізнялися в залежності від етапу господарського розвитку. Так, пріоритетними були різні погляди на масштаби та доречність запровадження державного регулювання.

Аналізуючи сучасну наукову літературу, з питань державного регулювання, можна виділити три основні підходи, а саме:

- діяльність держави, що спрямована на створення умов, необхідних для розвитку економіки країни;
- процес макроекономічного управлінського впливу;
- сукупність заходів, механізмів та інструментів впливу держави на економічний розвиток.

З приводу першого підходу, А. Стельмащук визначається, що державне регулювання економіки – це «діяльність держави, що пов'язана зі створенням економічних, правових та соціальних передумов, які необхідні для функціонування економічного механізму згідно з цілями й пріоритетами державної економічної політики» [6].

Стосовно другого підходу Л. Дідківська пропонує наступне визначення: «державне регулювання економіки – це система державних заходів для здійснення підтримуючої, компенсаційної та регулюючої діяльності держави, спрямованої на створення нормальних умов

ефективного функціонування ринку та вирішення складних соціально-економічних проблем розвитку національної економіки і всього суспільства» [1]. К. Шапошникова визначає, що державне регулювання та управління економікою є «особливим видом управлінських відносин між органами державної влади, місцевого самоврядування та суб'єктами підприємництва» [5]. Тобто, враховуючи вищезазначені детермінанти можна визначити державне регулювання економіки як цілеспрямований вплив держави на господарську діяльність та взаємодію ринкових суб'єктів, які реалізується завдяки впровадженню комплексу заходів, інструментів, методів та механізмів, які спрямовані на попередження та усунення відхилень від визначених цільових орієнтирів, метою яких є досягнення гармонійного і ефективного розвитку економіки держави. Ми вважаємо, що основною метою державного регулювання національної економіки є надання гарантій безпеки та досягнення стійкості економіки, а також створення підґрунтя для економічного зростання.

Основні інструменти державного регулювання економіки поділяють на три основні групи: адміністративно-правові (прямі), фінансово-економічні (непрямі) та неекономічні або інформаційно-організаційні. Зокрема, на рис. 1 представлено детальну характеристику інструментів державного регулювання національної економіки.

Вважаємо, що державне регулювання національної економіки має важливе значення в сучасних умовах. Одним з суттєвих результатів ефективного державного регулювання є збільшення вартості національного багатства, що досягається «за рахунок зростання людського капіталу» [7, с. 135].

Державне регулювання мінімізує негативні прояви ринкових процесів; створює сильну систему соціального захисту; дозволяє ефективно розвиватися ринку, завдяки формуванню правових, фінансових важелів впливу, аби звести до мінімуму негативні прояви ринку.

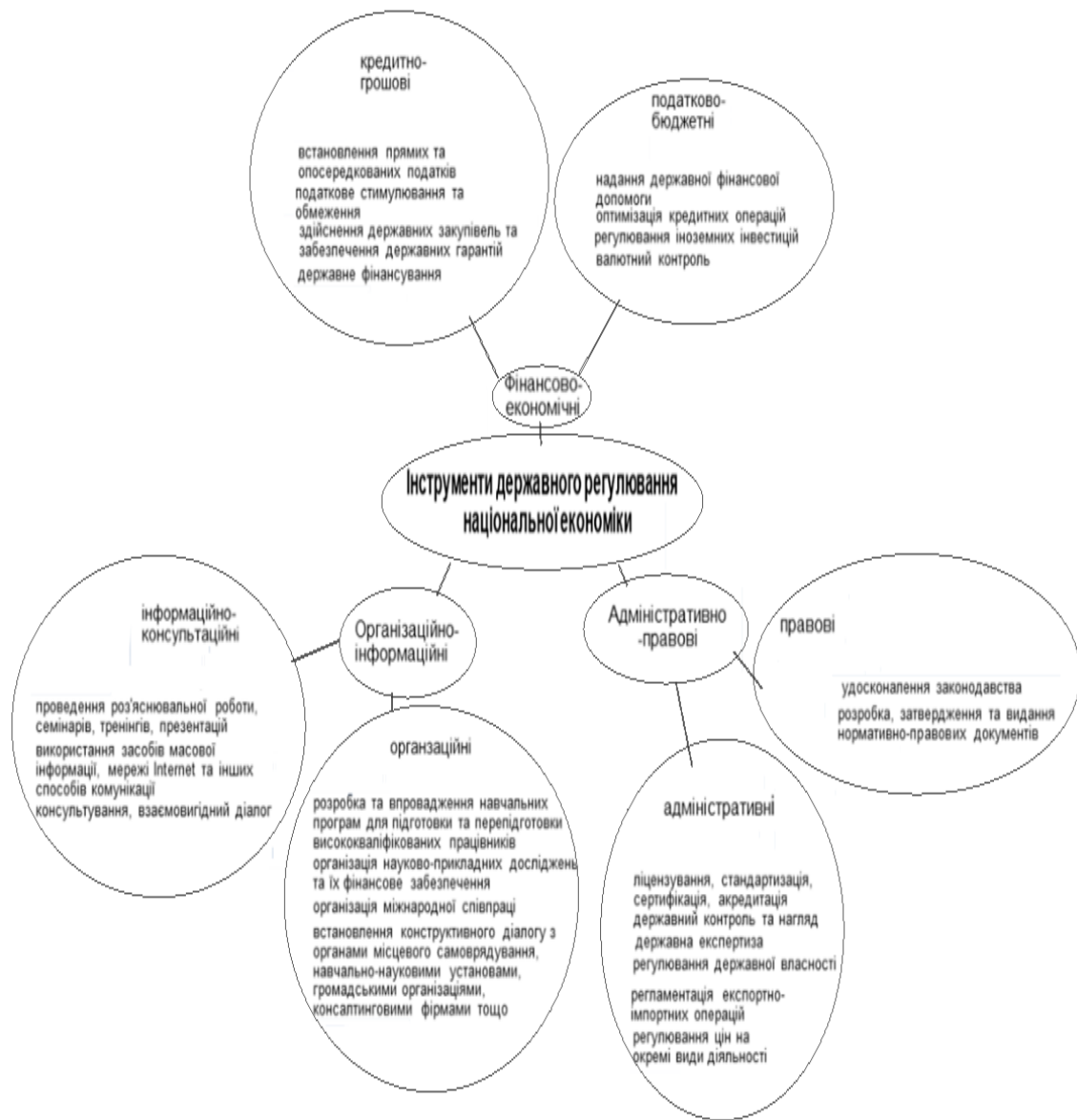


Рис. 1. Інструменти державного регулювання національної економіки

Висновки. Державне регулювання є надважливим інструментом щодо досягнення стабільного економічного розвитку та конкурентоспроможності країни. Стосовно України, то безумовно треба враховувати специфіку сучасних умов господарювання, які обумовленні розгортанням повномасштабних воєнних дій та їх наслідками.

РОТАРЬ М., здобувач вищої освіти,
073 «Менеджмент», група МОБМ-22-Г1,

ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

БРУСЕНЦЕВА Ольга, кандидат економічних наук, ст. викладач кафедри економіки, підприємництва та менеджменту, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ІНФОРМАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ

Постановка проблеми. У сучасних умовах соціально-економічного розвитку відзначається зростаюча важливість інформаційного забезпечення процесу управління організаціями. Це означає, що збір та аналіз інформації, необхідної для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, стає ключовим елементом управління. Прийняття будь-якого рішення тепер вимагає оперативної обробки значних обсягів інформації. Компетентність керівника залежить від його здатності працювати з актуальною інформацією та робити корисні висновки скоріш, ніж це залежить від його минулого досвіду. Тому подальше дослідження в сфері інформаційного менеджменту є досить актуальним.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У галузі інформаційного менеджменту проводили дослідження такі науковці: П. Друкер, К. Шеннон, У. Уівер, Е. Брайнолфссон, Е. Макаффі, В.С. Пономаренко, Г.А. Титоренко, О.В. Матвієнко, М.Н. Цивін, К. Лейбенер, Дж. Лейбенер, Р. Хаєк та інші.

Метою статті є розгляд та аналіз інформаційного менеджменту як сфери управління з метою розкриття його сутності, особливостей, важливості та впливу на ефективність діяльності підприємства в сучасному світі. Вирішення означеної задачі включає аналіз теоретичних та практичних аспектів інформаційного менеджменту, розгляд основних аспектів збору, обробки, зберігання, передачі та використання інформації в управлінській діяльності, а також проблеми та перспективи розвитку даної сфери. Цей підхід дозволить зрозуміти сутність інформаційного менеджменту, його роль

у сучасному управлінні та шляхи оптимізації його процесів для досягнення успішних результатів в управлінській діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття менеджменту стало широко використовуватися в українській науці та практиці, але сьогодні різні вчені та літературні джерела розуміють його по-різному [1]. Крім загальних принципів, процесів і методів управління, що є типовими для будь-якої організації, розглядаються різні види менеджменту, які характеризуються застосуванням специфічних форм управління різними функціональними сферами підприємства або видами господарської діяльності [6]. Наприклад, управління процесами виробництва продукції складає собою виробничий менеджмент, управління фінансовими процесами – фінансовий, управління інвестиціями – інвестиційний, а управління кадрами – менеджмент персоналу. У контексті розвитку постіндустріального суспільства особливо важливим стає інформаційний менеджмент.

Інформаційний менеджмент виник як окрема галузь управління в кінці 1970-х років. Згідно з Е.Б. Хавеніним та О.В. Гуцал, ця сфера охоплює всі аспекти інформації, необхідної для ефективного управління на різних етапах життєвого циклу підприємства (збір, обробка, зберігання, аналіз і використання інформації). Вона орієнтується не лише на використання інформації, включаючи дані та знання, але й на оцінку цінності та ефективності інших ресурсів компанії, які у будь-якій мірі залучаються до взаємодії з інформацією, таких як технологічні, кадрові, фінансові та інші [10].

Інформаційний менеджмент виник унаслідок постійного розвитку інформаційних технологій та зростання обсягу доступної інформації і з часом пройшов значну еволюцію. За словами Р. Маклеода та Г. Шелла, еволюція інформаційного менеджменту пройшла шлях від ручного оброблення інформації (кінець 70-х – початок 80-х рр. XX століття) до сучасних систем управління базами даних та інформаційних технологій (нове тисячоліття)

[11]. Цей процес є важливим для врахування при розумінні сучасних підходів до організації інформаційних процесів.

Важливим аспектом розуміння інформаційного менеджменту є різноманітність концепцій та моделей, що в ньому використовуються. До них відносяться:

1. Інтегрована модель інформаційного менеджменту (Integrated Information Management Model). Модель, розроблена Д. Б. Хантером та Д. Л. Галлахером, визначає інформаційний менеджмент як систему, що включає в себе різні аспекти управління інформацією, включаючи збір, обробку, зберігання, поширення та використання. Ця модель наголошує на важливості інтеграції інформаційних процесів для досягнення стратегічних цілей організації [3].

2. Модель інформаційної екосистеми (Information Ecosystem Model). Модель відображає інформаційну діяльність як частину великої екосистеми, що включає в себе різні стейкхолдери, такі як організації, споживачі, постачальники та регулятори. Вона акцентує на важливості співпраці та взаємодії між усіма учасниками екосистеми для забезпечення ефективного управління інформацією [3].

3. Концепція гнучкого інформаційного менеджменту (Agile Information Management Concept). Ця концепція базується на ідеї гнучкості та адаптивності в управлінні інформацією. Вона стимулює використання інноваційних методів та технологій для швидкого реагування на зміни в оточуючому середовищі та вимоги ринку [3].

4. Модель інформаційного ландшафту (Information Landscape Model). Ця модель визначає інформаційне середовище як простір, що складається з різних видів інформації та їх взаємодії. Вона допомагає усвідомити загальний обсяг і розподіл інформації в організації, що дозволяє краще управляти цим ресурсом [3].

Ці моделі та концепції відображають сучасні підходи до управління інформацією в організаціях та допомагають врахувати складність та багатогранність цього процесу.

В умовах цифрової трансформації надзвичайно важливим стає забезпечення інформаційними потоками процесу управління, що включає в себе збір та аналіз необхідної інформації для раціонального прийняття управлінських рішень. Компетентність сучасних керівників не обмежується лише досвідом минулого, але скоріше визначається доступністю та обізнаністю з актуальною інформацією для конкретного контексту та їх здатністю до оперативного аналізу. Іншими словами, ефективне управління передбачає оперативну обробку великого обсягу інформації, і це забезпечує інформаційний менеджмент.

Основні теоретичні підходи до інформаційного менеджменту визначають підходи, концепції та методології, які використовуються для організації та управління інформацією в організаціях:

1. Класичний підхід до інформаційного менеджменту. Цей підхід базується на систематичному зборі, обробленні та зберіганні інформації з метою її подальшого використання для управлінських рішень. Він акцентує на структурованості та організації інформаційних процесів. Підхід був широко розповсюджений в період розвитку паперової документації [2].

2. Системний підхід до інформаційного менеджменту. Він розглядає інформаційний менеджмент як систему, що включає в себе елементи, взаємодію яких можна розглядати з погляду взаємодії системи з її середовищем. Цей підхід спрямований на створення гнучких та адаптивних систем управління інформацією [2].

3. Стратегічний підхід до інформаційного менеджменту акцентує увагу на розвитку стратегічних планів управління інформацією, спрямованих на досягнення довгострокових цілей організації. Він визначає стратегічні напрямки розвитку інформаційного менеджменту, такі як розвиток інформаційних систем, кадрового забезпечення та культури організації [2].

4. Інноваційний підхід до інформаційного менеджменту висуває ідею постійного вдосконалення інформаційних процесів та технологій у організації з метою підвищення її конкурентоспроможності. Він акцентує увагу на впровадженні новітніх інформаційних технологій та інноваційних підходів до управління інформацією [2].

Конвергенція науки і виробництва створила новий аспект виробництва - інформацію. В інформаційному суспільстві виникають особливі риси інформаційної діяльності, що базуються на вирішальному впливі інформації та інформаційно-комунікаційних технологій на розвиток суспільства [3].

Залучення та використання інформаційних ресурсів, що є продуктом інтелектуальної діяльності, зросло настільки швидко, що багато фахівців почали говорити про "інформаційний вибух" та "інформаційну революцію". Генерація інформації відбувається завдяки одній з її властивостей: коли інформація накопичується та обробляється з певних позицій, вона стає джерелом нових даних, які призводять до отримання нових знань [3].

Дослідження впливу інформаційних технологій на соціально-економічний розвиток різних країн, особливо тих, які переходять до ринкової економіки, призвело до виникнення нового терміну - "транзитивний період"[3].

Цей період в Україні, є суперечливим і часто кризовим. Наприклад, перехід від адміністративно-регульованої системи з жорстким ієрархічним контролем і штучними обмеженнями інформації до ринкової економіки, де кількість інформації зростає експоненційно, характеризувався зменшенням керованості національної економіки як системи, втратою корисності інформації на всіх рівнях управління.

Україна ще тільки знаходиться на шляху розвитку сучасних механізмів для задоволення інформаційних потреб підприємств, які в подальшому будуть сприяти сталому розвитку не лише економіки, а й суспільства в цілому. Зазначимо, що процес створення в Україні транзитивного суспільства

та перетворення вхідних ресурсів на товари, продукти і послуги зазнає змін під впливом інформаційних технологій.

Важливо відзначити, що процес інформатизації не обмежується лише виробничою діяльністю підприємств, а також охоплює органи державної влади. Так, органи місцевого самоврядування мають найбільший внесок у загальну структуру установ державної влади та місцевого самоврядування, які надають можливість використовувати інструменти електронної демократії, утворюючи більшість, тоді як державні органи (установи), включаючи освітні заклади, складають лише 7% [4].

Для наочного представлення даних щодо інформатизації в економічній сфері розглянемо показники підприємств за видами економічної діяльності в Україні (табл. 1) [4].

Таблиця 1

Рівень інформатизації підприємств України

Вид економічної діяльності	Кількість підприємств, що використовують комп'ютери				% від загальної кількості підприємств
	2018 р.	2019 р.	2020 р.	%	
Переробна промисловість	11089	11279	11469	-	-
Постачання енергії, газу, пари та кондиційованого повітря	706	714	722	25,6	91
Водопостачання, каналізація, поводження з відходами	1147	1152	1157	11,3	93
Будівництво	4871	4971	5071	24,2	93,6
Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів	10912	10889	10866	8,3	85,4
Транспорт, складське господарство, поштова і кур'єрська діяльність	3542	3626	3710	2,8	87,3
Тимчасове розміщення і організація харчування	1312	1286	1260	4,4	78,8
Інформація і телекомунікації	1962	1961	1960	6,1	89,9
Операції з нерухомим майном	2787	2763	2739	6,2	88,4
Професійна, наукова і технічна діяльність	2688	2729	2770	6,2	88,6
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3052	3103	3154	7	80,2

Отже, за даними табл. 1, найвищий рівень використання комп'ютерів зафіксовано у таких сферах економічної діяльності, як переробна

промисловість, будівництво, водопостачання, каналізація та поводження з відходами. Важливо зазначити, що цей показник також залежить від частки кожної галузі у загальній структурі економічних видів діяльності в Україні. Крім того, від 78,8% до 93,6% підприємств використовують комп'ютери, що вказує на те, що існує певний відсоток підприємств, які ще не впровадили комп'ютеризацію у свою діяльність [5].

Найважливішим показником доцільності впровадження інформаційного менеджменту на підприємстві є його ефективність. Ефективність можна розглядати як результативність дій, операцій та проектів, яка визначається відношенням досягнутих результатів до затрат, необхідних для їх досягнення. Оцінка економічної ефективності зазвичай виражається у співвідношенні між виробничими результатами та затратами праці та капіталу, зробленими для їх отримання [6].

Іншими словами, ефективність інформаційного менеджменту полягає в здатності інформаційних систем, технологій та інших технічних засобів позитивно впливати на управління економічною системою підприємства.

У наш час, інформація стала важливим національним ресурсом, який суттєво впливає на розвиток та ефективність систем управління. Сучасні технології передачі та обробки інформації дозволяють активно впливати на суспільство. Однак дослідження процесів комп'ютеризації управління в різних галузях свідчать про те, що органи управління підприємствами мають проблеми з недостатнім доступом до інформації через ряд причин:

- технологічні проблеми (застаріла інфраструктура, проблеми з інтеграцією систем, недостатня програмна база);
- організаційні проблеми (недостатня підтримка керівництва, недостатня координація, відсутність відповідальності за інформацію);
- людські проблеми (недостатня компетентність персоналу, відсутність мотивації, проблеми з безпекою даних через людський фактор, супротив змінам);

- стратегічні проблеми (неадаптованість стратегії до бізнесу, недостатня увага до конкурентних переваг, проблеми з плануванням ресурсів);

- етичні та правові проблеми (порушення правил збереження та обробки інформації, використання даних з порушенням прав людини, недостатність законодавства в сфері інформаційного менеджменту) [7].

Але, незважаючи на існуючі проблеми, умови сучасного світу надають такі перспективи для вдосконалення інформаційного менеджменту, як:

- впровадження штучного інтелекту та машинного навчання, яке відкриває можливості для оптимізації бізнес-процесів та прийняття більш обґрунтованих рішень;

- розвиток BigData технологій, які дозволяють підприємствам здійснювати глибокий аналіз великих обсягів даних, що дозволяє отримувати цінні інсайти та приймати стратегічні рішення;

- розвиток інтернет-речей (IoT), оскільки вони надають можливість збирати дані з різних джерел, що дозволяє підприємствам отримувати більш повне уявлення про свої операції та середовище, в якому вони працюють, що сприяє удосконаленню моніторингу, управління ресурсами та прийняттю оперативних рішень;

- зростання кількості хмарних технологій, адже хмарні технології надають доступ до обчислювальних ресурсів, що забезпечує гнучкість інформаційних систем, сприяє покращенню ефективності та знижує витрати на обслуговування ІТ-інфраструктури;

- покращення кібербезпеки шляхом розробки та впровадження ефективних систем захисту даних та превентивних заходів; робота над персоналізацією послуг, покращенням інтерфейсів користувача та взаємодії з клієнтами для підвищення задоволення потреб користувачів у сфері інформаційного менеджменту [8].

Наш погляд, для підвищення ефективності діяльності підприємств, доцільно використання переваг інформаційного менеджменту. Для

вирішення проблем, що виникають, можна скористатися різноманітними підходами та стратегіями. Ось кілька кроків і методів, які можуть виявитися корисними під час вирішення таких проблем:

1. Дослідження впливу новітніх технологій на інформаційний менеджмент, наприклад, вивчення ефектів штучного інтелекту, блокчейн-технологій та інтернету речей на підвищення ефективності та безпеки інформаційного менеджменту [9].

2. Розробка методів аналізу та обробки великих обсягів даних. Дослідження нових методів обробки, аналізу та використання великих обсягів даних для забезпечення кращого прийняття рішень та планування управлінських процесів [9].

3. Дослідження етичних аспектів інформаційного менеджменту. Розробка стандартів та етичних норм, які забезпечать правильне використання та збереження інформації, а також захист приватності користувачів.

4. Вивчення взаємодії між інформаційним менеджментом та стратегічним управлінням. Розробка методик та моделей, які допоможуть підприємствам вирішувати стратегічні завдання за допомогою інформаційного менеджменту.

5. Дослідження впливу культури організації на ефективність інформаційного менеджменту. Вивчення того, які аспекти корпоративної культури сприяють або перешкоджають впровадженню та ефективному використанню інформаційних технологій.

6. Аналіз впливу інформаційного менеджменту на стратегічну конкурентоспроможність підприємства. Вивчення того, як ефективне управління інформацією може стати ключовим фактором у досягненні конкурентних переваг на ринку [9].

7. Розвиток методів оцінки ефективності інформаційного менеджменту. Розробка метрик та показників, які допоможуть оцінити ефективність інформаційного менеджменту [9].

Вирішення проблем інформаційного менеджменту вимагає комплексного підходу та постійного оновлення стратегій і практик для відповідності сучасним вимогам та викликам. Також необхідно звернути увагу на підготовку та розвиток кадрів, які відповідають вимогам сучасного інформаційного менеджменту, зокрема, знання новітніх технологій та навичок управління даними.

Особливу увагу слід приділити заходам з кібербезпеки та захисту даних, оскільки це стає все більшою проблемою у зв'язку з розвитком цифрових технологій та збільшенням кількості кібератак. Підприємства бажано розробляти та впроваджувати стратегії управління інформаційними ресурсами, які відповідають їхнім стратегічним цілям та сприяють досягненню конкурентних переваг.

Важливо враховувати потреби та очікування користувачів при розробці та впровадженні інформаційних систем, що дозволить створити більш зручні та ефективні рішення.

В умовах постійних змін у сфері інформаційних технологій та підходів до управління даними, підприємства мають активно вдосконалювати свої знання та вивчати кращі практики.

Висновки. Інформаційний менеджмент відіграє вирішальну роль у сучасних умовах, де доступ до якісної та зрозумілої інформації може стати ключем до успіху підприємства. З огляду на швидкі темпи технологічного розвитку та зміни у бізнес-середовищі, підприємствам рекомендовано постійно вдосконалювати свої практики інформаційного менеджменту, впроваджувати нові технології та методи управління.

Загальним висновком є те, що інформаційний менеджмент стає ключовою складовою успішного функціонування підприємств у сучасному світі, тому важливо приділяти велику увагу його вдосконаленню та розвитку.

Література

1. Антонюк Б.П., Антонюк О.П. Технології інформаційного менеджменту: курс лекцій. Луцьк: Вежа-друк, 2022. – 96 с.

2. Вілевський, Г.Т. Інформаційний менеджмент [Текст] : навч. посіб. / Г.Т. Вілевський. – К. : Либідь, 2005. – 316 с.
3. Грецька-Миргородська В.В. Особливості формування соціальноорієнтованої економіки в транзитивних суспільствах. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.01 – економічна теорія та історія економічної думки, Харків, 2019. – Режим доступу: <https://econom.karazin.ua/upim/yOpT6vdq.pdf>
4. Звіт з електронної комерції 2019. – Режим доступу: <https://rau.ua/ecommerceuk/e-commerce-reportglobal-2019/>
5. Матвієнко О.В., Цивін М.Н. Інформаційний менеджмент: опорний конспект лекцій у схемах і таблицях. – К.:Слово, 2017. – 200с.
6. Матвієнко О.В., Цивін М.Н. Основи менеджменту інформаційних систем: Навч.посібник.-К.:Центр навчальної літератури, 2018. – 176 с.
7. Мейор Т. Методології оцінки ІТ / Т. Мейор // Директор ІВ. – 2017. - № 9. – С. 38-43.
8. Ресурси та технології інформаційного менеджменту: навчальний посібник / В.Г.Спрінсян, Т.Л.Бірюкова. – Одеса : ОНПУ, 2012. – 248 с
9. Інформаційні технології в менеджменті та управлінні: навч. практикум / Ю.Д. Романова // Світ. – 2017. – 385с.
10. Management Information Systems: Managing the Digital Firm Laudon, K. C., & Laudon, J. P. – 2019 – 656 p.
11. McLeod, R., & Schell, G. P. Management information systems. Pearson Prentice Hall. – 2007. – 447 p.
12. Stamper, R. K. Information Systems as a Social Science. _ Режим доступу: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-0-387-35500-9_1
13. Tapscott, D., & Williams, A. D. Wikinomics: How mass collaboration changes everything. – Portfolio, 2006 – 324 p.

РУБАЙЛО Тетяна, здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи МОБМ-23-Д1 спеціальності 073 «Менеджмент» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

СМУТЧАК Зоя, професор кафедри економіки, підприємництва та менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор економічних наук, професор, м. Київ, Україна

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ – ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЯВИЩЕ

Постановка проблеми. Трудова міграція стає все більш розповсюдженим явищем у сучасному світі. Це складне соціально-

економічне явище, що має свої переваги та виклики. Проте, необхідно глибше розібратися у зв'язку між трудовою міграцією та її соціально-економічними наслідками.

Стан розробленості проблеми. Трудова міграція досліджується в науковій літературі, але багато аспектів ще не отримали достатньої уваги. Наприклад, важливо зрозуміти вплив трудової міграції на економіку та соціальну сферу як країн-джерел, так і країн-приймачів.

Мета дослідження полягає в аналізі та оцінці впливу трудової міграції на соціальні та економічні процеси, а також виявленні можливостей для покращення управління цим процесом.

Трудова міграція, як процес переміщення населення для працевлаштування в інші регіони чи країни, стає все більш актуальною у сучасному світі. Це явище має значний вплив на різні аспекти життя суспільства. Особливо важливою є аналіз соціальних наслідків трудової міграції.

Виклад основного матеріалу. Одним з ключових аспектів трудової міграції є соціальна адаптація мігрантів у новому середовищі. Цей процес може бути важким через культурні та мовні бар'єри, а також відсутність знайомих соціальних мереж та підтримки. Мігранти часто стикаються з проблемами ідентифікації, пошуку роботи та житла, що ускладнює їхню адаптацію та інтеграцію у нове суспільство. Трудова міграція також має значний вплив на родинні структури мігрантів. Часто мігранти змушені розлучатися зі своїми родинами, щоб забезпечити економічний добробут. Це може призвести до розриву в родинних зв'язках, психологічного стресу та втрати соціальної підтримки. Також важливо розглянути вплив трудової міграції на місцеве населення країн-приймачів. Зростання міграційних потоків може призвести до конкуренції на ринку праці, підвищення напруги у суспільстві та змін в культурному середовищі. Крім того, це може вплинути на рівень надання соціальних послуг та інфраструктури[1].

Зі зростанням світової міграції стає все більш актуальним питання міжкультурного діалогу та впливу мігрантів на культурний ландшафт країн-приймачів. Цей процес відображається на різноманітних аспектах суспільного життя та вимагає уваги та ретельного аналізу. Міжкультурний діалог - це взаємодія між представниками різних культур з метою взаємного розуміння, співпраці та співжиття. Він сприяє вирішенню конфліктів, побудові миру та створенню гармонійного суспільства. За допомогою міжкультурного діалогу відбувається обмін ідеями, традиціями, мистецтвом, релігією та іншими аспектами культури, що сприяє більшому розумінню та взаємоповазі між народами. Прибуття мігрантів в країни-приймачі також суттєво впливає на їхній культурний ландшафт. Мігранти приносять із собою свої традиції, звичаї, кулінарію, мови та інші аспекти своєї культури, що збагачують місцеву культурну сцену. У той же час, це може викликати культурний шок у місцевого населення та вимагати адаптації. Ключовим аспектом є інтеграція мігрантів у місцеве суспільство та сприяння взаєморозумінню. Це може бути досягнуто через створення програм інтеграції, надання можливостей для вивчення мови та культури країни-приймача, а також сприяння взаємодії між мігрантами та місцевим населенням. Міжкультурний діалог та зміна культурного ландшафту у країнах-приймачах є невід'ємною частиною глобалізації та розвитку сучасного світу. Важливо забезпечити взаєморозуміння та співжиття між різними культурами, зберігаючи при цьому унікальність та різноманітність кожної з них[2].

Трудова міграція є складним феноменом, що впливає на економіку як країни походження, так і країни-приймача. Трудова міграція має складний і багатогранний вплив на економіку країн-приймачів. Хоча вона може створювати деякі виклики, такі як конкуренція на ринку праці, вона також може сприяти економічному зростанню, інноваціям та розвитку, а також створювати позитивні соціальні наслідки через фінансові передачі та розвиток міжкультурного розуміння.

Трудова міграція може мати значний вплив на ринок праці країн-приймачів. Надходження мігрантів може призвести до збільшення робочої сили у певних секторах економіки, де вони зазвичай займають низькооплачувані роботи, такі як будівництво, сільське господарство та послуги. Це може сприяти зниженню вартості праці і підвищенню конкурентоспроможності деяких галузей економіки. З іншого боку, трудова міграція може також створювати конкуренцію на ринку праці для місцевих працівників, особливо в низькооплачуваних сферах. Це може призвести до зниження заробітної плати та умов праці для місцевих жителів. Незважаючи на певні виклики, пов'язані з трудовою міграцією, вона також може сприяти економічному зростанню країн-приймачів. Мігранти, які працюють та споживають товари та послуги у новій країні, створюють попит на товари та послуги, що може підтримувати розвиток бізнесу та створювати нові робочі місця. Більше того, трудова міграція може стимулювати інновації та підвищення продуктивності в економіці країни-приймача. Мігранти можуть приносити нові навички, знання та досвід, які допомагають підвищувати ефективність виробництва та розвиток технологій. Також важливо відзначити, що трудова міграція може призводити до значних фінансових передач від мігрантів до їхніх родин у країні походження. Ці гроші можуть становити значну частину валютних надходжень для країн-походження та сприяти підвищенню рівня життя та розвитку соціальних програм[3].

Трудова міграція вимагає виваженої правової та політичної підтримки для забезпечення прав та інтересів мігрантів, а також ефективного функціонування ринку праці. Країни-приймачі зазвичай мають законодавство, що регулює в'їзд, працевлаштування та перебування іноземців на своїй території. Це законодавство визначає умови отримання робочих віз, дозволів на роботу та інших необхідних документів для працевлаштування мігрантів. Правові норми регулюють права та обов'язки мігрантів під час працевлаштування в країні-приймача. Ці права можуть включати право на адекватну оплату праці, безпечні умови праці, захист від дискримінації та

інші соціальні та економічні права. Водночас мігранти повинні дотримуватися законів та правил країни-приймача. Правова система також має забезпечити особливий захист для вразливих груп мігрантів, таких як жінки, діти, люди з інвалідністю та інші. Це може включати захист від експлуатації, торгівлі людьми, насильства та інших форм зловживання. Правова база також має передбачати програми та послуги для інтеграції мігрантів у культурне, соціальне та економічне життя країни-приймача. Ці послуги можуть включати мовні курси, професійну підготовку, консультації з питань соціального захисту та інші. Багато аспектів трудової міграції регулюються міжнародними договорами та угодами. Наприклад, Міжнародна організація праці (МОП) розробляє стандарти та рекомендації щодо прав мігрантів, які можуть бути впроваджені в національне законодавство країн-членів[4].

Висновки. Отже, трудова міграція є складним соціально-економічним явищем, яке суттєво впливає на країни походження та прийому мігрантів. Це явище створює як можливості, так і виклики для суспільства і економіки, включаючи зміни в ринковій динаміці, культурному ландшафті та демографічному складі. Ефективне управління трудовою міграцією вимагає комплексного підходу та співпраці між країнами для забезпечення захисту прав мігрантів, сприяння їхній соціально-економічній інтеграції та максимізації позитивного впливу цього явища.

Література:

1. Зоря Т.М. Соціально-економічні наслідки міжнародної трудової міграції. 2012. С.113-114.
2. Петрова Т. П. Концепція державної міграційної політики: цільова орієнтація і основні напрямки. К.: НЦЗРП, 1996. С. 8.
3. Зовнішня трудова міграція населення України // Державний комітет статистики України, Український центр соціальних реформ. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2009. 27 с.
4. В. Ворона, М. Шульга. Українське суспільство 1992—2013: соціологічний моніторинг . К.: Ін-т соціології НАН України, 2008. С. 60-71.

СТРІЛЬЧУК Олеся, здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня освіти, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування, Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів, Україна

ORCID: 0000-0002-7279-0094

Науковий керівник:

ТАБАЧУК Андрій, канд. екон. наук, доцент кафедри економіки та публічного управління, Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів, Україна

ORCID: 0000-0003-0120-2336

ТРАНСФОРМАЦІЯ ТА НОВАТОРСТВО В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ В ЕПОХУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Істотне прискорення темпів розвитку передових технологій зумовлює суттєве поглиблення їх інтеграції в усі галузі соціально-економічного життя, в тому числі в управління організацією та бізнес-процеси. Водночас цифрові трансформації вносять зміни у процес здійснення управлінської діяльності, трансформують процеси управління змінами, призводять до появи digital-мислення та докорінно змінюють діяльність працівників, обумовлюючи потребу в модернізації існуючих технологій управління. Оперативність переходу від класичного до інноваційного формату здійснення економічної діяльності разом з раціональним використанням доступного людського потенціалу на сьогодні визначає ступінь конкурентоспроможності компанії та передбачає необхідність розробки новітньої стратегії менеджменту, що ґрунтується на широкому застосуванні новітніх технологій та забезпечує зростання продуктивності, інноваційності, мобільності та адаптивності персоналу [1, с. 94].

Діджиталізація, або перехід на цифрові технології, стала одним із ключових трендів розвитку бізнесу в останні роки. Це явище спостерігається в компаніях з різних галузей, які впроваджують цифрові процеси для оптимізації роботи та покращення результатів. Згідно з дослідженням

Gartner, 91% компаній у світі наразі задіяні в цифровій трансформації, а 87% керівників вищої ланки визнають цифровізацію пріоритетним напрямком розвитку [2, с. 90].

Враховуючи функціональні компоненти системи управління, важливо врахувати й модифікації, яких потребують класичні функції менеджменту в умовах розвитку цифрової економіки.

1 – Планування: Програмне забезпечення для ефективного планування відіграє вирішальну роль у оптимізації та вдосконаленні бізнес-операцій. Ці комплексні програми, що складаються з різних модулів, таких як конфігурація системи, планування виробництва, управління матеріальними потоками, управління ланцюгами поставок і календарного планування, дозволяють автоматизувати виконання рутинних завдань. Вони також сприяють підвищенню точності планування та оптимізації всіх аспектів бізнесу. Використовуючи таке програмне забезпечення, організації можуть покращити канали комунікації, приймати більш обґрунтовані рішення та значно підвищити операційну ефективність.

2 – Організація: Автоматизовані системи, такі як облік робочого часу, бази даних, сховища даних, статистичні інструменти, автоматизація обліку навчальних програм, плани особистого розвитку та системи управління завданнями, відіграють вирішальну роль в управлінні організацією. Інтеграція цифрових систем з хмарними сервісами має потенціал для зменшення робочого навантаження за рахунок автоматизації рутинних завдань і мінімізації часу та ресурсів, необхідних для підготовки та зберігання супровідної документації. Зокрема, штучний інтелект (ШІ) передбачає значні зміни у роботі організацій. Програмне забезпечення, яке використовує складні алгоритми, розроблені для розуміння та відповіді на дії користувача, створює враження людської взаємодії.

3 – Мотивація: З приходом цифрової епохи докорінно змінюються основні принципи мотивації працівників. На зміну традиційним методам приходять індивідуальні, адаптивні та прозорі системи, які акцентують увагу

на нематеріальних і соціальних стимулах. Програми лояльності, стратегії гейміфікації, віртуальні навчальні середовища, механізми конструктивного зворотного зв'язку та корпоративні соціальні мережі стають ключовими інструментами для посилення мотивації в епоху цифровізації. Їх використання супроводжується підвищенням рівня залученості, зростанням продуктивності та посиленням конкурентних переваг.

4 – Контроль: Інтеграція корпоративних застосунків в автоматизовану систему управління бізнесом має багато переваг. Це дає змогу в режимі реального часу відстежувати переміщення співробітників, сприяючи ефективному розподілу завдань і своєчасному сповіщенню про відхилення від розкладу. Ці додатки також підтримують моніторинг рівня стресу та регулюють робочий день, запобігаючи вигоранню та підвищуючи продуктивність. Цінна інформація, отримана на основі даних, дозволяє оптимізувати плани дій, виявляти вузькі місця в робочому процесі та підвищувати загальну ефективність. Вони також дають змогу виміряти рівень залученості працівників, сприяючи формуванню позитивної культури на робочому місці. Безперервні цикли зворотного зв'язку, створені цими програмами, заохочують відкрите спілкування, дають змогу працівникам ділитися думками та оперативно вносити зміни до політик і процедур, що в кінцевому підсумку підвищує операційну ефективність і добробут організації [3, с. 172-173].

Корпоративна культура є основою цифровізації. Без топ-менеджерів та керівників, які перебувають у її центрі, цифровізація не може бути втілена. Крім того, все більшого розвитку набуває міжфункціональна співпраця з внутрішніми та зовнішніми гравцями. Щоб трансформація бізнесу забезпечила очікувані зміни, між власниками, директорами, топ-менеджментом, менеджерами та працівниками мають бути налагоджені належні взаємовідносини. Спроможність культури компанії до пристосування в умовах нових цифрових трансформацій свідчить про здатність підприємства до новаторства, експериментів та швидкого

реагування на нові можливості. Таким чином, внутрішня культура повинна постійно розвиватися. Це необхідно не лише для психологічної та емоційної підтримки персоналу, а й для того, щоб не випустити з поля зору найважливіші ініціативи та перспективи, або, навпаки, запобігти кризовим ситуаціям, які не можуть дійти до топ-менеджменту через постійно мінливу комунікаційну ситуацію. [2, с. 90-91].

Отже, сучасний менеджмент динамічно трансформується під впливом інноваційних технологій, що призводить до переосмислення традиційних принципів і методів управління. Впровадження штучного інтелекту, аналітики великих даних та хмарних обчислень автоматизує рутинні завдання, оптимізує внутрішні процеси, дає змогу прогнозувати та приймати кращі управлінські рішення. Гнучкість та адаптивність стають ключовими характеристиками успішних організацій, дозволяючи їм швидко реагувати на мінливі ринкові умови та потреби клієнтів. Децентралізація прийняття рішень, делегування повноважень та гнучкі методології роблять структуру організацій більш динамічною. Залучення працівників до прийняття рішень, атмосфера довіри та відкритого спілкування, спільні платформи для обміну знаннями та ідеями сприяють кращій координації та співпраці. Використання сучасних засобів комунікації, віртуальних команд і мереж знань роблять спілкування більш ефективним. Крім цього, кібербезпека стає невід'ємною частиною сучасного менеджменту, оскільки захист даних та інформаційних систем від кібератак має вирішальне значення для успішного функціонування організацій.

Література

1. Бей Г., Середа Г. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Економіка і організація управління. 2019. № 2. С. 93–101. Doi: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.2.10>. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/7355> (дата звернення 13.03.2024);
2. Кудінова М. М. Управління корпоративною культурою організації в умовах діджиталізації / М. М. Кудінова, А. В. Задесенець // Збірник наукових праць НДІ ПЗІР НАПрН України. Вип. 6: Інноваційний процес в умовах глобальних викликів : за матеріалами круглого столу, 5 жовтня 2021 року. – Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2021. – С. 89-94. URL:

<https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/8c958058-2083-4b81-a889-fbe25ef4c370/content> (дата звернення 13.03.2024);

3. Зварич Л.В. Актуальні питання менеджменту організації в умовах цифрової економіки. Науковий вісник Одеського національного економічного університету: зб. наук. праць; за ред.: В.В. Коваленко (голов. ред.). (ISSN 2409-9260). Одеса: Одеський національний економічний університет. 2021. № 9-10 (286-287). С. 168-177. URL: <http://n-visnik.oneu.edu.ua/collections/2021/286-287/page.php?id=abstract/ukr/168-177> (дата звернення 13.03.2024).

ШУБА Дмитро, здобувач вищої освіти
другого (магістерського) рівня,

Група МОБМ-22-Д, Спеціальність 073

«Менеджмент» ДЗВО «Університет
менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ПІДДУБНА Лариса, доцент кафедри
економіки, підприємництва та менеджменту
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту
освіти», кандидат економічних наук, доцент,
м. Київ, Україна

НАПРЯМИ ВИРІШЕННЯ ЕКОНОМІКО-ЕКОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА АТ «ЖИТОМИРСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД»

Постановка проблеми. Сучасний розвиток людства супроводжується цілою низкою екологічних проблем, які обумовлені нераціональною взаємодією господарської діяльності людини та навколишнього середовища. В той же час, існує можливість зменшення негативного впливу господарської діяльності людини на природу завдяки впровадженню передових ресурсозберігаючих і безвідходних технологій у виробничу діяльність підприємств, особливо тих, які, виготовляючи корисну продукцію, мають негативний вплив на довкілля. Застосування наукових досягнень і технологічних змін у всіх галузях виробництва дозволяє забезпечити ефективніше використання природних ресурсів, сприяти зменшенню їх витрат на одиницю готової продукції і у кінцевому підсумку знизити вплив шкідливих факторів виробництва та відходів на довкілля.

Стан розробленості проблеми. Провідними вченими, зокрема, такими як Л.Г. Мельник [1], Є.В. Мішенін [2], О.М. Дутченко, Г. А. Мішеніна[3] С.К.Харічков, В.І. Крутякова [4], М. А. Хвесик [5] та інші, зроблено суттєвий внесок у розвиток теоретичних основ природокористування, а також висвітлення аспектів сталого розвитку та економіко-екологічного аналізу. Однак, деякі елементи цього напрямку наукових досліджень залишаються недостатньо вивченими, а тому потребують уточнення і детальніших розвідок.

Мета дослідження. Метою написання даної роботи є оприлюднення результатів дослідження економіко-екологічних проблем виробничого підприємства, а саме: Акціонерного товариства Житомирський «Маслозавод» та шляхів їх вирішення за допомогою впровадження передових практик екологічного менеджменту, обґрунтованого застосування енергоефективних технологій та використання відновлюваних джерел енергії.

Викладення основного матеріалу. В ході вивчення економіко-екологічних проблем виробничого підприємства було досліджене Акціонерне товариство Житомирський «Маслозавод», який було засновано у 1981 році і який займався виробництвом тваринного масла, сухого знежиреного молока та морозива. У 1996 році завод був приватизований і перетворений на ПАТ «Житомирський маслозавод» та почав виробляти свою продукцію під торговою маркою «Рудь». ПАТ «Житомирський маслозавод» є провідним переробним підприємством у своїй галузі, спеціалізується на виробництві широкого спектру молочних продуктів: морозиво, вершкове масло, сухе знежирене молоко, вершки, сметана, пастеризоване та пряжене молоко, кефір, ряжанка, фруктові йогурти, глазуровані сирки під торговими марками «Пустунчик» і «Єралаш», заморожені суміші, гриби, овочі та ягоди під торговою маркою «Шеф-Кухар». Його продукція популярна на ринку України та за її межами, включаючи Ізраїль, Молдову, Голландію, Болгарію, країни Сходу та інші. Завод активно розширює свою мережу торговельних

представництв і дилерських мереж, зосереджуючись на їхньому розвитку. Особлива увага приділяється розширенню асортимента продукції та її успішному просуванню на ринках збуту.

Слід відзначити, що у молочній галузі, в якій діє дане підприємство, існують складні еколого-економічні умови, оскільки основні постачальники, а саме, сільськогосподарські підприємства та приватні селянські господарства, не завжди відповідають технологічним стандартам щодо переробки молока.

Впровадження передових екологічних практик у діяльність АТ «Житомирський маслозавод» є важливим етапом у досягненні сталого розвитку підприємства та зменшенні його негативного впливу на довкілля. Ці ініціативи спрямовані на ефективніше та екологічно відповідальне використання ресурсів, зменшення викидів шкідливих речовин та оптимізацію їх впливу на повітря, воду й ґрунт. Такий підхід може характеризувати підприємство як приклад відповідальної та екологічно-усвідомленої діяльності, сприяючи збереженню природи та забезпеченню благополуччя для поточних і майбутніх поколінь.

Впровадження енергоефективних ініціатив на АТ «Житомирський маслозавод» сприяє істотному поліпшенню екологічного внеску підприємства, знижує його негативний вплив на навколишнє середовище та сприяє сталому розвитку. Дані заходи спрямовані на ефективне використання енергії та перехід до екологічно чистих джерел енергії, що дозволяє не лише знизити викиди шкідливих речовин у повітря, але й зекономити енергію та зменшити витрати ресурсів на одиницю продукції, що виготовляє підприємство. Такий підхід також позитивно впливає на імідж підприємства, привертає інвесторів та отримує підтримку споживачів, які все більше цінують екологічну відповідальність компаній.

За нашими розрахунками прогнозований очікуваний прибуток від реалізації проєкту енергоефективних технологій складає 18600 тис. грн. З урахуванням якісної та кількісної оцінки ризиків реалізації проєкту

рекомендується його першочергове впровадження. Запропонований проєкт є привабливим з точки зору показників ефективності та чутливості.

Висновки: Впровадження передових практик екологічного менеджменту в АТ «Житомирський маслозавод» є ключовим кроком у досягненні сталого розвитку підприємства та зниженні його негативного впливу на навколишнє середовище. Ці заходи дозволять забезпечити ефективніше та екологічно відповідальніше використання ресурсів, знизити викиди шкідливих речовин та оптимізувати їх вплив на повітря, воду, ґрунт. Таким чином, підприємство може стати прикладом відповідальної та екологічно свідомої діяльності, сприяючи збереженню довкілля та забезпеченню благополуччя для сучасних і майбутніх поколінь.

Література

1. Мельник Л. Г. «Зелена» економіка (досвід ЄС і практика України у світлі III і IV промислових революцій): підручник. - Суми: ВТД «Університетська книга», - 2018. - 463 с.
2. Мішенін Є. В. Логістичне управління промисловим виробництвом у контексті розвитку зеленої економіки в Україні // Є Мішенін, І Коблянська. - Економіст, - 2012, 1. - с. 8-12.
3. Мішенін Є.В. Соціально-економічна ефективність розвитку екологічно чистих виробництв в агропромисловій сфері України // Є.В. Мішенін, О.М. Дутченко, Г. А. Мішеніна. - Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Економіка та менеджмент, 2017, 12. – с.74.
4. Харічков С.К. Ключові орієнтири інноваційної моделі економіки України на засадах сталого природогосподарювання // С. К. Харічков, В.І. Крутякова. - Економіка: реалії часу. - 2014, 2. – с. 175-183.
5. Хвесик М. А. Реалізація національної стратегії сталого розвитку – перспектива цивілізаційного вибору України. Екологічно чисте виробництво – основа підвищення якості продукції на товарних ринках України: матеріали VIII Пленуму Співки економістів України та Всеукраїнської науково-практичної конференції. К. : Співка економістів України, 2013. 228с.

ЯКУБЕЦЬ О., здобувач вищої освіти, 073
«Менеджмент», група МОБМ-22-Д1,
Навчально-наукового інституту менеджменту
та психології ДЗВО «Університет
менеджменту освіти», м. Київ (Україна)
Науковий керівник:
МОРОЗОВА Марина, кандидат
педагогічних наук, доцент, доцент кафедри

економіки підприємництва та менеджменту
ННІМП ДВНЗУніверситет менеджменту
освіти», м. Київ (Україна)

РЕАЛІЗАЦІЯ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНОЮ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Постановка проблеми. В умовах розбудови України дедалі більшого значення набувають проблеми управління. Назріла об'єктивна необхідність створити управлінський механізм, де б існувала реальна можливість обмеження стихійних чинників розвитку. Тож осмислення управлінських проблем, що виникають у процесі будівництва такого механізму, - одне з найважливіших завдань науки управління.

Стан розробленості проблеми.Сьогодні в Україні створення системи і зміна методів управління пов'язані з безперервним науковим пошуком оптимального розв'язання складних економічних та соціально-політичних проблем, радикального оновлення всіх ланок управління, стилю роботи управлінського корпусу країни.

Мета дослідження. Особливо гостро стоїть задача організації управління підприємствами – створення цілком нових систем управління або внесення прогресивних змін у побудову і порядок функціонування діючих. Організація управління здійснюється шляхом організаційного проектування, реорганізації або ліквідації одних діючих систем і створення інших, здатних самостійно і високоефективно досягати цілей в умовах ринкових відносин [3].

Виклад основного матеріалу. Перехід від адміністративно-командних до організаційно-економічних методів управління жадає від керівників усіх рівнів не просто виконання своїх функцій як виду діяльності по керівництву людьми, а досягнення поданих цілей, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей.

Отже, рішення повинні відповідати певним вимогам. Головні серед них — це обґрунтованість, чіткість формулювань, реальність, своєчасність, економічність (визначі розміри витрат), ефективність (як міра досягнення

поставлених цілей в порівнянні з витратами ресурсів). Як правило, рішення повинні прийматися там, де виникає проблемна ситуація; для цього менеджерам відповідного рівня необхідно надати повноваження і покласти на них відповідальність за протікання справ на керованому об'єкті. Дуже важливою умовою позитивної дії рішення, на роботу організації, є його узгодженість із раніше прийнятими рішеннями як по вертикалі, так і по горизонталі управління (якщо, звичайно, чергове рішення не спрямоване на кардинальну зміну всієї політики розвитку) [2].

Питанням розвитку та ефективного управління присвячені праці як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Аналізуючи теоретико-методологічні принципи управління можемо припустити, що «Метод управління» – на нашу думку, це сукупність прийомів і способів дії на керований об'єкт для досягнення цілей.

Тому спрямованість методів управління повинна обов'язково бути орієнтована на систему/об'єкт управління. Це може бути як підприємство в цілому, так і окремий його підрозділ (відділ, департамент тощо). Також це може бути функція підприємства (виробництво, маркетинг, інновація, фінанси, інформація) або функція менеджменту (планування, організація, мотивація і контроль) [4].

Розглянемо більш детально методи управління, на об'єкті нашого дослідження яким є Товариство з обмеженою відповідальністю «Бізнес-фудз».

Управління підприємством здійснюється на основі централізованого керівництва, що об'єднує всіх працівників. Безпосереднє управління здійснює Генеральний директор, що призначається і звільняється з посади Радою засновників відповідно до чинного законодавства України.

У нашому випадку ієрархія управління матиме наступний вигляд (рис. 1).

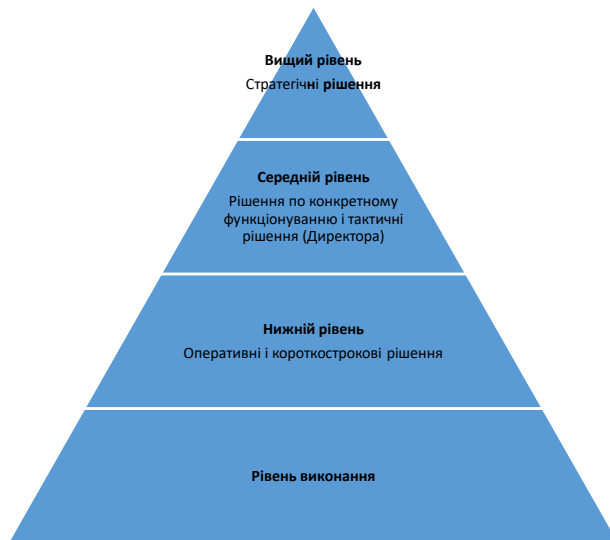


Рис. 1. Ієрархія менеджменту

Ієрархія управління - інструмент для реалізації цілей і гарантія збереження системи. Чим вище ієрархічний рівень, тим більше обсяг і комплексність виконуваних функцій, відповідальність, частка стратегічних рішень і доступ до інформації. Одночасно зростають і вимоги до кваліфікації і особиста свобода в управлінні. Чим нижче рівень, тим простіше приймати рішення, менша доля оперативних видів діяльності [1].

Також, ми зазначили, що основні методи управління на даному підприємстві - економічні методи управління. А важливу роль в процесі управління підприємством відіграють організаційно-розпорядливі методи управління, засновані на дисципліні, відповідальності, владі, примусі.

Суть організаційної регламентації полягає у встановленні правил, обов'язкових для виконання і визначальний зміст і порядок організаційної діяльності (положення про підприємство, статут фірми, внутріфірмові стандарти, положення, інструкції, правила планування, облік тощо).

На практиці в управлінні підприємством, як правило, застосовують різні методи і їх поєднання. Тому ці методи дуже тісно пов'язані один з одним, і утворюють в сукупності певну систему, перебуваючи в постійній динамічній взаємодії [5].

Висновки. Особлива роль методів управління полягає у тому, щоб створити умови для чіткої організації процесу управління, використання сучасної техніки і прогресивної технології організації праці і виробництва, забезпечити їх максимальну ефективність при досягненні поставленої мети. Звідси витікає дуже важлива вимога до методів управління: методи управління повинні мати свою мотиваційну характеристику, що визначає напрям дії їх.

Література

1. Балановська Т. І., Гоголю О. П., Троян А. В. Менеджмент: навчальний посібник. Київ: ЦП «Компринт», 2017. – 465 с.
2. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене./ Крушельницька О.В., Мельничук Д. П. - К.: “Кондор”, 2015. - 308 с.
3. Людський потенціал як чинник соціально-економічного розвитку України : монографія / Захарченко, Л.А., Топалова І.А., Захарченко Є.М. ; Міжрегіональна академія управління персоналом, Одеський інститут. - Одеса : ІПРЕЕД НАНУ, 2019. – 156 с.
4. Морозова М.Е. Управління конкурентоспроможністю персоналу, робіт та послуг: теорія, методологія, практика: колективна монографія / за заг.ред. д.е.н., професора В.В. Іванової. Суми: ПФ «Видавництво “ Університетська Книга ”», 2020. 231с.
5. Оробчук М.Г. Організація і планування діяльності підприємства: навч. посібник / Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. — Л. : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2007. — 336 с.

СЕКЦІЯ 4.

ПСИХОЛОГІЯ НОВИХ МОЖЛИВОСТЕЙ: ТРЕНДИ НАУКОВОЇ ТВОРЧОСТІ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

БРЮХОВЕЦЬКА Олександра, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ КУЛЬТУРИ СПІЛКУВАННЯ ПСИХОЛОГА З ПЕДАГОГІЧНИМ КОЛЕКТИВОМ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Суспільно-політичні зміни, що відбуваються в Україні, суттєво впливають на діючу систему освіти. До того ж формуються нові ідеологія та практика життєдіяльності сучасного освітнього закладу як соціально-педагогічної системи, результатом якої є забезпечення сучасної якості освіти на підставі збереження її фундаментальності та відповідності актуальним і перспективним потребам особистості, суспільства й держави.

У зв'язку з цим питання взаємодії психолога з педагогічним колективом є актуальними, оскільки практика свідчить про недостатню підготовленість психологів до професійної діяльності, про відсутність у багатьох із них необхідної *культури спілкування*. Феномен культури спілкування знаходиться у центрі численних наукових досліджень, а питання *культури спілкування* є вічною проблемою педагогічної теорії та практики.

Безумовно, психолог сучасного закладу вищої освіти має бути носієм високої культури спілкування, що визначається, насамперед, справжньою інтелектуальністю та високою духовністю, широким світоглядом, глибокою ерудицією, а також повинен мати справжні поняття про честь, совість, громадську мужність, уміти володіти собою в будь-якій, навіть екстремальній ситуації.

Проте, під час діагностування компетентності психологів закладів вищої освіти з психологічних питань спілкування з педагогічним колективом

виявлено суперечність між достатнім напрацюванням з цих питань у літературі та низьким рівнем обізнаності з ними фахівців психологічної служби. Адже, незважаючи на важливість культури спілкування для діяльності психолога, практика зовсім не свідчить про свідоме, цілеспрямоване і систематичне опанування ним всіх складових культури спілкування – має місце лише стихійне, шляхом проб і помилок, набуття комунікативних навичок і вмінь, ситуативне ознайомлення з комунікативними закономірностями, нормами та правилами повсякденного спілкування. У кращому випадку опанування знань, культурних зразків поведінки (етикету, тактовності, гідності тощо).

Недостатня увага до комунікативного аспекту професійної підготовки психологів викликає ряд проблем, які проявляються в сфері взаєностосунків і особливо гостро відчуються фахівцями на початку професійної діяльності. Маючи ґрунтовну спеціальну підготовку, вони часто виявляються неготовими до налагодження взаєностосунків із педагогічним колективом, допускають ряд серйозних прорахунків і помилок в організації спілкування.

Стан розробленості проблеми. Широкий спектр теоретичних питань з проблеми спілкування розглядається в працях дослідників і (О. Бондарчук, О. Брюховецька, Л. Карамушка, А. Капська, Н. Коломінський, Л. Орбан-Лембрик, В. Сухомлинський, Т. Чмут та ін.). Дослідженню питання спілкування психологів приділили достатньо уваги вчені Г. Балл, О. Бондаренко, Ж. Вірна, О. Дусавицький, Л. Засекіна, З. Карпенко, А. Коваленко, Г. Костюк, В. Клименко, С. Максименко, Т. Пастрик, В. Семиченко, І. Трухін Н. Чепелєва та ін.

Як окремий напрям розглянули проблему культури спілкування психологів М. Барчій, Л. Долинська, М. Заброцький, Т. Єрмаков, Н. Перегончук, Л. Рудєва, Л. Уманець, Т. Федотюк, Т. Ямчук та інші, однак цей аспект недостатньо досліджений, а тому потребує більш детального розгляду. Віддаючи належне науковому доробку названих авторів, слід відзначити, що питання цілісного обґрунтування проблеми *культури*

спілкування психологів з педагогічним колективом закладів вищої освіти знаходиться на етапі зародження. Вказані обставини визначили вибір теми і мети дослідження, зумовили його актуальність та практичне значення.

Метою нашого дослідження є вивчення особливостей культури спілкування психологів з педагогічним колективом закладу вищої освіти.

Викладення основного матеріалу. *Культура спілкування* – актуальна тема для фахівців, котрі вивчають соціальні й психологічні проблеми міжособистісної взаємодії, питання гармонізації комунікативної поведінки людини, а також для тих, хто займається виховною і управлінською діяльністю. Вирішення проблеми культури спілкування має не тільки наукове, а й практичне значення, зумовлене суспільною потребою.

Дослідження наочно засвідчило, що на сьогодні існує безліч визначень *культури спілкування*: від дуже простих («культура спілкування – це вміння слухати й розуміти почуте»), до надто складних («культура спілкування – це інтеріоризовані патерни рапортних взаємодій на вербальному й невербальному рівнях репрезентації особистісних потреб»).

В найбільш узагальненому вигляді *культуру спілкування* можна розглядати як такий рівень сформованості у індивіда вироблених у міжособистісній взаємодії якостей, навичок і вмінь, який дає йому змогу (в межах комунікативних здібностей, вікового розвитку і соціального статусу) досягати успішної адаптації в соціальному середовищі; набувати вміння орієнтуватися в будь-якій ситуації спілкування; здійснювати ефективну і неутруднену взаємодію та досягати взаєморозуміння і, нарешті, забезпечувати успішність і комунікативної, і предметної діяльності.

Культура спілкування особистості формується і виявляється в ході її діяльності, всотуючи особливості процесу спілкування і виступаючи його засобом. *Рівень культури спілкування* залежить від багатьох факторів. Систему рівнів культури спілкування можна вибудувати, враховуючи її *складові*:

- *найнижчим рівнем* можна вважати той, на якому йде спілкування з урахуванням прийнятих у суспільстві норм (його можна назвати *ритуальним*);
- *середнім є рівень*, коли спілкування базується на знаннях психології та на вміннях їх застосовувати. Якщо при цьому використання знань регулюється егоїстичною комунікативною установкою, то все зводиться до вмілого маніпулювання людьми (цей рівень можна назвати *маніпулятивним*);
- *високим є рівень* спілкування, на якому людина звертається до своїх психологічних знань та вмінь і діє згідно з гуманістичними комунікативними установками та загальнолюдськими цінностями (цей рівень культури спілкування можна назвати *гуманістичним*).

Феноменом культури спілкування психологів є сукупність форм і правил, внутрішні і зовнішні комунікації у яких знаходять своє вираження професійні, моральні, етичні, естетичні норми поведінки. Проте більшість із них демонструють недостатній *рівень культури спілкування*. Таким чином, виникає суперечність між наявним рівнем культури спілкування та вимогами, що ставляться суспільством і державою до сучасного психолога закладу вищої освіти.

Згідно з нашим розумінням, *культура спілкування психолога закладу вищої освіти* – це єдність комунікативних знань, умінь і якостей особистості, що мають для неї особистісний, соціально значущий смисл і завдяки яким, індивід попереджує виникнення певних труднощів й прогнозує результативність міжособистісної і професійної взаємодії з педагогічним колективом.

Виокремлюють такі *складові культури спілкування психолога закладу вищої освіти*:

- комунікативні установки (комунікабельність, спрямованість, комунікативна толерантність);
- певні комунікативні знання (базовий комунікативний мінімум);

- комунікативні уміння в сфері взаємодії з педагогічним колективом (базовий комунікативний мінімум).

Для того, щоб контакт був справді глибоким, необхідно, щоб психолог, крім знань про спілкування, певних навичок та вмінь, мав ще й відповідну *комунікативну установку на спілкування*. Причому не просто установку на встановлення контакту, а на людину як на загальнолюдську цінність. Тоді цей контакт стане олюдненим і спілкування буде вестися на високому рівні.

Комунікабельність психолога – риса особистості, яка виявляється у здатності до встановлення контактів, товариськості, відчутті задоволення від процесу комунікації з членами педагогічного колективу.

Спрямованість особистості психолога містить в собі такі види ставлення людини: 1) ставлення людини до себе; 2) ставлення людини до оточуючих; 3) ставлення людини щодо роботи, яку вона виконує. У кожної людини в її мотиваційній структурі представлені всі три види відносин, однак частка кожного з них неоднакова. Найчастіше домінує який-небудь один вид відносин, що і визначає характер спрямованості особистості даної людини.

Комунікативна толерантність являє собою такий вид соціально-психологічної толерантності, який репрезентує ставлення особистості до інших людей, їх психічних станів, якостей чи вчинків в ситуаціях комунікативної взаємодії. Спілкування психолога свідчить про багатообразний прояв *комунікативної толерантності*: одні люди дуже терпимі до тих, що оточують, інші уміють добре приховувати неприязнь до партнерів, треті здатні силою переконання змусити себе не помічати неприємні властивості іншого. Вона є ознакою впевненості у собі та визнання надійності в своїх власних позиціях, ознакою відкритої для всіх ідейної течії, яка не боїться порівняння з іншими точками зору та не уникає духовної конкуренції.

Важливим чинником культури спілкування психолога є *комунікативна обізнаність*. До складу комунікативної обізнаності входить певна *сукупність знань*, що забезпечують ефективний перебіг комунікативного процесу.

Комунікативні знання психолога – це знання про особливості професійного спілкування, його види, фази, закономірності розвитку; про те, які існують комунікативні методи та засоби, який вплив вони здійснюють, які їх можливості та обмеження; про рівень розвитку комунікативних вмінь – своїх чи членів педагогічного колективу.

Вивчення комунікативних особливостей психологів показало, що серед усього різноманіття засобів спілкування існує деякий *комунікативний мінімум*, оволодіння яким украй бажано для всіх фахівців психологічної служби, тому що від цього залежить ефективність їхньої діяльності. Базовий комунікативний мінімум являє собою перелік вимог до теоретичних знань, навичок і умінь менеджера: 1) *теоретичні знання* щодо психофізіологічних і психологічних особливостей сприйняття людьми один одного, типів взаємодії членів педагогічного колективу у процесі комунікації, структури і функції комунікативного акту, структури міжособистісної комунікації в педагогічному колективі тощо; 2) *теоретичні знання основних технік комунікації* (активне і пасивне слухання, стратегії ведення діалогу, техніка зняття розбіжностей співрозмовників, зняття емоційної напруги, вербалізації, інтерпретації, паузи і т.п.).

Під *комунікативними вміннями психолога* розуміють здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з членами педагогічного колективу: *практичні вміння* (вміння взяти на себе ініціативу діалогу і його ведення; вміння зрозуміти психологічні особливості співрозмовника; вміння знайти ті аргументи і доводи, що переконливі саме для даної конкретної людини, вміння переконливо відмовити, вміння дати співрозмовникові зворотний зв'язок по всіх аспектах розмови; вміння скорегувати поведінку співрозмовника, досягати запланованої мети діалогу таким чином, щоб у

співрозмовника зберігалось бажання продовжувати співробітництво; уміння знайти конструктивну лінію взаємодії всіх сторін і т.п.).

Даний комунікативний мінімум може бути визначений як стандарт і є основою для оцінки (атестації) комунікативної компетентності психолога, тобто його знань, умінь, навичок.

Аналіз складових культури спілкування дозволив виділити три рівні культури спілкування психолога закладу вищої освіти – *високий (гуманістичний), середній (маніпулятивний) і низький (ритуальний)*.

Психологи з *високим рівнем культури спілкування*, на якому людина звертається до своїх психологічних знань та вмінь і діє згідно з гуманістичними комунікативними установками та загальнолюдськими цінностями, мають великий запас стратегій спілкування, розвинені комунікативні здібності, уміють взаємодіяти з представниками педагогічного колективу. Мають високу комунікабельність, гарно пристосовуються до нових ситуацій, вміють справити потрібне враження, створюють обстановку, необхідну для досягнення цілей, налаштовують на співробітництво, доброзичливі і відкриті у спілкуванні.

У спілкуванні з членами педагогічного колективу їм характерне адекватне використання системи засобів і способів спілкування: вони розуміють особливості партнера, добре орієнтуються в ситуації спілкування, добирають форми висловлювань і звертань до партнерів, що відповідають їхнім психологічним особливостям і доступні інтелектуальному рівню співрозмовника, мають адекватну самооцінку й оцінку партнера, використовують ефективні способи впливу, здатні знайти компромісні рішення, оптимальні шляхи подолання конфліктних ситуацій, непевності у взаєминах.

Психологи з *середнім рівнем культури спілкування*, коли спілкування базується на знаннях психології та на вміннях їх застосовувати, що часто зводиться до вмілого маніпулювання людьми, мають широке коло знайомств, планують роботу і відстоюють свою думку, здатні шукати компромісні

рішення. Гірше адаптуються до нових соціально-економічних умов, відрізняються, більш низькою стресостійкістю.

У спілкуванні з членами педагогічного колективу виявляють достатній запас комунікативних умінь і навичок, проте нестійкі у проявах критичності, приязні, проявах теплих, позитивних почуттів, схильні до іронічних зауважень. Часто займають очікувальну позицію, невпевнені у взаєминах.

Психологи з *низьким рівнем культури спілкування*, на якому йде спілкування з урахуванням прийнятих у суспільстві норм, мають труднощі в установленні контактів з людьми, почувають себе скуто в новому колективі, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, прагнуть запобігати прийняття самостійних рішень. Уникають людей, ставляться до них з підозрою і низько їх оцінюють, мають неадекватну самооцінку, невпевнені в собі, шаблонні.

У спілкуванні з членами педагогічного колективу поводять себе пасивно, уникають активного впливу, фактично усуваються від відповідальності, перш за все враховують власні інтереси, інтереси справи й оточуючих людей у такому випадку вторинні. Прагнуть лише до власного спокою і успіху, особистого благополуччя, престижу, задоволенню своїх бажань, нездатні до компромісів, у спілкуванні конфліктні.

Аналіз результатів дослідження особливостей культури спілкування психологів закладів вищої освіти виявив, що переважна більшість досліджуваних має середній (маніпулятивний) рівень культури спілкування (58,7%), майже третина мають низький (ритуальний) рівень культури спілкування (23,1%). І лише п'ята частина респондентів (18,2%) були віднесені до групи з високим (гуманістичним) рівнем культури спілкування. Загалом було констатовано недостатній рівень культури спілкування психологів закладів вищої освіти. Відповідно, було зроблено висновок про необхідність роботи з корекції визначених недоліків і подальшого підвищення культури спілкування психолога закладу вищої освіти з педагогічним колективом.

Висновки. Психолог закладу вищої освіти повинен бути освіченою, високоморальною людиною, мати широкий світогляд, духовне багатство, моральне обличчя, знаходити рішення в будь-яких професійних та життєвих ситуаціях. Ці провідні характеристики виявляються саме у *спілкуванні* між ним та членами педагогічного колективу за спільною діяльністю.

Важливим досягненням проведеної роботи ми вважаємо не тільки підвищення рівня *культури спілкування*, а й стимулювання у фахівців психологічної служби появу бажання самовдосконалення, усвідомлення необхідності розвитку власної комунікативної компетентності.

Література

1. Андрієвська В. В. Мова й мовлення в структурі професійної компетентності психолога / В.В. Андрієвська // Наукові записки Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України. — К. : Ніка-Центр, 2010. — Вип. 38. — С. 46–63.
2. Корніяка О.М. Психологія розвитку комунікативної компетентності на різних етапах професійного становлення особистості / О.М. Корніяка // Наукові записки Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / За ред. акад. С.Д. Максименка. — К., 2012. — Вип.39. — С. 211–223.
3. Корніяка О.М. Комунікативна компетентність сучасного фахівця – педагога і психолога / О.М. Корніяка // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»: Науково-теоретичний збірник. — Переяслав-Хмельницький: ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький педагогічний університет імені Григорія Сковороди», 2013. — Вип. 30. — С. 544 – 551.
4. Пономаренко Л. А. Комунікативна підготовка майбутнього психолога як підґрунтя успішності його професійної діяльності / Л. А. Пономаренко // Проблеми загальної та педагогічної психології : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка. — Т. XII, част. 7. — Київ, 2010. — С. 372 – 380.
5. Чмут Т.К. Формування культури спілкування майбутнього менеджера у процесі професійної підготовки / Т.К.Чмут. — К., 2001. — 320 с.

БІДНЯК Владислав, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-222-Д1 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна
Науковий керівник:

СУХЕНКО Яна, доцент кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Здатність до творчої діяльності та креативного мислення є однією з невід’ємних особливостей людського виду, що майже не притаманна або значно менш виражена у інших представників тваринного світу. Креативність є тим аспектом людського буття, що дозволяє нам розвиватися в культурно-історичному та науково-технічному плані підвищуючи рівень якості життя людей у всьому світі. Наразі у сучасному світі наявна тенденція до різкого пришвидшення темпів розвитку будь-якої галузі людської діяльності, що провокує широку потребу в кваліфікованих спеціалістах.

Спираючись на велику кількість вітчизняних досліджень ми знаємо, що креативність відіграє важливу роль в оптимальному процесі самоосвіти, самостійної роботи, дій в умовах невизначеності, гнучкого та нестандартного мислення, адаптації до ВНЗ, високого рівня академічної успішності в умовах невизначеності динамічного світу [1, 2, 3, 4]. Із врахуванням вищесказаного виникає необхідність в методах розвитку творчих здібностей та креативності мислення майбутніх здобувачів освіти на яких покладено ряд значущих для суспільства завдань.

Стан розробленості проблеми. Аналіз наукових робіт дозволив виявити, що вивчення проблематики креативності, як психологічного феномену почалося з 1922 коли Рей М. Сімпсон вів термін «креативність» до психологічного наукового тезаурусу. Дослідження теми креативності продовжується і понині, хоча і має тенденцію до спаду наукового інтересу та ряд методологічних проблем. До найбільш впливових дослідників вказаної теми можна віднести: А. Маслоу, як розробника власної «теорії креативної

особистості»; А. Феррарі, А. Танненбаума, А. Олоха як дослідників взаємозв'язку між інтелектом та креативністю, В.В Павленко як дослідниці чинників розвитку креативності, Г. Сельє та Г. Гельмгольц як вчених, котрі описали етапи креативної діяльності, Дж. Гілфорд як розробника «теорії конвергентного та дивергентного мислення», а також одного із першодослідників проблематики креативності, що значно посилив інтерес наукової спільноти до неї, Д. Перкінса як розробника сніжnikової моделі креативності (The Snowflake Model of Creativity), І. Тейлора, котрий описав рівні, чинники та характеристики креативності, К. Урбана, який визначив основні компоненти креативності, К. Роджерс, як дослідника засобів розвитку креативності та її тлумачення, О.М. Куцевол, О.М. Дунаєву, О. Б. Нікітюк та О.Ф. Євсюкову, які вивчають тлумачення, характеристики та компоненти креативності, О. Боровець, як дослідника умов розвитку креативності в навчальному середовищі, Р. Стерберга, як розробника теорії інвестування та сучасного провідного фахівця вивчення креативності, С. М. Овчарова, як дослідника структурно-функціональних компонентів креативності та інших.

Однак, попри великий вклад цих науковців у вивчення проблематики креативності через негативні тенденції до спаду інтересу до теми, наявності розбіжностей у багатьох аспектах та відсутності необхідного обсягу їх дослідження виникла потреба, яка зумовила тему нашого дослідження, визначила його об'єкт, предмет, мету і завдання.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості розвитку креативності здобувачів вищої освіти, розробити та апробувати тренінгову програму розвитку креативності.

Викладення основного матеріалу. Науково-теоретичний аналіз дозволив виявити, що наразі не існує універсального тлумачення поняття креативності, проте є *узагальнене визначення*, яке описує креативність як здатність створювати нові ідеї, продукти, втілювати інновації, перетворювати старе на нове. До *структурно-функціональних компонентів креативності*

відносять: здатність знаходити й формулювати проблемні питання, генерувати велику кількість багатоманітних ідей, розв'язувати проблеми, виходити за межі консервативних, стереотипних переконань та знань, оригінальність, наполегливість, розвинуте почуття гумору, чуттєвість та емоційність, хаотичність, критичність мислення, готовність до ризикованих, дивергентних дій та мислення, загальні та спеціалізовані знання, когнітивні та особистісні навички, готовність та терпимість до невизначеності, жага до нового тощо. Основними ж *чинниками розвитку креативності* найчастіше вважають інтелект, внутрішню мотивацію, готовність до ризику та толерантність до невизначеності. Багато зарубіжних вчених сходяться у думці, що готовність до ризику та толерантність до невизначеності мають досліджуватись окремо в кожній сфері життя людини через відсутність достатньої кількості наукових робіт.

Було виявлено, що розвиток креативності у здобувачів вищої освіти *не залежить від віку або статі*, однак мають місце вікові сенситивні особливості, відмінності у фігуральній і вербальній креативності, схильності до більш високих проявів різних показників креативності у жінок та чоловіків. Як нами було вказано раніше на основі теоретичного аналізу стало відомо, що важливу роль в оптимальному процесі самоосвіти, самостійної роботи, дій в умовах невизначеності, гнучкого та нестандартного мислення, адаптації до вищих навчальних закладів та високого рівня академічної успішності студента відіграє креативність. Для того, щоб розвинути її здобувач вищої освіти має перебувати в сприятливих умовах, які реалізують його потенціал при використанні спеціальних психотехнологій.

Аналіз також допоміг виявити проблему злиття понять креативності та творчості в зарубіжних та українських наукових роботах. Головною відмінністю поняття творчості від креативності є необхідність наявності емоційних станів, адже креативність хоч і ґрунтується на процесі творчості, однак є більш незалежною, практичною та цілеспрямованою діяльністю [5]. Іншою проблемою в контексті вивчення проблематики креативності є те що,

попри масові дослідження в період з 1965 по 1994 рр. наразі увага до теми креативності має тенденцію до спаду.

Відповідно до результатів теоретичного аналізу було виявлено необхідність проведення емпіричного дослідження, яке проводилося в онлайн форматі (за допомогою Google Forms). Гіпотезою дослідження стала наявність позитивної кореляції між готовністю до ризику й креативністю; негативної кореляції між інтолерантністю до невизначеності та креативністю; негативної кореляції між інтолерантністю до невизначеності та готовністю до ризику здобувачів вищої освіти. У дослідженні взяли участь 94 студенти різних навчальних закладів віком від 17 до 42 років серед яких 25% чоловіків та 75% жінок. З них 51% перебувають у стосунках, 40% не перебувають у стосунках і 9% знаходяться у шлюбі. В якості діагностичного арсеналу дослідження за критеріями надійності, валідності, широти вікового діапазону застосування, використання в інших дослідженнях та адаптованості для українських респондентів нами були обрані наступні методики: *Шкала інтолерантності до невизначеності (IUS-12) Н. Карлетона (адапт. Г. Громовою)*, яка дозволяє виявити рівень прогностичної, гнітючої та загальної тривоги індивіда на основі, яких робиться висновок про складність сприйняття ситуації невизначеності та тривожності щодо гіпотетичних подій в майбутньому [6]; *Схильність до ризику в різних сферах діяльності (О. Вдовіченко)*, яка дозволяє виявити рівень ризику у сфері здоров'я та міжособистісних відносин, побутовій та просторовій сфері й загальний показник схильності до ризику [7]; *Модифікована україномовна версія тесту креативності Ф. Вільямса (адапт. Н. Бельською)*, яка дозволяє виявити рівень особистісної установки на креативну поведінку, уточнюючого характеру креативності, оригінальності, графічно-просторової, сумарної та загальної креативності [8]. Обробка даних здійснювалась за допомогою програми SPSS Statistics, використано статистичний (критерій Колмогорова-Смірнова) та кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона).

В результаті дослідження було виявлено, що *більшість здобувачі вищої освіти мають* достатньо виражену внутрішньо-особистісну мотивацію, направлену на креативну діяльність, здатні створювати дуже цінні творчі компіляції, спираючись на вже відомі або власні стандарти, мають труднощі із креативним застосуванням графічного простору у власних роботах, здатні достатньою мірою мислити дивергентно, щоб створювати оригінальні ідеї, думки та контексти, мають низький показник креативних здібностей, однак в поєднанні із усіма вище переліченими ознаками досягають середньо статистичного рівня креативності. Вони мають переважачу високу схильність сприймати ситуації невизначеності як небезпечні, небажані та загрозливі, страх і тривогу відповідно до їх очікування та переживають пригнічувальні тілесно-емоційні реакції у відповідь на них. Цей факт може вказувати на недостатню адаптованість здобувачів вищої освіти до умов війни в Україні. При цьому більшість з них має низькі або середні рівні схильності до ризику за усіма шкалами, окрім ризику у побутовій сфері, де переважають середній та високий рівень схильності. Загалом *більшість здобувачів вищої освіти можна характеризувати як* спокійних, малоактивних, соціально обмежених, дуже обережних, таких, що помірно піклуються про власне здоров'я, здатні ефективно вирішувати побутові задачі. Вони мають достатньою мірою розвинені творчі здібності, які мотивовані використовувати в креативній діяльності, при цьому у них наявний значний потенціал у плані розвитку креативності (70% респондентів мають середній та низький рівень).

Емпіричне дослідження підтвердило існування прямих статистично значущих зв'язків між схильністю до ризику і креативністю, оберненого зв'язку між схильністю до ризику і інтолерантністю до невизначеності, а також оберненого зв'язку між креативністю і інтолерантністю до невизначеності. Так були виявлені значущі *кореляційні зв'язки* між: загальною тривогою та особистісною установкою на креативність (обернена, середньої сили, $r = -0,431$), загальною схильністю до ризику (обернена,

слабка, $r = -0,227$), ризиком у просторовій сфері (обернена, слабка, $r = -0,222$), ризиком у сфері міжособистісних відносин (обернена, середньої сили, $r = -0,326$); прогностичною тривогою та особистісною установкою на креативність (обернена, середньої сили, $r = -0,377$), ризиком у сфері міжособистісних відносин (обернена, середньої сили, $r = -0,308$); гнітючою тривогою та особистісною установкою на креативність (обернена, середньої сили, $r = -0,408$), загальною схильністю до ризику (обернена, слабка, $r = -0,253$), ризик у побутовій сфері (обернена, слабка, $r = -0,211$), ризиком у просторовій сфері (обернена, слабка, $r = -0,214$), ризиком у сфері міжособистісних відносин (обернена, слабка, $r = -0,281$); ризиком у сфері здоров'я та загальною креативністю (пряма, слабка, $r = 0,260$), графічно-просторовою креативністю (пряма, слабка, $r = 0,256$), характером креативності (пряма, середньої сили, $r = 0,312$); установкою на креативну поведінку та ризиком у побутовій сфері (пряма, середньої сили, $r = 0,298$), ризиком у просторовій сфері (пряма, слабка, $r = 0,233$), ризиком у сфері міжособистісних відносин (пряма, слабка, $r = 0,262$), загальною схильністю до ризику (пряма, середньої сили, $r = 0,311$).

Спираючись на результати емпіричного дослідження була розроблена *програма соціально-психологічного тренінгу «На вершині Мітікасу»*. Метою програми є розвиток креативності у здобувачів вищої освіти шляхом помірного підвищення їх схильності до ризику та зниження інтолерантності до невизначеності. Завданням програми є сформувати в учасників тренінгу уявлення про креативність та її роль у житті людини; створити умови для усвідомлення, розкриття та розвитку учасниками власного креативного потенціалу; допомогти учасникам усвідомити власні сильні сторони в контексті креативності і резерви її розвитку; сформувати уявлення про особливості ризикованої поведінки та прийняття рішень, сформувати навички оцінки власної схильності до ризику в різних ситуаціях; сформувати уявлення про інтолерантність до невизначеності та створити умови для зниження її рівня в учасників тренінгу. Основними характеристиками

програми є інтерактивність, динамічність, екологічність, чітка структурованість, спрямованість на самоактуалізацію, особистісний розвиток, рефлексію та зворотній зв'язок. *Програма ґрунтується на принципах і цінностях* гуманістичної, арт-терапевтичної та частково когнітивної психології. В програмі активно використовуються вправи та техніки, які залучають участь підсвідомих процесів, образного, асоціативного та абстрактного мислення, використання життєвого досвіду.

Аналіз результативності застосування розробленої програми підтвердив наявність прямого взаємозв'язку між схильністю до ризику в окремих сферах життя та креативністю, однак спростував наявність значущого взаємозв'язку між креативністю та інтолерантністю до невизначеності. Так, програма «На вершині Мітікасу» не здійснила значущого впливу на інтолерантність до невизначеності, незначно зменшила схильність до ризику у сфері здоров'я, помірно зменшила схильність до ризику у просторовій сфері та загальну схильність до ризику. Попри це вона помірним чином розвинула схильність до ризику у побутовій сфері, достатньо сильно розвинула схильність до ризику у сфері міжособистісних відносин та значною мірою розвинула загальний рівень креативності та окремі її показники у здобувачів вищої освіти.

Проведене дослідження не вичерпним у контексті всіх аспектів окресленої проблематики, тому в перспективі подальших досліджень можна зазначити вивчення мотивації та інтелекту, як чинників розвитку креативності здобувачів вищої освіти.

Література

1. Білополий, В., & Складановська, М. (2021). Оптимізація процесу адаптації студента до закладу вищої освіти. *Український журнал будівництва та архітектури*, (2), 20-27.
2. Боровець, О., & Яковишина, Т. (2022). Розвиток творчості— підґрунтя якісної професійної підготовки майбутніх учителів. *Перспективи та інновації науки*, (2 (7)).
3. Міщиха, Л. Креативні психотехнології у сприянні розвитку самоосвіти особистості. *Методологічні, теоретичні та практичні проблеми*, 342.

4. Фролова, Є. В. (2010). Креативність як чинник успішності навчальної діяльності студентів
5. Павленко В.В. Розвиток креативності молодших школярів: [монографія] / за ред. проф. О.Є. Антонової. – Житомир, 2017. – 158 с.
6. Бельська, Н., Мельник, М., Новгородська, М. (2021). Діагностика креативності у профорієнтаційній роботі: методичні рекомендації. Київ: Інститут обдарованої дитини НАПН України. 72 с
7. Вдовіченко О. (2007). Схильність до ризику у різних сферах діяльності. Методика дослідження. Південноукр. держ. пед. ун-т ім.К.Д.Ушинського. Одеса: Фенікс. 34 с.
8. Громова Г. М. (2021) Інструменти вимірювання толерантності до невизначеності. Адаптація тесту «Шкала інтолерантності до невизначеності» Н. Карлетона. Наукові студії із соціальної та політичної психології, 47(50), 115-130. DOI: [https://doi.org/10.33120/ssj.vi47\(50\).217](https://doi.org/10.33120/ssj.vi47(50).217)

БЄЛЯЄВА Ганна, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня групи ПМ-22-Г1 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ГУСЄВ Андрій, доцент кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Постановка проблеми. Вибір професії психолога є актуальним питанням серед молоді в умовах сучасного українського суспільства. В Україні останніми роками зростає популярність професійної психологічної діяльності, і в той же час є високий рівень суспільного запиту на отримання якісних психологічних послуг.

Стан розробленості проблеми. Професійне самовизначення є проблемою наукового дослідження у працях вітчизняних і зарубіжних вчених: філософів, психологів, педагогів, соціологів, в тому числі Є. Головаха, А. Капська, Карпенко, І. Кон, В. Корнєщук, А. Маслоу, Л. Міщик,

В. Поліщук, Г. Сковорода, О. Тернопольська, В. Франкл, Н. Чернуха, К. Ясперс та інші.

Мета дослідження. Розкрити зміст поняття «професійне самовизначення» та провести емпіричне дослідження психологічних особливостей професійного самовизначення майбутніх психологів.

Виклад основного матеріалу. Л. Оліховська вважає, що у сучасній українській психологічній науці професійне самовизначення трактується як процес розвитку суб'єкта праці на різних етапах його професійного розвитку [1, с. 161]. Так, у працях вчених міститься аналіз таких наукових проблем: професійне самовизначення здобувачів вищої освіти подвійних спеціальностей (Л. Долинська, О. Гриньова), професійне самовизначення майбутніх психологів (У. Мороховська, К. Крикля, О. Лозова, Г. Стадник), педагогів, науковців, правоохоронців (Н. Варнавських. М. Вечірко, Г. Кожухар, Г. Мошкова, А. Перепелиця).

У працях Г. Балла, П. Перепелиці, В. Рибалки розглядається проблема формування суб'єктності професійного самовизначення як один з його механізмів. Зокрема, піднімається питання сформованості у особистості активної профорієнтаційної позиції, яка завдяки профінформаційній діяльності формує себе як суб'єкта професійного самовизначення. Потреба у професійному самовизначенні як вікове новоутворення підліткового віку досліджується у працях А. Войтко, В. Худіна, як центральне психічне новоутворення ранньої юності вивчалось вченими К. Варнавських, М. Піддячий, О. Туриніна, Р. Пасічняк. На думку І. Дубровіної, І. Кулагіної, В. Колоцького, О. Скрипченка, Л. Долинської психологічну готовність до життєвого самовизначення варто виділяти як новоутворення юнацького віку.

Серед зарубіжних авторів цікава позиція Д. Сьюпера, який вважав, що професійний розвиток особистості доцільно співставляти з процесом формування її Я-концепції. Він виділяв п'ять етапів професійного розвитку: 1) етап зростання (до 15 років); 2) етап дослідження (з 15 до 24 років); 3) етап

зміцнення кар'єри / консолідації (з 25 до 44 років); 4) етап збереження досягнутого (45–65 років); 5) етап спаду (після 65 років) [2, с. 153].

Аналіз наукових праць з психології дав підстави визначити, що професійне самовизначення позначає вибір людиною напрямку і змісту свого професійного розвитку, через який вона може реалізувати свої здібності, особистісний потенціал, стверджувати і розвивати свою особистість.

Для емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного самовизначення майбутніх психологів нами були обрані такі психодіагностичні методики: Визначення професійного типу особистості (Дж. Холланд), опитувальник (ДДО) (Є. Климова), Шкала психологічного благополуччя К. Ріффа.

У дослідженні взяли участь 60 здобувачів вищої освіти, які здобувають вищу освіту за спеціальністю «Психологія». Базою дослідження були обрано ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

В результаті аналізу отриманих статистичних даних за допомогою програми статистичної обробки даних SPSS, нами було складено таблиця (табл. 1-2).

Таблиця 1

Визначення професійного типу особистості майбутніх психологів

№ з/п	Професійний тип особистості	Кількість осіб (%)
1	Реалістичний тип	6 (10)
2	Інтелектуальний тип	9 (15)
3	Соціальний тип	24 (40)
4	Конвенціональний тип	6 (10)
5	Заповзятливий тип	6 (10)
6	Артистичний тип	9 (15)
	Всього	60 (100)

Відповідно до аналізу даних у табл. 1 маємо, що за методикою «Визначення професійного типу особистості» (Дж. Холланд) більшість

здобувачів освіти нашої вибірки характеризується соціальним професійним типом: серед 60 загальної кількості респондентів більше третини (24 особи, що становить 40%) відносять себе до соціального типу, за іншими професійними типами спостерігається приблизно рівномірний розподіл.

Розглянемо результати дослідження схильності до різного роду професій серед майбутніх психологів, використовуючи опитувальник (ДДО) (Є. Климова), подані у таблиці (табл. 2).

Таблиця 2

Визначення схильності до виду професій у майбутніх психологів

№ з/п	Вид професій	Кількість осіб (%)
1	«Людина – природа»	9 (15)
2	«Людина – техніка»	3 (5)
3	«Людина – людина»	36 (60)
4	«Людина – знакова система»	3 (5)
5	«Людина – художній образ»	9 (15)
	Всього	60 (100)

Нами було виявлено, що серед досліджуваних переважає кількість осіб, які схильні до виду професій «людина-людина» (60%), «людина – природа» (15 %), «людина – художній образ» (15 %). Зауважимо, що хоч у деяких з них домінують професійний вид «людина – знакова система» та «людина – техніка», саме індивідуальна консультація може допомогти проаналізувати співвідношення нахилів, задатків, здібностей особистості щодо доцільності обрання професії психолога.

Використання Шкали психологічного благополуччя К. Ріффа допомогло нам виявити рівень психологічного благополуччя майбутніх психологів. Результати дослідження за даною методикою подані у таблиці (табл. 3).

Таблиця 3

**Визначення рівня психологічного благополуччя
майбутніх психологів**

№ з/п	Рівень психологічного благополуччя майбутніх психологів	Кількість осіб (%)
1	Високий	36 (60)
2	Середній	18 (30)
3	Низький	6 (10)
	Всього	60 (100)

За аналізом даних з табл. 3 маємо, що більше половини майбутніх психологів мають високий рівень психологічного благополуччя, 30% з них – середній рівень і тільки 10% - низький рівень психологічного благополуччя.

Висновки. Професійне самовизначення особистості є процесом формування і реалізації людиною вибору напрямку і змісту свого професійного розвитку, що дає можливість розвинути і використати свої здібності, особистісний потенціал. В процесі теоретичного аналізу та емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного самовизначення майбутніх психологів за допомогою використання трьох методик «Визначення професійного типу особистості» (Дж. Холланд), опитувальник (ДДО) (Є. Климова) та Шкала психологічного благополуччя К. Ріффа нами було виявлено, що більшість досліджуваних мають соціальний професійний тип – 40 % осіб, схильні до виду професій «людина – людина» – 60 % осіб, мають високий рівень психологічного благополуччя – 60 % осіб.

Отримані результати є важливим джерелом інформації для проведення профорієнтаційних консультацій серед молоді, а також подальших наукових досліджень з педагогіки, психології та соціології, що дотичні до теми нашого дослідження.

Література

1. Оліховська Л. П. Теоретичні основи професійного самовизначення: психологічний аспект. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2016. ВІПУСК 2 (39). С. 161 – 164.

2. Шатілова О. С. Західні теорії кар'єрного розвитку. Теорія і практика сучасної психології. 2019. Т. 2, № 4. С. 151–158. DOI: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.20173298.v1>. URL: https://www.researchgate.net/publication/336307050_Zahidni_teorii_kar'ernogo_rozvitku

ВІТИНСЬКИЙ Роман, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ22-Д1 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

БАЛАХТАР Валентина, професор кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор психологічних наук, професор, м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ АЛЬТРУЇСТИЧНИХ УСТАНОВОК У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Актуальність дослідження. Вивчення феномену альтруїзму включає в себе фундаментальні теоретичні та актуальні практичні завдання. Альтруїзм є важливою рисою особистості, яка впливає не лише на соціальні взаємини між людьми чи групами, але й на професійну діяльність, особистісний розвиток, здатність жити в згоді зі своїми цінностями та життєвими переконаннями. Зокрема, у сфері «людина–людина» така риса нерідко є домінуючою серед людей, що вибирають працювати з іншими, тому необхідно вивчати альтруїстичні мотивації та переконання для їх ґрунтовнішого розуміння та використання під час побудови та підтримання терапевтичного альянсу, що є одним з найбільш важливих факторів успішної психотерапії в різних школах терапії. Мотиви альтруїстичної поведінки є недостатньо вивченими, тому важливим є детальніше вивчення цього

соціально–психологічного феномену, ознайомлення з факторами, детермінантами альтруїстичних тенденцій.

Стан розробленості проблеми. Вивченням альтруїзму займалися різні школи психології, зокрема, гуманістична, наративна та екзистенційні школи. Альтруїстичні мотиви, переконання, що передують альтруїстичним діям, користь від просоціальної поведінки досліджували такі відомі зарубіжні та вітчизняні науковці: Е. Грінглас, Дж. Дарлі, Ф.Г. Добржанський, К. Корт і Н.

Керр, Б. Латане, Д. Майєрс, М. Піфер, М. Уайт, Е. Фромм, М. Харріс, Р.Чалдіні та ін

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та емпірично визначити особливості альтруїстичних установок у професійній діяльності майбутніх психологів.

Викладення основного матеріалу. Психологія займається вивченням альтруїзму останні кілька десятиліть. Альтруїзм вважається одним з центральних та фундаментальних понять гуманістичної школи психології (Fromm, 1941, 2000, 2014). Зокрема, велику увагу цьому питанню у своїх дослідженнях та книгах приділяли Д. Майєрс, М. Піфер, М. Уайт, Е. Фромм, М. Харріс, Р. Чалдіні, І. Ялом та ін.

Альтруїзмом у психології вважають набір ціннісних установок і переконань особистості, при якій домінуючим мотивом і критерієм моральної оцінки є інтереси іншої людини чи спільноти, групи людей. Під час альтруїстичних дій головним є бажання допомогти та полегшити життя іншої людини. При цьому, як стверджують дослідження Murray (2007), Myers & Twenge (2019), особа людини, якій допомагають, не така важлива: головним є прагнення допомогти людині, незалежно від того, хто це буде.

У психології поширеним є погляд на феномен альтруїзму як свідомого наміру полегшити чи покращити ситуацію для іншої людини, а під альтруїстичною поведінкою розуміється така поведінка, при якій людина, що допомагає, хоче усунути дискомфорт чи страждання іншої. Чистий альтруїзм

розуміється як поведінка, спрямована на принесення користі іншій людині, виключно заради добробуту того, кому надається підтримка й допомога.

Одним з ключових факторів для альтруїстичної поведінки є емпатія – співпереживання або співчуття людині, яка зіткнулася зі складною ситуацією або труднощами у власному житті, спроба асоціювати себе з цією людиною: на емоційному або раціональному рівнях. Емпатія характеризується здатністю особистості емоційно реагувати на переживання іншої людини та виявляти до неї та її труднощів невідомий ширший інтерес. В основі емпатії як процесу є усвідомлена чи неусвідомлена ідентифікація себе з іншою людиною. Наявність емпатії орієнтує тих, хто допомагає, не на власне благополуччя, а на добробут іншої людини.

Оцінка рівня альтруїстичних установок та емпатії вимагає комплексного погляду на тему, саме тому у дослідження було використано тест міжособистісних відносин Лірі (шкала альтруїзму), 9-SRA Шкала самозвіту про альтруїзм авторства Rushton, Chrisjohn, and Fekken, Торонтський опитувальник емпатії авторства Spreng & McKinnon, а також – опитувальник Айзенка. Усі чотири методики відповідають завданням дослідження та спрямовані на вивчення альтруїзму та рівня емпатії.

Дослідження проводилось серед здобувачів вищої освіти (бакалаврів і магістрів) спеціальності «Психологія». Вибірку склали 30 осіб, серед яких 15 жінок і 15 чоловіків віком 17-41 років. Вони проживають у населених пунктах, що налічують від 30 тисяч мешканців. Семеро з опитаних на час дослідження були одруженими або заміжніми.

Гіпотезою дослідження було те, що рівень альтруїзму залежить від рівня емпатії. Більший рівень емпатії та її розвиток веде до частішої просоціальної поведінки та збільшує шанси на збільшення альтруїстичних тенденцій людини.

Найбільшу залежність в ході дослідження було виявлено між емпатією та альтруїзмом, визначеного на основі 9-SRA Шкали самозвіту про альтруїзм (74%). Дослідження показало високу залежність між альтруїзмом, що був

виміряний двома шкалами: 9-SRA Шкалою самозвіту про альтруїзм та тестом міжособистісних відносин Тімоті Лірі. Крім цього, виявлена від'ємна кореляція в парі «Правдивість» – «Екстраверсія – інтроверсія», що означає до брехні схильні здебільшого екстраверти, ніж інтроверти, проте, оскільки кореляція становить менше 50% (37% - 50%), ґрунтовно про це можна стверджувати після детальнішого аналізу та подальших досліджень.

Пара «Альтруїзм» – «Емпатія» має показник зв'язності вище середнього. Це підтверджує нашу гіпотезу про те, що емпатія та альтруїзм нерозривно пов'язані між собою. Розвиток емпатії призводить до розвитку альтруїстичних тенденцій особистості.

Після проведеного дослідження (розділ 2) було проведено корекційно-розвивальну програму, що спрямована на поясненні важливості альтруїстичних тенденцій у суспільстві. Корекційна програма була направлена на підвищення рівня альтруїзму за допомогою вправ, ігор, рефлексій та обговорень, та складалася з 10 занять. Кожне заняття програми було обмежене в часі та тривало 60–80 хвилин. У групах налічувалося від 10 до 15 учасників, що уможливлювало якісне проведення занять.

Цільовою аудиторією корекційно-розвивальної програми є студенти напрямку «Психологія» віком 17-22 років.

Метою програми було допомогти підвищити рівень альтруїзму та емпатії, навчитися проявляти ці позитивні аспекти своєї особистості в різних ситуаціях та обставинах.

Після проходження десяти занять було проведено повторне опитування серед здобувачів вищої освіти: бакалаврів та магістрів напрямку «Психологія». Дослідження виявило зріст підвищення установок, направлених на альтруїзм. До проведення корекційно-розвивальної програми 23% опитаних мали альтруїстичну тенденцію, тоді як після проведення програми це співвідношення досягло 30%, що свідчить про позитивну тенденцію. Таким чином, систематичне проведення проведення

корекційно-розвивальних програм сприятиме підвищенню рівня емпатії та просоціальної поведінки серед майбутніх психологів.

Теоретичний аналіз проблеми формування альтруїстичних установок у професійній діяльності майбутніх психологів показав, що альтруїзм – це набір поведінкових моделей, направлений на те, щоб принести користь іншим, виключно заради їхнього блага. Люди допомагають, щоб: поліпшити власне благополуччя, підвищити соціальний статус і заслужити схвалення інших, підтримати свій образ «я», дати раду з власним настроєм і емоціями. До мотивів альтруїзму відносяться: мотив морального обов'язку та мотив співчуття. Домінуючим почуттям у мотивації морального обов'язку є почуття відповідальності за свої вчинки перед собою та іншими людьми, тоді як мотив співчуття заснований на вихованні емпатійних здібностей. Альтруїзм має свої особливі установки, тобто готовність суб'єкта до здійснення діяльності, яка керується безкорисливою мотивацією. Чим краще сформовані установки, тим вищий рівень моральної свідомості. Існує чотири рівні альтруїстичних установок: рівень смислових установок, рівень цільових установок, рівень операційних установок і рівень психофізіологічних механізмів – регуляторів установки в діяльності. Смислові установки забезпечуються мотивом діяльності, і проявляються у формі збереження спрямованості діяльності в цілому. Цільова установка – готовність суб'єкта здійснити, перш за все, те, що стоїть згідно мети, яка виникає після прийняття певного завдання. Цільові установки відповідають меті здійснення дії і виконують функцію її стабілізації. Операційні установки визначаються умовами здійснення дії. На їх основі формуються стійкі стереотипи поведінки.

Результати емпіричного дослідження альтруїзму у майбутніх психологів показали недостатній рівень сформованості альтруїстичних установок. Так, результати дослідження за 9-SRA Шкалою самозвіту про альтруїзм та Торонтською шкалою емпатії дозволили встановити високий зв'язок між альтруїзмом та емпатією. Кореляція між цими двома факторами

$r=0,743428$. Наша гіпотеза про співзалежність між розвитком альтруїзму та емпатії підтвердилася, про що свідчить високий зв'язок цих двох змінних.

Нами була розроблена корекційно-розвивальна програма. Основні завдання виконуються за допомогою вправ. Кожен тренінг триває від 60 до 80 хвилин. Найкраще, щоб у групі було 10–15 осіб. Це сприяє швидшому встановленню міжособистісних довірливих відносин, як результат – ефективнішій груповій роботі. Корекційна програма спрямована на розвиток рівня емпатії та альтруїзму, а також – спрямована на покращення виявлення власних емоцій та краще розуміння емоцій інших. Лише тісніша міжособистісна взаємодія може сприяти підвищенню співпереживання, співчуття та, як наслідок, викликати бажання безкорисливо допомогти іншому.

Таким чином, при здійсненні альтруїстичних дій важливе місце займає мотив співчуття, заснований на вихованні ідентифікаційних і емпатійних здібностей людини. Реалізація мотиву співчуття неможлива поставлення себе на місце людини, яка потребує допомоги, без процесу співчуття і співпереживання їй. Саме тому альтруїстичні тенденції слід розвивати виключно в сукупності з емпатією.

Література

1. Cameron, C. D., Conway, P., & Scheffer, J. A. (2022). Empathy regulation, prosociality, and moral judgment. *Current Opinion in Psychology*, 44, 188-195.
2. Cialdini, R. B., & Cialdini, R. B. (2007). *Influence: The psychology of persuasion* (Vol. 55, p. 339). New York: Collins.
3. Depow, G. J., Francis, Z., & Inzlicht, M. (2021). The experience of empathy in everyday life. *Psychological Science*, 32(8), 1198-1213.
4. Feigin, S., Owens, G., & Goodyear-Smith, F. (2014). Theories of human altruism: A systematic review. *Annals of Neuroscience and Psychology*, 1(1), 1-9.
5. Ferguson, A. M., Cameron, C. D., & Inzlicht, M. (2021). When does empathy feel good?. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 39, 125-129.
6. Grueneisen, S., & Warneken, F. (2022). The development of prosocial behavior—from sympathy to strategy. *Current opinion in psychology*, 43, 323-328.
7. Hafenbrack, A. C., Cameron, L. D., Spreitzer, G. M., Zhang, C., Noval, L. J., & Shaffakat, S. (2020). Helping people by being in the present: Mindfulness

increases prosocial behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 21-38.

8. Hajek, A., & König, H. H. (2022). Level and correlates of empathy and altruism during the Covid-19 pandemic. Evidence from a representative survey in Germany. *Plos one*, 17(3), e0265544.

9. Hui, B. P., Ng, J. C., Berzaghi, E., Cunningham-Amos, L. A., & Kogan, A. (2020). Rewards of kindness? A meta-analysis of the link between prosociality and well-being. *Psychological Bulletin*, 146(12), 1084.

10. Klimecki, O. M., Mayer, S. V., Jusyte, A., Scheeff, J., & Schönenberg, M. (2016). Empathy promotes altruistic behavior in economic interactions. *Scientific reports*, 6(1), 31961.

11. Layous, K. T. I. N., & Lyubomirsky, S. (2014). The how, why, what, when, and who of happiness. *Positive emotion: Integrating the light sides and dark sides*, 473-495.

12. Manzur, E., & Olavarrieta, S. (2021). The 9-SRA Scale: A Simplified 9-Items Version of the SRA Scale to Assess Altruism. *Sustainability* 2021, 13, 6999.

13. Marshall, S. L., Ciarrochi, J., Parker, P. D., & Sahdra, B. K. (2020). Is self-compassion selfish? The development of self-compassion, empathy, and prosocial behavior in adolescence. *Journal of Research on Adolescence*, 30, 472484.

14. Otto, Philipp E. & Bolle, Friedel (2011). Multiple facets of altruism and their influence on blood donation. *The Journal of Socio-Economics*, 40, 558563.

15. Pavlov, P. I. (2010). Conditioned reflexes: an investigation of the physiological activity of the cerebral cortex. *Annals of neurosciences*, 17(3), 136.

16. Persson, B. N., & Kajonius, P. J. (2016). Empathy and universal values explicated by the empathy-altruism hypothesis. *The Journal of social psychology*, 156(6), 610-619.

17. Pfattheicher, S., Nielsen, Y. A., & Thielmann, I. (2022). Prosocial behavior and altruism: A review of concepts and definitions. *Current opinion in psychology*, 44, 124-129.

18. Rodriguez, L. M., Martí-Vilar, M., Esparza Reig, J., & Mesurado, B. (2021). Empathy as a predictor of prosocial behavior and the perceived seriousness of delinquent acts: A cross-cultural comparison of Argentina and Spain. *Ethics & Behavior*, 31(2), 91-101.

19. Rushton, J. P., Chrisjohn, R. D., & Fekken, G. C. (1981). The altruistic personality and the self-report altruism scale. *Personality and individual differences*, 2(4), 293-302.

20. Scaffidi Abbate, C., Misuraca, R., Roccella, M., Parisi, L., Vetri, L., & Miceli, S. (2022). The role of guilt and empathy on prosocial behavior. *Behavioral Sciences*, 12(3), 64.

21. Schaefer, M., Kühnel, A., Rumpel, F., & Gärtner, M. (2021). Do empathic individuals behave more Prosocially? Neural correlates for altruistic

behavior in the dictator game and the dark side of empathy. *Brain Sciences*, 11(7), 863.

22. Sparrow, E. P., Swirsky, L. T., Kudus, F., & Spaniol, J. (2021). Aging and altruism: A meta-analysis. *Psychology and Aging*, 36(1), 49.

23. Spreng, R. N., McKinnon, M. C., Mar, R. A., & Levine, B. (2009). The Toronto Empathy Questionnaire: Scale development and initial validation of a factor-analytic solution to multiple empathy measures. *Journal of personality assessment*, 91(1), 62-71.

24. Stevens, F., & Taber, K. (2021). The neuroscience of empathy and compassion in pro-social behavior. *Neuropsychologia*, 159, 107925.

25. Yin, Y., & Wang, Y. (2023). Is empathy associated with more prosocial behaviour? A meta-analysis. *Asian Journal of Social Psychology*, 26(1), 3-22.

ВОЛЬНОВА Леся, здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г1, спеціальності 053 – Психологія, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

ЧАУСОВА Тетяна, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Загальновідомо, що нинішній стан здоров'я молоді України далекий від оптимального. Попри значні зусилля держави, які докладаються впродовж останніх років, ситуація в цій сфері не зазнала істотних вагомих змін на краще. Проблема здоров'я студентської молоді є нині однією із пріоритетних. У сучасних умовах реформування системи вищої освіти актуального характеру набувають питання формування здорового способу життя, що впливатимуть на якість життя та навчальну успішність студента. Сьогодні успішне здобуття вищої освіти можливе лише за умов досить високого рівня здоров'я. На жаль, останнім часом спостерігається стійке погіршення стану здоров'я студента. Наслідками цього є значне психоемоційне навантаження, порушення режиму дня, зниження рівня рухової активності, шкідливі звички.

Стан розробленості проблеми. Аналіз наукової літератури показує, що значну кількість праць присвячено дослідженню загальних засад феномену здоров'я (О.В. Голець, О.Р.Гринь, П.М. Гусак, Н.В. Зимівець, В.С. Петрович, І.І. Смоляр, І.В. Толкунова та ін.). Шляхи застосування здоров'язберігаючих технологій у навчально-виховному процесі досліджували: Ю.Д. Бойчук, К.П. Мелега (сучасні аспекти реалізації окреслених технологій); І.В. Заїка, Н.В. Гончаренко, О.Е. Менших, Ю.О. Петренко, В.Д. Ярова (формування сприятливого середовища для здоров'я особистості в освітніх програмах та освітньому просторі) та ін.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати сутність психічного здоров'я здобувачів вищої освіти та експериментально дослідити психологічні особливості його вияву.

Викладення основного матеріалу. Поняття здоров'я являє собою соціально значущу цінність, що забезпечується комплексом зміцнювально-зберігаючих науково-практичних заходів окремих членів та в цілому суспільства. Здоров'я визначається як цілісний динамічний стан, який характеризується певними резервами синергетичної, пластичної і регуляторної забезпеченості функцій, стійкості до впливу негативних чинників зовнішнього середовища і є основою для виконання соціальних і біологічних функцій. Здоров'я характеризується складністю, багатозначністю, адже в ньому відображаються фундаментальні аспекти буття людини в світі. Воно детермінується ходом соціальної еволюції, історичним розвитком та соціально-культурним контекстом.

Фактори, що сприяють зміцненню здоров'я, мають велике значення під час навчання та при підготовці до майбутньої роботи та професійних ролей. дотримання балансу між роботою та особистим життям. Збереження здоров'я описується як процес, який може допомогти людям контролювати та покращувати своє здоров'я, у результаті чого вони обирають здорову поведінку. Здоровий спосіб життя є важливою детермінантою стану здоров'я

та визнаний основним чинником підтримки та покращення здоров'я здобувачів освіти.

Проблеми з психічним здоров'ям можуть впливати на багато сфер життя студентів, знижуючи якість їхнього життя, академічні досягнення, фізичне здоров'я та задоволення від навчання в коледжі, а також негативно впливаючи на стосунки з друзями та членами родини. Ці проблеми також можуть мати довгострокові наслідки для студентів, вплинувши на їхнє майбутнє працевлаштування, потенціал заробітку та загальний стан здоров'я. Сприйняття академічного стресу різниться у різних груп студентів. Наприклад, студентки повідомляють, що відчують підвищений стрес, аніж студенти. Нещодавня глобальна пандемія COVID-19 мала значний вплив на психічне здоров'я в усьому суспільстві та існує занепокоєння, що особливо постраждали молоді люди (віком 18–25 років). Дані свідчать про те, що серед респондентів майже дві третини (64%) осіб віком від 15 до 24 років повідомили про негативний вплив на своє психічне здоров'я, тоді як трохи більше третини (35%) осіб віком 65 років і старше повідомили про негативний вплив на своє психічне здоров'я з початку фізичного дистанціювання [4].

У підсумку проведеного емпіричного дослідження виявлено, що частина досліджуваних здобувачів вищої освіти – майбутніх психологів мають низький рівень психічної стійкості (20%), емоційного інтелекту (в середньому 39,5%), психологічного благополуччя (30%), фізичного самопочуття (39%). Частина здобувачів вищої освіти – майбутніх психологів потребує корекції поведінкових проявів у взаємодії з оточуючими, зміни стилю спілкування та сприйняття отриманих результатів, вироблення навичок контролю емоцій у стресових ситуаціях (30%) та готовності сприймати зміни (20%).

Як підсумок дослідницької роботи також з'ясовано, що існує взаємозв'язок між локусом контролю та академічними досягненнями. Студенти з внутрішнім локусом контролю мають кращий рівень

психологічного здоров'я, вони більш успішні в навчальній діяльності, ніж студенти із зовнішнім локусом контролю. На це впливає їх переконання, тому систематично працюють над досягненням покращення результатів у всіх сферах життєдіяльності.

Низька здатність до розуміння ролі власних почуттів в навчальній діяльності та в спілкуванні, недостатня поінформованість про емоційні якості, психологічні характеристики та стани особистості та їх ролі у процесі здобування освіти психолога, невміння знаходити спільні рішення, думки, погляди тягне за собою виникнення емоційного вигорання.

Також виявлено взаємозв'язок між локусом контролю та академічними досягненнями. Студенти з внутрішнім локусом контролю мають кращий рівень психологічного здоров'я, більш успішні в навчальній діяльності, ніж студенти із зовнішнім локусом контролю. На це впливають їхні переконання, тому вони систематично працюють над досягненням та покращенням результатів у всіх сферах життєдіяльності.

Висновки. Підсумовуючи загальний показник за всіма шкалами використаних методик, можна зробити висновок: отримані дані щодо психологічного благополуччя здобувачів вищої освіти свідчать про те, що у більшості опитаних студентів – майбутніх психологів зафіксовано середній рівень благополуччя, який проявляється у цілісному, реалістичному погляді на життя, відкритості до нового досвіду, безпосередності і природності переживань. Це свідчить про часткову задоволеність здобувачами освіти життям в цілому, їх оптимістичне світовідчуття, незважаючи на умови військових дій у країні. Проте стан фізичного та психологічного здоров'я потребує розробки та впровадження додаткових заходів піклування про себе. Академічний тиск у поєднанні зі стресовими факторами, характерними для початку та відвідування коледжу, можуть спричинити перші проблеми з психічним здоров'ям і вживанням психоактивних речовин або загострення симптомів.

Потребує подальшого дослідження питання психологічного втручання в процес відновлення психоенергетичних ресурсів і навчальної мотивації власне особистості майбутніх психологів.

Література

1. Власенко І.А., Фурман В.В., Рева О.М., Канюка І.О. Психологічне здоров'я студентської молоді. Вінниця : ТВОРИ, 2022. 224 с.
2. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум / Л. М. Карамушка та ін. ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
3. Ahlstrand, I., Larsson, I., Larsson, M. et al. Health-promoting factors among students in higher education within health care and social work: a cross-sectional analysis of baseline data in a multicentre longitudinal study. *BMC Public Health*. 2022. Vol. 22, P.1314. <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-022-13690-z>
4. Barbayannis Georgia et al. Academic Stress and Mental Well-Being in College Students: Correlations, Affected Groups, and COVID-19. *Frontier Psychology*, Sec. Educational Psychology. 23 May 2022. Vol. 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.886344>
5. Campbell, F., Blank, L., Cantrell, A. et al. Factors that influence mental health of university and college students in the UK: a systematic review. *BMC Public Health*. 2022. Vol. 22, AN1778. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13943-x>

В'ЮН Любов, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г1, спеціальності 053 – Психологія, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

ЧАУСОВА Тетяна, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна.

ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ САМОСВІДОМОСТІ

ОСОБИСТОСТІ ПІДЛІТКОВОГО ВІКУ В УМОВАХ ВІЙНИ.

Постановка проблеми. Умови війни ставлять перед суспільством складні випробування, особливо щодо формування та розвитку національної самосвідомості серед підлітків. У таких екстремальних обставинах,

національна самосвідомість стає предметом особливого інтересу та роздумів, оскільки вона визначає сприйняття себе та своєї нації в умовах воєнного конфлікту.

Війна несе за собою ряд негативних емоційних та психологічних наслідків для підлітків. Серед них - страх, тривога, невпевненість у майбутньому та втрата віри в безпеку. Ці емоції можуть впливати на сприйняття себе та своєї національної ідентичності. З одного боку, військові події можуть підсилити почуття патріотизму та національної єдності серед підлітків, які усвідомлюють важливість підтримки своєї нації у часи випробувань. З іншого боку, воєнний конфлікт може викликати роздрібнення та розпад традиційних цінностей, що підтримують національну ідентичність.

Важливою складовою формування національної самосвідомості є освіта та інформаційні канали. В умовах війни вони мають велике значення, оскільки вони можуть впливати на сприйняття подій та формування патріотичних поглядів серед молоді. Важливо створити об'єктивні освітні програми, що враховують різноманітні погляди та підходи до воєнного конфлікту, а також забезпечити доступ до різноманітної інформації, що допоможе підліткам зрозуміти складність ситуації.

Стан розробленості проблеми. Проблему формування в учнів патріотичних почуттів, національної самосвідомості розглядали в контексті загального процесу виховання молодого покоління українські дослідники Т. Бондаренко, В. Борисов, О. Вишневський, Т. Гавлітіна, О. Коркишко, В. Кузь, Р. Петронговський, Ю. Руденко, М. Сметанський, М. Стельмахович, Б. Ступарик, О. Стьопіна, К. Чорна та ін. До робіт, що торкаються психологічних аспектів етносвідомості належать праці І. Бежа, Й. Боришевського, П. Гнатенко, О. Киричука, В. Павленко, М. Пірен, С. Тагліна, О. Хрущ та ін.

Отже, тема виховання патріотизму та національно-свідомої особистості завжди була й є досить важливою, а беручи до уваги той факт, що в даній науковій роботі дослідження формування патріотичного виховання

молоді розглядається в контексті війни, то потрібно відзначити, що представлене дослідження, є удвічі актуальним.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування, аналіз та перевірка процесу формування національної самосвідомості серед осіб підліткового віку в умовах війни, а також розроблення рекомендацій з питань стимулювання, підтримки та розвитку національної самосвідомості учнів у шкільному середовищі.

Викладення основного матеріалу. У результаті проведеного нами дослідження ми дійшли висновків, що умови війни не лише створюють серйозні виклики для суспільства в цілому, але й мають значний вплив на формування національної самосвідомості серед підлітків. В таких надзвичайних обставинах, національна самосвідомість стає складним питанням, яке потребує уважного розгляду.

Під впливом військових подій підлітки можуть відчувати надмірну напругу, страх та невпевненість у майбутньому. Ці емоції можуть мати значний вплив на їхнє сприйняття власної національної ідентичності. В той же час, війна може підсилювати почуття солідарності та об'єднання серед молоді, яка усвідомлює важливість підтримки своєї нації в часи випробувань.

Серед підлітків можуть спостерігатися різні реакції на військові дії. Деякі можуть звертатися до своєї національної спадщини для підтримки та зміцнення своєї ідентичності. Інші можуть відчувати розчарування або сумніватися в сенсі національного об'єднання в умовах конфлікту.

У таких складних обставинах, важливо створювати сприятливі умови для підтримки національної самосвідомості серед підлітків. Це може включати в себе освітні програми, спрямовані на вивчення історії та культури своєї нації, психологічну підтримку та підвищення свідомості про національну спадщину та цінності.

Незважаючи на виклики, що виникають в умовах війни, важливо пам'ятати про значення підтримки національної самосвідомості серед молоді.

Це допоможе їм зберегти свою ідентичність та підтримувати почуття гордості за свою націю, навіть у найважчі часи.

Нами теоретично доведено, що вплив війни має колосальне значення на формування національної самосвідомості підлітків через кілька ключових механізмів.

По-перше, воєнний конфлікт може створювати серйозний стрес та тривогу серед підлітків, що відображається на їхньому емоційному стані та психічному здоров'ї. Це може призвести до посилення їхньої потреби в пошуках ідентичності та приналежності, в тому числі національної.

По-друге, війна нерідко активізує націоналістичні настрої та патріотичні почуття. Це може сприяти усвідомленню та підтримці власної культури, мови та історії серед підлітків.

По-третє, військові події часто спонукають до активного пошуку та розуміння власної історії та культурних традицій. Підлітки можуть більше цікавитися своєю національною спадщиною, вивчати історію свого народу та шукати спільні риси, які об'єднують їх як частину нації.

Проаналізовано вплив війни на формування національної самосвідомості підлітків і виявлено, що цей процес є динамічним і складним у зв'язку з різними факторами, які впливають на підлітків під час воєнного конфлікту.

Емпіричне дослідження серед підлітків виявило, що війна може впливати на їхню національну позицію у різних аспектах.

По-перше, воєнний конфлікт може змінити уявлення підлітків про свою націю та національну ідентичність. Відчуття загрози для країни та її історії може змусити підлітків активніше виявляти патріотизм та відчуття приналежності до свого народу.

По-друге, війна може стимулювати інтерес підлітків до своєї національної культури, мови та історії. Умови воєнного конфлікту можуть призвести до збільшення зацікавленості молоді у вивченні своєї спадщини та пошуку та утримання цінностей національної ідентичності.

По-третє, вплив війни може бути різним для різних груп підлітків, залежно від їхньої соціальної та етнічної приналежності. Дослідження показали, що війна може посилювати національність у деяких груп, а в інших викликати внутрішній конфлікт та плутати національну ідентичність.

Було розроблено та апробовано програму по підвищенню національної самосвідомості підлітків в шкільному середовищі, яка ґрунтується на передових педагогічних методиках та наукових дослідженнях. Програма спрямована на розвиток у підлітків розуміння та цінування власної національної культури, історії та мови, а також на підтримку позитивної національної ідентичності.

Апробація програми показала позитивні результати у вихованні національної самосвідомості серед підлітків, сприяючи формуванню толерантного та патріотичного ставлення до власної культури та нації.

Для покращення формування національної самосвідомості підлітків в шкільному середовищі надано психологічні рекомендації вчителям та психологам школи, спрямовані на підтримку та розвиток національної ідентичності учнів.

Виявлено, що розроблена програма є ефективним методом підвищення національної самосвідомості підлітків, вона демонструє високу ефективність у підвищенні національної самосвідомості підлітків, стимулюючи їхній інтерес та розуміння власної культурної спадщини та ідентичності.

Розроблена та апробована програма дозволила підвищити національну позицію підлітків шляхом кількох ключових механізмів та результатів. Програма стимулює учнів досліджувати та вивчати власну культурну спадщину та історію своєї нації. Це сприяє утвердженню їхнього розуміння важливості національної ідентичності та підвищило їхню гордість за своє походження. Також програма надала учням можливість висловлювати свої думки та погляди на національні питання, що сприяло формуванню їхньої власної національної позиції та активному участю у культурних та соціальних подіях.

Висновки. Вивчення впливу війни на формування національної самосвідомості підлітків є актуальним та важливим аспектом сучасної наукової думки. Дослідження показують, що війна має значний вплив на молоде покоління, акцентуючи їхню увагу на власних національних цінностях, історії та ідентичності. Вона може підсилити в них відчуття патріотизму та гордості за свою країну, а також сприяти глибшому розумінню та повазі до власної культурної спадщини.

Отже, дослідження цього питання дає нам розуміння важливості підтримки та розвитку національної самосвідомості серед підлітків у воєнний час, що є ключовим елементом підтримки національної єдності та стійкості в суспільстві.

Потребує подальшого дослідження питання підвищення формування та розвитку національної самосвідомості серед підлітків та сприяння розробці ефективних програм та стратегій виховання майбутнього покоління.

Література

1. Борисов В. В. Теоретико-методологічні засади формування національної самосвідомості учнівської та студентської молоді: автореф. дисертації на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук : спец. 13.00.07 – теорія та методика виховання / В. В. Борисов. – Тернопіль, 2006. – 35 с.
2. Боришевський М.Й. Національна самосвідомість у громадянському становленні особистості. К. : Беркут, 2000. 63 с.
3. Горбунова В.В. Психологічні чинники формування етнічної свідомості у юнацькому віці : автореф. дис. ... канд. психол. наук. К., 2003. 19 с.
4. Гуменюк Г.М. Формування національної самосвідомості учнів середнього шкільного віку засобами туристсько–краєзнавчої роботи : монографія. Івано–Франківськ : Плай, 2000. 158 с.
5. Данилюк І. Етнічна психологія як галузь наукового знання : історико– теоретичний вимір : монографія. К.: САММІТ–КНИГА, 2010. 432 с.
6. Добровольська Н.О. Розвиток національної свідомості як складової національно–культурних традицій у процесі вивчення студентами спецкурсу «Українська мова». Гуманітарний вісник ЗДІА. – Запоріжжя, 2008. Вип. 33. С. 217–222.
7. Вільчинська І. Етнічна та національна ідентичність сучасної української молоді: Автореф. дис.канд. політ. наук: 23.00.05 / І. Вільчинська

// НАН України; Інститут держави і права ім. В.М.Корецького – К., 2002. – 20 с.

8. Редькіна Г.М. Національна свідомість населення України в умовах державної незалежності: автореф. дис... канд. політичних наук. К., 2008. 22 с.

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

10. Касьянов Г. Теорії нації та націоналізму : монографія. К. : Либідь, 2009. 352 с.

ГАЛИЦЬКА Наталія, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г2 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

БЕВЗ Галина, докторка психологічних наук, професорка, професор кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ДОСВІД СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЙ ВІЙНИ У ЖІНОК

(на прикладі соціальних служб м. Києва)

Постановка проблеми. Війна в Україні спровокувала величезну гуманітарну кризу: мільйони людей втратили своє житло, біженці залишили свої домівки в пошуках притулку як на території самої України, так і за її межами. Незалежно від того, чи люди залишилися у місцях постійного свого проживання, чи переселилися, тікаючи від жахів війни, їхній досвід зафіксував чимало втрат та страждань, зумовлених війною. Особливо складною є ситуація жінок, які переживають як за долю своїх чоловіків, так і за долю країни свого громадянства. За таких умов вони несуть додаткове навантаження по догляду за сім'єю, відчують підвищене емоційне напруження, перебувають у постійних стресових ситуаціях. Попри це, вони прагнуть опанувати ситуацію і відновити власну працездатність, знаходячи способи підтримувати свої сім'ї в складних умовах. У такий час помічною виступає робота соціальних служб, оскільки навіть в умовах війни її ключовими завданнями залишається забезпечення безпеки та добробуту

сім'ей, родин та дітей. Тож видається важливим вивчення емоційного стану жінок, які постали клієнтами соціальних служб міста Києва в час війни.

Стан розробленості проблеми. Аналіз сучасної психологічної літератури демонструє, що стрес має багатоаспектний вплив на людину, об'єднуючи фізіологічні, емоційні, когнітивні та поведінкові реакції. Стрес розглядається як динамічний стан, що відображає здатність організму адаптуватися до змін зовнішнього середовища (Ганс Сельє, Р.Лазарус, С.Фолкман, Ж. Годфруа). Водночас тут постає важливою і тема збереження ресурсів та життєстійкості (С. Хобфолл, М.Селігман, В. Франкл), як основа фізичного та психічного відновлення людини після травмування. У сучасній психологічній літературі саме зараз проводиться низка досліджень, щодо впливу такої стресової події як війна на цивільне населення, зокрема на жінок. Адже саме на них лягає тягар турботи про сім'ю, дітей, батьків, міграції в більш безпечні райони. Такі дослідження уже проводились під час та після всіх воєнних дій щодо постконфліктного психічного здоров'я жінок Іраку (R. Lafta, Auhood K Merza) а також щодо маркерів психоемоційного стресу українських жінок (В.Б. Шатило, І.А. Антонюк-Щеглова, О.В. Бондаренко), розвитку тривоги, депресії та посттравматичного стресового розладу (В. Carpinello), проявів стійкості та самооефективності жінок під час війни в Україні (А. Piotrowski, О. Вое, Е. Sygit-Kowalkowska) [4,5,6,7]. Незважаючи на те, що зараз з'являється багато досліджень на тему реагування жінок на стресові ситуації війни, все рівно тема адаптації до нових умов та актуалізації ресурсів під час війни залишається нагальною та такою, що потребує уточнення, наразі, щодо різних умов перебування жінок, зокрема, великого міста. Таким чином ми обрали фокусом уваги стан жінок, які переїхали в умовах війни до міста Києва і стали клієнтами соціальних служб.

Мета дослідження: вивчити досвід жінок, які переїхали до м. Києва під час війни, щодо їхніх стрес-реакції, зумовлених воєнними подіями, а

також окреслити шляхи ефективного опанування стресовими ситуаціями війни.

Викладення основного матеріалу. Для нашого дослідження було важливим визначити поняття стресу як стану фізіологічної або психологічної напруги, зумовленої різноманітними чинниками (зовнішніми/внутрішніми) чи їх сукупністю, що зумовлюють порушення функцій організму. Стан стресу є цілісною реакцією організму в його активному пристосуванні до середовища і прагнення його уникнути є природною реакцією організму на загрозову ситуацію. Цілісність реакцій полягає в сукупності фізіологічних, емоційних, інтелектуальних, інтелектуальних і поведінкових проявів. Оскільки концепція стресу спрямована на загальне й цілісне розуміння адаптивних реакцій організму, то вона природно привертає увагу фахівців із розроблення режимів життєдіяльності людини в екстремальних ситуаціях. Саме в таких ситуаціях виникає ризик великих і багаторазових перевантажень з причини травмувальних подій, а також відтермінованих наслідків, що спричиняють порушення здоров'я людини, зумовленими цими перевантаженнями.

Вибірка нашого дослідження включала жінок, які переїхали до міста Києва і звернулися до Соціальних служб за підтримкою як внутрішньо переселені особи (далі жінки-ВПО). Всі жінки мали дітей, їхній вік був старше 25 років і, згідно оцінки потреб, потребували допомоги. Участь у дослідженні передбачала добровільність та налаштованість на роботу у команді. Вартує вказати, що дослідження було проведено з двома групами жінок – жінками, які не переїжджали зі своїх домівок (контрольна група) в умовах війни (далі жінки-киянки) та жінками, що зазнали переміщення внаслідок війни і отримали статус «внутрішньо переміщеної особи» (експериментальна група) – клієнтами соціальної служби міста Києва.

Досліджування здійснювалось за допомогою психодіагностичних методик: *«Опитувальник рівня суб'єктивного стресу PSS-10»*. - інструмент психометричної оцінки, який має на меті вимірювати ступінь, до якого особа

вважає своє життя непередбачуваним, неконтрольованим і перевантаженим протягом останнього місяця; «Методика діагностики соціально-психологічної адаптації» К. Роджерса і Р. Даймонда - спрямован на оцінку рівня соціальної та психологічної адаптації особистості; анкету «Оцінка соціальної ситуації під час війни» – авторська розробка яка враховує досвід війни, який пережили жінки.

Проведене дослідження згідно «Опитувальника рівня суб'єктивного стресу PSS-10» показало, що обидві групи показали схожі рівні стресу, з перевагою помірного рівня стресу у більшості учасників і невеликою кількістю респонденток, які відчують високий рівень стресу. Це може відображати загальну напругу і навантаження, яка пов'язана з умовами війни та перебуванням у складних життєвих обставинах. На основі цих даних можна зробити припущення, що внутрішнє переміщення підвищує рівень стресу серед жінок, що відображається у вищих відсотках середнього і високого рівнів стресу і відсутності низького рівня стресу у жінок-ВПО. Отримані результати підкреслюють необхідність психологічної підтримки і втручання для зниження рівня стресу і допомоги в адаптації до поточної ситуації.

За результатами анкетування «Оцінка соціальної ситуації під час війни» Розподіл досвіду респонденток, які зазнали переміщення внаслідок війни (жінки-ВПО) і які не покидали свого місця проживання (жінки-киянки).

Таблиця 1

Досвід жінок згідно ситуації їх переміщення внаслідок війни

ситуації	жінки-киянки	жінки-ВПО
чули або бачили вибухи	92,3	88,2
вибухи були біля місця проживання	61,5	76,5
поранення близької людини	7,7	17,6
втрата близької людини в результаті військових дій	8,1	35,3
ваше майно, або майно ваших близьких пошкоджено (дім, машина)	7,9	36,2

Виходячи з даних табл. 1, можна зробити висновок, що жінки-ВПО - клієнти соціальної служби мають більший досвід стресових ситуацій війни та відповідно вищий рівень стресу.

Вивчаючи результати методики *«Методика діагностики соціально-психологічної адаптації»* К. Роджерса і Р Даймонда та аналізуючи результати отриманих даних за шістьма шкалами ми можемо побачити що за шкалою адаптивності, самоприйняття, емоційного комфорту, інтернальності, домінування та ескапізму жінки-ВПО мають результат нижчий, ніж жінки-кичанки. Жінкам-ВПО на тлі стресової ситуації війни властива стратегія уникнення проблем та орієнтації на інших, що проявляється через результати шкали ескапізму та шкали прийняття інших.

Результати проведеного дослідження показали необхідність посилення та розвитку у жінок власних ресурсів, що передбачає використання психологом певних дій та володіння певними навиками. Тут важливо враховувати індивідуальний досвід кожного клієнта соціальних служб задля визначення основних стратегій та ресурсів, які людина використовує для подолання стресових ситуацій; здійснювати навчання жінок комплексних знань і навичок для ідентифікації, збереження та нарощування особистісних ресурсів; проведення занять самоосвіти щодо розвитку усвідомленого ставлення до власних ресурсів задля подолання життєвих викликів і стресових ситуацій.

На основі результатів досліджень нами було розроблена програма підтримки та наснаження ресурсів у жінок з різним досвідом війни з метою її застосування в центрах соціальних служб. Метою програми є зниження рівня стресу та підвищення стресостійкості у жінок за рахунок збереження та підвищення власних ресурсів, а також заохочування жінок до саморозвитку та самовдосконалення, підтримуючи формування позитивного самосприйняття та емоційного добробуту.

Література

1. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник / Л. Б. Наугольник. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015.
2. Овчаренко О.Ю. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. / П86 Уклад. О. Ю.. — К. : Університет «Україна», 2023.
3. Селье, Г. Очерки об адаптационном синдроме / Г. Селье. М. : Медгиз, 1960.
4. Шатило В.Б., Антонюк-Щеглова І.А, Бондаренко О.В., Наскалова С.С., Писарук А.В., Мехова Л.В., Устименко А.М. Маркери психоемоційного стресу у жінок київського регіону в період російсько-української війни
5. Carpiniello Psychopathological consequences of war and armed conflicts National Institutes of Health.
6. Piotrowski A, O.. Boe, E. Sygit-Kowalkowska, I. Petrovska, A. Predoiu, R. Predoiu, K. Görner, R. Makarowski Women during the war - stress, resilience and self-efficacy during the Russian-Ukrainian war (May 2022) among women from Ukraine, Poland, Slovakia and Romania
7. R. Lafta, Auhood K. Merza mental health in Iraq post-conflict/ Medicine, Conflict and Survival Volume 37, 2021 - Issue 2

ГАВРИЛОВА Ірина, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г1, спеціальності 053 – Психологія, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

ЧАУСОВА Тетяна, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПРОФІЛАКТИКИ

Постановка проблеми. Конфлікт як соціально-психологічний феномен є закономірною та природною характеристикою соціальних відносин. У підлітковому середовищі проблематика конфліктності, непорозуміння з однолітками відображає одну з гострих суспільних проблем: суттєве зростання соціальної нестабільності на фоні посилення жорстокості, зростання злочинності та проявів соціально-культурної нетолерантності.

Зростання напруженості у сучасному суспільстві обумовлює збільшення різноманітних конфліктів та необхідність їх всебічного вивчення з метою усунення негативних наслідків та якнайповнішого використання закладених у них позитивних можливостей для розвитку особистості.

Знання чинників, які обумовлюють виникнення міжособистісних конфліктів в студентському середовищі, інформації про основні психологічні особливості, які зумовлюють виникнення подібних конфліктів дозволяє розробити комплекс методів, спрямованих на їх профілактику та формування навичок успішного їх вирішення.

Стан розробленості проблеми. Проблема конфліктів завжди приваблювала дослідників і розроблялася представниками різних психологічних напрямків.

В українській психології проблема конфлікту не знайшла свого достатнього відображення, хоча і проводилися окремі дослідження з даної тематики. Зокрема, вивчалися конфлікти у ділових стосунках, сімейні конфлікти, конфлікти у педагогічному процесі. В Україні проблему конфліктів успішно розробляють І.С. Булах, О.В. Винославська, О.В. Волянська, А.М. Гірник, Л.В. Долинська, Г.В. Ложкін, І.В. Кошова, Н.Ф. Коротенька, В.М. Кушнірюк, М.І. Пірен, Н.І. Пов'якель. Міжособистісні конфлікти у студентському середовищі стали предметом досліджень К.М. Лисенко-Гелемб'юк, Н.О. Макарчук, Л.П. Матяш-Заяц.

Нова соціальна ситуація розвитку особистості у юнацькому віці обумовлює зміни у індивідуальних особливостях особистості, внаслідок чого відбувається загострення міжособистісних стосунків. Молодь часто залишається наодинці з проблемами, які виникають у неї при взаємодії з батьками, викладачами та однолітками. Однак проблема впливу різноманітних чинників на виникнення, протікання та розв'язання конфліктів у юнацькому віці, а особливо серед студентів, залишається недостатньо дослідженою.

Метою дослідження є теоритичний аналіз та експериментальне дослідження психологічних чинників виникнення міжособистісних конфліктів у студентів та розробка, впровадження і перевірка психокорекційної програми щодо запобігання міжособистісних конфліктів у студентському середовищі.

Викладення основного матеріалу. Оцінюючи причини підвищеної конфліктності молодих людей, слід визнати, що в значній мірі вона залежить від сфери їх самосвідомості. Внутрішні позиції та критерії, які створює молода людина у своїй свідомості, дуже часто входять в суперечності з таким же ідеалізованим, максималістським світом іншої особи студентського віку.

Попередження міжособистісних конфліктів є одним з найважливіших завдань колективу. Профілактика міжособистісних конфліктів серед юнаків та дівчат повинна вестися одночасно по всіх напрямках: створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій; оптимізація організаційноуправлінських умов роботи студентів; блокування особистісних причин виникнення конфліктів; усунення соціально – психологічних причин виникнення міжособистісних конфліктів серед юнаків та дівчат. Запобігання конфлікту сприяє все, що забезпечує збереження нормальних міжособистісних стосунків, зміцнює взаємну повагу й довіру.

Проведене досліджування виявило вплив на конфліктність студентів їх внутрішніх, особистісних якостей. В ході опитування, що було проведено серед юнаків, визначена залежність, яка показує, що чим більш агресивність індивіда, тим більш конфліктним він є у повсякденному житті та в ході спілкування з своїми товаришами.

В ході дослідження було з'ясовано, що більшість студентів віддають перевагу деструктивним стилям реагування в конфлікті (суперництво, уникнення, пристосування). У юнаків та дівчат, які мають високий рівень конфліктності, переважає прагнення до домінування у взаєминах, вони

застосовують переважно авторитарний та високо-агресивний стиль спілкування.

Проаналізувавши факторні навантаження, ми з'ясували, що вербальна агресія є найбільш припустимим для юнацького віку проявом агресивності. Фізична агресія також є притаманною для великої кількості учнів і в багатьох випадках (особливо це властиво юнакам) вона виступає в якості основного прояву агресивності.

В цілому індивіди з високою агресивністю більш схильні до проявів найгостріших видів конфлікту: відкритої фізичної агресії, застосування сили, значного морального та психологічного тиску.

Соціальними чинниками виникнення конфліктів серед студентів є низький соціальний статус, який пов'язаний із переважанням авторитарного стилю спілкування, прагненням до домінування, вибором стилю суперництва у конфліктах. Також до виникнення конфлікту може призвести нездатність юнаками керувати власними емоціями, дратуватися у різних ситуаціях міжособистісної взаємодії.

На докорекційно-психодіагностичному етапі була узагальнена інформація про психологічні якості колективу та його членів. Така інформація була отримана на попередньому етапі за методикою «Особистісна агресивність та конфліктність», методикою діагностики основного типу реагування в конфлікті, методикою А. Басса-А.Даркі та тестом К. Томаса. Студенти характеризувалися за вибірковими показниками, отриманими за всіма трьома методиками, використаними в роботі.

Для організації і проведення психокорекційної роботи з числа раніше досліджених юнаків були відібрані 20 осіб (студентів 1 групи) для участі в тренінгах міжособистісного спілкування.

Друга група потоку виступала контрольною: студенти цієї групи не піддавалися психокорекції. В подальшому це дало змогу визначити ефективність запропонованих заходів психокорекції, порівнявши результати повторного діагностування студентів обох груп.

На докорекційно-психодіагностичному етапі була узагальнена інформація про психологічні якості колективу та його членів. Така інформація була отримана на попередньому етапі за методикою «Особистісна агресивність та конфліктність», методикою діагностики основного типу реагування в конфлікті, методикою А. Басса-А.Даркі та тестом К. Томаса. Студенти характеризувалися за вибірковими показниками, отриманими за всіма трьома методиками, використаними в роботі.

На основі проведеної аналітичної роботи був зроблений наступний висновок: значна кількість членів групи тренінгу потребують покращення своїх комунікативних властивостей, а також зміни установок з негативного на позитивне ставлення до людей, подолання агресивності, зміни способу реагування у конфліктній ситуації.

Відповідно до вимог даного психологічного запиту на основі попередніх даних була розроблена та реалізована психокорекційна програма щодо запобігання виникнення міжособистісних конфліктів серед юнаків та дівчат (студентів коледжу). У значній мірі цьому сприяють психокорекційні тренінги націлені на розвиток толерантності, терпимості, поваги до іншого, навички саморегуляції та самоконтролю, установки на ефективне спілкування, вибір правильної стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях.

Мета тренінгу полягала в попередженні конфліктів та зниженні рівня конфліктності в студентському колективі.

Робота в групі створила можливість для кожної особи відчувати на собі об'єктивно існуючу недосконалість та слабкість психічних властивостей людини у спілкуванні, що в цілому сприяло формуванню у студентів нових установок: схильності до пробачення комунікаційних недоліків інших людей, терпимості і толерантності у стосунках з "важкими" партнерами зі спілкування, прагнення розвивати і вдосконалювати в подальшому власні особистісні якості.

Відповідно до цього, можна вважати, що змінивши стиль реагування у конфліктних студентів, ми, тим самим, створили умови для подальшого самостійного впровадження ними такої поведінки, використання його у повсякденному спілкуванні. На основі цього поступово, можна вважати, зміняться й інші риси особистості, і першу чергу, зменшиться конфліктність і агресивність.

Висновки. Зниження рівня конфліктності можливе за умови формування конфліктної компетентності юнаків, яке вимагає оволодіння системою знань про закономірності сприймання людьми один одного у процесі спілкування, уміннями адекватно виражати власні емоції та почуття, навичками ефективного спілкування, формування гнучкості у взаємодії, здатності до ефективного вирішення конфліктів, розширення самоусвідомлення, що може бути досягнуто за допомогою активних методів навчання.

Врахування чинників виникнення конфліктів у юнацькому віці при взаємодії з молодими людьми відкриває перспективи як конструктивного попередження та розв'язання конфліктів, так і особистісного зростання студентів.

Потребує подальшого дослідження питання підвищення рівня конфліктної компетентності, комунікативних умінь студентів, розширення самоусвідомлення та актуалізації прагнення доброзичливих відносин в студентському середовищі.

Література

1. Антонова-Гурченко О.Г. Від конфлікту до взаєморозуміння / О.Г. Антонова – Гурченко. – К., 1992. – 230 с.
2. Матяш-Заяц Л.П. Стиль спілкування як чинник міжособистісних конфліктів у ранньому юнацькому віці / Психологія: Зб. наук. пр. НПУ імені М.П. Драгоманова. Випуск 15. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2002. – 183 с.
3. Матяш-Заяц Л.П. Агресивність як чинник виникнення міжособистісних конфліктів у ранньому юнацькому віці // Психологія: Зб. наук. пр. НПУ імені М.П. Драгоманова. Випуск 21. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2003. – С. 153-160.

4. Винославська О.В. Психологічні особливості студентської групи./Практична психологія та соціальна робота. - №7. – 2005. – С.65-70

5. Макарчук Н.О. Психологічні характеристики внутрішньоособистісних конфліктів в студентському віці та їх динаміка. Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова. Серія 12. Психологія. – К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2004. — Випуск 1 (25). – С. 295-302.

ГЛАДЧЕНКО Яна, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Д1 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ЧАУСОВА Тетяна, кандидат психолог. наук., ст. викладач кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ОСОБИСТІСНОЇ ТРИВОЖНОСТІ НА МОТИВАЦІЮ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Тема психологічних особливостей тривожності у здобувачів вищої освіти на сьогоднішній день є доволі актуальною проблемою у наукових дослідженнях. Тривожність посідає своєрідне місце серед негативних відчуттів людини. Часто тривожність призводить до таких наслідків: зниження працездатності, зниження рівня якості сну, хронічна втомлюваність, погіршення фізичного та психічного здоров'я особистості та проблеми з успішністю студента.

Дитинство і підлітковий вік є одними з основних вікових груп ризику розвитку симптомів і синдромів тривоги, починаючи від транзиторних легких симптомів і закінчуючи повноцінними тривожними розладами. Тривога - це реакція мозку на подразники або небезпеку, якої організм активно намагається уникнути.

Виникненню і розвитку тривоги сприяють звичні зміни в середовищі проживання, підвищений вміст негативної інформації та труднощі в адаптації до нових умов життя. Постійний вплив несприятливих факторів (екологічних

і соціальних) та підвищені вимоги до певних якостей у суспільстві сприяють виникненню тривожності. У таких ситуаціях люди змушені пристосовуватися до нової реальності існування, що вимагає великих зусиль і часто призводить до фрустрації та депресії. У зв'язку з вищезазначеним, науковці все частіше звертають увагу на проблему вивчення та подолання особистісної тривожності.

Соціальна напруженість, тривожність, екзистенційні страхи, стрес і депресія зростають, коли під загрозою опиняється життя людини або суспільства.

Освітнє середовище також є чинником виникнення екзистенційних страхів, які негативно впливають на психічний стан особистості.

У сучасних умовах динамічних змін професійних технологій підготовка кваліфікованих фахівців зазнала значних змін, що потребує випускників з вищою освітою, здатних швидко адаптуватися до реальних життєвих ситуацій та демонструвати здатність до самонавчання, саморозвитку, саморегуляції та толерантності в невизначених ситуаціях. Таким чином, тривожність перешкоджає реалізації випускниками власних знань і компетенцій та негативно впливає на всі сфери особистого та професійного успіху.

Категорія "тривожність" має багато тлумачень у психологічній літературі і часто використовується як синонім "страху" або "хвилювання". Дослідженню цих питань присвячені праці представників різних напрямів психологічної науки, починаючи із класичного психоаналізу.

Ступінь розробленості проблеми. Поняття підліткового віку розглядали такі вчені, як: Л.І. Божович, Ш. Бюллер, І.В. Дубровіна, Д.Б. Ельконін, Е. Еріксон, М. Мід, В.С. Мухіна, Ж. Піаже, Сент Холл, Е. Шпрангер та Е. Штерна, серед інших науковців. Серед дослідників можна відзначити роботи З. Фрейда та К. Хорні.

Питаннями психологічного захисту займалися вітчизняні та зарубіжні вчені, зокрема К. Хорні, З. Фрейд, Е. Еріксон, Е. Форм, А. Адлер, К. Юнг, Д. Тейлор, С. Спілберг, Ю. Канін, Г.С. Салліван.

Вітчизняні та зарубіжні психологічні теорії та концепції висвітлили проблему феномену тривожності. Виокремлено види, рівні та показники тривожності (В.В. Вілюнас, Ф.Б. Березіна), періодизаційний підхід до розвитку особистості (В.С. Мухіна, І.Ю. Кулагіна, Е. Еріксон, В.Н. Колуцький), визначено проблеми у підлітків, особливих соціально-психологічних та вікових категорій студентів. Визначено підхід до визначення студента як особистості з рівнем тривожності та підібрано комплекс діагностичних методик для визначення рівня тривожності та соціально-психологічних характеристик особистості, розглядати індивідуально-особистісні особливості особистості як критерій, що сприяє корекції тривожності.

Проте вивчення психологічних праць з проблем особистості свідчить про недостатній рівень дослідження особливостей психологічної тривожності студентів вищої освіти, які є визначальними для успішної соціалізації та професіоналізації. Зазначені вище аспекти зумовлюють вибір теми дослідження: «Психологічні особливості впливу особистісної тривожності на мотивацію навчальної діяльності у здобувачів вищої освіти»

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та емпірично дослідити вплив тривожності на мотивацію навчальної діяльності у здобувачів вищої освіти, розробити та перевірити тренінгову програму, попередження тривожності .

Викладення основного матеріалу. Тема тривожності як емоційного розладу завжди посідала важливе місце в наукових дослідженнях. Теоретичний аналіз цієї проблеми потребував аналізу таких понять, як "тривожність", "подолання тривожності", "особистісна тривожність", "ситуативна тривожність" тощо. Варто зазначити, що тривожність - це певний психічний стан, який змінюється і характеризується внутрішнім

дискомфортом, особистісним напруженням, вразливістю та відчуттям майбутньої небезпеки.

Особистісна тривожність - це своєрідна підготовка або установка, при якій людина відчуває занепокоєння або тривогу з приводу будь-якої ситуації, яку вона сприймає як загрозову для себе.

Аналіз літератури показує, що необхідно розрізняти тривожність як стан і як властивість особистості та риси характеру. Цей аналіз дає можливість простежити певні взаємозв'язки та відмінності між поняттями тривоги, страху та невротичних реакцій. За висновками вчених існують різні види тривожності: 1) тривога ситуативна – характеризує стан особи в даний момент; 2) як риса особистості, тобто «тривожність» – підвищена схильність відчувати тривогу внаслідок реальної або уявної небезпеки.

Ситуативна тривожність – динамічний у часі стан емоційної напруги, обумовлений конкретною ситуацією зі змінною інтенсивністю. Цей стан є своєрідним мобілізуючим механізмом і має позитивне значення, що допомагає у вирішенні деяких проблем.

Особистісна тривожність має такі характерні риси: схильність індивіда до постійного відчуття тривоги; стан неконтрольованого страху перед загрозою та готовністю до сприйняття будь-якої події як небезпечної і несприятливої.

Опитування показало, що студенти-підлітки мають легкий або вищий рівень тривожності, також лише невелика частина респондентів має рівень уникнення невдач нижче середнього.

Аналіз за допомогою методики дослідження «Мотивація досягнення успіху та боязні невдач» показала що у студентів переважно виражені показники рівня низької мотивації до навчання. Також нами було використано методику шкала особистісної тривожності Кондаша мета якої визначити рівень особистісної тривожності досліджуваного. Результати дослідження тривоги розподіляються за трьома рівнями, які зазначено нижче. Низький рівень тривоги, що свідчить про те що студенти не охоче

навчаються на обраній спеціальності. Середній рівень тривожності - це може означати, що респонденти на цьому рівні мають тенденцію до високого рівня тривожності. Однак за умови своєчасної підтримки фахівців здобувачі вищої освіти можуть знизити свій рівень тривожності або запобігти його зростанню. Високий рівень тривожності вказує на те, що здобувачі вищої освіти найбільш схильні до впливу стресу і частіше страждають від частих хвилювань і тривоги, ніж студенти з набагато нижчим рівнем тривожності. Цей стан характеризується відчуттям особистої безпорадності, низькою впевненістю в собі, постійним очікуванням і передчасною підготовкою до загрозливих ситуацій.

Діагностика тривожності на ранніх стадіях є актуальною. Необхідно розробляти методи для зниження тривожності для здобувачів вищої освіти, корекційні програми, що сприяють подоланню переживання та тривожності. Тому наступним етапом нашої роботи буде розробка та проведення корекційної програми по зниженню тривожності у здобувачів вищої освіти.

За результатами теоретичного аналізу та емпіричного дослідження були визначені особливості навчальної мотивації у здобувачів вищої освіти. Тому з метою розвитку мотивації досягнень та підвищення рівня пізнавальної мотивації ми розробили розвивально-корекційну програму.

Означимо зміст роботи практичного психолога зі здобувачами вищої освіти у навчальних закладах:

Просвітницька робота

Мета: підвищити психологічну культуру студентів, інформувати їх з приводу психологічних проблем, сформувати запит на психологічні послуги.

Просвітницька робота потрібна для того, щоб допомогти учням зрозуміти призначення психолога-консультанта, роботу та компетенцію психологічних служб, дізнатися, які проблеми можна вирішити за допомогою психолога-консультанта та до яких психологічних служб звертатися.

Завдання: Психологічна освіта має підвищувати компетентність здобувачів вищої освіти, батьків і вчителів щодо психологічної природи

культури, даючи відповіді на низку питань. Психологічні знання допомагають учасникам процесу навчитися справлятися з проблемами, з якими вони стикаються у повсякденному житті, під час навчання та в інших сферах.

Психологічна освіта відбувається у формі доповідей, лекцій, семінарів, інформації, консультацій, лекторіїв, конференцій та круглих столів психологічного спрямування. Просвітницькі заходи для студентів спрямовані на надання знань, необхідних для їхнього повноцінного психологічного та фізичного розвитку, успішного навчання, професійного становлення та формування психологічної компетентності.

Лекції для викладачів та співробітників університету надають інформацію, необхідну для успішного навчання студентів, особистісного та професійного розвитку, уникнення професійних та особистих труднощів.

Психологічна освіта для батьків, спрямована на побудову ефективних батьківсько-дитячих стосунків

Психологічне консультування

Індивідуальні консультації – це надання кваліфікованої психологічної підтримки студентам, викладачам та співробітникам університету, включаючи швидке вирішення проблем, виявлення особистісних ресурсів та створення перспективних програм особистісного розвитку.

І. Дубровіна та Р. Овчарова розглядають цю форму консультування як різновид психологічної допомоги, основним завданням якої є спочатку діагностика особистості, а потім надання рекомендацій щодо підвищення рівня компетентності учнів, вчителів та батьків [56, с. 56].

Мета: допомогти клієнтам дослідити свою особистість, зрозуміти свої стосунки з оточенням та оцінити проблеми з метою їх вирішення.

Завдання:

- психолог використовуючи метод консультувань має:
- допомогти учневі усвідомити природу своїх проблем;

– допомогти студенту проаналізувати обставини, в яких він опинився;

– допомогти сформувати нові установки при прийнятті рішень. При проведенні діагностики особистості студента, психолог не має напрому говорити що саме він досліджує, адже це може вплинути на результати.

Серед психодіагностичних способів психолог використовує: тестування, спостереження, анкетування, бесіду та аналізує продукти творчості (малюнки, аплікації, тощо).

Література

1. Артющина М. В. Психологія діяльності та навчальний менеджмент : навч. посіб. / М. В. Артющиної. — Київ: КНЕУ, 2008. — 336 с.
2. Волошок О.В. Особистісні чинники тривожності студентської молоді / О.В.Волошок // Вісник Одеського національного університету. Психологія. - 2012. - Т. 17, Вип. 8. - С. 479-484.
3. Волошок О.В. Психологічний аналіз проблеми тривожності особистості / О.В. Волошок // Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені І.Огієнка, Інститут психології імені Г.С. Костюка АПН України. – 2010. – Вип. 10, 120-128 с.
4. Елліс Х.С., Ешбрук П.В. «Модель розподілу ресурсів впливу депресивних станів настрою на пам'ять» // Афект, пізнання та соціальна поведінка / Ред. К. Фід-лер, Дж. Форгас. - Торонто: Хогрефе, 1988, 25–43 с.
5. Карамушка Л.М. Психологія управління : Навч.посіб. / Л.М.Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
6. Карамушка Л.М. Управлінські конфлікти // Словник-довідник термінів з конфліктології / Л.М.Карамушка. – Київ – Чернівці, 2000. – С. 285-286.
7. Карамушка Л.М., Малигіна М.П. Види інтерактивних технік та особливості їх застосування у підготовці менеджера та працівників організацій / Л.М.Карамушка, М.П.Малигіна // Актуальні проблеми психології. Том 1. : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002, частина 6. – С. 275-284.
8. Кулініч І.О. Психологія управління : Навч. посіб. / І.О.Кулініч. – К. : Знання, 2008. – 292 с.
9. Ложкін Г.В., Пов'якель Н.И. Психологія конфлікту : теорія і сучасна практика. Навчальний посібник / Г.В.Ложкін, Н.И.Пов'якель. – К. : ВД „Професіонал”, 2006. – 416 с.
10. Москаленко В.В. Соціальна психологія : Підручник / В.В.Москаленко. – Київ : Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.

11. Пірен М.І. Конфліктологія : Підручник / М.І.Пірен. – К. : МАУП, 2007. – 360 с.

12. Психологія особистості : Словник-довідник / За ред. П.П.Горностая, Т.М.Титаренко. – К. : Рута, 2001. – 320 с.

13. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посіб. для студентської молоді сер. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма „ІНКОС”, 2005. – 366.

ГОРЕНКО Надія, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г2 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

БРЮХОВЕЦЬКА Олександра, завідувач кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор психологічних наук, професор, м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ВЧИТЕЛЯ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД СТИЛЮ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Постановка проблеми. Всебічний розвиток особистості, її творчих та інтелектуальних здібностей можна вважати метою сучасної освіти. Відповідно Нова Українська школа ставить підвищені вимоги до професійної діяльності вчителя, а саме це і зацікавленість професією, досконале володіння не лише своїм предметом, а й низкою суміжних навиків. Успішним можна вважати того вчителя, який не просто викладає свій навчальний предмет, але і вміє мотивувати учнів до навчання, створюючи позитивний психологічний клімат у навчальному середовищі, використовуючи індивідуальний підхід до кожного учасника навчального процесу.

У взаємовідносинах між учасниками навчально-виховного процесу завжди присутній емоційний компонент. Відповідно висока емоційність у професійній діяльності вчителя призводить до виникнення непередбачених ситуацій з негативними наслідками для вчителя, відповідно вчасне

розпізнавання вчителем емоцій, передбачення реакцій на них, їх адаптація до ситуації сприяє позитивній міжособистісній взаємодії та успішній реалізації професійних завдань.

Стан розробленості проблеми. У сучасних дослідженнях розглядають дві моделі емоційного інтелекту:

- 1) модель здібностей, в якій подана ідея про перетин пізнання і емоцій;
- 2) змішана модель (поєднання інтелектуальних, емоційних і особистісних властивостей людини).

До ключових характеристик емоційного інтелекту можна віднести: здатність до управління емоціями, здатність до саморегуляції емоційними станами, емоційна обізнаність та емпатія. Аналіз теоретичних джерел з актуальності проблеми дослідження феномену емоційного інтелекту свідчить про те, що емоційний інтелект – це складне структурне утворення.

Теоретичні дослідження стилів педагогічної діяльності здійснювались такими науковцями, як: формування стилю педагогічної діяльності здійснили психологи: В. Мерлін, А. Маркова, аспекти індивідуального стилю: В. Дружиніна, І. Зимньоа, стилі педагогічного керівництва: І. З'язюн, З. В'яткіна.

Метою кваліфікаційної роботи є теоретичне вивчення та емпіричне дослідження особливостей емоційного інтелекту вчителя Нової Української школи в залежності від стилю педагогічної діяльності.

Викладення основного матеріалу. Здійснивши теоретичний аналіз та проаналізувавши результати емпіричних даних можна зробити висновок про те, що емоційний інтелект можна вважати одним із важливіших компонентів життєдіяльності людини, так як сукупність розумових здібностей дає можливість людині пізнавати саму себе, забезпечує правильне розуміння емоційних реакцій інших людей, та уміння емоційно адекватно реагувати на певні життєві ситуації. Емоції показують ставлення людини до різних сфер життя і самої себе, а інтелект сприяє такому розумінню. Основним завданням емоційного інтелекту можна вважати прийняття рішень на основі

відображення та усвідомлення емоцій. Отже, емоційний інтелект можна вважати основою емоційної саморегуляції [1].

Відповідно, щоб бути успішними в освітній діяльності та для повноцінної самореалізації учасники навчального процесу повинні розвивати власний емоційний інтелект і стимулювати його розвиток в учасників навчального процесу.

Враховуючи результати вивчення емоційного інтелекту вчителів в залежності від стилю педагогічної діяльності було розроблено тренінгові заняття на тему: «Емоційний інтелект – ресурс та запорука продуктивності педагога».

У результаті проведеного нами дослідження ми дійшли висновків, що творчий характер професійно-педагогічної діяльності, її специфіка передбачає особливий стиль педагогічного мислення, свідомості, який інтегрує усі сфери психіки вчителя (когнітивну, емоційну, вольову, мотиваційну), тобто чим вищий рівень емоційного інтелекту вчителя, тим краще, на нашу думку, він справляється з своїми професійними обов'язками, що підтверджує наше припущення про те, що існує взаємозв'язок між емоційним інтелектом та стилем педагогічної діяльності..

Емоційний інтелект вчителя, є показником емоційної складової його професійної діяльності, що значною мірою визначає її успішність. Він ґрунтується на самосвідомості вчителя як здатності до адекватного оцінювання власних емоцій і розуміння їхнього впливу на оточуючих; володіння самоконтролем над емоціями й уміння зберігати емоційний баланс і «рівновагу» у спілкуванні з іншими.

Кожному педагогу властивий індивідуальний стиль в професійній діяльності. Найбільш ефективним стилем діяльності є збалансований індивідуальний стиль професійної діяльності, в якому поведінка педагога поєднується зі здатністю швидко, мудро та розсудливо реагувати на різні ситуації у процесі професійно-педагогічної взаємодії вчителя з учнями.

Отже, можна зробити висновок, що на вибір стилю педагогічної діяльності безпосередньо впливають емоційні чинники особистості вчителя.

В зв'язку з великим значенням емоційного інтелекту особистості для власної самореалізації, оцінка і наступна корекція його необхідна без винятку всім, але особливо освітянам, де наслідки неправильного рішення під впливом емоційної напруги дуже великі.

Для практичного вирішення цього завдання, на нашу думку, доцільно: ввести в програму навчання (школярі, студенти, слухачі післядипломної освіти) предмети, що дозволяють формувати і коригувати емоційний стан особистості; розробити більш чітке поняття емоційного інтелекту та показника, що кількісно його визначає (EQ). Крім того, важливим інструментом для підвищення емоційного інтелекту є позитивне мислення, раціонально-емотивна і когнітивна терапія. Для цього необхідно: формування емоційної компетентності як учнів, так і їх батьків, вчителів, проводити просвітницьку та тренінгові роботи з ними. Це пов'язано з тим, що школа націлена на розвиток академічних здібностей учнів, тоді як емоційному розвитку школярів не приділяється належна увага.

Висновки. Сформованість емоційного інтелекту проявляється в умінні педагога встановлювати емоційний контакт як з колективом, так і з кожним учасником зокрема, створювати на навчальних заняттях атмосферу взаєморозуміння і довіри, керувати почуттями та думками учнів, а також власними психоемоційними станами, тобто вміти залишати власні емоційні проблеми поза межами колективу і не проявляти їх у професійній діяльності.

Наслідки емоційної неосвіченості проявляються сьогодні у значному збільшенні міжособистісних конфліктів, зростанні випадків аутоагресії, депресії, насильства, жорстокості. Тобто, розвиток емоційного інтелекту може розглядатися як фактор підвищення психологічної культури суспільства в цілому.

Розроблені тренінгові заняття можуть бути рекомендовані шкільним психологам, як матеріал для проведення тренінгових занять серед вчителів

які сприятимуть кращому розумінню своїх емоцій та емоцій учнів, батьків, колег по роботі.

Література

1. Августюк М. М. Методичні поради до підвищення рівня емоційного інтелекту в здобувачів вищої освіти. Острог: Вид-во Національного університету «Острозька академія», 2022. 94 с.
2. Борисенко К. Сутність поняття «емоційний інтелект» у психологопедагогічній літературі. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. 2021. № 1(1). С. 83 – 90.
3. Дестенко Д. Емоційний успіх : Як отримати бажане та необхідне від життя за допомогою трьох ключових емоцій / пер з англ. У. Курганова. Харків : Вид-во «Ранок»: Фабула, 2019. 288 с.
4. Кайдалова Л. Г., Щокіна Н. Б., Вахрушева Т. Ю. Педагогічна майстерність викладача: навч. посіб. Х.: Вид-во НФаУ. 2019. 140 с.
5. Котик Т. М. Нова українська школа: теорія і практика формування емоційного інтелекту в учнів початкової школи : навч.-метод. посібник. Тернопіль : Астон, 2020. 192 с.
6. Мединська Ю. Я. Теоретичні підходи та практичні аспекти діагностики компетентності особистості у сфері емоцій /Ю. Я. Мединська// Практична психологія та соціальна робота. 2018. № 10. С. 11–15.
7. Розвиток емоційного інтелекту в закладі загальної середньої освіти / автор-укладач Г. І. Савонова. Лисичанськ, 2021. 70 с.
8. Фогель Т. М. Емоційний інтелект вчителя як запорука ефективності навчального процесу / Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія Педагогічні науки: реалії та перспективи. Випуск №60. 2018. С. 200–202.
9. Яцюк М. Емоційний інтелект особистості (на хвилі Нової української школи): Навчально-методичний посібник / Марія Яцюк, Вінниця : Видавництво «Діло», 2019. 105 с.

ГУРЖІЙ Ірина, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г2 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ЧАУСОВА Тетяна, доцент кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна

**ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я
ОСОБИСТОСТІ У ДОРОСЛОМУ ВІЦІ**

Постановка проблеми. Проблема психічного здоров'я є гострою в усі періоди життя людини, але особливої актуальності вона набуває в період розквіту всіх життєвих сил особистості, особливо в зрілому віці, оскільки цей період особистісного розвитку має значний вплив. про становлення та реалізацію базових психологічних структур, суб'єктивність діяльності, індивідуально-соціальний, свідомий вимір особистості. При дослідженні особливостей індивідуального розвитку дорослих необхідно враховувати їх психологічне здоров'я як ключовий феномен життєдіяльності.

Проблема дослідження психологічного здоров'я особистості є актуальною та потребує вирішення означених вище теоретичних і практичних питань. Саме актуальність і недостатня розробленість проблематики психологічного здоров'я у вік дорослості зумовили вибір теми роботи.

Стан розробленості проблеми. Аналіз наукових джерел інформації засвідчує, що у зв'язку з вищезазначеним актуальною є проблема визначення психологічних особливостей стану здоров'я дорослої людини на різних етапах його розвитку, що дає можливість перенаправити роботу. як для психологічних служб різної спрямованості, так і для психологів-практиків співпраця здорової особистості як «клієнта», а не як «пацієнта». (С.І. Болтівець, Л.М.Карамушка,О.С .Лісова, П.В. Лушин, С.Д. Максименко, Г.С. Нікіфоров, Ю.М. Орлов, В.П. Петленко, В.М. Разін, К. Роджерс, Е.В. Сайко, С.І. Ситник, М.П. Тимофієва.).

Мета дослідження. Теоретично проаналізувати, емпірично дослідити психологічні особливості психологічного здоров'я особистості у дорослому віці.

Викладення основного матеріалу. Аналіз теоретичних джерел дозволяє наголосити, що основними характеристиками психологічного здоров'я особистості можна вважати творчі досягнення індивіда, цілісність, інтегрованість його особистості, самість, повну самотність, ясне сприйняття реальності, спроможність реалізувати актуальні потреби, стали

ієрархію цінностей, установок на повноцінне життя, емоційне благополуччя, ефективну взаємодію з соціумом. Наведені характеристики психологічного здоров'я мають для кожної особи індивідуальну значущість та можуть змінювати свою вагомість на різних вікових етапах розвитку особистості.

Таким чином, межі психологічного здоров'я в системі психологічних знань пояснюються цим. Крім того, психічне здоров'я має об'єктивні та суб'єктивні характеристики. До об'єктивних характеристик відноситься індикаторна система сформованості особистості, яка ґрунтується на накопичених наукових знаннях про розвиток людини та досліджує особистість з різних сторін її розвитку. В основі системи об'єктивних характеристик лежать відносини людини і суспільства. Суб'єктивні характеристики включають різні стани особистості, що проявляються через відчуття душевного комфорту, переживання внутрішньої гармонії та задоволення собою та навколишнім світом.

На підставі існуючих літературних даних можна визначити критерії психологічного здоров'я, якими є: індивідуально-психологічні особливості індивіда, його соціально-психологічна адаптація, здатність до саморозвитку, реалізація соціальних потреб, які пов'язані між собою та утворюють складну систему взаємозв'язків і взаємовпливів, залежно від рівня розвитку особистості у різні вікові періоди.

Узагальнюючи огляд літератури, слід підкреслити, що однією з пріоритетних проблем психології залишається проблема цілісного вивчення особистості, особливо на різних вікових етапах її розвитку, а також виокремлено необхідність детального вивчення психологічного здоров'я особистості та його меж у системі психологічних знань.

Психологічне здоров'я - це система якісних характеристик індивідуального розвитку особистості на різних етапах її життя, що виявляється через особливості індивідуально-психічних якостей людини, її взаємовідносин із суспільством, процесів саморегуляції та саморозвитку, реалізація реальних потреб.

Взаємовплив факторів особистісних особливостей і психологічного здоров'я дає змогу прогнозувати специфіку індивідуального розвитку. Такими чинниками є: реалізація реальних потреб, емоційна стійкість, соціальна адекватність поведінки, комунікабельність, стосунки з оточуючими, розвиток позитивної мотивації до діяльності, емоційне благополуччя, авторитет серед других осіб.

Психічне здоров'я особистості проявляється на різних рівнях розвитку з урахуванням якісних показників розвитку людини: від недорозвиненого рівня психічного здоров'я до вищого рівня розвитку. Отже, виділяємо чотири рівні психічного здоров'я: 1) рівень несформованого психічного здоров'я; 2) рівень розвитку психологічного здоров'я; 3) ступінь розвинутого психологічного здоров'я; 4) ступінь абсолютного психічного здоров'я.

Характеристики психологічного здоров'я включають індивідуально-психологічні особливості особистості, соціально-психологічну адаптацію, здатність до самовдосконалення та реалізації соціальних потреб. Перераховані вище показники пов'язані між собою складною системою взаємозв'язків і взаємовпливів і можуть бути використані для оцінки психологічного здоров'я.

Ціннісні установки — це специфічні внутрішньоособистісні структури, що відповідають за збереження здоров'я індивіда; вони функціонують як інтегровані утворення, що поєднують когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти психіки, що визначають індивідуальну феноменологію здоров'я та здорового способу життя.

Структурно валеонастанова як психічне утворення складається з трьох компонентів: когнітивного - уявлення про здоров'я (здоровий спосіб життя) і хвороби; емоційно-оцінні — емоційне ставлення до проблем здоров'я та хвороби, їх суб'єктивна оцінка; поведінкові - стереотипи поведінки, спрямовані на збереження здоров'я та подолання хвороби.

У зрілому віці розвиток людини набуває нового характеру, оскільки вже не включає помітного фізичного зростання та швидкого набуття нових

когнітивних здібностей. У цьому віці розвиток визначається насамперед соціальними та культурними орієнтирами. Оскільки молоді люди прагнуть стати самодостатніми, економічно незалежними членами суспільства, вони прагнуть звільнитися від залежності та взяти відповідальність за себе та інших.

Більшість молодих людей сповнені фізичної сили та енергії. У цьому віці їх життєві сили, сила і витривалість досягають свого піку. А ті, хто перебувають у хорошій фізичній формі та ведуть здоровий спосіб життя, збережуть своє здоров'я на довгі роки.

Розвиток діалектичного мислення, відповідальності та відданості, гнучке використання інтелекту та розвиток системи значень – це лише деякі з описаних когнітивних досягнень, характерних для ранньої дорослості.

Визначаючи основні завдання розвитку дорослої людини, багато теоретиків виходять з теорії психосоціальних стадій Е. Еріксона. На думку Е. Еріксона, головними завданнями цього періоду є зміцнення ідентичності та створення близькості.

Функціонування тіла, розуму та особистості в середні віки поєднує в собі елементи постійності та зміни.. Починають погіршуватися окремі функції організму, відбуваються зміни в будові та функціонуванні органів і систем організму. Більшість небажаних наслідків старіння можна пом'якшити за допомогою фізичних вправ, правильної дієти та здорового способу життя.

Розвиток особистості визначається стадіями розвитку; у дорослому віці ці етапи описуються як завдання. До завдань розвитку людей середнього віку належать: зріла громадянська позиція та соціальна відповідальність; досягнення та підтримання належного рівня життя; допомогти дітям вирости відповідальними та щасливими дорослими тощо.

Висновки. Загальні результати емпіричного дослідження дозволяють зробити висновок про **валеонастанови** як особливі внутрішньоособистісні структури, які відповідальні за підтримку здоров'я індивіда, визначають його

індивідуальну феноменологію здоров'я й здорового способу життя та виступають як інтегральні утворення, що поєднують когнітивні, емоційні й поведінкові компоненти психіки.

Література

1. Аршава І. Ф. Психологія здоров'я : [навч. посіб.] / І. Ф. Аршава, О. Г. Капшукова. – Д. : ВРК ДНУ, 2006. – 92 с.
2. Болтівець С.І. Педагогічна психогігієна: теорія та методика : монографія / С.І.Болтівець. – К : Редакція «Бюлетеня Вищої атестаційної комісії України», 2000. – 302 с.
3. Белей М. Д. Основи діагностичної психології / М. Д. Белей, Л. Д. Тодорів. – Івано-Франківськ: Тіповіт, 2008. – 296 с.

ДІХТЯР Леся, здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г1 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» м.Київ, Україна

Науковий керівник:

БРЮХОВЕЦЬКА Олександра, завідувач кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ГОТОВНОСТІ МОЛОДІ ДО СТВОРЕННЯ СІМ'Ї

Постановка проблеми. Сім'я є найважливішим осередком суспільства, модель конкретного історичного періоду, яка відображає духовні та моральні суперечності його розвитку та акумулює в собі суспільні процеси, завдяки яким зберігаються, накопичуються, передаються новим поколінням духовна культура, стандарти соціальної поведінки, трудові навички. Значущість сім'ї та її суспільна цінність зумовлюється тим, що в сім'ї відбувається відтворення безпосереднього життя, виховання дітей, формування їх духовності, індивідуальної свідомості. В сім'ї, як в найважливішому елементі соціального

мікросередовища, також здійснюється формування характеру людини, її ідейних, моральних та культурних цінностей.

Соціальні, економічні та політичні зрушення в сучасній Україні, спосіб життя населення, стали причиною значних змін у сім'ї. Такі зміни потребують від кожної людини, особливо молоді, активізації самостійності, ініціативності, креативності, успішності, підвищення адаптивних можливостей.

Саме тому сьогодні гострою є проблема формування в молоді готовності до створення сім'ї, оскільки її соціальна цінність полягає у відтворенні безпосереднього життя, вихованні дітей, а також у передачі їм трудових навичок, традицій, у формуванні соціальної та індивідуальної свідомості.

Стан розробленості проблеми. Питаннями формування готовності до створення сім'ї, підготовки до шлюбу займалися А. Денисенко, З. Кисарчук, Єрмусевич О.І., Г. Кошонько, С. Лаптенкота ін. Дослідження чинників готовності молоді до створення сім'ї здійснювалося в роботах І. Дубровіної, О. Кляпець, Я. Коломінського, Ф. Кочкарової, Т. Левицької.

Науковцями зауважується на тому, що низький рівень психологічної готовності молоді до створення сім'ї є причиною створення нестабільних шлюбів, прийняття помилкових рішень. Так, дослідники у питаннях сімейних проблем вважають, що близько 75% шлюбів розпадаються саме через невідповідність молоді до шлюбу та сімейного життя, не остання роль в цьому належить формуванню соціальних уявлень молоді щодо подружніх стосунків. Таким чином проблема психологічної готовності молоді до створення сім'ї потребує серйозної уваги, що зумовлює актуальність теми дослідження.

Мета дослідження: на основі теоретичного обґрунтування розробити та експериментально перевірити програму формування психологічної готовності молоді до створення сім'ї.

Викладення основного матеріалу. Відповідно до *першого завдання* проаналізовано поняття та функції сучасної сім'ї в психологічних дослідженнях. Зроблено висновок, що сім'я - це складне утворення, соціальна група, що відповідає нормам та цінностям суспільства, об'єднана сукупністю сформованих в спільній діяльності міжособистісних відносин подружжя, батьків, дітей, які проявляються в прихильності, любові, інтимності.

Функціональність сім'ї проявляється в тому, на якому рівні задовольняються потреби кожного з її членів, що визначає функції сучасної сім'ї: господарсько-побутову, емоційну, духовну, соціалізацій, репродуктивну, виховну, сексуально-еротичну, рольову, соціального інтегрування, персоналізації, захисну, збереження здоров'я, реабілітаційну, психотерапевтичну.

На якість функціонування сім'ї впливають особистісні риси подружньої пари, емоційна та моральна сторона їх взаємовідносин, ступінь виконання сімейних функцій, безпосереднє задоволення певних потреб членів сім'ї, рівень психологічної готовності до створення сім'ї.

Відповідно до *другого завдання* охарактеризовано психологічні умови та фактори готовності до створення сім'ї. Психологічна готовність до створення сім'ї є стійким станом особистості, який характеризує певну систему поглядів, соціальних установок, сімейних цінностей, що орієнтуються на позитивні стосунки між подружжям.

Загалом психологічна готовність до створення сім'ї – це інтегральна характеристика, яка об'єднує в собі психологічні знання, мотиви, вміння, навички, індивідуальні якості особистості, які є необхідними для забезпечення побудови відносин подружжя у шлюбі та виражаються як когнітивний, мотиваційний, операційний, емоційний та поведінковий компонент.

Відповідно до *третього завдання* висвітлено проблему психологічної готовності сучасної молоді до створення сім'ї. Проблема психологічної

готовності сучасної молоді до створення сім'ї характеризується перетворенням сприйняття молоддю сім'ї як соціального інституту, що пов'язано зі значною кількістю несприятливих явищ таких як, недостатній рівень мотивації створення сім'ї, зміни сприйняття сімейних цінностей, формування неповних сімей, відмова від народження дітей, пріоритет матеріальних цінностей над моральними, асоціальність взаємовідносин в родині, перекладання виховних функцій на заклади освіти. Саме тому проблема формування психологічної готовності молодих людей до створення шлюбу через вплив на психологічні умови такої готовності є актуальною та потребує активного впливу.

Відповідно до *четвертого завдання* експериментально досліджено психологічні умови готовності молоді до створення сім'ї та проаналізовано результати дослідження. Встановлено, що в структурі сімейних функцій респонденти виділяють насамперед емоційно-психотерапевтичну, функцію особистісної ідентифікації з шлюбним партнером та зовнішню привабливість партнера. З найменшим значенням серед сімейних функцій досліджуваними було визначено значущість сексуальних стосунків у шлюбі, значущість побутової організації сім'ї, значущість батьківства.

В структурі мотивів створення сім'ї серед досліджуваних переважали духовні мотиви (взаємна любов, потребі у взаєморозумінні, підтримці, захисті, дружба, повага, спільність інтересів та ін.), проте одночасно недооцінювалися соціально-культурні (бажання мати статус одруженої людини, стати незалежним від батьків, бажання відчувати впевненість у завтрашньому дні та ін.) та економічні мотиви (матеріальна забезпеченість партнера, можливість допомоги зі сторони батьків та ін.).

Сформованість ціннісного компоненту характеризувалася розподілом життєвих цінностей за значимістю: духовне задоволення, розвиток себе, збереження індивідуальності, соціальні контакти, матеріальне становище, власний престиж, креативність. При цьому в структурі життєвоважливих сфер сімейне займало четверте місце після

професійного життя, навчання та освіти, захоплень. Розподіл значущості життєвих цінностей в сфері сімейного життя відзначався важливістю для досліджуваних насамперед духовного задоволення в сім'ї, збереження індивідуальності, матеріального забезпечення, розвитку себе.

Результати аналізу дослідження сформованості поведінково-комунікативного компоненту психологічної готовності до створення сім'ї виявили високий рівень авторитарного, альтруїстичного та доброзичливого типу ставлення до оточуючих, а також середній рівень знань, вмінь та здатності за самооцінкою компетентності без конфліктної взаємодії.

Отримані результати засвідчили необхідність розробки та впровадження програми формування психологічної готовності молоді до створення сім'ї.

Відповідно до *п'ятого завдання* обґрунтовано та експериментально перевірено програму формування психологічної готовності молоді до створення сім'ї та проаналізовано результати формувального експерименту.

Програма формування психологічної готовності молоді до створення сім'ї розроблялася та впроваджувалася у вигляді соціально-психологічного тренінгу під час формувального експерименту.

Завданням тренінгу було: підвищити рівень обізнаності молоді про значущість в сімейному житті основних функцій сім'ї, про розподіл ролей між чоловіком та дружиною при виконанні таких функцій; скоригувати структуру мотивів створення шлюбу; актуалізувати ціннісну структуру особистості в контексті значущості сфери сімейного життя; підвищити рівень адаптивної поведінки у взаємодії з оточуючими; ознайомити з прийомами безконфліктної взаємодії; сприяти розвитку психологічної зрілості, самооцінки, інших особистісних характеристик.

Методами, що були призначені для забезпечення ефективності виконання поставлених завдань та досягнення мети програми було визначено такі, як: бесіда, обговорення, групова дискусія, мозковий

штурм, творчі завдання, рольові ігри, вправи для релаксації, арт-терапевтичні та інші види вправ.

Тренінг орієнтувався на розвиток в учасників усвідомлення себе в системі сімейних взаємовідносин, на формування системи знань про функції сім'ї, сімейні ролі, розвиток навичок, вмінь та здібностей, які є необхідними у сімейному житті, вивчення психологічних основ готовності до створення сім'ї, спілкування, поведінки в родині. Другий блок присвячувався визначенню своєї ідентичності, усвідомленню власних особистісних особливостей, формуванню ефективних міжособистісних відносин, розвитку самооцінки, самосприйняття, оптимізації міжособистісного спілкування.

Висновки. Отримані дані підтверджують результативність проведеного дослідження психологічної готовності молоді до створення сім'ї.

Подальші перспективи наукової розробки окресленої проблеми вбачаються в дослідженні питання ціннісних орієнтацій та системи мотивації молоді щодо шлюбу та створення сім'ї.

ДУБОВА Олена, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г1 спеціальності 053 «Психологія»

ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ТЯГУР Любомира, доцент кафедри психології та особистісного розвитку

ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор філософії (PhD) з психології, м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ВИХОДУ ОСОБИСТОСТІ З КРИЗОВОГО СТАНУ

Постановка проблеми. Протягом життя майже кожна людина переживає кризові періоди різних видів. Але не кожна криза може бути подолана власними зусиллями, тому доречною та необхідною є

психологічна допомога в цей складний період життя людини. Аби ефективно допомогти людині, варто використовувати відповідні психологічні засоби для подолання кризи та виведення особистості з кризового стану, а також володіти знаннями про психологічний зміст кризового стану, його прояв та особливості перебігу.

Останнім часом особливості переживання життєвої кризи та подолання кризових станів досить широко висвітлюються у вітчизняній та зарубіжній літературі. Як свідчить аналіз досліджень, різні напрямки в сукупності складають складну ієрархічну систему, що є методологічною базою для визначення цих феноменів.

Але, можна стверджувати, що людина в першому періоді зрілого віку найбільше піддається впливу різних життєвих криз внаслідок власної спрямованості на успіх та бажання міцно утвердитися в житті, недостатність життєвого досвіду тощо, що нерідко спричинює деструктивність і негнучкість під час вибору стратегії виходу із кризових станів [1, с.24-26].

Стан розробленості проблеми. Дану тему досліджували такі українські вчені: І. Щербакова, В. Кириченко, А. Овсичка, І. Ляковська, Л.О. Шевченко та інші. Вони всебічно та глибоко розглядали це питання через призму вікового, духовного, смислового та професійного виміру. Як наслідок, значною мірою вивчено феномени життєвих кризових ситуацій, окреслено періоди поведінкових, фізіологічних і психологічних проявів кризи. Найбільше цю тематику досліджували такі учені: Т. Йоманс, Е. Йоманс, Я. Нефагіна, С. Гроф, К. Гроф, Р. Ассаджіолі, Ф. Василюк, В. Ільїна, О. Кружкова, О. Огнєв, О. Хухлаєв, А. Roberts, К. James and B. Gilliland, E. Wainrib and E. Bloch, R. Tedeschi and L. Calhoun та інші.

Актуальність даної теми також полягає у тому, що людина протягом життя стикається з різними життєвими кризами, бажає подолати їх самотужки, часто застосовує метод «помилки і спроб» та здобуває при цьому свій власний досвід їх подолання. Трапляється, люди стають розгубленими, переживаючи життєву кризу та знаходячись у кризовому стані, що не знають,

де шукати допомоги, або не вміють це робити [9, с.24-26]. Через такі стани у них можуть виникати агресія, розчарування, тривожність, нервова напруга, невпевненість у власних силах, що, може спричинити негативний вплив на розвиток особистості, на її поведінку та життєдіяльність [3, с.36-38].

Отже, можна з упевненістю сказати, що наразі існує нагальна потреба в спеціальній підготовці людей, особливо зрілого віку, до можливих життєвих криз, їх переживання та подолання, тим паче, у цей нелегкий для всіх українців період збройної агресії країни-«недо-сусіда».

Мета дослідження: експериментально визначити психологічні умови виходу особистості з кризового стану та запропонувати власну програму тренінгу подолання життєвих криз.

Викладення основного матеріалу: Кризовий стан – це ситуація, за якої особа зіштовхується з труднощами, які значно більші за її здатність з ними впоратися. Кризовий стан може виникнути через різні фактори, зокрема: небезпеку, стрес, непередбачувані події, втрати, невдачі. У психології кризова ситуація вивчається як різновид життєвої кризи чи складної життєвої ситуації та розглядається у просторі поведінки, подій, стосунків, переживань і реабілітації [5, с.37-39].

Під час ознайомлення з проблемою життєвої кризи у психології різні науковці використовують її різні назви: А. Амбрумова називає її – «психологічна криза», «особистісна криза», А. Файзулаєв – «мотиваційна криза», Е. Симанюк та Е. Зеєр – «криза професійного становлення», Р. Ахмеров – «біографічна криза», В. Франкл – «екзистенціальний вакуум», К. Гроф та С. Гроф – «психодуховна криза» [6, с.211-214].

Життєву кризу, як психологічний феномен розглядають: 1) як психолого-соціальну ситуацію; 2) як певний стан, що характеризується своїми об'єктивними та суб'єктивними особливостями; 3) як процес переживання.

Переважаюча частина науковців, вивчаючи психологічне подолання, як певний варіант поведінки, направлений на боротьбу з критичною ситуацією,

часто вживають поняття «стратегія», маючи на увазі загальний план боротьби з проблемою. Термін «стратегія подолання» вказує не лише на напрямок вчинків і дії вчинків, а й на рівень включення особи в процес переживання того, що відбувається [2, с.177-180].

Людина виступає, як головний регулятор втілення стратегії, надаючи їй певної своєрідності та окреслюючи її особливість.

Гендерні відмінності також впливають на вибір форми подолання складних життєвих ситуацій. Серед основних відмінностей у подоланні криз науковці називають вибір жінками та чоловіками різного виду стратегій в типових ситуаціях. Зокрема, доведено, що чоловіки значно частіше, ніж жінки йдуть на пряму активну дію, у той час, як жінки надають перевагу пошуку допомоги чи пасивній стратегії [4, с.61-63].

З метою визначення стратегії подолання життєвих криз було проведено дослідження на базі Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, в якому взяли участь 70 чоловік, віком від 25 до 60 років. Усі досліджувані були розділені на 2 групи: контрольну та експериментальну.

У ході проведення експериментального дослідження для вивчення стратегій подолання життєвих криз були застосовані як відомі методики, які вже давно з успіхом використовуються фахівцями, так і створені особисто.

Тож, для визначення стратегій подолання життєвих криз використовувалися:

1. Методика «Індикатор копінг-стратегій» Дж. Амірхана в адаптації Н. Сироти, В. Ялтонського;

2. Методика «Зручна інтерперсональна дистанція» (SID) М. Дюка та К. Новиські в адаптації Н. Сироти, В. Ялтонського;

3. Опитувальник «Як я переживав/ла життєву кризу»;

З метою виявлення можливої залежності застосовуваних стратегій подолання кризи від особистісних особливостей було застосовано такі методики:

4. Особистісний опитувальник Г. Айзенка (форма А).

5. Опитувальник рівня суб'єктивного контролю (РСК) [2, с.178-182].

Під час експериментального дослідження особливостей учасників у подоланні кризових явищ було складено характеристику учасників, що надають перевагу певній стратегії подолання кризи таким чином:

1) респонденти, що показують стратегії «смісло-цілеутворення», «перетворюючу» чи «самовдосконалення» переважно, здатні брати на себе відповідальність за розв'язання кризи, характеризуються гарним самоконтролем, мало підпадають під вплив почуттів і емоцій. Дехто з них є відкритими, здатними співпрацювати з оточуючими людьми, комунікабельними, інша ж частина, на противагу їм, зосереджена на внутрішньому світі та замкнута. Але, водночас, ці обидві групи можуть конструктивно розв'язувати проблеми й активно діяти;

2) респонденти, що вибрали стратегію «подолання за допомогою інших людей», характеризуються нечітко окресленою спрямованістю локус-контролю: їм властиво однаково звинувачувати у ситуації, яка відбулася, оточуючих людей та самих себе. Також, їм притаманно бути як відкритими, врівноваженими, комунікабельними та активними, так страждати від частого зміни настрою та емоцій, і відзначатися деструктивною поведінкою [7, с.167];

3) переважна частина респондентів, яка вибрала стратегію «ігнорування», здатні переносити відповідальність за кризові ситуації на оточуючих людей, чи звинувачувати зовнішні чинники, їм притаманна роздратованість, часта зміна емоцій, настрою та високий рівень тривожності, ще вони відзначаються замкненістю та заглибленням у свій внутрішній світ.

Окрім того, було проведено тренінг з учасниками дослідження. Головними напрямками в роботі стали: створення нормального міжособистісного спілкування, переключення уваги зі своїх емоцій, корекція самооцінки, розвивання навичок комунікації, усунення комунікативних бар'єрів [8, с.68-70].

Робота з кожним з учасників проводилася на 3-х рівнях: поведінковому, емоційному і когнітивному.

У ході проведення контрольного експерименту переважна частина учасників експериментальної групи окреслили зміни, які відбулися у відношенні до самого себе, відмітили набуття необхідного життєвого досвіду, можливості тримати під контролем свої емоції. Це доводить, що застосування тренінгової програми дало позитивний ефект. Одержані результати проведеної повторної діагностики дозволяють стверджувати, що участь у тренінгових заняттях дає змогу більшій частині учасників експериментальної групи не використовувати для подолання кризових ситуацій таких способів, як ігнорування, уникнення, очікування розв'язання проблема самої по-собі. Такі респонденти зрозуміли, що є набагато кращі, ефективніші способи, вони навчилися використовувати конструктивні методи розв'язання складних життєвих ситуацій, які можуть застосовувати і на даному етапі життя та у майбутньому [3, с.43-44].

Висновки. Таким чином, ми експериментально визначили психологічні умови виходу особистості з кризового стану та склали характеристику учасників, що надають перевагу певній стратегії подолання кризи. Використання психологічного тренінгу з під час надання психологічної допомоги дозволило нам обґрунтувати припущення, що вправи тренінгу допомогли чоловікам і жінкам ефективно розвивати свої особисті навички, аналізувати складнощі ситуацій та обирати конструктивні стратегії подолання криз.

Література

1. Бандурка О. М. Основи психології і педагогіки: підручник. МВС України, Нац. ун-т внутр. справ. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 200. 334 с.
2. Варбан Є. О. Психодіагностика стратегій подолання критичних життєвих ситуацій: деякі підходи та методи. Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. Серія 12, Психологічні науки. Київ, 2007. 17 (41), ч. 2. С. 177–180.
3. Кременчуцька М. К., Добриніна І. В. Оптимістичне відношення до життя як активуючий ресурс особистості (ортобіотичний підхід).

Дослідження психології ортобіозу людини: монографія, за заг. наук ред. проф. Н.В. Родіни. Київ: Видавництво Ліра, 2021. С. 36-38.

4. Кузнецова О. Спрямованість адаптивності як ресурс подолання життєвої кризи. Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя: Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, 22-23 лютого 2018 р. Суми: Вид-во СумДПУ ім. А.С.Макаренка, 2018. С.61-63.

5. Кулакевич Т.В. Основні підходи до управління стресовими станами. Психологічні науки: проблеми і здобутки, 2014. 5. С. 37-39.

6. Ларін Д. І. Вплив відкритої психологічної кризи на перебіг життєвих ситуацій особистості. Матеріали IX Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції [Гуманітарний простір науки: досвід та перспективи]. 2017. 27. С. 211-214.

7. Музика О.Л. Ціннісна підтримка розвитку особистості в кризових життєвих ситуаціях. Особистість в умовах кризових викликів сучасності: Матеріали методологічного семінару НАПН України (24 березня 2016 р.). За ред. академіка НАПН України С.Д. Максименка. Київ, 2016. С. 167-168.

8. Пилипенко Н. М. Соціально-психологічний тренінг формування особистісних змін в умовах моделювання екзистенційної кризи. Практична психологія та соціальна робота, 2014. 1. С.68–70.

9. Титаренко Т. Життєві кризи: технології консультування. Київ: Главник, 2017. 144 с.

ЗАХАРОВ Віталій, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г1, спеціальності 053 – Психологія, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

ЧАУСОВА Тетяна, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ

У ДОРОСЛИХ ІЗ РІЗНИМ РІВНЕМ ОСОБИСТІСНОЇ ТРИВОЖНОСТІ

Постановка проблеми. В умовах воєнного стану питання тривоги та тривожності вимагають особливої уваги, адже українці постійно стикаються зі стресом. За словами міністра охорони здоров'я України В. Ляшка, 90% жителів країни мають хоча б один симптом, який свідчить про потребу у психологічній допомозі. А от відомий психіатр О. Чабан, посилаючись на дані соціологів, наголосив, що від тривожних переживань страждає 84%

українців, а саму тривогу він порівнював із «багатоголовим драконом», який уражає нервову систему та при постійному стресі викликає нервові виснаження та хронічну втому.

Якщо в англійській мові на позначення тривоги та тривожності є одне слово – anxiety, то в україномовній фаховій літературі активно використовуються два терміни. Тривога здебільшого інтерпретується як стан, пов'язаний із занепокоєнням, а тривожність пояснює властивість особистості, її постійну характеристику. Причому у тесті Ч. Спілбергера поняття не диференціюються.

Зважаючи на те, що, відповідно до концепції Г. Сельє, першою фазою стресу є тривога, актуальним видається дослідження, яке демонструє взаємозв'язок між її рівнем та вибором усвідомлених способів додання стресових ситуацій, тобто копінг-стратегій.

Стан розробленості проблеми. В українській психології копінг-стратегії є відносно новим об'єктом дослідження. Способи подолання страсу перебували у фокусі наукових зацікавлень таких українських психологів, як Л. Карамушка, Н. Коляденко, І. Корнієнко, Я. Ляшин, В. Предко, Л. Рибик, М. Ярмольчик. Вітчизняні дослідники розглядали копінг-стратегії, зокрема, в реаліях воєнного стану та в інших складних життєвих ситуаціях. У зарубіжній науці традиція дослідження усвідомленого додання стресу бере початок із фундаментальних робіт американських вчених Р. Лазаруса і С. Фолькман. Копінг-стратегії були серед наукових зацікавлень Дж. Вейланта, Ч. Карвер, Ф. Крамера, Л. Мерфі, Р. Мосса, К. Накано.

Натомість тривога та тривожність активно досліджуються ще з 19 століття. Так, у працях З. Фрейда про «невроз тривоги» подається опис симптоматики, який актуальний і нині. Породжені стресом переживання також вивчали такі науковці, як А. Бек, П. Віталіно, Р. Мей, К. Роджерс, Г.-С. Салліван, Ч. Спілбергер, С. Стоссел, К. Хорні, а також С. Чорний, І. Ясточкіна.

Питанню кореляції рівня тривоги та копінг-стратегій присвячено низку публікацій українських дослідників у наукових журналах. Також частково воно висвітлюється в підручнику з когнітивно-поведінкової терапії Д. Вестбука, Г. Кеннерлі, Дж. Кірк.

Метою дослідження є визначення особливостей реалізації копінг-стратегій у дорослих на основі теоретичного та емпіричного дослідження й розробка тренінгової програми для зниження рівня тривоги.

Викладення основного матеріалу. У роботі використано такі діагностичні методики, як Шкала ситуативної (реактивної) та особистісної тривожності Спілбергера, Диспозиційний опитувальник «COPE», опитувальник проактивного копінгу (PCI). Вибірка експериментального дослідження склала 53 респонденти віком від 30 до 40 років. Із них – 26 чоловіків і 27 жінок.

У результаті проведеного дослідження ми дійшли висновків, що на рівень тривожності за шкалою Ч. Спілбергера, зокрема, можуть впливати такі чинники, як стать, сімейний статус і наявність дітей. Вони також мають значення у виборі та реалізації копінг-стратегій, що відображено у числових показниках. Говорячи про кореляцію тривоги та вибору способів подолання стресу, особливу увагу приділяємо високому рівню особистісної тривожності, адже дорослі із ним складають цільову аудиторію тренінгової програми, розробленої нами.

Аналіз результатів діагностики засвідчив, що в одружених чоловіків і жінок рівень ситуативної (реактивної) тривожності вищий, аніж в неодружених. Це може свідчити про потребу у соціальній самореалізації та переживання відповідальності за партнера. Водночас серед чоловіків, які мають дітей, не виявлено тих, у кого високий рівень тривожності. Він загалом простежується лише в тих, у кого дітей немає. Подібні закономірності виявлено в опитаних жінок, втім, є певні відмінності у числових значеннях. Серед жінок, в яких немає дітей, вдвічі більше тих, у кого високий рівень ситуативної тривожності, аніж у жінок, у яких є діти.

Вимірювання особистісної тривожності за шкалою Ч. Спілбергера показало такі результати. Серед одружених жінок майже третина проявляє високий рівень тривожності, тоді як кожна п'ята проявляє помірний рівень. А от серед неодружених жінок високий рівень тривожності проявляється рідше. Натомість більше тих, у кого середній рівень тривожності. Якщо брати до уваги чинник материнства, то виявляється, що третина жінок із дітьми мають високий рівень особистісної тривожності, а от кількість жінок із високим рівнем тривожності, які не мають дітей, складає менше четвертини.

Високий рівень особистісної тривожності демонструє кожен шостий одружений чоловік і більше, ніж кожен четвертий неодружений. Причому серед чоловіків із дітьми, високий рівень тривожності зафіксовано, фактично, у кожного десятого, а серед тих чоловіків, у кого немає дітей, менше, аніж кожен четвертий. Ці дані, ймовірно, свідчать про важливість наявності сім'ї для психоемоційного стану і, зокрема, про зв'язок відповідальності за дитину із рівнем особистісної тривожності.

Інтерпретуючи результати дослідження за опитувальником «COPE», варто сказати, що при встановленні закономірностей до уваги бралися копінг-стратегії, які найчастіше обирають люди із середнім і високим рівнем тривожності. Причому перелічуємо їх далі за спадання відсоткових значень.

Ми емпірично встановили, що неодружені чоловіки із середнім рівнем тривожності при подоланні стресових ситуацій здебільшого вдаються до фокусування на емоціях та емоційної розрядки, придушення конкурентних дій і позитивної інтерпретації та особистісного розвитку, а також вживання алкоголю і наркотиків. А от неодружені жінки з таким же рівнем тривожності найчастіше обирають також фокусування на емоціях та емоційну розрядку і придушення конкурентних дій, але з більшими показниками у відсотках, і, на відміну від чоловіків, використовують почуття гумору.

Підсумок результатів дослідження за критерієм неодружений (-а)/одружений (-а) із високим рівнем тривожності демонструє наступні

тенденції. Якщо чоловіки у стресовій ситуації реалізують такі копінг-стратегії активне подолання, почуття гумору і позитивна інтерператація та особистісний розвиток, то жінки демонструють схильність до позитивної інтерпретації та особистісного розвитку, активне подолання, а також вдаються до планування. Насамперед планування обирають і одружені чоловіки з високим рівнем тривожності, а от жінки – позитивну інтерпретацію та особистісний розвиток.

Окрім того, чоловіки із середнім рівнем із дітьми проявляють схильність передусім до використання почуття гумору, а ті, в кого високий рівень, – активне подолання. Жінки із середнім рівнем із дітьми тяжіють до фокусування на емоціях і емоційної розрядки, а от із високим рівнем – як і чоловіки, до активного подолання.

Якщо розглядати результати під кутом того, що найчастіше обирають чоловіки із високим рівнем тривожності, не зважаючи на сімейний статус чи наявність дітей, то у відсоткових вимірах буде простежуватися схильність до використання таких копінг-стратегій, як планування, позитивна інтерпретація та активне подолання. У випадку із жінками з високим рівнем тривожності вирізняються позитивна інтерпретація та особистісний розвиток, активне подолання та планування. Таким чином, маємо справу з тим же переліком стратегій, які найчастіше реалізують як чоловіки, так і жінки з високим рівнем тривожності, втім, частота їх використання буде відмінною.

Результати дослідження за Опитувальником проактивного копіngu (PCI) свідчать про те, що неодружені чоловіки та жінки із високим рівнем тривожності найчастіше обирають антиципаторно-превентивний копінг, тобто оцінюють і прогнозують. Втім, якщо одружені чоловіки з високим рівнем тривожності обирають ті ж стратегії, то одружені жінки проявляють схильність і до проактивного та реактивного копіngu, тобто також створюють можливості до зростання та шукають підтримки в інших. Із врахуванням такого чинника, як наявність дітей, показники будуть іншими: чоловіки та

жінки обирали антиципаторно-превентивний, проактивний і реактивний копінг.

Зважаючи на стресові ситуації в країні та негативну психологічну та соматичну симптоматику, яка супроводжує високий рівень тривоги та тривожності, ми також розробили тренінгову програму психокорекційного характеру. Запропоновані вправи та техніки використовуються психологами, що працюють у різних модальностях, зокрема в когнітивно-поведінковому та гештальт-методах. Тож йдеться швидше про мультипідхід до надання психологічної допомоги особам із високим рівнем тривожності.

Психокорекційний тренінг було апробовано, що дає підстави вважати, що він є ефективним способом роботи з дорослими із високим рівнем тривоги та тривожності. Окрім того, учасникам надано рекомендації та корекційні техніки, які вони можуть використовувати самостійно, тобто тренінг містить також психоедукаційну складову. Розроблена та апробована програма дозволила покращити психоемоційний стан пристуніх на тренінгу та посприяла їхньому особистісному розвитку. Це, за оцінками учасників, позитивно відобразилося, зокрема, на соціальних зв'язках.

Висновки. Рівень особистісної тривожності впливає на вибір копінг-стратегій. Причому до уваги також варто брати такі змінні, як стать, сімений статус і наявність дітей. Емпіричні дослідження показали, що, для прикладу, той чинник, що є діти, здебільшого сприяє активізації дій опитаних у стресових ситуаціях. Притому виявлено, що чоловіки та жінки з підвищеним рівнем тривожності схильні обирати для реалізації однакові копінг-стратегії, відмінності полягають здебільшого у відсоткових пропорціях із числа всіх респондентів.

Потребує подальшого дослідження впливу тривоги на життя людини загалом і на вибір копінг-стратегій зокрема залишаються перспективними, адже можуть розглядатися в інших розрізах, крім тих, що представлено в роботі.

Література

1. Вестбрук Д., Кеннерлі Г., Кірк Дж. Вступ у когнітивно-поведінкову терапію. Львів : Галицька Видавнича Спілка, 2021. 416 с.
2. Герман Дж. Психологічна травма та шлях до видужання. Львів : Видавництво Старого Лева, 2022. 424 с.
3. Freud S. Über die Berechtigung, von der Neurasthenie einen bestimmten Symptomenkomplex als «Angstneurose» abzutrennen. Projekt Gutenberg-DE. URL: <https://www.projekt-gutenberg.org/freud/kleine1/Kapitel7.html> (дата звернення: 10.02.2024 р.).
4. Lazarus R., Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. NYC : Springer Publishing Company, 1984. 456 p.
5. Selye H. Stress of Life. NYC : McGraw-Hill Education, 1984. 544 p.

ЗЕМНУХОВА Наталія, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г2, спеціальності 053 – Психологія, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

ЧАУСОВА тетяна, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ САМОСВІДОМОСТІ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИК ПОДОЛАННЯ КРИТИЧНИХ СИТУАЦІЙ У ДОРОСЛОМУ ВІЦІ.

Постановка проблеми. Життя сучасного суспільства характеризується багатьма соціальними, економічними, політичними та емоційними ситуаціями, які створюють атмосферу песимізму та нестабільності. Тому необхідно визначити психологічні механізми та умови, що забезпечують гармонізацію відносин людини зі світом і собою. Проблема полягає у виявленні вікових та індивідуальних особливостей виховання особистості, метою якого є створення довірчої взаємодії між людиною та світом.

Зміни в соціально-економічному житті країни потребують максимальної актуалізації самовираження та самовизначення особистості. Тому для вивчення особливостей побудови самосвідомості, самооцінки та Я-образу сучасної людини та всіх її складних соціальних опосередкованостей,

насамперед, суб'єктивних резервів особистості та можливості оптимізації соціальної характеристики, враховуючи форми прояву та поведінки людини, які відображають той чи інший рівень розвитку якостей особистості.

Стан розробленості проблеми. Е. Еріксон, Дж. Марсія, І. Кон, Е. Ліндемманн, Ф. Зимбардо, Р. Ліфтон, Булах І., Максименко С., Титаренко Т., Петров І., Бочелюк В., А. Денисова., Гаврілець І., Горбунова О., Савчин М., Швалб Ю., Р. Бернс, А. Маслоу, Дж. Роттер. Різноманітність наукових шкіл і напрямків сучасної психології сприяє широкому використанню ключових ідей для виявлення сутнісних ознак Я-концепції, тим більше, що проведено унікальні дослідження структури свідомості та самосвідомості, індивідуальних смислоутворень; самооцінка і самосприйняття, самовизначення і самоатрибуція, саморозуміння і самопізнання особистості.

Метою дослідження є вивчення психологічних особливостей самосвідомості особистості як чинника подолання критичних ситуацій у дорослому віці.

Викладення основного матеріалу. У результаті проведеного нами аналізу методів і психодіагностичних методик, які досліджують особливості формування компонентів самосвідомості дорослої особистості на основі кількісного та якісного аналізу результатів констатуючого експерименту, нами було встановлено наступне. Психічні стани особистості за критеріями тривожності, фрустрації, ригідності та агресивності, які є реакціями, що відображають переживання особистістю певних стресових, кризових чи конфліктних ситуацій, вихідними стали фрустраційні реакції відправною точкою дослідження переживань критичних ситуацій особистістю дорослого віку.

Складність процесу вивчення самосвідомості особистості, вікові та індивідуальні особливості респондентів зумовили необхідність використання взаємодоповнюючих методик, спрямованих на вивчення становлення самосвідомості у дорослому віці: методики «Опитувальник самостворення», «Діагностика самоактуалізації особистості», які дозволяють визначити стан

самооціненності особистості дорослого віку та продіагностувати її психічні стани до та після критичної ситуації.

Рівні критеріїв самоатрибуції як поведінкового компонента самосвідомості дорослої особистості в повсякденних, звичних і стабільних ситуаціях групи досліджуваних проведеного експерименту досить високі, тоді як певна критична ситуація безпосередньо впливала на ставлення до себе, що представлено рівнями показників іншої експериментальної групи.

Результати кореляційного аналізу та детального розгляду показників афективного компоненту самосвідомості особистості у дорослому віці свідчать про їх залежність від сталості психічного стану людини та відсутності впливу критичних ситуацій, прояву фрустраційних реакцій на прийняття себе людиною.

Аналіз за допомогою показника кореляції r критеріїв самосвідомості та психічних станів за методикою Г. Айзенка допомагає відслідкувати тісний зворотній зв'язок між рівнями показника компоненту та рівнями прояву певного психічного стану: агресивності, тривожності, фрустрації, що є підґрунтям для висновку про те, що для дорослого віку дійсно притаманний вплив критичної ситуації та психічних станів або фрустраційних, пост стресових або після кризових реакцій, який характеризується тим, що переоцінка та зміна самоставлення є предметом сильного переживання й викликає деструктивну психічну напруженість, дисгармонію «Я-концепції» особистості.

Нами проаналізовано та обґрунтовано теоретико-методологічний підхід до вивчення проблеми самосвідомості як чинника подолання складних життєвих ситуацій особистості у дорослому віці. Виявлено психологічні особливості, динаміку розвитку та змін компонентів самосвідомості особистості дорослого віку у критичних ситуаціях в ході проведення експериментального дослідження-тестування завдяки ретельно підібраному тестовому інструментарію та роботі з психодіагностичними методиками, які

використовуються для вивчення особливостей становлення компонентів самосвідомості особистості дорослого віку.

Було визначено компоненти самосвідомості особистості та їх прояв при критичних життєвих ситуаціях, взаємозв'язок та взаємозалежність компонентів самосвідомості особистості дорослого віку із проявом психічних станів особистості при проживанні критичної ситуації. Головною думкою нашого дослідження проходить ствердження про те, що саме усвідомлення прийняття себе, свідоме існування в кожний момент свого життя та у будь-якій ситуації свого життя, адекватне самоставлення до себе, своїх можливостей та домагань, які особистість виставляє своєму життю, є основою успішного життєвого шляху дорослої людини, основною найвищою метою якого особистість має свою самоактуалізацію і самореалізацію. Спираючись саме на такі переконання з метою сприяння особистісного зростання самосвідомості було запропоновано програму психотренінгу самосвідомості особистості «Зрозумій себе. Цінуй себе!».

Визначено особливості динаміки структурних компонентів самосвідомості при подоланні критичних ситуацій внаслідок чого розроблялися розвивальна програма упередження проблем самосвідомості у подоланні критичних життєвих ситуацій метою якої є гармонізація «Я-концепції» особистості, її уявлень про себе і ставлення до себе, сприяння актуалізації та активізації процесів особистісного розвитку, формування навичок саморегуляції емоційної сфери та поведінки. Саморозвиток - це усвідомлений і керований особистістю процес, в результаті якого відбувається удосконалення фізичних, розумових і моральних якостей людини, розгортання її індивідуальності.

Висновки. Самоосмислення особистості, самоусвідомлення, яке провокує саморозвитковий вихід із переломного переживання, спрямоване не лише на усвідомлення наявної ієрархії смислів, а й на переієрархізацію і переузгодження смислів у напрямі підпорядкування єдиному найбільш загальному смислу. Таку внутрішню роботу здійснює самосвідомість в

рефлексивному потоці психіки. Початок осягнення внутрішнього світу відкриває для особистості канал для саморуху вгору за ступенями духовного розвитку. Засобами психологічної культури і практичної психології можна цілеспрямовано встановити особливі механізми зворотнього зв'язку взаємодії людини зі світом, якими є ідентифікація, рефлексія, децентрація, медитація, емпатія і спонтанність. Вони одночасно є психічними механізмами саморозвитку в духовному потоці психіки, здатними допомогти особистості вибудувати світоцентричну і просоціальну ієрархію особистісних смислів.

Саморозвиток є багатомірним процесом, який виявляє себе на всіх ступенях функціонування людини. Саморозвиток особистості та компонент її самосвідомості, на нашу думку, у своїй життєвій реалізації є нарощуванням міри безпосередності контакту з все більш надособистісними вартостями.

Нами було доведено та обґрунтовано, що наявність розвинених складових самосвідомості особистості у дорослому віці (самооцінки, самоствалення, Я-концепція, самосприйняття) є основними чинниками, які допомагають у подоланні критичних життєвих ситуацій та є внутрішнім стрижнем успішної особистості.

Література

1. Атаманчук Н.М. Розвиток самосвідомості на ранніх етапах онтогенезу / Н.М. Атаманчук // Психологопедагогічні аспекти розвитку особистості в сучасному світі : зб. наук. праць. – Полтава : Освіта, 2007. – 154 с.
2. Боришевський М. Самосвідомість як фактор психічного розвитку особистості / М. Боришевський // Психологія і суспільство. – 2009. – № 4. – С. 120.
3. Галузяк В.М. Розвиток професійної самосвідомості студентів вищих навчальних закладів : монографія / В.М. Галузяк, К.М. Добровольська. – Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. – 256 с.
4. Литовченко Н.Ф. Професійно орієнтований тренінг самопізнання та саморегуляції. Навчально-методичні матеріали для тренінгових занять студентів педагогічних вузів. / Литовченко Н.Ф. - Ніжин:НДПУ,2002.- 72с.
5. Носенко Е.Л. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції. / Носенко Е.Л., Коврига Н.В. К.: Вища школа. 2003. – с. 126.
6. Охрименко О.Р. Діяльність у складних, напружених та екстремальних умовах / О. Р. Охрименко. – К.: Національна академія оборони України, 2004. – 210 с.

7. Соціальна робота: технологічний аспект: Навчальний посібник / За ред. Проф. А.И. Капської. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 352с.

8. Чамата П.Р. Самосвідомість та її розвиток у дітей / П.Р. Чамата. – К.: Знання, 1965. – 48 с.

ЖОВНОДІЙ Катерина, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г1, спеціальності 053 – Психологія, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

ЧАУСОВА Тетяна, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна.

ДЕТЕРМІНАНТИ ВИБОРУ КОПІНГ СТРАТЕГІЙ ПРАЦІВНИКАМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Сучасне суспільство стикається з різноманітними стресовими ситуаціями, особливо для працівників правоохоронних органів, таких як Національна поліція. Розуміння особистісних детермінант вибору копінг-стратегій у цій групі осіб має важливе значення для підвищення ефективності їхньої роботи та забезпечення їхнього психологічного благополуччя.

Стан розробленості проблеми. На сучасному етапі розвитку науки стрес широко вивчається психологами, соціологами, педагогами. У психології частіше з усього зустрічаються дослідження стресу військових, працівників поліції та ДСНС. Саме в даних професіях виконання професійних обов'язків відбувається в екстремальних умовах, які призводять до стресового стану людини. Проблема психологічного забезпечення професійної діяльності фахівців, професія яких пов'язана з ризиком та екстремальними умовами служби займалися науковці В. Андрусюк, В. Вареник, Ф. Думко, Я. Кондратьєв, В. Корольчук та інші.

Метою дослідження є вивчення особистісних детермінант вибору копінг-стратегій представниками силових структур на прикладі Національної поліції.

Викладення основного матеріалу. Стресові ситуації стають особливо важливими для вивчення в контексті психології, оскільки вони можуть суттєво впливати на психічне та фізичне здоров'я людини. У контексті управління стресом та адаптації до нього виникає поняття копінгу (англ. coping). Копінг можна визначити як активний або пасивний набір стратегій, які людина використовує для подолання стресових ситуацій та адаптації до них. Основна ідея копінгу полягає в тому, щоб зменшити або знищити стресові фактори, які впливають на особистість, або змінити свій власний ставлення до них.

Працівники поліції нерідко працюють в екстремальних умовах діяльності, і із психологічної точки зору характеризуються сильним посттравмуючим впливом подій і обставин на їх психіку. Такі негативні впливи провокують стресові стани в більшості працівників, причому нерідко зазначені стани переходять на рівень стресових розладів. Вплив цих і цілого ряду інших несприятливих факторів призводять до виникнення невротичних розладів, перешкоджає виконанню працівниками службових обов'язків, сприяє психосоматичним захворюванням, а також появі станів, іменованих терміном «стрес». Крайні значення стресу, виявившись у цих умовах, за надзвичайних обставин вимагають уже психологічної реабілітації особистості.

Ефективність професійної діяльності працівників поліції передбачає не тільки наявність у них необхідних знань, умінь та навичок, але й розвинуту здатність справлятися з численними проблемами і труднощами, які виникають як у професійній діяльності, так і в особистому житті. У психологічній науці одним із конструктів, що забезпечують таку здатність, визнається совладаюча поведінка. У західній психології для позначення цієї проблемної області застосовується термін копінг, який часто використовують

і сучасні вітчизняні автори. Копінг вивчався багатьма зарубіжними і вітчизняними вченими (Л. І. Анциферова, Ф. Ю. Василюк, Н. Волянук, Л. Г. Дика, С. Фолкман, Н. Хаан та ін.). У роботах науковців було визначено, що при подоланні складних життєвих ситуацій людина використовує великий арсенал копінг-стратегій, які являють собою найважливіші форми адаптаційних процесів. Від індивідуальної переваги копінг-стратегії залежить психологічне благополуччя, як окремої людини, так і суспільства в цілому. Процес подолання стресових ситуацій є частиною професійної діяльності правоохоронців. Долаючи поведінку, підвищуючи адаптивні можливості суб'єкта на основі усвідомлюваного, активного вибору, позбавляє індивіда розузгодженості спонукань і амбівалентності почуттів, оберігає його від усвідомлення небажаних або негативних емоцій, упередженого ставлення в процесі роботи, а головне – усуває тривогу і напруженість. Дослідження вітчизняних психологів свідчать про те, що частіш за інші використовуються такі форми копінгповедінки, як: пошук соціальної підтримки, стратегію за типом ізоляції і соціального відчуження, уникнення проблеми і придушення емоцій. Такий вибір копінг-стратегій виникає при підвищеному емоційному напруженні, коли переоцінюється сама ситуація. А. П. Шихова виділяє особливості особистості співробітників поліції, що сприяють підвищенню стресостійкості. До таких особливостей вона відносить високу соціальну активність, товариськість, рішучість, готовність вирішувати проблеми й брати на себе відповідальність за їхній результат, здатність до використання активних і про соціальних копінг-стратегій. О. Ю. Молчанова вивчала особливості копінгів у співробітників чоловічої й жіночої статі. Результати дослідження показали, що домінуючим є копинг, орієнтований на вирішення проблем, а найменш вираженим – копінг, орієнтований на емоції. Особливості копінгів, що використовуються жінками й чоловіками, також вивчалися в дослідженні С. В. Козлова. Даним автором крім статі враховувався також рівень освіти. Було встановлено, що серед осіб, які мають вищу освіту, жінки більш схильні до копінгу, орієнтованого на

вирішення проблем і до емоційно-орієнтованого копіngu. У групі осіб, що мають середню освіту, до копіngu, орієнтованого на емоції виявилися більш схильні жінки. Виявилось, що чоловікам і жінкам, що мають вищу освіту, менш властивим є використання стратегії запобігання. В цілому у професійній діяльності поліцейських має бути сформована конструктивна копінг-поведінка, яка дозволяє завжди адекватно реагувати на стресове роздратування. В процесі професійної підготовки майбутніх поліцейських потрібно формувати систему уявлень про основні психологічні механізми закономірності опанування зі стресом, а також придбання практичних навичок використання проактивних копінг-стратегій, формування професійно-психологічної стійкості і мобілізації внутрішніх ресурсів особистості в цілях ефективного управління своєю поведінкою в напружених ситуаціях майбутньої професійної діяльності

Тривала дія стресогенних факторів, наявність постійної вітальної загрози для життя, висока ймовірність загибелі або поранення, травматизації висувують високі вимоги не тільки до рівня професійної підготовленості, але й до психологічних якостей особистості, що обумовлює психологічну готовність до діяльності в екстремальних умовах. Проблема психологічної стійкості особового складу Національної поліції до стресу є професійно значущою. Від цього залежить якість виконуваних службових завдань.

Необхідною передумовою забезпечення надійності прогнозу професійної придатності є стійкість психофізіологічних характеристик людини відносно різноманітних впливів зовнішнього середовища. За останні тридцять років вітчизняна та зарубіжна наука накопичила конкретні дані про генетичну зумовленість деяких параметрів вищої нервової системи, психічних функцій, рухових здібностей тощо.

Вище зазначене, насамперед, відноситься до представників професій, діяльність яких супроводжується високим рівнем нервово-емоційного напруження, відповідальністю і перебігає в умовах дефіциту часу, характеризується невизначеністю та екстремальністю, пов'язана з

можливістю застосування зброї. Саме до такої категорії професій відноситься професія працівника поліції, це підтверджується науковими даними, нормативними документами та дослідженнями.

Висновки. Дослідження особистісних детермінант вибору копінг-стратегій серед представників силових структур, зокрема поліцейських, є актуальним і важливим. Працівники правоохоронних органів щодня зіштовхуються з різноманітними стресовими ситуаціями, які можуть негативно впливати на їхнє психічне та фізичне здоров'я.

Потребує подальшого дослідження питання визначення чинників, що зумовлюють вибір тих чи інших копінг стратегій працівниками Національної поліції для подолання стресу та успішного виконання службових завдань.

Література

1. Антонова-Гурченко О.Г. Від конфлікту до взаєморозуміння/ О.Г. Антонова – Гурченко. – К., 1992. – 230 с.
2. Карамушка, Л. М. Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації / Л. М. Карамушка, Ю. С. Снігур // Збірник наук. пр. Ін-ту психології іму. Г. С. Костюка НАПН України. - 2020. - Вип 55. - С. 23-30.
3. Посібник з кваліфікаційних характеристик професій працівників органів внутрішніх справ / [Г. О. Юхновець, В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко та ін.]. – К.: НАВСУ, 2004. – 62 с.
4. Корольчук М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / М. Корольчук, В. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.

КОСЮК Віталіна, здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності «Психологія» кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник

БРЮХОВЕЦЬКА Олександра, доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Постановка проблеми. Професія практичного психолога набуває у наш час все більшої популярності. Щороку збільшується кількість випускників психологічних факультетів у нашій країні. У воєнний період особливо зростає потреба у психологах, які працюють у різних галузях психологічної практики. Тому зараз як ніколи актуальна тема мотивації щодо професійної діяльності серед майбутніх психологів. Адже високо мотивований спеціаліст проявляє свої найкращі якості як професіонал, і як людина в різних робочих ситуаціях. Що зараз особливо важливо, коли людський фактор в багатьох сферах нашого життя став ключовим.

Стан розробленості проблеми. Питанням мотивації та її впливу на професійну діяльність приділялася значна увага в працях таких дослідників, як А. Маслоу, В. Мерлін, Л. Перелигіна, О. Тімченко Х. Хекхаузен, П. Якобсон та ін. Аналізуючи погляди науковців на проблему мотивації, можемо стверджувати, що вона чинить суттєвий вплив на діяльність особистості в цілому. У вітчизняній та зарубіжній науковій літературі представлено багато наукових праць щодо проблеми розвитку мотивації та її впливу на реалізацію певної діяльності.

Проблема професіоналізації фахівців-психологів на різних етапах навчання та практичної діяльності представлена низкою досліджень у сучасній українській психологічній думці (С. Васьковська, П. Горностай, Т. Говорун, В. Панок, Н. Пов'якель, Н. Чепелева, Т. Яценко та ін.).

Викладення основного матеріалу. Трудова діяльність (і, зокрема, професійна) — це, перш за все, продуктивна діяльність, коли людина не просто щось «споживає», «спостерігає», дозволяє «зачарувати» себе (як і в багатьох інших варіантах), але сам робить щось корисне для інших. У професії людина також прагне реалізувати те найкраще, що вона має, і саме в цьому вона створює собі повноцінне життя, тобто, орієнтуючись на інших

людей (на суспільство), в результаті стверджує себе як справжній професіонал, як реалізована особистість.

Дослідження спрямованості особистості здійснювалося шляхом вивчення всієї системи психічних властивостей і станів особистості: потреб, інтересів, схильності, мотиваційної сфери, ідеалів, ціннісних орієнтацій, переконань тощо.

Дослідження проводилося на базі ДЗВО «Університет менеджменту освіти», Ніжинський державний університет ім. Миколи Гоголя. У емпіричному дослідженні взяли участь здобувачі освіти освітньо-професійного рівня «магістр». Загальна кількість респондентів – 50 осіб (по 25 осіб у кожному ЗВО, магістри спеціальності 053 «Психологія»).

У процесі аналізу проведеного емпіричного дослідження сили прагнення до досягнення мети, до успіху за методикою «Мотивація до успіху» (Т. Елерса), ми отримали наступні дані (табл. 1).

Таблиця 1

Рівень прагнення до досягнення мети

Рівень	Група А (магістри ДЗВО «Університет менеджменту освіти»)	Група Б (магістри Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя)
Високий	11 здобувачів (46 %)	10 здобувачів (39 %)
Середній	8 здобувачів (28 %)	10 здобувачів (42 %)
Низький	6 здобувачів (26 %)	5 здобувачів (19 %)

Як видно з табл. 1, переважаючим для 46% магістрів ДЗВО «Університет менеджменту освіти» є високий рівень прагнення до досягнення мети, 26% респондентів характеризуються низьким рівнем зазначеного показника. Дещо менший відсоток магістрів Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя виявили високий рівень прагнення до досягнення мети – 39%.

Результати відсоткового аналізу за методикою показали нам наступне: 47% респондентів мають помірно високий рівень мотивації до уникнення невдач, що характеризує їх як обережних та не ризикових особистостей.

Респондентам із низьким рівнем мотивації до успіху властива схильність до мінімізації досягнень, ауто симпатії, поступанням свого місця іншим, що у свою чергу пояснює факт недостатньої мотивації. Також існує прямий зв'язок мотивації досягнення успіху з такою цінністю, як досягнення. Це обумовлюється тим, що чим вищі критерії у досягненні в особистості відповідно тим вище стоїть мотивація на досягнення нею успіху. Таким чином, виявлено мотивація досягнення успіху ґрунтується на досягненнях.

Щодо вивчення рівня розвитку мотивів, отримали такі дані (табл. 2):

Таблиця 2

Рівень розвитку мотивів майбутніх психологів до здійснення професійної діяльності

Рівень	Група А (магістри ДЗВО «Університет менеджменту освіти»)	Група Б (магістри Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя)
Високий-низький	9 здобувачів (36 %)	5 здобувачів (20 %)
Низький-низький	3 здобувачів (12 %)	6 здобувачів (24 %)
Високий-високий	6 здобувачів (24 %)	5 здобувачів (20 %)
Низький-високий	7 здобувачів (28 %)	9 здобувачів (36 %)

У Групі А переважає високий-низький рівень – 36% респондентів, лише 12% опитуваних характеризуються низьким-низьким рівнем.

За допомогою методики «Діагностика мотиваційної структури особистості» (В. Мільмана) нами проаналізована мотиваційна структура особистості (табл. 3):

Таблиця 3

Показники мотиваційної структури особистості

Ранг	Показники мотиваційної структури	Група А (магістри ДЗВО «Університет менеджменту освіти»)	Ранг	Показники мотиваційної структури	Група Б (магістри Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя)
1	творча активність	33,5	1	спілкування	30,5
2	Комфорт	30,9	2	комфорт	29,9
3	спілкування	29,3	3	життєзабезпечення	29,3
4	Життєзабезпечення	26,9	4	творча активність	25,7
5	соціальний статус	25,7	5	соціальна корисність	25,2
6	соціальна корисність	24,2	6	соціальний статус	23,2
7	загальна активність	20,1	7	загальна активність	21,8

Як видно з табл. 3, отримані результати свідчать про те, що у здобувачів, які взяли участь в дослідженні, в більшій мірі домінують такі шкали як: творча активність, комфорт та спілкування. Найвищий показник у Групі А за шкалою творча активність (33,5), тобто серед респондентів переважають особистості для яких креативна діяльність, винайдення нестандартних рішень виходу із ситуації є мотиваційним підкріпленням для розвитку в своїй галузі професійної діяльності, можемо припустити, що здатність здобувачів до творчої активності, уміння продукувати оригінальні ідеї та знаходити способи розв'язати проблему, використовуючи

нестандартне мислення будуть ефективними у майбутній практичній діяльності.

Шкала комфорту у обох групах також відрізняється високим показником, що свідчить про те, що турбота про засоби існування та вдосконалення їх приносить задоволення та мотивують наших досліджуваних. Здобувачам важливо мати особистий простір для фізичного і морального відпочинку, крім того робота має проходити у спокійній, тихій атмосфері, де буде підтримуватись чистота, а речі будуть мати своє місце.

Мотивація спілкування (29,3) – приєднання до групи, пристосування до соціальних норм третя за силою прояву в групі А наших респондентів, що буде сприяти просуванню в професійній діяльності психолога, адже комунікативні якості є одними з професійно важливих. Життєзабезпечення шкала, яка займає середню позицію, дана характеристика вказує та важливість нормальних умов проживання для забезпечення ефективної професійної діяльності та існування особистості в цілому. Шкала соціальний статус проявлена не в значній мірі у наших респондентів, тобто позиція у групі, рівень багатства і доходів, владні повноваження, доступ до політики не є сильним стимулом для досліджуваних. Низький показник за шкалою – соціальна користь, що свідчить про низьку мотивацію стосовно спрямованості на соціальну діяльність здобувачів. Найнижчий прояв зафіксовано за ознакою – загальна активність у обох групах, тобто у респондентів обох груп низька інтенсивність взаємодії з середовищем, не достатній обсяг комунікації з людьми, можемо припустити, що причиною цього є складна геополітична ситуація, пандемія і як наслідок відсутність аудиторного навчання, можемо спрогнозувати, що з початком очного навчання, відвідування університету загальна активність здобувачів зросте.

Отже, за результатами діагностики розвитку мотивації у майбутніх психологів до здійснення професійної діяльності можемо зробити висновки, що близько 46% респондентів мають високий рівень прагнення до мети. Поряд із тим високий відсоток опитуваних характеризується високим рівнем

страху відторгнення та страху невдач, що може стати перепорою на шляху досягнення успіху в професійній діяльності.

Література

1. Дьяконов Г. В. Психологічні особливості професійної мотивації майбутніх психологів / Геннадій Віталійович Дьяконов // Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки / ред. В. В. Радул [та ін.]. – Кіровоград : КДПУ ім. В. Винниченка, 2012. – Вип. 106. – С. 39-48.

2. Яремко Р. Я. Соціально-психологічні особливості розвитку професійної самореалізації майбутніх фахівців з пожежної безпеки. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Київ, 2022 URL: <https://snu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/10/yaremkor-ya-disertatsya-1.pdf>

3. Галян О.І. Мотиваційний аспект професіонального вибору майбутніх психологів (на прикладі студентів центру перепідготовки) / О.І. Галян // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. – 2013. – Випуск 2. – С. 194-202.

КУЗНЄЦОВ Ярослав Бахтіяр ОГЛИ,
здобувач вищої освіти другого
(магістерського) рівня, групи ПМ-22-Д1
спеціальності 053 «Психологія» ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ЧАУСОВА Тетяна, доцент кафедри
психології та особистісного розвитку,
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту
освіти», кандидат психологічних наук, м.
Київ, Україна

РОЗВИТОК АСЕРТИВНОСТІ ЯК ЧИННИК ПОВЕДІНКИ

ПІДЛІТКА В КОНФЛІКТНІЙ СИТУАЦІЇ

Постановка проблеми. Підлітковий вік є періодом значних змін у фізичному, психологічному та соціальному розвитку особистості. У цей час молодь стикається з різноманітними викликами та труднощами, серед яких виникають конфліктні ситуації, що вимагають адекватної реакції. Конфлікти з підлітками можуть виникати з різних причин і призводити до різноманітних проблем. Найтипівіші приклади:

Комунікаційні проблеми: Підлітки можуть мати труднощі з ефективним спілкуванням та вираженням своїх почуттів та потреб. Це може призводити до непорозумінь, конфліктів та загострення ситуацій.

Проблеми з контролем емоцій: У підлітковому віці емоції часто переживаються більш інтенсивно, і підлітки можуть мати труднощі з контролем своїх емоцій у конфліктних ситуаціях. Це може призвести до агресії, злості або пасивної агресії.

Проблеми з самоідентифікацією: У підлітковому віці люди активно формують свою ідентичність і намагаються з'ясувати свої потреби та бажання. Конфлікти можуть виникати, коли підлітки відчують незручність або несумісність між своїми власними цінностями та цінностями інших.

Проблеми з авторитетом: У підлітковому віці підлітки починають ставити під сумнів авторитети, включаючи авторитети батьків, вчителів та інших дорослих. Це може призвести до конфліктів, особливо якщо вони відчуються обмеженими або несправедливо обмеженими.

Проблема компромісу: У підлітковому віці підлітки можуть мати труднощі з прийняттям згоди або з компромісами у конфліктних ситуаціях. Вони можуть бути більш схильні до ставлення настійності та впертості, що може ускладнювати вирішення конфліктів.

Ці проблеми можуть виникати як в шкільному середовищі, так і в родинних або соціальних відносинах, і вони можуть мати значний вплив на психологічне та соціальне благополуччя підлітків. Розуміння цих проблем може допомогти батькам, вчителям та іншим дорослим забезпечити підтримку та допомогу підліткам у вирішенні конфліктів та подоланні труднощів.

Розвиток асертивності, як здатності виражати свої думки, почуття та потреби чітко і впевнено, може виявитися критично важливим у подоланні цих викликів та досягненні успіху в міжособистісних відносинах. Розуміння та керування як асертивністю, так і конфліктністю є важливими аспектами підтримки психологічного та соціального розвитку підлітків. Компетентність

у цих сферах допомагає підліткам створити позитивні взаємини та ефективно управляти складними ситуаціями.

Ступінь розробки проблеми. Поняття конфліктності у психологічній науці досліджувалось, зокрема, такими авторами та науковцями: Курт Левін, Моріс Тебоу, Роберт Дж. Хоман, Янко Буяновський, Фрідріх Гласль, Рольф Лундін, Мері Паркер Фоллетт, Кеннет Томас та Марі Уолтон. Вони досліджували різні аспекти конфліктів, включаючи їхні причини, ефективні методи вирішення та стратегії управління конфліктами. Питання асертивності вивчалось: Альбертом Еллісом, Томасом Гордоном, Волтером Мішелем, Робертом А. Фрідманом, Карлом Роджерсом, Альбертом Бандурою та Джорджем Келлі. інші. Серед тих хто приділяв велику увагу психологічним особливостям підліткового віку у своїх роботах можна відзначити: Джин Підже, Ерік Еріксон, Лоренцо Монтег'ю, Джин Піаже, Лоренс Кольберг, Анна Фрейд, Карен Хорней, Урі Бронфенбреннер, Роберт Хавігер, Елісон Гопник.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати, емпірично дослідити психологічні особливості розвитку асертивності як чинник поведінки підлітка в конфліктній ситуації та розробити та перевірити психологічний тренінг з підвищення рівня асертивності.

Викладення основного матеріалу. Проаналізувавши теоритичний матеріал, можемо зробити такі висновки:

Асертивність – це стиль комунікації та поведінки, який полягає в здатності виражати свої думки, почуття та потреби відкрито та ефективно, не порушуючи прав інших. Це вміння виражати свої вподобання, думки та вимоги без агресії чи пасивності. Вона відіграє ключову роль у взаємодіях між людьми, оскільки вона дозволяє ефективно виражати власні думки та почуття, зберігаючи при цьому повагу до інших. Ця якість допомагає встановлювати здорові особистісні кордони, вирішувати конфлікти та досягати поставлених цілей. Розвиток асертивності включає в себе різні аспекти, такі як вплив соціального середовища, особистісні якості, навички

комунікації та рівень самоусвідомлення. Розуміння і свідоме використання цих факторів дозволяє людям активно працювати над розвитком своєї асертивності, що сприяє поліпшенню якості їхнього життя та взаємин з оточуючими.

Конфліктність у підлітків є нормальним і природним явищем, оскільки вони переживають період інтенсивного фізіологічного, психологічного та соціального розвитку. Цей період супроводжується пошуком власної ідентичності, експериментуванням зі світоглядом, змінами у соціальному статусі та взаєминами з оточуючими. Причинами конфліктності можуть бути різноманітні фактори, такі як недостатність комунікаційних навичок, емоційна нестабільність, стрес або навіть культурні відмінності. Однак конфліктність у підлітків також може бути важливим етапом їхнього розвитку, де вони вчаться вирішувати проблеми, розвивати асертивні навички та встановлювати границі у відносинах. Навички вирішення конфліктів і асертивного спілкування є важливими ресурсами для підлітків, що допомагають їм навчитися ефективно взаємодіяти з оточуючим світом і розвивати здорові відносини у майбутньому. Тому розуміння та підтримка підлітків у їхньому періоді конфліктності є ключовими для їхнього психологічного та соціального розвитку.

Різнноманітні фактори, такі як соціальне оточення (сім'я, школа, ровесники), особистісні риси (самовпевненість, емоційна стійкість), навички комунікації, самосвідомлення і контекстуальні умови, є головними впливами на розвиток асертивності у підлітків. Соціальне оточення, включаючи взаємодію з ровесниками та культурні стандарти, формує основу для формування асертивних навичок. Особистісні характеристики, такі як впевненість у собі, стійкість до стресу та емпатія, визначають здатність особистості ефективно виражати свої думки та почуття. Крім того, навички комунікації, вирішення конфліктів і визначення власної самооцінки грають важливу роль у формуванні асертивності. Контекстуальні фактори, такі як роль у групі та умови конкретних ситуацій, також можуть впливати на

здатність особистості діяти асертивно. Узагальнюючи, розуміння цих чинників дозволяє підтримувати розвиток асертивності та вдосконалювати міжособистісні взаємодії.

Керуючись теоритичним матеріалом, нами була поставлена мета вивчення асертивності та її формування у підлітків, а також дізнатися про їхні основні стратегії та методи ведення конфліктів. Для опрацювання даних питань нами було обрано наступні методики: «Опитувальник Рівня агресивності Басса-Даркі»; «Тест на асертивність Шпалінського В.В., Помазан К.А.»; «Опитувальник «Шкала локус рольового конфлікту» Горностая П.П.»

Серед отриманих результатів можемо зазначити, що за опитувальником рівня агресивності Басса-Даркі виявлено високий рівень фізичної, вербальної, та непрямой агресії, а також високий рівень негативізму, роздратування, підозрілості, образливості, та аутоагресії. Щодо загального індексу агресивності, високий рівень був виявлений у третини опитаних. Загальний індекс ворожості особистості також виявлено високим у третини респондентів. У більше ніж третини опитуваних, було виявлено низький рівень асертивності, що може свідчити про взаємозв'язок між високим рівнем конфліктності та низьким рівнем асертивності.

Отримані дані є цінним ресурсом для розробки комплексної тренінгової програми з підвищення рівня асертивності серед підлітків та навчання їх конструктивному та екологічно-орієнтованому вирішенню конфліктів. Зокрема, ми можемо використати отримані дані для:

Ідентифікації основних проблемних ситуацій. Аналізуючи дані, ми можемо виявити типові сценарії конфліктів, з якими зіштовхуються підлітки. Це допоможе налаштувати тренінгову програму на найбільш актуальні аспекти їхнього життя.

Розуміння факторів, що впливають на асертивність: Наші дані можуть допомогти виявити чинники, які перешкоджають або сприяють розвитку

асертивності у підлітків. Це дозволить налаштувати тренінгову програму таким чином, щоб максимально ефективно працювати з цими чинниками.

Створення персоналізованих підходів: З використанням отриманих даних ми можемо розробити тренінгові модулі, які враховують індивідуальні потреби та особливості аудиторії.

Впровадження практичних завдань: Наші дані допоможуть визначити практичні завдання та сценарії для тренінгу, що найкращим чином відображають реальні життєві ситуації підлітків.

Оцінки ефективності: Ми можемо використати дані для створення критеріїв оцінки ефективності тренінгу, що дозволить нам визначити його успішність та внести необхідні корективи.

Отримані дані відкривають широкі можливості для створення цільової та ефективної тренінгової програми, спрямованої на розвиток асертивності та навичок конструктивного вирішення конфліктів серед підлітків.

Отримані дані допомогли нам створити тренінгову програму для підвищення рівня асертивності у підлітків та допомоги в конструктивному та екологічному вирішенні конфліктних ситуацій. Було зазначено, що завдання психолога під час роботи з асертивністю у підлітків включає ряд важливих завдань та дій, спрямованих на підтримку їхнього психологічного розвитку та формування адекватних комунікативних навичок. Робота з асертивністю у підлітків є комплексною і потребує індивідуального підходу до кожного учасника, з урахуванням його особистості, потреб та контексту його життя. Груповий тренінг є особливо ефективним методом, тому ми розробили спеціальну програму, яка відповідає цим вимогам.

Висновки. На основі вивчення спеціальної наукової літератури обґрунтовані вихідні *принципи*, котрі були покладені в основу організації *тренінгових занять*, а саме: контроль агресивності, навичок асертивного спілкування, екологічного вирішення конфліктів.

Література

1. Бех І. Д. Виховання особистості: у 2-х кн. – Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади: наук. вид. / І. Д. Бех. – К.: Либідь, 2003. – 280 с.
2. Близнюкова О.М., Мельничук І.Я. Фасилітація як психологічний механізм формування партнерських взаємовідносин у підлітковому віці. Теоретичні і прикладні проблеми психології. 2019. № 1(48). С. 28–36.
3. Булах І. С. Психологія особистісного зростання підлітків: реалії та перспективи / І. С. Булах. – Вінниця.: Нілан-лгд, 2016. – 340 с.
4. Герасіна С. В. Асертивна поведінка як передумова формування почуття власної гідності та самоповаги студентської молоді / В. Герасіна // Проблеми сучасної психології. – 2010. – № 10. – С. 139 – 148.
5. Глушко Л. О. Чинники формування впевненості в собі у школярів підліткового віку / Л. О. Глушко // Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки: Збірник наукових праць. – К.: Фенікс, 2012. – Вип. 14. – 103 – 112
6. Дріга Т. Г. Асертивність як чинник оптимізації соціальнопсихологічної адаптації студентської молоді / Т. Г. Дріга // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інс-ту псих. ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2013, Т. I, Вип. 39. – С. 100 – 105.
7. Косигіна О. В. Розвиток асертивності особистості в умовах Педагогіки партнерства. Педагогіка партнерства як основа розвитку суб'єктів освітньої діяльності в умовах НУШ: матеріали науково-практичної конференції (м. Житомир, 23 квітня 2019 р.). URL: <https://conf.zippo.net.ua/?p=282>
8. Лосиевская О. Г. Формування асертивності у процесі самоактуалізації особистості [Електронний ресурс] / О. Г. Лосиевская, Т. Г. Дріга // Global International Scientific Analytical Project, 2011. Режим доступу <http://gisap.eu/ru/node/1388>
9. Лучків В. З. Дослідження асертивних стратегій поведінки в умовах рекреації / Л. П. Журавльова, В. З. Лучків // Наука і освіта. – № 9. – 2016. – С. 59 – 63.
10. Лучків В. З. Онтогенетична динаміка асертивності в юнацькому віці / В. З. Лучків // Теоретичні і прикладні проблеми психології: Зб. наук. праць. – №3(38). – 2015. – С. 478 – 486.
11. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості / С. Д. Максименко. – К.: Видавництво ТОВ —КММІ, 2006. – 240 с.
12. Мельничук С. К. Асертивність як детермінанта розвитку психологічного потенціалу студентів / С. К. Мельничук // Вісник Одеського національного університету. Психологія. - 2012. - Т. 17, Вип. 8. - С. 407-413. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_psi_2012_17_8_50.

КИРЮХА Аліна, здобувач вищої освіти
другого (магістерського рівня)

Групи ПМ-22-Г1, Спеціальності 053 –
 Психологія, ННІМП, ДЗВО «Університет
 менеджменту освіти» М.Київ, Україна
Науковий керівник –
БРЮХОВЕЦЬКА Олександра, доктор
 психологічних наук, професор, завідувач
 кафедри психології та особистісного
 розвитку, ННІМП, ДЗВО
 «Університет менеджменту освіти» м. Київ,
 Україна.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ УВАГИ ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

Постановка проблеми. У теперішній час увага стійко увійшла до психології як наукове поняття. Цьому сприяли запити практики, розвиток кібернетики, що висунула в план наукового дослідження «прийом інформації», поява і розвиток таких наук, як інженерна психологія, психологія праці, психофізіологія, для якої увага стала центральною проблемою. Звісно, увага не є самостійним психічним процесом, як наприклад відчуття, пам'ять, мислення. Увага завжди включена до діяльності, є найважливішою умовою продуктивності психічної діяльності та виступає в єдності з різними психічними процесами – пізнавальними, емоційними, вольовими.

Увага – це динамічна сторона свідомості особистості, що характеризує ступінь її спрямованості на об'єкт і зосередження на нім. Увага виявляється у виборчому віддзеркаленні об'єктів відповідно до потреб суб'єкта, цілей і завдань його діяльності. Увага учнів – одна з основних умов ефективності учбово-виховного процесу, яка обумовлена необхідністю виконання пріоритетних завдань у галузі освіти, визначених Законом України «Про освіту», державною національною програмою «Освіта» («Україна XXI століття») та необхідністю вирішення конкретних психолого-педагогічних проблем повноцінного розвитку особистості та підвищення ефективності навчання.

Стан розробленості проблеми. Психологія уваги – одна з класичних галузей психології. Її вивченням займалися П.Я. Гальперін, Н.Ф. Добринін, Н.Н. Ланге і багато інших науковців. У її арсеналі накопичена велика кількість способів, що дозволяють досліджувати і проводити діагностику різних сторін уваги, безліч загальних рекомендацій і конкретних прийомів для активного розвитку уваги дітей різного віку і дорослих. Без уваги як уміння активно зосередитися на чомусь одному, головному, відкинувши все випадкове, в даний момент непотрібне, життя неможливе.

Мета дослідження – дослідити особливості розвитку уваги дітей молодшого шкільного віку.

Виклад основного матеріалу. Проаналізувавши психолого-педагогічну літературу з даної проблеми ми зробили висновки, що у дітей в період молодшого шкільного віку з'являються нові мотиви, вимоги, інтереси бажання, відбуваються перестановки у мотиваційній системі дитини.

1. У сучасній психології продовжується науковий пошук нез'ясованих питань проблеми уваги методологічного, теоретичного та експериментального плану. У працях зарубіжних та вітчизняних учених сформульовано фундаментальні поняття психології уваги і запропоновано важливі парадигми його експериментального дослідження у загальній, віковій, педагогічній і медичній психології, психології праці, нейропсихології та інших галузях.

Особливо актуальною є проблема формування та удосконалення видів та властивостей уваги у дітей на різних вікових етапах їх розвитку.

Увага дитини розвивається у зв'язку з розвитком її життєдіяльності, виникненням нових потреб. Проте оптимальні умови створюються у процесі учбової діяльності, коли починає інтенсивно формуватися довільність психічних функцій.

Залежність розвитку уваги від цілеспрямованої провідної діяльності виводить на перший план необхідність такої організації навчально-виховного процесу, яка б забезпечувала розвиток уваги як психічного процесу разом із

уважністю як рисою особистості молодшого школяра. Необхідність дослідження уваги учнів початкових класів зумовлюється тим, що саме у цьому віці уважність уперше формується як риса особистості, виявляючись у розвитку мимовільної, довільної і післядовільної уваги.

Учбова діяльність ставить нові, щораз складніші вимоги до уваги учнів і разом з тим призводить до створення тих внутрішніх умов, від яких залежить її подальший розвиток. Необхідні умови для виникнення і розвитку довільної уваги створюються в процесі спілкування дитини з дорослими, у ході якого вона усвідомлює необхідність виконувати певні навчальні завдання, доручення батьків і вчителя, підпорядковуватись правилам і володіти своєю поведінкою у школі та в позаурочний період.

Під впливом різних видів діяльності увага молодшого школяра досягає досить високого ступеня розвитку, що забезпечує дитині можливість навчатися. В учнів початкових класів зміни стосуються усіх видів і властивостей уваги. Збільшується її обсяг, зростає можливість розподілу уваги в зв'язку з автоматизацією багатьох дій дитини, концентрація уваги може бути достатньо інтенсивною під час виконання цікавих завдань, переключення уваги перебуває у стадії розвитку в перші роки навчання.

У молодшого школяра зростає стійкість уваги, формується здатність зосереджуватись на навчальних об'єктах, даних мислено і мало підтримуваних засобами унаочнення, виробляється вміння бути уважним за несприятливих зовнішніх обставин, контролювати свою увагу і володіти нею в учбовій і позаучбовій діяльності. Характерним для учнів цього віку є внутрішнє прагнення виховувати у себе вміння бути уважним, переборювати слабкі сторони своєї уваги, а також формування уважності до людей як важливої риси характеру підростаючої особистості.

Увага інтенсивніше розвивається через спеціальні психологічні й дидактичні вправи, які може використовувати у своїй роботі психолог і вчитель початкових класів. Гарно розвинуті властивості уваги та її організація є важливим чинником, який насамперед обумовлює успішність

навчання у молодшому шкільному віці. Неуважність молодших школярів - одна із важливих причин зниження успішності навчання.

Особливої уваги потребують діти зі синдромом дефіциту уваги та гіперактивності, оскільки вони мають значні труднощі у формуванні довірливої уваги: нестійкість, незібраність, труднощі концентрації уваги, слабкість або відсутність розподілу уваги, зниження обсягу, проблеми з переключенням залежно від переваги лабільності чи ригідності. Синдром дефіциту уваги і гіперактивності є найчастішою причиною порушення поведінки і труднощів навчання у дошкільному та молодшому шкільному віці.

Для експериментального вивчення рівня розвитку властивостей уваги доцільно використовувати комплексний підхід із взаємодоповнюючим психодіагностичним інструментарієм.

Проведене в рамках дипломної роботи емпіричне дослідження властивостей уваги у шестилітніх першокласників засвідчило, що з числа респондентів не виявилось жодної дитини із високим та дуже високим рівнями розвитку переключення та розподілу уваги, натомість більше половини продемонстрували дуже низький рівень і більше третини - низький. Високий рівень розвитку стійкості уваги продемонстрували лише 5,2% учнів експериментального та 6% учнів контрольного класів, середній рівень - 37,8% та 37,4% відповідно. Найбільша кількість досліджуваних засвідчила низький рівень розвитку стійкості уваги (42,5% - експериментальний і 38,2% - контрольний класи), а решта (14,5% та 18,4% відповідно) - дуже низький.

Порівнюючи показники експериментального та контрольного класів за усіма діагностичними методиками, можемо зазначити, що відмінності між ними є статистично не значущими.

Отже, отримані показники швидше характеризують саме вікові особливості розвитку уваги. У шестилітніх першокласників усі властивості уваги є недостатньо розвиненими. Це може створювати значні труднощі в адаптації дітей до школи та в організації їх учбової діяльності.

Констатуючий експеримент свідчить про необхідність для сучасного учителя-практика організації цілеспрямованої роботи з учнями-першокласниками з розвитку їх властивостей уваги, яка забезпечуватиме відповідний рівень функціонування пізнавальної сфери дітей і сприятиме покращенню результатів їх учбової діяльності.

Ми враховували, що вчасно прийняті превентивні міри дозволяють попередити різного роду відхилення в розвитку уваги. З іншого боку, взаємозумовленість у розвитку різних сторін психіки дитини дозволяє значною мірою оптимізувати розвиток за рахунок інтенсифікації сильних сторін через механізм компенсації.

Окрім того, при розробці програми корекції й розвитку уваги корекційні прийоми слід спрямовувати не просто на корекцію відхилень у розвитку, на їхнє попередження, але й на створення сприятливих умов для найповнішої реалізації потенційних можливостей гармонійного розвитку особистості молодшого школяра.

Формуючий експеримент з використанням розробленої нами психокорекційної програми позитивно вплинув на підвищення рівня розвитку таких властивостей уваги, як переключення та розподіл, стійкість та обсяг. Простежуємо позитивну динаміку розвитку вказаних властивостей, хоча і надалі залишається ще значний відсоток тих учнів, які демонструють низький та дуже низький рівні розвитку діагностованих властивостей. У контрольному класі зміни також відбулися, але незначні. Учні експериментального класу значно випереджають своїх однолітків за вказаними психологічними параметрами.

Отримані результати свідчать про ефективність створених сприятливих психолого-педагогічних умов для розвитку уваги молодших школярів. Тому одним із основних завдань учителя початкової ланки освіти є цілеспрямоване навчання дитини керувати своєю увагою, повноцінно розподіляти її під час учбової діяльності.

Із метою запобігання неувважності треба дотримуватись певних умов організації навчальної діяльності дітей: добрий темп уроку; чіткість і стислість пояснень; максимальна опора на активну мислиневу діяльність дітей; бережливе ставлення вчителя до уваги дітей; різноманітність форм і видів роботи, підпорядкованих основному завданню і темі уроку; залучення до учбової діяльності всіх учнів під час виконання не тільки письмових завдань, а й звичайних усних вправ; використання для першокласників деяких спеціальних вправ та дидактичних ігор на спостережливість.

Важливим завданням розвитку уваги у процесі учбової діяльності є формування контрольної функції, тобто здатності контролювати свої дії і вчинки, перевіряти результати своєї діяльності.

Зростають вимоги і до розвитку властивостей уваги самого вчителя: педагогічна спрямованість уваги, зосереджене спостереження за поведінкою і роботою усіх учнів на уроках, уміння керувати їхньою увагою, спрямованість водночас на клас та на окремих учнів, увага до учнів у поєднанні з тактовністю у спілкуванні, зовнішня виразність уваги вчителя. Увага та уважність є важливими чинниками ефективної учбової діяльності та успішного особистісного становлення молодшого школяра, що необхідною умовою пізнання ним навколишнього світу, самопізнання, усвідомленого та чіткого відображення навчального матеріалу та його міцного засвоєння.

Висновки. Практичне значення роботи полягає в актуальних завданнях удосконалення учбової діяльності учнів початкових класів, а також з гуманістичних засад гармонійного розвитку особистості молодшого школяра. Матеріали дослідження можуть використовувати практичні психологи для організації корекційних занять з дітьми із порушеннями уваги, а також учителі початкової школи для запобігання неувважності молодших школярів та ефективної організації навчально-виховного процесу.

Потребує подальшого дослідження питання більш глибокого вивчення особливості розвитку уваги дітей молодшого шкільного віку.

Література

1. Борисова І. Щоб учні були уважнішими // Шкільний світ. - 2006. - №35. - С.5-6.
2. Варій М.Й. Загальна психологія: Підручник / Для студ. психол. і педагог. спеціальностей. - 2-ге видан., випр. і доп. - К.: "Центр учбової літератури", 2007. - С.11-39.
3. Вікова психологія / За ред. Г.С. Костюка. - К.: Рад. школа, 1976. - 272с.
4. Вікова та педагогічна психологія: Навч. посіб. / О.В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З.В. Огороднійчук та ін. - К.: Просвіта, 2001. - 416 с.
5. Загальна психологія: Підручник / О.В. Скрипченко, Л.В. Долинська, З.В. Огороднійчук та ін. - К.: Либідь, 2005. - С.244-265.
6. Ілляшенко Т. Дефіцит уваги у дітей з гіперактивністю // Початкова школа. -2006. - № 11. - С.4-8.
7. Увага дитини / Упоряд.: С. Максименко, Л. Терлецька, О Главник. - К.: Главник, 2004. - 112 с.

КРАВЧЕНКО Вікторія, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г2 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ЧАУСОВА Тетяна, доцент кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Постановка проблеми. У сучасних умовах ринкової економіки, в умовах загострення внутрішньої та міжнародної конкуренції зростають вимоги до особистості фахівців з боку суспільства та організаційного середовища. Ці більш складні вимоги закономірно позначаються на психологічному стані працівників, викликають розвиток емоційної напруги, зумовлюють розвиток значного професійного стресу. Значною мірою це стосується керівників, які здійснюють управлінську діяльність в умовах комерційної організації, що характеризується високою емоційною насиченістю та когнітивною складністю, оскільки вона перенасичена такими стресорами, як: активна міжособистісна взаємодія; підвищене емоційне

напруження; відповідальність за прийняття рішень у ситуаціях невизначеності та ризику; багатофункціональність і універсальність; недостатня соціальна оцінка тощо.

Тому професійна діяльність менеджерів проходить в умовах постійної нервово-психічної напруги та стресу, потребує максимальної мобілізації адаптаційного потенціалу особистості. Одним із найсерйозніших негативних наслідків зіткнення особистості зі складними умовами сучасного життя є явище синдрому «професійного вигорання», що характеризується втратою особистістю творчого ставлення до своєї діяльності, дестабілізацією міжособистісних стосунків, як в професійній сфері і поза нею, і призводить до невротичних реакцій і психосоматичних до сплутаності свідомості.

Стан розробленості проблеми. Теоретичні та емпіричні дослідження феномену вигорання широко представлені в зарубіжній психології (М.Андерсон; М.Буриш; Р.Бурке; К.Маслач, С.Джексон і ін.). Менша кількість досліджень присвячена вивченню вигорання у вітчизняній науці (М.А.Амінов; В.В.Бойко; Н.В.Гришина; Л.М.Карамушка, А.К.Маркова; Л.М.Мітіна; В.Є.Орел; А.А.Рукавишников; Т.В.Форманюк). Тим не менш, на сьогоднішній день відсутнє єдине визначення вигорання, немає чіткого уявлення про закономірності виникнення і розвитку даного явища у сучасних менеджерів.

Мета дослідження – теоретично проаналізувати, емпірично дослідити особливості професійного вигорання менеджерів комерційних організацій. Розробити та перевірити тренінгові програму з профілактики професійного вигорання менеджерів

Викладення основного матеріалу. У сучасному житті людина змушена пристосовуватися до шаленого ритму існування, роботи та стосунків. Кожен робочий день буде калейдоскопом різних особистостей, глобальних і щохвилинних питань. Діяльність є невід'ємною частиною життя людини і важливою умовою членства в суспільстві. Щоб професійно та якісно виконувати ті чи інші види діяльності, необхідна активізація

психологічних процесів, концентрація уваги, фізичне та психічне здоров'я. Наявність професійних і особистих проблем і конфліктів може мати вторинні, незворотні і навіть руйнівні наслідки.

Синдром «професійного вигорання» найнебезпечніше захворювання тих, хто працює з людьми та управлінського персоналу: вчителів, соціальних працівників, психологів, менеджерів, керівників, медичних робітників, продавців, працівників правоохоронних органів і так далі, - всіх, чия діяльність неможлива без спілкування.

Аналіз роботи сучасних організацій показує, що більшість менеджерів працює в досить неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, яка потребує постійної уваги та контролю за діяльністю та взаємодією з людьми. У цих умовах стрес викликається рядом стресорів, які постійно накопичуються в різних сферах життя. Відчуття контролю над процесом може бути вирішальним саме зараз. Якщо менеджер реагує адекватно, адаптивно, він діє успішніше та ефективніше, підвищує свою функціональну активність і впевненість у собі, а дезадаптовані реакції призводять до низхідної спіралі «професійного вигорання». Якщо потреби (внутрішні та зовнішні) постійно переважають над ресурсами (внутрішніми та зовнішніми), у людини порушується стан рівноваги. Постійний або прогресуючий дисбаланс неминуче призводить до «професійного вигорання». Вигорання є не лише результатом стресу, це результат нелікованого стресу/

Діяльність є невід'ємною частиною життя людини і важливою умовою членства в суспільстві. Щоб професійно та якісно виконувати ті чи інші види діяльності, необхідна активізація психологічних процесів, концентрація уваги, фізичне та психічне здоров'я. Наявність професійних і особистих проблем і конфліктів може мати вторинні, незворотні і навіть руйнівні наслідки. Тому підвищений інтерес до проблеми професійного вигорання пов'язаний з його негативними наслідками та впливом на психологічне здоров'я менеджерів, організаційне середовище та ефективність організації в цілому.

Для проведення емпіричного дослідження, нами було відібрано 40 менеджерів комерційної організації «Енергокомплектбуд», які були поділені на дві групи за провідною системою діяльності, а саме: «людина-людина» (20 особи) і «людина-техніка» (20 особи).

До кожної з груп увійшли працівники з різним стажем роботи, цей критерій був нами умовно поділений на три категорії: стаж роботи до 3-х років, стаж роботи від 3-х до 7-ми років та більше 7-ми років.

Висновки. Аналіз наукових праць, присвячених проблемі професійного вигорання, показав, що ця проблема є дуже актуальною. Синдром емоційного вигорання розвинувся у 39% керівників, у експертів підвищився рівень професійного навантаження, у 64% – максимальне навантаження. За результатами діагностики соціальної фрустрації її рівень помірний (66%), рівень задоволеності професією та роботою лише 9%. За шкалою професійного стресу ми зафіксували середній показник, що відповідає 50%. Самоефективність менеджерів знаходиться на середньому рівні, що відповідає 70%.

Визначено, що ступінь професійного вигорання менеджерів залежить від високого рівня незадоволеності роботою, низького рівня комунікації між співробітниками, розбіжностей з керівництвом, низької заробітної плати та високої відповідальності, підвищеного професійного навантаження і, як наслідок, високого рівня професійного вигорання. соціальна фрустрація та професійний стрес.

Встановлена законність – чим менший стаж роботи на підприємстві, тим вищий рівень задоволеності керівника своєю діяльністю та самоефективності. Працівники, які працюють більше трьох, але менше семи років, мають більш високе професійне навантаження, вищий рівень соціальної фрустрації та професійного стресу. Менеджери з вищою освітою мають найвищі симптоми емоційного вигорання, тоді як працівники без освіти мають найнижчі бали за всіма симптомами.

Чим вищий рівень освіти, тим більше виражене професійне вигорання за всіма показниками – вищий рівень емоційного вигорання (42%), найвищий відсоток сформованості фаз, найвищий показник професійного навантаження (67%), найвищий відсоток формування фаз, найвищий показник професійного вигорання (67%), соціальної фрустрації (80 %) та професійного стресу (56%), низький рівень задоволеності роботою (7%). Однак такі експерти є найбільш самоефективними (87%).

Висновки. Результати емпіричних досліджень підтверджують необхідність подальших досліджень для досягнення більш точних результатів, а в перспективі – впровадження програм і заходів для керівників господарських організацій щодо попередження та подолання наслідків професійного вигорання, таких як: практичні заняття, тренінги з соціальної психології. . тренінги, програми зняття стресу, групи підтримки та ділові ігри; використання «тайм-ауту»; набуття вмінь і навичок саморегуляції; професійний розвиток і саморозвиток; вихід із зайвої конкуренції; емоційне спілкування; підтримання фізичної форми та здорового способу життя; намагатися грамотно розрахувати і розподілити навантаження; легше управляти конфліктами на робочому місці; при необхідності консультація психолога тощо. Тому вважаємо за доцільне подальше дослідження проблеми вигорання у професійній діяльності менеджерів в умовах комерційної організації. Це питання особливо актуальне в період реформ, які призводять до професійного виснаження, збільшення навантаження та рівня професійного стресу.

Література

1. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової – К., 2006. – 365 с.
2. Ільєнко, М. М. Професійне «вигорання» фахівців соціальної роботи: фактори, зміст, шляхи запобігання та подолання./ М.М. Ільєнко, Д. О. Пузіков // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами: тези доповідей. – К.: Університет «Україна», 2008. – С. – 306–309 22.

3. Карамушка, Л. М. Психологія управління: Навч. посіб./ Л. М. Карамушка, – К.: Міленіум, 2003. – С. 274 – 280. 23.

КОКОРІНА Наталья, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г2 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ГУСЄВ Андрій, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПОДОЛАННЯ НЕГАТИВНИХ ПСИХОЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ У ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

Постановка проблеми. У сучасному світі внутрішньо переміщені особи (ВПО) стають об'єктом особливої уваги в контексті психологічного дослідження та соціальної підтримки. Проблема внутрішнього переміщення осіб є актуальною у світлі сучасних глобальних викликів та конфліктів. За даними Управління ООН у справах біженців, станом на травень 2023 року кількість вимушено переміщених осіб в світі сягала рекордних 110 мільйонів. Серед них 62,5 мільйона – це внутрішньо переміщені особи, що свідчить про серйозність цієї проблеми.

Для України проблема внутрішнього переселення є актуальною з весни 2014 року, з початку окупації Росією Автономної Республіки Крим, згодом - частини Донецької та Луганської областей. Тоді майже півтора мільйони громадян України були вимушені залишити місця свого постійного проживання й переселитися до інших регіонів України.

З початком повномасштабного вторгнення Росії на територію України 24 лютого 2022 року відбулася нова хвиля вимушеного внутрішнього переміщення.

Таке переміщення часто супроводжується стресовими ситуаціями та травматичними досвідами. Втрата дому, розрив з родиною чи втрата близьких може викликати значний емоційний дисбаланс. Дослідження впливу стресу та травматичних подій на психічне здоров'я внутрішньо переміщених осіб є ключовим аспектом розуміння їхнього психологічного стану.

Стан розробленості проблеми. Аналіз літератури свідчить про те, що проблема психічного здоров'я внутрішньо переміщених осіб в умовах повномасштабного вторгнення Росії в Україну 24 лютого 2022 року наразі не знайшла ще належного відображення. Втім ми можемо враховувати досвід інших країн світу та розробки українських науковців щодо психоемоційного стану ВПО з початку окупації Автономної Республіки Крим та збройної агресії РФ у Донецькій та Луганській областях. Дана тема висвітлюється в роботах: О.М. Балакірева, Л.М. Карамушки, Т.В. Карамушки, І.Д.Спіріна, С.В. Рокутова, В.Є. Казакова, О.О. Хаустової, Н.В. Коваленко, Г.М. Кожині, М.В. Маркової, В.Б. Михайлова, Д.А. Фельдман, П.В. Волошина, Н.О. Марути, Л.С. Волинець та інших дослідників. Проблему біженців і переселенців досліджували Т. Алексеєнко, Л. Гончар, Т. Куниця, З. Спринська, С. Дерев'янка, Ю. Максименко, О. Морозова-Йоханнессен, В. Кердивар.

Серед зарубіжних досліджень можна відзначити роботи Brewin, C. R., Andrews, B., Valentine, J. D., Beiser, M., Steel, Z., Chey, T., Silove, D., Marnane, C., Bryant, R. A., Kozarić-Kovacic D., LjubinT.

Ще у 1974 році наукова праця "Psychological Distress Among Migrants: A Conceptual Framework" (Психологічний стрес серед мігрантів: концептуальна модель) Річарда Аніса (Richard H. Anis) та Джона Бері (John W. Berry) зробила вагомий внесок у розуміння впливу міграції на психічне здоров'я та психосоціальну адаптацію вимушено переміщених осіб.

В офісі Верховного комісару ООН у справах біженців в роботі 2019 року «Психічне здоров'я та психосоціальна підтримка ВПО» описали вплив

вимушеного переселення на психічне здоров'я, який може бути значним і часто проявляється у вигляді стресових реакцій та психологічних труднощів. На особливості психоемоційного стану внутрішньо переміщених осіб звертає увагу і Всесвітня організація здоров'я, зокрема у своїх методичних рекомендаціях «Перша психологічна допомога: посібник для польових працівників» ("Psychological first aid: Guide for field workers") описує методи роботи з ними.

Метою дослідження є виявлення особливостей виникнення негативних психоемоційних станів у внутрішньо переміщених осіб та психологічних стратегій, що можуть сприяти покращенню психоемоційного стану ВПО.

Викладення основного матеріалу. Внутрішньо переміщені особи (ВПО) – це особи, які були вимушені залишити свої домівки через збройний конфлікт, окупацію, з метою уникнення насильства, порушень прав людини або внаслідок надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру. Вони виїхали зі свого дому, але залишаються всередині власної країни.

Вимушене переселення можна вважати однією з найскладніших психотравмуючих життєвих ситуацій, оскільки його супроводжують важкі та травматичні події, пов'язані з конфліктами, природними катастрофами чи іншими небезпечними ситуаціями. Ці переживання можуть включати втрати близьких, переїзд, страхи, відчуття загрози для власного життя. Людина буквально стикається з проблемою виживання, де має долати надзвичайно складні життєві обставини, опиняється в умовах кризи, коли життєві орієнтири зруйновані, подальший розвиток подій невідомий, а чіткі шляхи дій – відсутні.

Психологічні та фізіологічні наслідки травми проявляються у посттравматичному стресовому розладі (ПТСР), симптомами якого є повторювані спогади, кошмари, гіперзбудження та уникання нагадуючих про травму подій. За результатами численних досліджень, більшість

внутрішньо переміщених осіб мають порушення адаптації, мають пролонговану депресивну реакцію та розлади адаптації з переважанням порушень інших емоцій, пригніченість настрою, почуття туги, тривоги.

Детальне вивчення емоційного стану внутрішньо переміщених осіб є важливим кроком у забезпеченні їм необхідної підтримки та допомоги.

Проведене нами емпіричне дослідження за допомогою *психодіагностичних методик*: Шкала депресії Бека, Шкала тривожності Спілбергера та Міссісіпська шкала для оцінки посттравматичних реакцій (цивільний варіант) дало наступні результати.

За методикою «Шкала депресії Бека» визначено ознаки легкої, помірної та вираженої депресії у 83,3% опитаних внутрішньо переміщених осіб. Серед групи осіб, які не змінювали своє місце проживання поширеність таких симптомів становить 73,2%. При цьому у групі осіб, які не змінювали місце проживання переважає легка форма депресивного стану (43%), натомість у ВПО ми відмічаємо помірну та високу ступінь вираженості депресивних ознак.

Також внутрішньо переміщені особи демонструють вищий рівень тривожності, який охоплює як ситуативну, так і особистісну, у порівнянні з особами, які не змінювали місце проживання через війну.

За результатами проведення опитування за Шкалою тривожності Спілбергера можна відзначити, що більшість (66,6%) опитаних нами внутрішньо переміщених осіб мають високий рівень реактивної тривожності, 20% – середній і 13,3% – низький. Натомість результати опитування респондентів, які не змінювали своє місце проживання, свідчать про те, що високий рівень ситуативної тривожності мають лише 33,3%, 43,3% – середній і 23,3% – низький.

Результати опитування за особистісною тривожністю наступні: у опитаних внутрішньо переміщених осіб – 46,6% мають високий рівень особистісної тривожності, 30% – середній і 23,3% – низький. Серед осіб, які

не змінювали своє місце проживання 33,3% мають високий рівень, 23,3% – середній і 43,3% – низький.

В даному випадку високий рівень тривожності може бути наслідком травматичних досвідів війни. Високий рівень тривожності у ВПО свідчить також про серйозний вплив переселення на їхнє психічне здоров'я, викликаючи не лише ситуативні труднощі, але і формуючи стійку тривожність та стресові реакції в їхньому повсякденному житті.

За результатами Міссісіпської шкали для оцінки посттравматичних реакцій (цивільний варіант) ми спостерігаємо, що 50% опитаних нами внутрішньо переміщених осіб мають ознаки посттравматичного стресового розладу. Натомість у групі, що складається з осіб, які не змінювали місце проживання, ознаки ПТСР присутні у 36,6%.

Одним із найяскравіших проявів ПТСР серед внутрішньо переміщених осіб є наявність нав'язливих відновлюючих спогадів про травматичні події. Це характерно для 86,6% опитаних нами ВПО. Натомість тільки 26,6% з респондентів, які не змінювали місце проживання, помічають таку ознаку у себе. Часто це викликано переживанням важких моментів під час термінової евакуації. Ці спогади можуть негативно впливати на емоційний стан і якість сну, порушення в якому спостерігають 66,6% опитаних ВПО, і 30% респондентів з групи осіб, які не переїжджали з початку повномасштабної війни.

Найпоширенішою ознакою серед ВПО є перебільшена настороженість та пильність – 90% помітили її у себе. Серед опитаних, які не переїжджали, поширеність цього симптому складає 46,6%.

Ми помітили, що ВПО демонструють симптоми уникнення, що проявляються у прагненні обходити ситуації або місця, які нагадують про травматичні події: уникати перебування в тих місцях, де відбувалися травмуючі події, або уникати розмов на цю тему. Так, спогадів, думок або почуттів, пов'язаних із пережитим, уникають 53,3% опитаних нами ВПО.

Натомість подібне притаманне тільки 13,3% респондентам, які не міняли місце проживання.

Також ми фіксуємо зміни в емоційному реагуванні. Опитані нами ВПО виражають більшу дратівливість, агресію чи замкнутість, ніж ті, хто не змінював місце свого проживання (70% проти 53,3%). Такі симптоми можуть бути реакцією на постійний стрес та невизначеність у їхньому подальшому житті, а також на втрати та страхи, які вони пережили у минулому.

Нами було розроблено та апробовано тренінгову програму з подолання негативних психоемоційних станів внутрішньо переміщених осіб, що мала на меті – знизити рівень стресу, тривожності і депресії, а також прояви симптомів посттравматичного стресового розладу таких як виражена агресія, нав'язливі спогади тощо. Серед іншого ми ставили на меті створити підтримуюче середовище для зниження рівня соціальної самотності, допомогти учасникам зрозуміти свій стан та навчити технікам медитації та саморегуляції у кризових ситуаціях.

За результатами проведення тренінгу, ми помітили зниження проявів депресивних ознак та показників тривоги. Суб'єктивна оцінка самопочуття учасників покращилась. Зокрема вони помічали відчуття полегшення та покращення настрою, появу бажання рухатись. Багато учасників повідомили про покращення загального фізичного самопочуття. А також відзначили покращення взаємодії з іншими учасниками, готовність до нового досвіду.

За результатами повторної діагностики за Шкалою тривоги Спілбергера (State-Trait Anxiety Inventory, STAI), Шкалою депресії Бека (Beck Depression Inventory, BDI) та Міссісіпською шкалою оцінки посттравматичного стресового розладу, ми бачимо зниження проявів депресивних ознак та показників тривоги. Зменшення відсотку депресивних симптомів свідчить про ефективність методів та стратегій, використаних у

тренінговій програмі для покращення настрою та загального психічного благополуччя учасників.

Бачимо значне покращення показників у учасників з помірною та легкою депресією. До тренінгу ознаки, які можуть свідчити про виражену депресію ми спостерігали у 13,3% учасників, після – у 6,6%. Помірний рівень депресії – у 46,6%, після – у 6,6%. Натомість збільшилась кількість осіб, які мають ознаки легкого ступеню депресивного стану: до тренінгу – 40%, після – 60%, та позбавились симптомів та властивостей депресії: до тренінгу – 6,6%, після – 26,6%.

За Шкалою тривожності Спілбергера бачимо наступні результати: високий рівень реактивної тривожності у учасників знизився з 66,6% до 46,6%. За Міссісіпською шкалою оцінки посттравматичного стресового розладу 53,3% осіб до проходження тренінгу мали підвищені показники, що можуть вказувати на наявність у них симптомів ПТСР. Після тренінгу показник знизився до 40% .

Відтак результати провадження тренінгу свідчать про позитивні зрушення в психічному стані учасників та успішність психологічної підтримки, наданої під час програми.

Висновки. Наша гіпотеза про те, що внутрішньо переміщені особи більше страждають від проявів депресивних симптомів, тривоги та ознак посттравматичного стресового розладу, ніж ті особи, які не змінювали своє місце проживання з початку війни, в ході проведеного нами дослідження знайшла своє підтвердження.

Проблема депресивних, тривожних станів, а також проявів посттравматичного стресового розладу у ВПО є гострою. Повномасштабна війна все ще триває, а значить навіть ті, кому досі вдалося залишатися в своїх власних домівках і не тікати від обстрілів та окупації, знаходяться під загрозою отримання такого досвіду. Відтак кількість громадян України, які можуть зіштовхнутися з травматичним досвідом вимушеного переселення, може збільшитися.

Відтак дослідження поширеності та особливостей негативних психоемоційних станів у внутрішньо переміщених осіб є важливим для розробки психологічних програм, націлених на допомогу в подоланні психологічних труднощів та покращення благополуччя українців, які змушені були покинути свій дім.

Результати нашого дослідження можуть сприяти розширенню розуміння впливу психотравмуючих ситуацій, пов'язаних із вимушеним переселенням, на психоемоційний стан. Отримані в процесі дослідження висновки можуть бути цінними у розробці методик, технік та програм психологічної підтримки та реабілітації ВПО.

Література

1. Карамушка, Л., Карамушка, Т. (2022). Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я вимушених «внутрішніх» переселенців в умовах війни. *Організаційна психологія. економічна психологія*, 2(26), 48-59.
2. Лашин О. І. (2019). Особливості формування ПТСР в умовах сучасних воєнних конфліктів та організації заходів з їх профілактики та лікування. *Ukrainian Journal of Military Medicine*, 19(4), 94-106.
3. Психосоціальна допомога внутрішньо переміщеним дітям, їхнім батькам та сім'ям з дітьми зі Сходу України: посіб. для практиків соціальної сфери / Л.А. Мельник та ін.; за ред. Л.С. Волинець. Київ: Калита, 2015. 72 с.
4. Хаустова О.О., Коваленко Н. В. Попередній аналіз проблем і скарг внутрішньо переміщених осіб // *Український вісник психоневрології*. 2015. Т.23, вип. 3(84). С. 17-26.
5. Beiser, M. (2009). "Resettling refugees and safeguarding their mental health: Lessons learned from the Canadian Refugee Resettlement Project." *Transcultural Psychiatry*, 46(4), 539-583.
6. Keane, T. M., Caddell, J. M., & Taylor, K. L. Mississippi Scale for Combat-Related Posttraumatic Stress Disorder: three studies in reliability and validity. / *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 1988. – 90 p.

КУДРЯ Дар'я, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Д1 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ЧАУСОВА Тетяна кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології та

особистісного розвитку, ННІМП ДЗВО
«Університет менеджменту освіти», м.
Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПАМ'ЯТІ В МОЛОДШОМУ ШКІЛЬНОМУ ВІЦІ

Постановка проблеми. Важливим завданням психологічної науки залишається дослідження психологічного змісту і тенденцій розвитку процесу пам'яті, що забезпечує чуттєвий зв'язок суб'єкта із зовнішнім середовищем і внутрішнім світом. Особливо важливо вивчати розвиток пам'яті дитини, яка має великий вплив на її подальший розвиток, а також на розвиток творчих, пізнавальних та інтелектуальних здібностей. Щоб досягти вищого рівня розвитку, дитина повинна отримати знання про навколишній світ, засвоїти норми поведінки, набути певних умінь і навичок. Все це пов'язано з продуктивністю пам'яті. Знання, які дитина отримала в дитинстві, дуже важливі, особливо коли дитина починає вчитися. У молодшому шкільному віці особливого значення слід надавати розвитку пам'яті дитини, тому що знання, отримані в початковій школі, становлять основну основу її навчальної діяльності, яка з роками тільки накопичується.

Сучасна людина не може дослівно відтворити все побачене, тому що обсяг інформації дуже великий. У зв'язку з цим змінилися і вимоги до навчання. Якщо раніше в навчанні важливо було запам'ятати і відтворити інформацію, то зараз на перший план виходять завдання розумового розвитку учнів.

Стан розробленості проблеми. В останні десятиліття змінилося навчання в молодшому шкільному віці. Як свідчать дані психолого-педагогічних досліджень останніх десятиліть, на початковому етапі докорінно змінилися зміст і методи навчання (Ш. А. Амонашвілі, В. В. Давидов, Л. В. Заков, Д. Б. Ельконін та ін.).

Пам'ять, як особливий пізнавальний процес, досліджується багатьма вченими як із загальнопсихологічної точки зору, так і в генезисі розвитку (природного - в результаті вікових змін і педагогічно керованого). Це

насамперед праці таких вчених, як Ф. Барлетт, , С. П. Бочарова, , П. І. Зінченко, Г. С. Костюк, В.Я. Ляудіс, А. О. Смирнов, Т. Б. Хомуленко та ін.

Дослідження свідчать, що першокласники можуть опанувати не тільки традиційні навички, а й елементи математики та лінгвістики. Це вимагає нових методів навчання та сприяє розвитку продуктивного мислення. Пам'ять молодших школярів розвинена, і вони легко засвоюють нову інформацію. Мотиви навчальної діяльності дітей також змінюються, їхні пізнавальні інтереси стають важливими. Організація та відтворення інформації в пам'яті є ключовими для якісного навчання. Пам'ять допомагає нам пізнати світ і розвивати навички і спритність.

Мета дослідження: полягає у визначенні, обґрунтуванні та експериментальній перевірці особливостей розвитку пам'яті молодших школярів засобами психокорекції й створенні на цій основі психолого – корекційної програми.

Викладення основного матеріалу Теоретичною основою розгляду проблеми розвитку пам'яті молодших школярів є розгляд пам'яті як психологічного феномену. При аналізі зарубіжної та вітчизняної літератури визначено взаємозв'язки стану сформованості і змісту та структури процесу пам'яті в молодшому шкільному віці.

Вивчаючи пам'ять як психологічний феномен, ми з'ясували, що пам'ять - це сукупність процесів запам'ятовування, збереження і відтворення досвіду.

Пам'ять забезпечує існування та розвиток мислення та уяви. Пам'ять є необхідною умовою для накопичення досвіду і розвитку свідомості людини. Якби ми не зберігали в пам'яті те, що пережили, то кожен із нас щохвилини починав би своє життя заново, все було б для нас постійно новим і невідомим.

На основі аналізу зарубіжної та вітчизняної літератури, присвяченої питанням розвитку пам'яті дітей шкільного віку, встановлено, що в молодшому шкільному віці відбуваються кардинальні зміни в мотиваційній структурі особистості дитини. Суть цих змін полягає в тому, що пам'ять

дитини поступово набуває довільних властивостей, стає свідомо регульованою та опосередкованою.

У процесі розвитку психологічної науки в її різних напрямках (асоціативна теорія, гештальтпсихологічна теорія, біхевіористська теорія, когнітивна теорія, теорія діяльності) народжуються теорії, метою яких є пояснення сутності та закономірностей пам'яті. Ці теорії зосереджувалися на різних аспектах проблеми вивчення процесу пам'яті.

Компонентами навчального процесу є: навчальні завдання, навчальні дії, контрольні дії, оцінні дії. Молодший шкільний вік є сензитивним періодом у розвитку пам'яті, коли динамічно змінюється співвідношення мимовільної та довільної пам'яті. Інтенсивно розвивається довільна пам'ять, хоча активно використовується і мимовільна. Довільна пам'ять найбільш ефективна, коли засвоєний матеріал стає змістом діяльності учня. У результаті навчання в цьому віці активно формується логічна пам'ять, яка відіграє головну роль у засвоєнні знань.

У дослідженнях угорських психологів було встановлено, що єдність знакових систем має великий вплив на запам'ятовування конкретних і абстрактних слів. Таким чином, учні міцно зберігають у своїй пам'яті конкретні матеріали, які фіксуються в пам'яті на основі уявного образу і необхідні для розуміння того, що вони запам'ятали (наприклад, географічні назви, позначені на карті).

Тому діти молодшого шкільного віку спочатку віддають перевагу навчанню як загальному суспільно-корисному виду діяльності, потім залучаються до окремих видів навчальної праці (читання, письма, малювання), а згодом починають самостійно перетворювати конкретні практичні завдання у форму навчання.

Після проведення констатуючого експерименту та математичної обробки отриманих даних можна стверджувати, що в молодшому шкільному віці пам'ять суттєво змінюється в бік підвищення продуктивності, опосередкованості, логічності та керованості.

Під час дослідження підібрано та впроваджено методи дослідження рівня розвитку пам'яті дітей молодшого шкільного віку. У цей комплекс входять такі методики: методика «запам'ятай 10 слів»; Метод «Пам'ять на числа»; Техніка «Піктограма»; Метод «Пам'ять для образів».

Емпіричне дослідження надало таких результатів: за *методикою «Заучування 10 слів»* більшість учнів 3-А класу (56,7%) та (53,6%) учнів з 3-В класу мають середній рівень механічної пам'яті. Низький рівень показали (20,0%) учнів з 3-А класу, та (21,4%) учнів з 3-В класу. Варто відмітити, що ці діти потребують корекційної допомоги з розвитку рівня запам'ятовування.

Порівнюючи результати дослідження за *методикою «Пам'ять на числа»* можна сказати, що в 3-А класі більшість учнів мають високий рівень розвитку об'єму короткотривалої зорової пам'яті (53,3%), а у 3-В навпаки (53,6%) дітей показали низькі результати, це свідчить нам про те, що їм необхідна корекційна допомога.

У результаті дослідження за *методикою «Піктограма»* було отримано результати опосередкованого запам'ятання і його продуктивності. Дослідження 3-А класу показало такі результати : всі відповіді вірні - надали (36,6%) учнів класу; не всі відповіді вірні у (63,4%) учнів класу. Дослідження 3-В класу показало такі результати : всі відповіді вірні були в (64,3%) учнів класу; не всі відповіді вірні надали (35,7%) учнів класу. Із результатів дослідження можна зробити такі висновки: діти які показали низькі результати потребують корекційної допомоги.

За *методикою «Пам'ять на образи»* в результаті дослідження, було отримано такі результати образної пам'яті: більшість учнів 3-А класу надали низький результат і це (67,8%) класу, а учні 3-В класу надали низький результат лише (35,7%) класу. Отже корекція все ж таки необхідна.

Провівши гендерну *діагностику* можна сказати, що у хлопчиків більш розвинута механічна (34,5%) та образна (31,1%) пам'ять, а у дівчаток більший рівень показали дослідження опосередкованої (29,3%) та зорової (32,7%) пам'яті.

Висновки: За результатами вищевказаних методик розвитку пам'яті дітей молодшого шкільного віку складемо корекційну програму «Підвищення рівня сформованості пам'яті дітей молодшого шкільного віку», яка навчатиме дітей прийомам. раціональна пам'ять і сприяє підвищенню продуктивності пам'яті. Основна увага приділяється розвитку механічної, зорової, опосередкованої та логічної пам'яті. Сподіваємося, що розроблені методики розвитку пам'яті під час її формування дадуть змогу значно підвищити ефективність педагогічного процесу. Відтворення по пам'яті - важка робота, тому нетерплячість і ранні підказки шкодять пам'яті дитини і змушують її лінуватися в роботі зі слідами пам'яті.

Ми подбали про зміст та організацію психологічної корекції. Розроблено та впроваджено психолого-корекційну програму «Підвищення рівня сформованості пам'яті молодших школярів». Який складається з трьох відновних сесій. Основна увага приділяється розвитку смислової, механічної та довільної, опосередкованої та логічної пам'яті. Нами розроблені методики розвитку пам'яті, які дозволили значно підвищити ефективність педагогічного процесу. Також ми надали батькам і вчителям детальні поради щодо покращення пам'яті дітей молодшого шкільного віку.

Звертаючи увагу на результативність навчання, вчитель повинен ознайомлювати учнів з основними компонентами навчальної діяльності, спонукати до їх самостійного виконання; показувати їм порядок виконання навчальних дій, чітко виділяючи ті, що мають бути реалізовані в предметно-розумовому плані. При цьому важливо забезпечити засвоєння учнями загальних методів вирішення конкретних практичних завдань, перетворення їх на навчально-теоретичні.

Література

1. Бабаян Ю.О. Формування мотивації досягнення молодших через розвиток рефлексивного оцінювання / Ю.О.Бабаян // Актуальні проблеми психології. Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред. С.Д.Максименка, Л.М.Карамушки. – К. : Міленіум, 2003. – С. 64-67.

2. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання / І. Д. Бех. Наук.-метод. посібник. – К. : ІЗМН., 1998. – 204с.
3. Булах І. С. Соціально–психологічні аспекти процесу адаптації учнів : Навч.-метод. посібник / І. С. Булах, Г. О. Хомич і ін. – К. : УДПУ ім. Драгоманова, 1997. – 537с.
4. Блейхер В.М. Психологическая диагностика интеллекта и личности / В. М. Блейхер, Л. Ф. Бурлачук. – К., 1978. – 144с.
5. Власова О. І. Педагогічна психологія / О. І. Власова. – К. : Либідь, 2005. – 400с. – 272с.
6. Дусавицький О. Розвиток особистості в навчальній діяльності / О. Дусавицький. – К., 1996. – 46с.
7. Додонов Б. И. В мире эмоций / Б. И. Додонов. – К. : Изд – во полит л–ры. Укр., 1987. – 140с.

КОКУЦА Єлизавета, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г2, спеціальності 053 – Психологія, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

ТЯГУР Любомира, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор філософії, доцент, м. Київ, Україна.

ОСОБЛИВОСТІ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ЖІНОК З РІЗНИМ РІВНЕМ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ

Постановка проблеми. Щастя, здоров'я, благополуччя, взаєморозуміння завжди фігурують серед важливих бажань людини. Соціально-економічна та політична ситуація, яка існує сьогодні у суспільстві потребує від особистості здатності вміння ставати суб'єктом власного життя та соціальних змін й зберігати відчуття задоволеності життям та собою, позитивно оцінювати власне існування. Благополуччя полягає не в тому, щоб звільнити людину від драматичних подій її життя, а в тому щоб вона могла легко їх перенести протягом життя. На сьогодні реалії українського суспільства висувають певні вимоги до формування певних якостей та рис особистості, які сприятимуть більш адаптивному та ефективному існуванню і взаємодії суб'єктів соціальних відносин. І актуальним є дослідження

феномена перфекціонізму, оскільки він відображає і, водночас, сприяє руху особистості у напрямку самовдосконалення, прагненню до суб'єктивного благополуччя. Проте, прагнення до досконалості може й сприяти психологічному неблагополуччю особистості, душевному дискомфорту, невротичним розладам тощо.

Стан розробленості проблеми. На сьогодні поняття «суб'єктивне благополуччя» викликає чималий інтерес дослідників різних наукових сфер – етики, теології, політології, економіки, психології та ін. впродовж не одного десятиліття. Для його позначення існує багато схожих термінів, а саме: щастя (Lyubomirski), психологічне благополуччя (Ryff), якість життя (Ventegodt et al.), емоційний комфорт (баланс) (Bradburn), задоволеність життям (Diener). Кожен із цих термінів має певні свої особливості, проте усі вони об'єднані спільною основою – у їх змісті відображене ставлення людини до різних аспектів власного існування, яке, з одного боку, формується під впливом об'єктивних обставин та індивідуальних характеристик, а з іншого – позначається на її особистісному функціонуванні. В межах психологічних, соціологічних та філософських досліджень проблему суб'єктивного благополуччя розглядали такі українські вчені як: О. І. Власова, І. С. Горбаль, А. С. Гуленко, В. А. Гупаловська, Т. В. Данильченко, С. Ф. Зелінська, Ю. І. Кашлюк, А. В. Курова, Е. І. Кологривова, І. І. Семків та ін.

Останнім часом проблема перфекціонізму є об'єктом уваги все більшого кола як зарубіжних так і вітчизняних вчених. Інтерес науковців до цього особистісного конструкту можна пояснити через постійно зростаючі вимоги до особистості, швидкий темп життя, поширений у суспільстві культ досконалості, тощо. У психології перфекціонізм розглядається як особистісний конструкт, який полягає у прагненні суб'єкта бути досконалим та бездоганим у всьому, наявність високих особистісних стандартів, прагнення людини доводити результати будь-якої власної діяльності до

відповідності найвищим стандартам (моральним, естетичним, інтелектуальним) у різних сферах життєдіяльності.

Більшість дослідників вважають, що перфекціонізм спричиняє негативний вплив на діяльність особистості (А. Вавілова, Н. Гаранян, В. Грандт, О. Кононенко та ін.) через зниження продуктивності, хронічну перевтому, хронічні переживання незадоволеності собою, прокрастинацію, страх поразки та невдачі, тощо. Крім того, дослідники зазначають, що перфекціонізм спричинює негативний вплив і на міжособистісні стосунки через: складність при встановленні контактів з оточуючими; надмірну ідеалізацію або, навпаки, знецінення стосунків через невідповідність очікувань реальності; конкурентні стосунки з оточуючими через постійне порівняння себе з іншими; критичне ставлення до себе й оточуючих; наполегливість у відстоюванні власної точки зору; тенденція до лідерства; підвищений рівень автономії, тощо. Однак, не зважаючи на численну кількість публікацій, які свідчать про негативний вплив на діяльність та його наслідки і розглядають перфекціонізм як дисфункціональний конструкт, певні дослідники виділяють його суттєве значення в розвитку особистості (В. Паркер, Дж. Стоєбер, Л. Террі-Шорт, К. Отто). В кваліфікаційній роботі розглянуто особливості перфекціонізму жінок з різним рівнем суб'єктивного благополуччя.

Метою дослідження є визначення особливостей перфекціонізму жінок з різним рівнем суб'єктивного благополуччя на основі теоретичного та емпіричного дослідження та розробка тренінгової програми для підвищення рівня суб'єктивного благополуччя в залежності від рівня перфекціонізму.

Викладення основного матеріалу. У результаті проведеного нами дослідження ми дійшли висновків, що чим нижчий рівень перфекціонізму у жінок тим вищий рівень суб'єктивного благополуччя. Перфекціонізм – це психологічний конструкт, що поєднує прагнення суб'єкта до досконалості, високі особисті стандарти, прагнення доводити результати власної діяльності до найвищих стандартів (моральних, естетичних, інтелектуальних), що в

певних випадках може мати і негативні наслідки, тобто особистість з високим рівнем перфекціонізму не завжди буде знаходитись в стані суб'єктивного благополуччя.

Проведений аналіз наукової літератури дозволяє зробити припущення, що на розвиток перфекціонізму впливають чинники, які умовно можна розділити на три рівні: мікрорівень (особистісні якості, сімейні чинники); мезорівень (навчальні заклади, організація, робочий колектив, тощо); макрорівень (соціально-культурні чинники, ЗМІ та ін.).

Також можна виділити риси особистості, які притаманні перфекціоністам: обов'язковість, педантизм, акуратність, старанність, завзятість, відповідальність, совісність, тривожність, почуття провини, докори сумління з приводу минулих помилок, відсутність відчуття радості при досягненні успіхів, самокритика, почуття постійної незадоволеності, вибагливість до себе, труднощі в ухваленні рішень, бажання закінчити усі розпочаті справи, що підтверджується нашим дослідженням, в результаті якого встановлено, що жінки які менш схильні до суб'єктивного благополуччя мають такі характерні риси перфекціонізму, як: високий рівень стурбованістю своїми помилками, сумніви у власних діях, властива самокритика, перфекціонізм спрямований на інших, гіперкритика, загальний рівень перфекціонізму високий (за методикою «Велика тривимірна шкала перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофскі, Й. Стоєбер, С. Шерррі»). Таким жінкам властивий високий показник за шкалою «патологічний тип перфекціонізму», який передбачає прагнення особистості до ідеального, досконалого результату, його основу складають параметри: неадекватно завищена самооцінка своїх можливостей, або реальності, незадоволеність своїм життям, собою, що відображається на суб'єктивному благополуччі особистості, було досліджено за методикою «Диференціальний тест перфекціонізму А. Золоторьової».

Отже, емпіричне дослідження серед жінок виявило, що рівень перфекціонізму може впливати на суб'єктивне благополуччя. Дослідження

особливостей перфекціонізму жінок з різним рівнем суб'єктивного благополуччя свідчить про те, що переважна кількість досліджуваних більш схильні до суб'єктивного благополуччя.

За даними методики «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ», жінки які мають високі значення показників по загальній шкалі перфекціонізму характеризуються низьким рівнем психологічного благополуччя, низький рівень фізичного здоров'я та благополуччя, наявні проблеми в стосунках.

З урахуванням того, що високий рівень перфекціонізму у жінок може негативно впливати на самопочуття, здоров'я, відносини нами було розроблено та опробовано тренінгові заняття, які в подальшому будуть сприяти позитивному впливу перфекціонізму на їхню діяльність. Тобто, перфекціонізм повинен бути присутнім в житті жінки, проте він повинен бути в межах норми.

Виявлено, що соціально-психологічний тренінг є ефективним методом для корегування рівня перфекціонізму, що позитивно впливає на рівень суб'єктивного благополуччя. Впровадження соціально-психологічного тренінгу виявилось успішним і позитивно вплинуло на жінок з низьким рівнем суб'єктивного благополуччя, яке залежало від високого рівня перфекціонізму.

Завершення програми можна вважати успішним, але дослідження особливостей перфекціонізму жінок з різним рівнем суб'єктивного благополуччя потребує подальшого дослідження, так як надто високий рівень перфекціонізму може мати негативний вплив на особистість жінки.

Висновки. Суб'єктивне благополуччя – поняття, що виражає власне ставлення людини до своєї особистості, життя і процесів, які мають важливе значення з точки зору засвоєних нормативних уявлень про зовнішнє і внутрішнє середовище і що характеризується відчуттям задоволеності.

Під перфекціонізмом можна розуміти загострене прагнення до досконалості, що може стосуватися як власне особистості, та проявлятися у

культивуванні будь яких чеснот, так і результатів будь якої діяльності; задоволення від досягнення дуже високих результатів; установка розглядати в якості неприйнятної все, що нижче досконалого. Перфекціонізм – це прагнення до досконалості, відповідно перфекціоніст – це людина, що прагне бути кращою в усіх аспектах своєї життєдіяльності. Зазначимо, що фактично всі відомі визначення перфекціонізму центральним компонентом визнають встановлення високих особистісних стандартів виконання діяльності.

Література

1. Горбаль І. С. Відчуття суб'єктивного благополуччя як передумова та втілення психологічного здоров'я особистості /І. С. Горбаль//Науковий вісник Львівського держ. ун-ту. 2017. Вип. 2. С.293–303.
2. Грубі Т. В. Адаптація психодіагностичної методики «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» /Т.В. Грубі // Організаційна психологія. Економічна психологія. Науковий журнал [за наук. ред. С. Д. Максименка та Л. М. Карамушки]. К. : Логос, 2018. № 2(13). С. 24–34.
3. Данильченко Т. В. Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір: монографія /Т. В. Данильченко; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Чернівці : Десна Поліграф, 2016. 543 с.
4. Завада Т. Ю. Перфекціонізм як соціально-психологічна властивість особистості: позитивний і негативний аспекти. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2016. №38(41). С.54-68.
5. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник/ Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. Кам'янець-Подільський: ПП «Аксіома», 2019. 80 с.
6. Карамушка Л.М. Діагностичний інструментарій вивчення перфекціонізму особистості / Л. М. Карамушка, Т.В. Грубі //Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. Том І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип.45. – С. 35–40.
7. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.

ЛУК'ЯНОВА Людмила, здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г1, спеціальності 053 – Психологія, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

СУХЕНКО Яна, кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри психології та особистісного розвитку, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ПСИХОСОЦІАЛЬНА ПІДТРИМКА ДРУЖИН ВІЙСЬКОВИХ: ШЛЯХИ СПРИЯННЯ ПОСТТРАВМАТИЧНОМУ ЗРОСТАННЮ

Постановка проблеми. Джерелом найтравматичнішого досвіду для багатьох громадян України є військові дії, що тривають понад два роки. Найбільшою мірою травматизація стосується безпосередніх учасників активних бойових дій, які відчують фізичний, емоційний і соціальний стрес, що може призводити до психічних травм, які в подальшому порушують їхню життєдіяльність та відносини з оточенням. Але слід зазначити, що травматичні події, участь у війні здатні привносити не лише негативні, а й позитивні зміни у свідомості людини, гартуючи мужність, витривалість та відповідальність. Цей складний період життя для багатьох постає полігоном для переосмислення головних життєвих орієнтирів, вироблення стратегій прийняття себе та інших, розширення адаптивних можливостей, актуалізації внутрішнього потенціалу, переосмислення відносин з оточенням та цінності родинних зв'язків.

Тому зараз, як ніколи, постає питання важливості психологічної та соціальної підтримки родин військовослужбовців, що беруть участь в активних бойових діях. Адже саме члени родин військових несуть підвищене емоційне навантаження - під час очікування близької людини із зони бойових дій і після їхньої демобілізації, коли часто стикаються з важкими психоемоційними станами ветеранів. Цінність участі близьких, їхньої турботи, адекватного розуміння процесів, що відбуваються в сім'ї, здатність підтримати захисників під час несення служби та їхнього відновлення набуває сьогодні особливої актуальності.

У контексті психосоціальної підтримки родин військовослужбовців виділяють окрему категорію - дружин військових, яким необхідна особлива

увага, адже саме на їхні плечі значною мірою лягають труднощі відновлення чоловіків, що додають навантажень до їхніх турбот, ускладнюють емоційне самопочуття жінок. У цьому напрямі актуальним є опис особливостей психосоціальної проблематики дружин військових, а також визначення напрямів надання їм психосоціальної підтримки. При цьому, говорячи лише про негативні наслідки для дружин військових - вторинну травматизацію, ми ризикуємо стигматизувати травму та не помітити і не підтримати позитивні зміни в їхньому житті, як-от поява більш інтегрованої життєвої філософії і світогляду, позитивні зміни у сприйнятті себе тощо.

Метою дослідження є розроблення та апробація програми психологічної допомоги та соціальної підтримки, спрямованої на покращення психоемоційного стану жінок-членів родин учасників бойових дій як чинника їх посттравматичного зростання.

Виклад основного матеріалу. Про потребу в отриманні соціальної підтримки зазначають 66% жінок, а про необхідність отримання психологічної допомоги – 71% респонденток, що демонструє важливість та необхідність організації надання психологічної підтримки та допомоги жінкам – членам родин учасників бойових дій. Задля сприяння їх відновленню та посттравматичному зростанню розроблено та апробовано тренінгову програму з розвитку позитивних психологічних змін у їх психоемоційному стані. Програма передбачає формування знань і вмінь щодо залучення власних ресурсів особистості задля розвитку позитивних змін у психічному стані, використання навичок ефективної комунікації під час вирішення конфліктів, розвитку емоційної компетентності, соціальної інтеграції. Основними психологічними методами та техніками, на яких базується дана програма, є екофасилітативний підхід, метод когнітивно-поведінкової терапії, підхід «Майндфулнес», мультимодальна модель BASIC Ph, метод ненасильницького спілкування. Результати апробації тренінгової програми дозволяють зробити такі висновки:

– дружини військовослужбовців демонструють прояви посттравматичного зростання різних рівнів, при цьому найбільшого вираження досягає фактор «Життєва філософія», а найменшу вираженість проявив фактор «Міжособистісні відносини»;

– найвище середнє значення посттравматичного зростання спостерігалось у жінок – приватних підприємців та у жінок-військових; найнижчий рівень – у жінок-домогосподарок, що свідчить про те, що статус працевлаштованості жінок має значний вплив на прояв позитивних змін у їхньому психологічному стані;

– понад 80% жінок, які демонструють високий рівень посттравматичного зростання, отримували соціальну підтримку певного рівня, а понад 60% з них отримали психологічну допомогу різного характеру;

– за результатами участі у тренінгу в учасниць підвищились показники посттравматичного зростання у сфері «Міжособистісні відносини»: з низького рівня ($M = 10,7$) до середнього рівня ($M = 17,1$).

Отже, результати формувального експерименту засвідчують позитивний вплив спрямованих на покращення психоемоційного стану заходів психосоціальної підтримки на динаміку посттравматичного зростання у дружин учасників бойових.

Висновки. Військові дії, що тривають в Україні понад два роки, є джерелом травматичного досвіду для багатьох громадян, особливо для безпосередніх учасників бойових дій. Водночас травматичні події здатні привносити не лише негативні, а й зумовлювати позитивні зміни в свідомості людини, сприяючи переосмисленню життєвих орієнтирів та цінностей. Психологічна та соціальна підтримка родин військовослужбовців, зокрема дружин військових, набуває особливої актуальності, адже саме вони несуть підвищене емоційне навантаження та стикаються з труднощами відновлення чоловіків після демобілізації.

Проведене дослідження засвідчило, що статус працевлаштованості позитивно впливає на психологічний стан жінок – членів родин учасників

бойових дій, утім, близько 70% з них все ж зазначають про потребу в отриманні психосоціальної підтримки та допомоги. Результати апробації авторської тренінгової програми з розвитку позитивних психологічних змін у психоемоційному стані дружин військовослужбовців засвідчили, що інтенсивність психосоціальної підтримки позитивно позначається на показниках посттравматичного зростання, зокрема, в учасниць тренінгу підвищились показники посттравматичного зростання у сфері «Міжособистісні відносини».

Перспективи подальших досліджень пов'язуємо з поглибленим вивченням чинників посттравматичного зростання жінок – членів родин учасників бойових дій, зокрема ролі індивідуально-психологічних характеристик, соціальної підтримки, копінг-стратегій тощо, а також з вивченням ролі посттравматичного зростання у процесі реадaptaції та реінтеграції ветеранів у мирне життя.

Література

1. Журавльова, Н. Ю. (2018). Особливості вторинної травматизації у дружин ветеранів війни: орієнтири психологічної допомоги. *Актуальні проблеми психології* Т. III: Консультативна психологія і психотерапія: зб. наукових праць НАПНУ Інститут психології ім. Г.С. Костюка, 124-151.
2. Зубовський, Д. С. (2019). Особистісне зростання учасників АТО у посттравматичний період [Дисертація]. МОУ, НУОУ ім.І.Черняхівського.
3. Климчук, В. О. (2021). Психологія посттравматичного зростання: монографія. Імекс-ЛТД.
4. Лазос, Г. (н.д.). Посттравматичне зростання: теоретичні моделі, нові перспективи для практики. *Актуальні проблеми психології*, 1(45), 120-127.
5. Мельник, О. (2019). Вікові особливості адаптації учасників бойових дій до умов мирного життя [Дисертація]. НАПНУ Інститут психології ім.Г.С.Костюка.
6. Осьодло, В. І., & Зубовський, Д. С. (2018). Сутність та зміст феномену посттравматичного зростання особистості. У *Проблеми професійного становлення особистості: тези доп. всеукраїнської наук.-практ. конф.* (с. 155). МДУ.
7. Титаренко, Т. М. (2015). Як допомогти свідкам і учасникам травматичних подій: горизонти соціально-психологічної реабілітації. У В. І. Судаков (Ред.), *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки:* зб. наук. праць (с. 192). КНУ імені Тараса Шевченка.

8. Elder, G. H., & Clipp, E. C. (1989). Combat experience and emotional health: Impairment and resilience in later life. *Journal of Personality*, 57(2), 311-341.
9. Joseph, S. (2009). Growth Following Adversity: Positive Psychological Perspectives on Posttraumatic Stress. *Psychological Topics*, 18(2), 335-344.
10. Joseph, S., Williams, R., & Yule, W. (1993). Changes in outlook following disaster: The preliminary development of a measure to assess positive and negative responses. *Journal of Traumatic Stress*, 6(2), 271-279.
11. Lushyn, P., & Sukhenko, Y. (2021). Post-Traumatic Stress Disorder And Post-Traumatic Growth In Dialectical Perspective: Implications For Practice. *East European Journal of Psycholinguistics*, 8(1), 57-69.
12. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (1996). The post-traumatic growth inventory: Measuring the positive legacy of trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 9(3), 455-471.
13. Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1-18.

МАНУКЯН Вікторія, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г1, спеціальності 053 – Психологія, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

БАЛАХТАР Валентина, професор кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор психологічних наук, професор, м. Київ, Україна.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ

ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПЕДАГОГІВ

Постановка проблеми. Дослідження професійної ідентичності педагогів є дуже актуальними сьогодні. У сучасному суспільстві відбуваються глибокі економічні і соціально-культурні трансформації, в якому актуалізується проблематика особистісно-професійного самовизначення індивіда, становлення суб'єктивних передумов професійної самореалізації. Професійна діяльність - найважливіша сторона діяльності людини, вона забезпечує самореалізацію та актуалізацію можливостей особистості. Працівники повинні володіти певними особистісними та

професійно-важливими якостями, і не менш важливим є ототожнення себе з обраною професією.

Професійна ідентичність є психолого-педагогічним феноменом, який постійно розвивається та вдосконалюється. Тому в даному дослідженні ми зосередили увагу на інших аспектах, пов'язаних з проблемою формування та структури професійної ідентичності педагогів за стажем роботи, які все ще чекають на своє вирішення.

Слід зазначити, що, незважаючи на актуальність і багатовимірність складної проблеми професійної ідентичності, її дослідження є фрагментарним і еkleктичним у розгляді її структур, чинників і закономірностей формування як у процесі початку педагогічної трудової діяльності, так і в дорослому віці

Професійна ідентичність як багатовимірний та інтеграційний психологічний феномен, що забезпечує людині цілісність і визначеність, розвивається в ході професійного навчання в просторі процесів самовизначення, ідентифікацій, персоналізації й рефлексії.

Становлення професійної ідентичності є тривалим поетапним процесом, який бере початок в період професійного навчання. Бачення в собі професіонала включається в систему професійної діяльності, яка задає стиль міжособистісної взаємодії в професійному оточенні.

Усвідомлена ідентичність дозволяє педагогу визначити своє місце в соціальному світі і на цій основі розвивати систему цінностей і поглядів, які адекватні до сучасних вимог професії.

Стан розробленості проблеми. У психології не існує єдиного підходу до визначення професійної ідентичності, оскільки автори різних психологічних шкіл мають свої власні трактування цього явища. Введення поняття професійної ідентичності є необхідним, оскільки професійне становлення особистості є основним шляхом формування ідентичності. Згідно з дослідженнями Д. Н.Завалишиної, Є. О. Клімова, Т. В. Кудрявцева, В. Ю. Шегурової, М. Марусинець, Е.П.Єрмолаєва, Л. Б. Шнейдер та ін.,

професійна ідентичність остаточно формується на пізніх етапах професіоналізації.

Проблематика професійної ідентичності знайшла відображення в низці досліджень, присвячених різним аспектам особистісно-професійного становлення педагога. Вона розглядається, зокрема, у контексті психології розвитку особистості педагога (І. Бех, Г. Бордовський, І. Ісаєв, Е. Гришін, С. Максименко, А. Мудрик, В. Шадриков та інші автори), формування педагогічного мислення (О.Анісімов, В.Давидов, М. Кашапов, Ю. Кулюткін, А. Орлов, Г. Сухобська та інші науковці), розвитку суб'єктності та професійно-педагогічної рефлексії (Г. Аксьонова, В. Моргун, Т. Колишева, Л. Яковлєва та інші автори), самоактуалізації та професійного самовиховання (Е.Андрієнко, Р. Бернс, Е. Волкова, Н. Ісаєва, С. Васьковська, Ю. Орлов та інші вчені), професійної свідомості (Г. Акопов, Л. Беляєва, С.Косарецький, В. Філіпов та інші науковці), становлення індивідуальності вчителя (Н. Мажар, В. Грачов та інші автори).

Завдяки дослідженням професійної ідентичності вчені пов'язують можливість вирішення деяких професійних проблем педагогів, які виникають під час роботи.

Метою дослідження є виявлення психологічних особливостей професійної ідентичності педагогів з різним педагогічним стажем роботи на основі теоретичного та емпіричного дослідження та розробка тренінгової програми, яка буде спрямована на розвиток професійної ідентичності педагога як засобу для його професійного та творчого розвитку.

Викладення основного матеріалу. У результаті проведеного нами дослідження ми дійшли висновків, що професійна ідентичність відображається у структурі самосвідомості педагога: педагоги з різним стажем роботи ідентифікують себе в різних сферах життя, та їх самосвідомість включає різні види ідентичності, такі як соціальна та особистісна.

У дослідженні обговорюється необхідність врахування психологічних особливостей професійної ідентичності, таких як ідентифікація з іншими та ідентифікація і реалізація власного суб'єктивного «Я», у контексті професійного становлення особистості

Для досягнення теми дослідження необхідні знання про те, як формується професійна ідентичність в процесі професійної діяльності та активного розвитку професійної компетентності, яка впливає на ціннісно-смыслову сферу та професійну майстерність.

Професійна діяльність є важливою і складною сферою у функціонуванні сучасної людини, виконання якої призводить до виникнення багатьох цілей і рівнів ідентичності. На думку багатьох науковців складність професійної ідентичності підвищує ефективність професійної діяльності та можливості для самореалізації особистості.

Теоретичні узагальнення допомагають створити комплексну модель формування професійної ідентичності для різних сфер діяльності і показує важливість дослідження в українській та зарубіжній психології. Особистісний професійний розвиток означає, що людина повністю занурена у виконання своїх професійних обов'язків і розуміє своє місце в міжособистісних системах колективу і професійного простору в цілому. Вивчення соціально-психологічних характеристик членів груп може допомогти у формуванні розвитку професійної компетентності в професії педагога.

Нами теоретично доведено, що професійна ідентичність поняття, подібна до самовизначення, включає самопізнання, вибір і реалізацію способу взаємодії з оточуючим світом, а також отримання почуття власної значущості через здійснення цієї діяльності та виникає, коли досягнуто високого рівня професійної майстерності, і є формою адаптації та як

Емпіричне дослідження серед педагогічних працівників закладу освіти виявило, що професійна ідентичність формується на більш пізньому етапі професійного становлення, коли педагог усвідомлює напрямок свого кар'єрного зростання, виробляє відносно стійку систему уявлень про себе як

професіонала і формує набір особистісно значущих цілей, цінностей і переконань. Можна зробити такі висновки: важливі особистісно-значущі цілі, цінності та переконання.

Дослідження особливостей професійної ідентичності педагогів на різних етапах їхнього професійного розвитку свідчить про те, що проблеми з професійною ідентичністю мають педагоги з меншим стажем роботи. Вони схильні стереотипізувати себе, заперечуючи або, навпаки, амбіційно підкреслюючи свою унікальність, мають порушення часової когерентності свого життя, ригідну «Я-концепцію», хворобливе несприйняття критики та низький рівень рефлексії.

Підсумовуючи роботу дослідження, можна відмітити, що під час збільшення стажу роботи змінюються якісні показники професійної ідентичності (змінюються зовнішні і внутрішні орієнтири тотожності, ступеня усвідомленості професійної ідентичності), ідеальне «Я» стає еталоном, якого прагнуть педагоги. Доказом цього є розбіжність «Я реальний» і «Я ідеальний». Це свідчить про низку неоднозначних тенденцій. Так, педагоги зі стажем роботи від 10 до 15 років в ідеальному своєму образі прагнуть авторитарності. Авторитарність для педагога не є бажаною та позитивною характеристикою, вона не вписується в ідеї гуманістичної та особистісно-орієнтованої освіти.

У розвитку професійної ідентичності педагогів є деякі закономірності: зі збільшенням стажу роботи прагнення авторитарності стає слабшим. Досвідчені педагоги прагнуть еталону професійно привабливого образу (здатність до співробітництва, великодушність і альтруїзм служать їм основними властивостями). На початку педагогічної професійної роботи багато педагогів впевнені у правильному виборі професії, але зіткнувшись з труднощами в роботі, багато хто в проміжку з 10 до 15 років починає в цьому сумніватися і переживає так звану «кризу вибору», проте якщо цей нелегкий етап пройдено, то відбувається подальше особистісне та професійне вдосконалення.

Педагоги з багаторічним досвідом роботи мають особистісно-значущі цілі, цінності та переконання, які надають їхньому життю спрямованості та сенсу. Вони мають позитивну самооцінку завдяки високій оцінці своїх професійних та особистих якостей і стабільним зв'язкам із суспільством, а їхні механізми ідентифікації та відокремлення добре відрегульовані.

Проведене дослідження показує достатню самокритичність педагогів, згідно їх самооцінки, а також зростання власного рівня професійного розвитку із збільшенням педагогічного стажу. Професійна ідентичність формується зі збільшенням стажу роботи. Оптимальний рівень професійної ідентичності сформований у педагогів, які мають стаж роботи більше 26 років.

Було розроблено та апробовано тренінг для педагогів з малим досвідом роботи для усвідомлення власної професійної компетентності та пошуку шляхів професійного зростання. Основними завданнями тренінгу було сприяння розширенню знань педагогів про свою професійну ідентичність, поглиблення знань про передумови та складові професійного становлення та розвитку, розширення системи уявлень учасників про свій професійний образ, визначення пріоритетів у професійній діяльності, визначення психологічної інтимності, мотивації досягнення, розвитку педагогічних та комунікативних здібностей, а також сприяння формуванню професійно-педагогічної спрямованості, яка розглядається як один із чинників професійного становлення молодосвідчених педагогів.

Також завданням тренінгу було змінити ставлення педагогів, які мають стаж роботи 10-15 років, до усвідомлення себе в професії, зрозуміти наскільки людина приймає обрану професійну діяльність як засіб самореалізації і наскільки вона усвідомлює себе професіоналом. Професійна ідентичність допомагає людині керувати своїм професійним розвитком, свідомо обирати шлях професійного становлення на основі власних і групових цінностей, гарантувати професійну адаптацію.

Програма тренінгу включала завдання на корекцію та розвиток самооцінки, розвиток Я-концепції, позитивного ставлення до себе, розвиток емпатії, довіри, розвиток професійної мотивації, пріоритетних цінностей, довільної саморегуляції, розвиток рефлексії, самоконтролю та розвиток педагогічних і комунікативних умінь. Як допомога було надано психологічні рекомендації та запропоновано різноманітні корекційні засоби.

Виявлено, що проведений тренінг сприяє розширенню знань учасників щодо професійної ідентичності, поглибленню їх розуміння передумов та компонентів професійного становлення та розвитку, розширенню уявлень про власний образ як професіонала, визначенню пріоритетів у професійній діяльності тощо. Такий тренінг може бути одним з факторів професійного становлення педагогів.

Розроблена та апробована програма тренінгу спонукала педагогів з малим стажем роботи знайти в собі потенціал для розвитку та підвищенню своїх професійних можливостей і сприйняття себе в професії.

Висновки. Розвиток психологічних особливостей педагогів для усвідомлення професійної ідентичності є удосконалення структурних елементів та механізмів розвитку себе як професіонала, психологічної близькості з осотуючими, педагогічних комунікативних здібностей.

Отримані результати досліджень підтверджують гіпотезу про те, що місце професійної ідентичності у структурі самосвідомості змінне і залежить від стажу педагогічної діяльності. Таким чином вплив стажу педагогічної діяльності на якісні характеристики педагогічної ідентичності підтверджені цим дослідженнями. Педагоги з різним стажем роботи мають різну структуру «Я образ». Зі збільшенням стажу роботи педагога виділяється більше професійно важливих якостей, і педагоги більшою мірою усвідомлюють різні компоненти професійної діяльності.

Для підвищення усвідомлення професійної ідентичності педагогів необхідно впроваджувати соціально-психологічні тренінги на підвищення професійної компетенстності і пошуку методів для їх реалізації.

Література

1. Бородулькіна Т. О. Вплив образу професії на становлення професійної ідентичності особистості. Проблеми загальної та педагогічної психології : збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К., 2007. Т.IX.4.2. 420 с.
2. Єгорова Є.В. Структура професійної ідентичності особистості: експериментальне дослідження. Наукові записки Ін-ту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України. К. 2006. Вип. 30. с. 350–360.
3. Іванова Н. Професійна ідентичність у соціопсихологічних дослідженнях. Питання психології. 2008. № 1. с. 89–100.
4. Зливков В. Л. Професійна ідентичність та особистість педагога: навч. посібник. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2014. 132 с.
5. Зливков В. До проблеми дослідження структури ідентичності педагога. Соціальна психологія. 2007. №2(22). С.127-138.
6. Зубкова І.Я. Динаміка Я-образу вчителя-професіонала: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. К. 2001. 20 с
7. Одінцова В. М. Професійна ідентичність як психологічна проблема.: Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія психологічні науки. 2014. Випуск 1. Том 1. с. 73-77.

МИРОНЕНКО Людмила, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г2, спеціальності 053 – Психологія, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

ГУСЄВ Андрій, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна.

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ САМООЦІНКИ НА ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ З ПЕРСОНАЛУ

Постановка проблеми. Професійна діяльність фахівців з персоналу є надзвичайно важливою та відповідальною. Багато дослідників і практиків погоджуються в тому, що від успіху їх діяльності багато в чому залежить успішність діяльності будь-якої організації. Робота з персоналом є важливою складовою ефективної роботи будь-якої компанії. Персонал є рушійною силою компанії, а фахівець з персоналу – та людина, що забезпечує роботу з

персоналом на всіх рівнях. Діяльність фахівців з персоналу є надзвичайно насиченою, адже вони виконують багато різних функцій, мають розбиратися в багатьох організаційних процесах, а головне їх робота пов'язана з людьми. Саме тому фахівці з персоналу часто схильні до професійного вигорання. Найбільша небезпека синдрому професійного вигорання полягає в тому, що розвивається він майже непомітно і якщо ігнорувати його перші ознаки, то з часом його розвиток може привести до негативних наслідків як для фахівця, так і для компанії в якій він працює. Тож вивчення проблеми професійного вигорання і чинників, які на нього впливають, є надзвичайно важливими сьогодні. Особливо нас цікавить вплив самооцінки на професійне вигорання, зв'язок цих понять, та природа цього зв'язку.

Стан розробленості проблеми. Дослідження проблеми професійного вигорання знайшло своє відображення у роботах багатьох зарубіжних (В.Бойко, Н.Водоп'янова, К. Маслач, С. Джексон, С. Мейєр, А. Пайнс, В. Шауфелі, Х.Дж.Фрейдєнбергер) і вітчизняних вчених (Т.Грубі, Т.Зайчикова, Л. Карамушка, С.Максименко).

Сутність поняття "самооцінка" вивчали ще такі відомі дослідники: У. Джеймс, К. Роджерс, Ч. Кулі, Дж. Мід, Е. Еріксон І. Кон, Р. Бернс. Серед сучасних вчених, що вбачають необхідність приділити увагу вивченню ролі самооцінки у виробничому процесі, слід відмітити таких: І. Андрущенко, Ю. Козерук, О. Столярчук, О. Красіло, С. Тищенко та інші. Вчені присвячують свої дослідження як самій сутності самооцінки, так і впливу самооцінки на становлення особистості. Але при цьому не так багато й глибоко вивчено вплив самооцінки на трудову діяльність і на професійне вигорання зокрема.

Метою дослідження є представлення результатів теоретичного аналізу та емпіричного дослідження особливості впливу самооцінки на професійне вигорання фахівців з персоналу.

Викладення основного матеріалу. Згідно з сучасними даними, під професійним вигоранням розуміється стан фізичного, емоційного, розумового виснаження, що виявляється в професійній сфері [1]. Дослідники

виділяють різні фактори, що призводять до професійного вигорання. Серед них зустрічається і самооцінка особистості. Деякі дослідники відмічають, що зниження самооцінки є одним з симптомів професійного вигорання, а дехто наголошує, що самооцінка є важливим компонентом професійної ідентифікації особистості [3, 5].

Ще одна думка, що зустрічається в науковій літературі: робота в умовах стресу і постійне напруження призводять до розвитку професійного вигорання, але здорова самооцінка дозволяє адекватно оцінити власні сили і реальну робочу ситуацію, що дозволяє знизити напруження, стрес і запобігти виникненню вигорання [1, 2].

Тож ми побачили різні підходи, щодо пояснення зв'язку між самооцінкою і професійним вигоранням, інформації з цього приводу мало, тому ми і вирішили провести наше емпіричне дослідження. Відповідно його метою стало вивчення наявності зв'язку між самооцінкою особистості та професійним вигоранням фахівців з персоналу.

Для дослідження особливостей професійного вигорання було застосовано методику «Діагностика рівня емоційного вигорання за В.В. Бойко», а для визначення рівня самооцінки опитуваних – «діагностика самооцінки і впевненості у собі в критичних ситуаціях за Г.В. Ложкіним і Н.І. Пов'якель» та «шкала самоповаги М. Розенберга». Для того аби перевірити чи є зв'язок між явищами – ми застосували кореляційний аналіз [4].

В результаті нашого дослідження ми виявили, що рівень емоційного вигорання у більшості фахівців з персоналу досить рівномірно розподілений між всіма трьома компонентами, а саме виснаження – 45% досліджуваних і по 40% напруження і резистенція. Це свідчить про те, що синдром професійного вигорання розвивається у фахівців з персоналу рівномірно і не має особливої вираженості якогось з компонентів.

Щодо конкретних симптомів «професійного вигорання», то частіше всього у фахівців з персоналу проявляються симптоми «розширення сфери

економії емоцій» та «редукція професійних обов'язків» – у 55% опитуваних він є сформованим. Друге місце займає симптом «особистісне відчуження» – 50% респондентів. На третьому місті симптоми «переживання психотравмуючих обставин», «тривога й депресія» і «неадекватне вибіркове емоційне реагування» – по 45% досліджуваних.

Аналізуючи професійне вигорання у фахівців з різним досвідом у професії, ми дійшли висновку, що професійне вигорання розвивається частіше у фахівців, які працюють від 1 до 10 років. Після 10 років досвіду кількість фахівців з синдромом професійного вигорання знижується.

Також досить цікавими є отримані результати, щодо розвитку професійного вигорання у фахівців, що працюють в різних формах роботи. У жодного з фахівців, що працюють онлайн, не розвинувся синдром вигорання, а у фахівців, що працюють у змішаному форматі, він зустрічається рідше, ніж у тих, хто працює офлайн – 20% і 25% від загальної кількості опитаних відповідно. Ми зробили припущення, що виконання професійних обов'язків з використанням інтернету в деякій мірі деперсоналізує співрозмовника, що є вагомим чинником профілактики професійного вигорання в системі роботи «людина-людина».

Проаналізувавши рівень самооцінки, ми побачили, що у 65% опитаних самооцінка є низькою, у 30% самооцінка на середньому рівні, і тільки у 5% – на високому. Дослідження самоповаги дало схожі результати: самоповага на високому рівні у 10 відсотків опитаних, 25% досліджуваних самоповага переважає, але іноді можуть бути невдоволені собою, 60% опитаних мають хиткий баланс між самоповагою і самознищенням, думка про себе коливається то в одну, то в іншу сторону, а в 5% – недостатній рівень самоповаги.

Дуже важливим для нас є висновок, що між професійним вигоранням та самооцінкою особистості є досить сильний позитивний зв'язок. За отриманими даними ми бачимо, що найсильніший зв'язок спостерігається між компонентом професійного вигорання «напруженням» і самооцінкою

особистості. Отже низька самооцінка призводить до напруження, що в свою чергу сприяє зростанню незадоволення собою і зниженню самооцінки.

Отже ми емпірично довели, що між самооцінкою особистості і професійним вигоранням є зв'язок.

Нашим наступним кроком було розробити та апробувати тренінгову програму з метою формування здорової самооцінки у фахівців з персоналу.

В результаті нами було виявлено, що тренінгова програма сприяє актуалізації ціннісного ставлення до себе та підвищенню рівня самооцінки, що свідчить про те, що вона є ефективною. Також ми зробили висновок, що у фахівців з персоналу, які приймали участь у тренінговій програмі покращились показники щодо професійного вигорання, ми побачили позитивну тенденцію. І опираючись на вищесказане, ми можемо стверджувати, що рівень самооцінки має вплив на професійне вигорання, а також, що впроваджена нами програма виявилась успішною і позитивно вплинула на самооцінку фахівців з персоналу.

Завершення нашого дослідження можна вважати успішним, бо ми виконали ту мету, яку ставили перед собою. Але дослідження особливостей професійного вигорання фахівців з персоналу варто продовжити, адже в процесі ми побачили багато прогалин і цікавих феноменів, що потребують уваги та подальшого вивчення.

Висновки. Результати нашого дослідження можуть бути використані теоретиками для вивчення факторів, що впливають на професійне вигорання, а також практиками, які бажають попередити розвиток професійного вигорання. Для попередження і подолання синдрому професійного вигорання досить ефективним є проведення соціально-психологічного тренінгу, як ми побачили в ході свого дослідження. В своїй роботі ми підняли тему особливостей професійного вигорання саме серед фахівців з персоналу, і вважаємо, що дуже важливим є продовжувати досліджувати це питання.

Література

1. Барабанова М. В. Вивчення психологічного змісту синдрому «емоційного вигорання» // Вісник МГУ. – сер. 14, Психологія. – 2010. - №1. – с. 54-58
2. Волобуєв М.І. Самооцінка та ефективність діяльності працівників // Інвестиції: практика та досвід № 18/2019 – с. 27-30.
3. Дядюкіна Є. В. Самооцінка як міждисциплінарне поняття // Науковий вісник Донбасу. – 2011. - № 1.
4. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики "Діагностика рівня емоційного вигорання" В. В. Бойко / М. С. Міщенко // Молодий вчений. - 2015. - № 4(3). - С. 103-105.
5. Павлюк М.М., Журавська Д.С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Житомир: Видавництво ЖДУ ім. І Франка, 2018. – Т. XI. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. – Випуск 18. – 368 с.

НАРТІКОВА Олександра, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г2 спеціальності 053 «Психологія» ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

БАЛАХТАР Валентина, професор кафедри особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор психологічних наук, професор, м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ

РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ У МАТЕРІВ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ

ОСВІТНІМИ ПОТРЕБАМИ

Постановка проблеми. У зв'язку зі зростанням числа дітей з особливими освітніми потребами (ООП), важливим завданням сучасної психології стає формування резильєнтності у матерів таких дітей. Резильєнтність визначається як здатність успішно адаптовуватися до стресових ситуацій, подолання труднощів та відновлення психологічної стійкості після негативних подій. Проте, на сьогоднішній день є недостатньо досліджень, що розкривають особливості формування резильєнтності у матерів дітей з ООП. Ця проблема стає актуальною, оскільки рівень

резильєнтності матерів може впливати на психосоціальний розвиток та навчання їхніх дітей з ООП.

Метою нашої публікації є теоретичне обґрунтування та емпіричне виявлення особливостей формування резильєнтності у матерів дітей з особливими освітніми потребами.

Викладення основного матеріалу. Резильєнтність відображає здатність людини ефективно справлятися зі стресами, змінами та негативними факторами у своєму житті; цей феномен проявляється у здатності адаптуватися до викликів, виходити із труднощів і позитивно реагувати на негативні обставини, сприяючи збереженню психічного та емоційного благополуччя (Richardson, 1990).

Розрізняють такі типи резильєнтності:

- фізична резильєнтність (Whitson, Duan-Porter, Schmader, Morey, Cohen, & Colón-Emeric, 2016); психічна (Cherry, 2022); емоційна (Cherry, 2022) та соціальна резильєнтність (Kwok, Doyle, Becker, Johnston, & Paton, 2016).

Важливо розуміти, що резильєнтність сприяє формуванню психологічної стійкості особистості до стресових ситуацій та життєвих труднощів. Матері дітей з ООП піддаються сильному стресу, що пов'язано з особистісними труднощами, особливостями прийняття своєї дитини, проблемами на роботі та навіть складною ситуацією в країні, пов'язаною з російсько-українською війною тощо.

Існують кілька чинників, які можуть сприяти розвитку резильєнтності матерів дітей з особливими потребами перед складнощами. Серед них можна виділити наступні:

1. Соціальна підтримка: від сім'ї, друзів, близьких людей.
2. Ефективні стратегії копінгу: навчання ефективним методам боротьби зі стресом і складними ситуаціями може суттєво підвищити стійкість матерів.

3. Мотивуюче оточення: утворення середовища, що сприяє особистісному зростанню і самовдосконаленню, може значно зміцнити резильєнтність.

4. Позитивне самовизначення: підтримка позитивного самосприйняття та відчуття власної цінності може допомогти матерям з особливими дітьми формувати резильєнтність.

5. Допомога фахівців: фахівці, які працюють з особливими дітьми, можуть надавати підтримку також і матерям. Це може включати психологічну допомогу, консультування та доступ до інших ресурсів (Singh & Kumar, 2022).

Тож, при розширенні ресурсу резильєнтності особистості варто вдосконалювати такі особистісні якості як оптимізм, самооцінка, життєстійкість, самоефективність та інші, адже вони сприяють здатності ефективно адаптуватися до життєвих викликів і стресових ситуацій.

Нами було здійснено емпіричне виявлення особливостей формування резильєнтності у матерів дітей з особливими освітніми потребами, як важливої складової їх психічного здоров'я.

Дослідно-експериментальна робота проводилась на базі Гірського інклюзивно-ресурсного центру. У дослідженні брали участь 30 матерів дітей з ООП (від 22 до 54 років). Нами було використано наступні психодіагностичні методики: «Шкала резильєнсу Коннора-Девідсона (CD-RISC-10)» для виявлення здатності відновитися після стресових подій, трагедії або травми (адаптація Н.В. Школіна І.І. Шаповал І.В. Орлова І.О. Кедик М.А. Станіславчук, 2020); «Тест Нервово-психічної адаптації І.Н.Гурвіча» для виявлення наявного психічного стану особистості; Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса-Раге для визначення чутливості до стресу (адаптація Розов В.І.,2005).

Пропонуємо розглянути основні результати психодіагностичного дослідження:

За методикою визначення рівня резильєнтності Коннора-Девідсона, переважна кількість досліджуваних показали дуже низький рівень прояву резильєнтності. Таких виявилось 11 осіб (46,7%). Високий рівень прояву досліджуваного явища діагностовано у 6 осіб (20%). Таким респондентам властива здатність адаптуватися до змін, зберігати «ясність розуму» в умовах стресу, реагувати адекватно на ситуації, справлятися з негативними емоціями. Також матері з високим рівнем резильєнтності вважають себе сильною особистістю, яку не просто «зламати», навіть за умови невдач і труднощів. На противагу цьому, 8 осіб (26,7%) показали низький рівень резильєнтності.

Важливим критерієм резильєнтності особистості є здатність до адаптації. Показники психічного стану матерів, які мають дітей з ООП дозволяє визначити методика І.Н.Гурвіч «Тест нервово-психічної адаптації». Переважна більшість досліджуваних показала наступні результати: майже здорові з несприятливими прогностичними ознаками - 9 осіб (30%), а здорові – 2 осіб (6,6%). У 8 досліджуваних (26,7%) виявилася легка патологія. Таким досліджуваним властиві проблеми зі сном, тремтіння рук та ніг, тривожність, труднощі при спілкуванні з іншими, особливо, якщо доводиться вирішувати неоднозначні питання, знижений чи подавлений настрій, швидка втомлюваність, відчуття того, що може відбутися щось неприємне, необґунтований страх за себе та інших і т.д. Також ще у 8 респондентів (26,7%) спостерігається явна патологія. Це може супроводжуватися вираженими невротичними, психосоматичними та соціальними розладами.

За методикою визначення стресостійкості та соціальної адаптації Холмса і Раге, ми отримали наступний результат: 13,3% – матері з досить високим ступенем опірності стресу. Для них характерна низька ступінь стресового навантаження і вони виявляють високий ступінь стресостійкості. Власні енергію і ресурси не витрачають на боротьбу з негативними психологічними станами, що виникають в процесі стресу. Достатньо високий рівень стійкості мають 26,7 % матерів дітей з ООП. Порогова опірність

стресу спостерігається в 14 осіб, (46,7 %). Для таких досліджуваних характерна середня ступінь стресового навантаження. Вони виявляють середню ступінь стресостійкості, яка знижується зі збільшенням стресових ситуацій у житті.

Можемо констатувати, що 4 осіб (13,3%) досліджуваних показали низьку опірність стресу. Для них характерна висока ступінь стресового навантаження. Вони виявляють низький ступінь стресостійкості (вразливість).

На основі результатів психодіагностичного дослідження, нами було розроблено психологічний тренінг «Моя суперсила», спрямований на розвиток у матерів необхідних навичок та стратегій для ефективного управління стресом, підвищення самоповаги та впевненості в собі, а також на розвиток їхньої здатності адаптуватися до непередбачуваних ситуацій та виходити з них. Метою тренінгової програми є надання матерям дітей з ООП знань, навичок і підтримки, необхідних для розвитку їхньої резильєнтності.

Головними завданнями, які розв'язувалися в ході реалізації тренінгової програми, є: особистісний ріст учасників, розвиток їх самопізнання, розуміння себе і самосприйняття, корекція поведінки, набуття навичок конструктивного спілкування з іншими.

Після участі в програмі ми здійснили повторне діагностичне дослідження, де більшість учасниць продемонстрували покращення у здатності протистояти стресу, керувати емоціями та забезпечувати позитивний емоційний стан.

Ми встановили:

- резильєнтність підвищилася: порівняно з початковими показниками, більше учасниць виявили високий та дуже високий рівень резильєнтності, що свідчить про покращення їх здатності долати труднощі та стресові ситуації.

- психічне здоров'я покращилося: частка учасниць, які віднесені до груп з найбільшим ризиком для розвитку патологічних станів, зменшилася.

- опірність стресу зросла: учасниці стали більш стресостійкими після тренінгу, що свідчить про їхню здатність ефективно управляти стресом та адаптуватися до складних ситуацій.

- потреба у подальшій підтримці та навчанні: незважаючи на покращення, частина учасниць все ще залишається на межі порогових рівнів психічного здоров'я та стресостійкості, що вказує на необхідність подальшої роботи з підтримки та розвитку цих навичок.

Отже, тренінгова програма "Моя суперсила" для матерів дітей з особливими освітніми потребами є ефективним інструментом для підвищення рівня резильєнтності, здатності керувати емоціями та опірності стресу.

Висновки. Нами було здійснено теоретичний аналіз основних підходів до вивчення резильєнтності, особливості резильєнтності матерів дітей з ООП. Виокремлено ряд ключових факторів, що впливають на стійкість та адаптивні можливості матерів: особисті ресурси (оптимізм, самооцінка, самоефективність, життєстійкість, здатність до саморегуляції, відчуття сенсу життя); соціальна підтримка; доступність інформації та ресурсів; громадська підтримка; фінансова забезпеченість.

В результаті проведеного дослідження виявлено, що більшість матерів дітей з особливими освітніми потребами мають низький рівень резильєнтності. Це проявляється у перешкодах до подолання стресу та складних життєвих ситуацій, що може викликати у них емоційне виснаження, апатію, депресію та тривожність, і робить їх більш вразливими до психосоматичних захворювань.

Розроблена та перевірена ефективність тренінгової програми "Моя суперсила" для матерів дітей з особливими освітніми потребами. Узагальнені результати апробації цього тренінгу показали, що після участі у ньому рівень стресу та тривоги у матерів істотно знизився. Матері відчули більшу впевненість у собі та у своїх силах, а також зазнали поліпшення емоційного благополуччя.

Література

1. Cherry, K. (2022). What Is Resilience? *Verywell Mind*. URL: <https://www.verywellmind.com/what-is-resilience-2795059>
2. Kwok, A. H., Doyle, E. E. H., Becker, J., Johnston, D., & Paton, D. (2016). What is 'social resilience'? Perspectives of disaster researchers, emergency management practitioners, and policymakers in New Zealand. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 19, 197-211. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2016.08.013>
3. Richardson, G. E., Neiger, B., Jensen, S., & Kumpfer, K. (1990). The resiliency model. *Health Education*, 21, 33-39. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jclp.10020>
4. Singh, K., & Kumar, A. (2022). Resilience in mothers having children with disabilities. *Chettinad Health City Medical Journal*, 11(3), 23-29. URL: <https://medical.advancedresearchpublications.com/index.php/CHCMJ/article/view/1180>
5. Whitson, H. E., Duan-Porter, W., Schmader, K. E., Morey, M. C., Cohen, H. J., & Colón-Emeric, C. S. (2016). Physical resilience in older adults: Systematic review and development of an emerging construct. *Journal of Gerontology*, 71 (4), 489-495. <https://doi.org/10.1093/gerona/qlv202>

ПЛЮЩИК Оксана, здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г1, спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

СУХЕНКО Яна, доцентка кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК САНОГЕННОГО МИСЛЕННЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ: ТЕОРЕТИЧНА КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ

Постановка проблеми. Феномен благополуччя особистості постійно привертає увагу науковців у сфері гуманітарних наук. За останнє десятиріччя він став одним із найпопулярніших об'єктів досліджень, зокрема, вивчаються його окремі компоненти. На сьогодні одним із найголовніших завдань практиків є вирішення як соціально-психологічних проблем у суспільстві (наслідки катаклізмів, від яких потерпає людство (інформаційне

перевантаження, всесвітнє розповсюдження коронавірусної інфекції, екологічні потрясіння, війни тощо)), так і особистісно-психологічних. Стиль нашого мислення, яке є рушієм суб'єктивності життєдіяльності та сприяє підвищенню рівня психічного та соматичного здоров'я, безпосередньо позначається на психологічному благополуччі особистості. У фокусі нашого дослідження перебуває саногенне мислення, «...що породжує здоров'я, допомагає зняти напругу, внутрішній конфлікт, задовольнити потреби індивіда, контролювати свої емоції тощо» [6, с. 239].

Стан розробленості проблеми. Різноманітні дослідження благополуччя представлені в працях багатьох науковців, як українських (Ж. Вірна, В. Духневич, Н. Колотій, Н. Каргіна, Л. Сердюк та ін.), так і зарубіжних (Н. Брадбурн, А. Ватерман, В. Вілсон, Г. Олпорт, К. Ріфф, К. Роджерс та ін.). В останні роки увага дослідників значною мірою зосереджена на залежності окремих компонентів психологічного благополуччя від різних суб'єктивних і об'єктивних чинників: активно досліджується, зокрема, зв'язок власного психологічного простору, стратегій життя, ціннісних орієнтацій тощо з психологічним благополуччям особистості; зі станом фізичного й психосоматичного здоров'я; із соціальним життям (рівень матеріального доходу, освіта тощо); віком і статтю; національно-культурною приналежністю, релігійністю тощо. Низка публікацій засвідчує, по-перше, зацікавленість науковців і психологів-практиків темою благополуччя, яка на сучасному етапі стає дуже актуальною; по-друге, різноманітність підходів, методів і методик розширює коло емпіричних досліджень і практик; по-третє, при аналізі більшості публікацій нами визначено, що безпосередній вплив на психологічне благополуччя особистості здійснює стиль нашого мислення.

Метою дослідження є вивчення взаємозв'язку між саногенним мисленням та психологічним благополуччям особистості.

Викладення основного матеріалу. Науковці-практики стверджують, що розумова діяльність (як доводять нейропсихологічні й психофізіологічні

дослідження) напряду залежить від специфічних комплексів нейромедіаторних систем, а процеси, що генеруються в правій і лівій півкулях головного мозку, забезпечують взаємозв'язок між мисленням, іншими когнітивними процесами й елементами діяльності особистості. І хоча дослідники наголошують на тому, що соціальне середовище певного історичного періоду визначає специфічну конфігурацію індивідуального мислення через ототожнення з ментальними макро- і мікросоціальними установками, водночас вони нарікають на відсутність базового компонента свідомості й мислення у більшості дослідників при системному підході до вивчення природи біологічного, психологічного й соціального з позицій комплексності, структурності й цілісності [3, с. 4–5]. З процесом мислення найтісніше «співпрацюють» емоції – одні з головних «керівників» наших думок і дій. Тому дуже важливо розуміти природу їх виникнення, наслідки «затримок» емоцій в тілі тощо, а найголовніше – як ними керувати, щоб не нашкодити собі та іншим, яким чином спрямовувати в необхідне для нас русло, і як власні думки можуть допомогти нам у цьому процесі.

Результати багатьох наукових досліджень доводять, що емоційні проблеми найчастіше є причиною втрати життєвих ресурсів і працездатності. Виникнення подібних порушень спричинено, зокрема, емоційною напругою як особистою, так і в стосунках з іншими, міжособистісними конфліктами, а також напруженими відносинами в сім'ї та колективі тощо.

Отже, чинником психологічного благополуччя є мислення, зокрема, саногенне. Це поняття увів Юрій Орлов (1993), але в працях інших науковців розроблялися концепції психічного й соматичного здоров'я, зокрема, ті, що стосуються таких понять як «продуктивне мислення» й «поведінка». На позначення цього мислення використовують такі терміни як «продуктивне мислення» (Дункер, 1965; Вертгеймер, 1987; Александров, 1997), «раціональне мислення» (Блейлер, 2001), «критичне мислення» (Ліпман, 1988) та ін. Проте ці терміни, на думку авторів підручника «Психологія мислення», «...не тотожні аналогічним загальнопсихологічним

поняттям, які найчастіше зустрічаються в когнітивній науці, а обмежені більш вузьким колом явищ» [6, с. 239]; вони вважають саногенне мислення таким, що сприяє здоров'ю й благополуччю особистості. Зокрема й представники когнітивної психології (А. Бек, А. Елліс, Р. МакМуллін) раціональне мислення також вважають основним фактором психологічного благополуччя особистості. Отже, дослідники розкривають предмет мислення як таке, що сприяє підвищенню психологічного й соматичного здоров'я, «...через завдання, що виникають у важких життєвих ситуаціях, і шляхи їх вирішення» [6, с. 239].

Паралельно з поняттям «саногенне мислення» часто вживають такі дефініції як: «саногенність особистості», «саногенні якості», «саногенне виховання», «саногенна поведінка», «саногенна рефлексія», «саногенний потенціал». Це зрозуміло, оскільки з грецької мови *sanitas* – здоров'я, тобто, «саногенність», фактично, означає такий підхід, що сприяє оздоровленню як фізичному, так і психічному й психологічному.

Керувати власними емоціями та розуміти емоції інших – одна з найзатребуваніших людських якостей, наявність якої сприятиме успішній взаємодії в будь-якому колі людей. Освоївши теорію та практику саногенного мислення через зміну розумових схем, можна навчитися відслідковувати причини виникнення поведінки й вчинків і вміти формувати їхні нові прояви. Умінням мислити саногенно (оздоровчо) людина нейтралізує й контролює негативну емоцію, навчається зупиняти роботу розуму, небезпечну для здоров'я. За словами А. Гільман, «Саногенне мислення не виникає саме по собі. Це тривалий процес, що вимагає від людини Я-зусиль. Саногенне мислення гнучке: людина може відсторонитися від неприємного переживання, позбавити його припливу енергії. З іншого боку вона може зосередити всю свою увагу на тому, чим вона займається, швидко сформувати гарний настрій. Навчання саногенному мисленню засноване на розширенні поля свідомості, тобто включення в область

усвідомленого все більшої кількості життєвих функцій людини, його звичок і психічних станів» [1, с. 67].

Варто зазначити, що вітчизняні дослідники у своїх розвідках безпосередньо застосовують характеристики саногенного мислення, зокрема, як чинника психологічного здоров'я [4]; його зіставляють з емоційним інтелектом [8], а також формують на практиці [2; 5]. Наприклад, дослідницею Ніною Ярош [7] запропоновано мобільний додаток «Саногенне мислення» (й обґрунтовано його необхідність) для повсякденного використання, що системно й доступно дозволяє розвивати навички такого потрібного в житті мислення.

Що стосується зарубіжних авторів, то тут дещо зміщений акцент з поняття саногенного мислення. Зазвичай воно вже поглинуто поняттями «благополуччя (суб'єктивне/психологічне)», «життєздатність», «задоволеність життям», «позитивні суб'єктивні переживання особистості й системи», «суб'єктивне щастя», «процвітання людини», «життєва сила» тощо. Фактично, більшість характеристик, що досліджуються крізь призму цих понять, містять окремі складові саногенного мислення.

Висновки. Проведений теоретичний аналіз дозволяє зробити наступні висновки. Психологічне благополуччя особистості є складним багатокомпонентним феноменом, який визначається низкою суб'єктивних та об'єктивних чинників. Одним із ключових суб'єктивних чинників психологічного благополуччя є стиль мислення особистості.

Саногенне мислення, що характеризується раціональністю, гнучкістю, орієнтацією на вирішення проблем та емоційну саморегуляцію, виступає предиктором психологічного благополуччя особистості. Навички саногенного мислення дозволяють ефективно долати стресові ситуації, підтримувати емоційну рівновагу та позитивний настрій.

Особливої актуальності дослідження саногенного мислення як чинника психологічного благополуччя набуває в умовах військових дій, коли великі групи населення зазнають впливу потужних стресових факторів. Розвиток

навичок саногенного мислення може стати дієвим інструментом підтримки психологічного благополуччя в цих умовах.

Попри наявність ґрунтовних теоретичних розробок, проблема зв'язку саногенного мислення та психологічного благополуччя потребує подальшого емпіричного вивчення. Зокрема, перспективними напрямками є дослідження вікових, гендерних та крос-культурних особливостей цього зв'язку, апробація тренінгових програм з розвитку саногенного мислення, вивчення його ролі в подоланні наслідків психологічної травматизації.

Отже, саногенне мислення є перспективним ресурсом підтримки та зміцнення психологічного благополуччя особистості в умовах сучасних викликів. Подальша теоретична та емпірична розробка проблеми взаємозв'язку саногенного мислення та психологічного благополуччя матиме не лише наукове, але й практичне значення, дозволяючи розробляти та впроваджувати ефективні стратегії оптимізації психологічного благополуччя особистості через розвиток навичок саногенного мислення, збагатити арсенал засобів психологічної допомоги та самопомоги, спрямованих на підвищення якості життя особистості, у тому числі дослідження ролі саногенного мислення у подоланні наслідків психологічної травматизації та підтримці психологічного благополуччя в умовах війни в Україні.

Література

1. Гільман А.Ю. Проблема саногенного мислення в зарубіжній науці. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н.Каразіна. Серія «Психологія»*. Харків, 2015. Вип. 57. С. 64–69.
2. Дмитренко І.П., Сергієнко М.Ю., Колокот Н.Г., Нерянов К.Ю. Практика саногенного мислення як технологія збереження професійного здоров'я особистості. *Сучасні здоров'язбережувальні технології: монографія*. Харків : Оригінал, 2018. С. 45–51.
3. Кустов А.В., Алексєєва Ю.А. Мислення: психологічні, психопатологічні та психотерапевтичні аспекти : навч. посіб. Суми : Вид-во СумДУ, 2010. 324 с.
4. Мельничук А.Ю. Саногенне та патогенне мислення як чинники психологічного здоров'я та шляхи профілактики емоційного вигорання. *Київський науково-педагогічний вісник*. 2019. № 18. С. 73–79.
5. Осадько О.Ю. Саногенний потенціал особистості як психологічна основа біо-психо-соціального здоров'я людини. *Особистість у сучасному*

sviti: Третій всеукр. наук. конгрес з міжнар. участю. Київ: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2014. С. 64–68.

6. Психологія мислення: підручник / [І.Д. Пасічник, Р.В. Каламаж, О.В. Матласевич, У.І. Нкітчук та ін.]; за ред. І.Д. Пасічника. Острог: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2015. 560 с.

7. Ярош Н.С. Саногенне мислення як чинник стрес-долаючої поведінки особистості: дис. на здоб. наук. ст. к.психол.н. (доктора філософії): 19.00.01. Київ, 2018. 235 с.

8. Ярош Н.С., Артюхова В.В. Співвідношення понять емоційний інтелект та саногенне мислення особистості. *Психологічний часопис*. 2019. Т. 5, № 6. С. 122–133.

РУДЕНКО Дар'я, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Д1 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

БРЮХОВЕЦЬКА Олександра, професор кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор психологічних наук, професор, м. Київ, Україна

РОЗВИТОК ЕМПАТІЇ ЯК ЧИННИК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Вивчення емоційного інтелекту є актуальною та важливою темою пізнання для майбутніх психологів. Емоційний інтелект пояснюється як здатність розуміти, виражати та керувати своїми емоціями, а також розуміти та взаємодіяти з емоціями інших людей. Це має прямий причинно-наслідковий зв'язок з психологічним благополуччям і якістю життя людей. Дослідження показують, що емоційний інтелект відіграє важливу роль у різних аспектах життя: міжособистісні стосунки, успіх проявлення своїх здібностей в трудовій діяльності, в рівні мотивації, самовладанні та управлінні стресом. Психологи, які володіють знаннями і навичками в галузі емоційного інтелекту, можуть допомогти своїм клієнтам краще розуміти свої емоції і керувати ними, розвивати емоційну компетентність і підвищувати свою життєву задоволеність. Розуміння основ емоційного інтелекту також

може допомогти психологам розробляти ефективні методи та інструменти для роботи з клієнтами, які ґрунтуються на розумінні та врахуванні їхніх емоційних потреб і станів. Це може включати розробку програм тренування емоційного інтелекту, проведення групових або індивідуальних сесій. Таким чином, дослідження емоційного інтелекту є важливим напрямком вивчення та поглиблення для майбутніх психологів, які прагнуть допомогти людям у підвищенні їхнього емоційного благополуччя та якості життя.

Стан розробленості проблеми. Поняття емоційного інтелекту та його компонентів в психологічній літературі з'явилося відносно не так давно, багато але вже достатньо науковців зацікавились його дослідженням. Першим, хто почав досліджувати емоційний інтелект, були Едвард Торндайк, який зазначав спочатку про соціальний інтелект; Девід Векслер, який писав про некогнітивний інтелект та його здібності; Говард Гарднер ввів поняття множинного інтелекту; Д. Майєр, П. Саловей та Карузо запропонували модель здібностей емоційного інтелекту; Д. Гоулман описав модель компетенцій емоційного інтелекту та написав книгу "Емоційний Інтелект: Чому він може мати більше значення, ніж IQ"; Реувен Бар-Он ввів поняття «емоційний коефіцієнт».

Мета дослідження: теоретично проаналізувати, емпірично дослідити рівень емоційного інтелекту у здобувачів вищої психологічної освіти, розробити та перевірити тренінгову програму щодо розвитку емпатії та емоційного інтелекту у майбутніх психологів.

Викладення основного матеріалу. *Емоційний інтелект* - це здатність розпізнавати та регулювати емоції у себе та інших людей для прийняття ефективних рішень. Емоційний інтелект визначено як форму соціального інтелекту, що передбачає здатність відстежувати свої та чужі почуття й емоції, розрізняти їх і використовувати цю інформацію для того, щоб керувати своїм мисленням.

Розвиток емоційного інтелекту має величезне значення для покращення якості життя та досягнення успіху у різних його аспектах. Вміння розуміти,

керувати та виражати емоції не лише сприяє здоровій взаємодії з іншими, але й забезпечує ефективніше розв'язання проблем, управління стресом та досягнення поставлених цілей. Такий підхід допомагає покращити як особисті, так і професійні досягнення, зробити життя більш щасливим та успішним.

Виявлено, що під час перших досліджень і публікацій стосовно феномену інтелекту, психологи приділяли увагу передусім когнітивним аспектам, однак деякі дослідники відразу виявили, що некогнітивні фактори також мають велике значення.

Визначено, що емоційний інтелект як "набір некогнітивних здібностей, компетенцій і навичок, які впливають на здатність людини успішно справлятися з вимогами та тиском навколишнього середовища". Це визначення охоплює ряд сфер, таких як *емоційна самосвідомість, асертивність, самоповага, самоактуалізація, незалежність, емпатія, міжособистісні стосунки, соціальна відповідальність, вирішення проблем, гнучкість, стресостійкість, толерантність, контроль імпульсів, щастя та оптимізм*.

Встановлено, що до класифікації емоційного інтелекту відносять *емоційне сприйняття, емоційну асиміляцію, емоційне розуміння, управління емоціями*. До конструктів емоційного інтелекту входять *самосвідомість, само менеджмент, соціальна свідомість, управління відносинами*.

Визначено, що до аспектів емоційного коефіцієнта включають *розпізнавання емоцій, розуміння емоцій, вираження емоцій, керування емоціями*.

Емоційний інтелект відіграє ключову роль у роботі психолога, оскільки дозволяє ефективно взаємодіяти з клієнтами та розуміти їхні почуття та потреби. Вміння сприймати, розуміти і керувати власними емоціями допомагає психологу залишатися емпатичним та зосередженим під час сесій. Крім того, здатність читати емоції клієнта допомагає збудувати довіру та підтримати ефективну комунікацію. Емоційний інтелект також допомагає

психологу адаптувати підхід до різних клієнтів та ситуацій, що сприяє кращому розумінню та вирішенню їхніх проблем.

Специфіка навчання на психолога полягає у глибокому розумінні людської психіки, соціальних взаємодій та психологічних процесів. Психологія вимагає від студентів розвитку критичного мислення, емпатії та етичності в роботі з людьми. Це також означає вивчення наукових методів дослідження, збір даних та їх аналіз, а також вміння працювати з різними групами населення. Крім теоретичного навчання, важливо отримати практичний досвід у взаємодії з клієнтами або учасниками досліджень. У психології, так само як і в інших науках, постійне навчання та оновлення знань є ключем до успіху.

Важливо, щоб навчальна програма сприяла формуванню особистості майбутнього психолога. Вивчення практичної психології не може обмежуватися лише засвоєнням інформації та набуттям навичок, воно також повинно сприяти зміні внутрішніх психічних структур студента, оскільки сам практикуючий психолог є основним інструментом своєї роботи. Психологічні знання мають мати особисту значущість для учня, а процес навчання повинен бути відчутним і важливим для нього. Іншими словами, успішне освоєння практичної психології означає не лише здобуття знань.

Більшість освітніх систем спрямовані на розвиток двох типів інтелекту інтелекту (лінгвістичний та логіко-математичний). Натомість освіта повинна заохочувати людей досліджувати кожен сферу інтелекту. Емоційне виховання допомагає набутти *самосвідомості, впевненості, емпатії, самоконтролю та здатності відстоювати свою думку та кордони екологічним способом.*

Виявлено, що емоційний інтелект і емпатія взаємопов'язані, оскільки обидві концепції спрямовані на розуміння та ефективне керування емоціями, які виникають у нас та інших людей. Вони взаємодоповнюються та допомагають нам покращити спілкування, підтримати взаєморозуміння та розвивати себе як емоційно і соціально компетентну особистість.

У кваліфікаційній роботі було емпірично досліджено психологічні компоненти емоційного інтелекту та рівня емпатії у здобувачів вищої психологічної освіти.

В роботі було застосовано *методику «Діагностика емоційного інтелекту»* (Н. Холл), яка встановлює спроможність розуміти та контролювати власні емоції, а також розуміти емоції та почуття інших людей. Опитувальник є інструментом для вимірювання таких емоційних компетенцій як: емоційна обізнаність, управління власними емоціями, самомотивація, емпатія та розпізнавання емоцій інших людей.

Визначено, що за результатами діагностування у досліджених було виявлено переважання високого рівня за показниками: емоційна обізнаність, емпатія, управління своїми емоціями та загальний показник емоційного інтелекту; переважання середнього рівня за шкалою самомотивація.

Для вивчення показника емпатії застосовувалась друга методика *«Шкала емоційного відгуку»*, яка була розроблена Альбертом Меграбяном та модифікована Н. Епштейном. Опитувальник дозволяє проаналізувати загальні емпатичні тенденції, рівень емпатії та вираження здатності до емоційного відгуку.

Встановлено, що за результатами опитування, було виявлено, що за загальним показником у більшості учасників дослідження переважав високий рівень емоційного відгуку та емпатії. Це свідчить про їхню значну здатність співчувати та розуміти почуття, емоції та переживання інших людей, а також мати навички емпатичної взаємодії та будувати теплі та довірливі стосунки.

Остання використана методика досліджує рівень життєвого благополуччя і має назву *«Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ»* за М. Кіндерман, С. Тай, П. Понтін, М. Шваннауер в адаптації Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер. Опитувальник включає три основні субшкали: психологічне благополуччя, фізичне здоров'я та благополуччя та сферу стосунків.

Аналіз результатів дослідження щодо шкали психологічне благополуччя показали рівний розподіл між середнім та високим рівнями. Результат свідчить про достатню здатність контролювати своє життя, відчувати оптимізм, впевненість у собі. За шкалою фізичне здоров'я і благополуччя спостерігається переважання середнього показника; за шкалою стосунки спостерігається переважання високого рівня. Це свідчить про здатність більшості учасників до встановлення здорових та гармонійних стосунків, в яких вони почуваються комфортно.

Вивчаючи психологічні особливості емоційного інтелекту та його компонентів, рівня емоційного відгуку та суб'єктивного благополуччя здобувачів вищої психологічної освіти, було виявлено, що є переважання середнього і високого рівня по всіх методиках. З цього можна зробити висновок, що методики є валідними і результати діагностування доповнюють, а не суперечать один одному.

Підбиваючи підсумок, можна сказати, що розвиток емоційного інтелекту суттєво впливає на якість життя та досягнення успіху в різних сферах. Вміння розуміти, керувати та виражати емоції сприяє здоровій взаємодії та ефективному розв'язанню проблем, управлінню стресом і досягненню цілей. Емоційний інтелект є ключовим у роботі психолога, дозволяючи ефективно взаємодіяти з клієнтами та розуміти їхні потреби. Результати емпіричного дослідження показали, що емоційний інтелект та рівень емпатії мають значний вплив на якість освіти та кваліфікацію майбутніх психологів.

Розроблено тренінгову програму *«Розвиток емпатії як чинник підвищення рівня емоційного інтелекту у майбутніх психологів»* має на меті підвищити рівень емпатії, управління емоціями, загального показника емоційного інтелекту та покращення міжособистісних навичок спілкування. Через вступну, основну та заключну частини учасники знайомляться між собою, розвивають здатність розуміти власні емоції та почуття інших, навчаються висловлювати свої відчуття та емоції. Такий тренінг сприяє

створенню толерантного навчального середовища, сприятливого для розвитку емоційного інтелекту, навичок виражати емоції та співчувати почуттям інших, підвищення якості взаємовідносин та розуміння себе і своїх станів.

Проведений тренінг щодо розвитку емпатії показав позитивні результати, які значно поліпшили показники загального рівня емоційного інтелекту та його складових. Також відбулося покращення показників емоційного відгуку та суб'єктивного благополуччя, включаючи психологічне благополуччя, фізичне здоров'я та сферу стосунків.

Література

1. Балл Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г. А. Балл // Вопросы психологии. - 1989. - №1. - С. 92 – 100.
2. Бохонкова Ю. О. Особистісні чинники соціально-психологічної адаптації першокурсників до умов вищих навчальних закладів: Дис. канд. психол. наук: 19.00.05. / Юлія Олександрівна Бохонкова. Луганськ, 2005. – 207 с.
3. Психологічні особливості студентського віку. На допомогу кураторам. Вип. 3 / [укладачі : Л. М. Яворовська, Р. Ф. Камишнікова, О. Є. Поліванова, С. Г. Яновська, С. М. Куделко]. – Х.: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2013. – 88 с.
4. Психологія: збірник наукових праць. – Вип. 3. – К.: НПУ ім. М.П.Драгоманова, 1998. – С. 35-41. (12)
5. Чепелева Н.В. Теоретичне обґрунтування моделі особистості практичного психолога /Н.В.Чепелева, Н.І.Пов'якель
6. Bar-On, R. (1997). Bar-One Emotional Quotient Inventory: Technical manual. Toronto: Multi-Health Systems.
7. Bar-On, R. (in press). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On & J. Parker (Eds.), Handbook of emotional intelligence . San Francisco, CA: Jossey-Bass.
8. Ciarrochi, J. & Mayer, J. (Eds.). (2007). Applying emotional intelligence: A Practitioners Guide. New York: Psychology Press/Taylor & Francis.
9. Freedman, J. (2004). Emotional WHAT? World Business Academy Rekindling the Human Spirit in Business, 18(1).
10. Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.
11. Gowri, S. U & Keerthi K. (2010). Emotional intelligence among middle school teachers. With reference to Nagapatinam district, Tamil Nadu. Munich Personal RePEc Archive.

12. Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
13. Rosenthal, R. (1977). The PONS Test: Measuring sensitivity to nonverbal cues. In P.
14. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition & Personality*, 9 (3), 185-211.
15. Schulman, P. (1995). Explanatory style and achievement in school and work. In G. Buchanan & M. E. P.

РОМАНЧУК Наталья, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г2, спеціальності 053 – Психологія, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

СУХЕНКО Яна, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна.

РОЗВИТОК ІНТЕРОЦЕПЦІЇ ЯК ЧИННИК ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДОРΟΣЛОГО ВІКУ

Постановка проблеми. Україна переживає складний період через війну, що призводить до значного стресу для населення. Люди стикаються з різними травматичними ситуаціями, на які важко вплинути. Така ситуація актуалізує дослідження проблеми життєстійкості та її чинників. Життєстійкість визначає, наскільки ефективно людина може впоратися зі стресом, зберігаючи внутрішню гармонію та досягаючи поставлених цілей. У стресових ситуаціях життєстійкість допомагає не лише зберегти психічне здоров'я, але й підтримує ефективність діяльності та стимулює пошук ефективних стратегій подолання стресу. Одним із чинників розвитку життєстійкості є інтероцепція - здатність людини усвідомлювати та розуміти сигнали свого тіла. Розвиваючи інтероцепцію, людина може досягти більш ефективної саморегуляції, кращого розуміння власних потреб і емоцій, що, в свою чергу, сприяє підвищенню рівня життєстійкості та відчуття повноти життя.

Стан розробленості проблеми. Теоретико-методологічну основу дослідження склали концепція розвитку інтероцептивної свідомості (A. Damasio, A. Craig, C. Price, Bessel A. Van der Kolk), концепція життєстійкості (О. Кокун, О. Чиханцова, S. Maddi, S. Kobasa), концепція соматичної освіти (Т. Ханна), розвитку свідомості через рух (М. Фелденкрайс), тілесно-орієнтованої психотерапії (В. Райх), механізмів регуляції фізіологічних процесів (В. Вундт, В. Кеннон, Е. Джекобсон, Е. Торндайк, К. Бернар). Утім, на теперішній час питання розвитку інтероцепції як чинника життєстійкості дорослої людини не є достатньо розробленим та потребує більш глибокого аналізу.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження розвитку інтероцепції як чинника життєстійкості дорослої особистості, а також розроблення та апробація відповідної тренінгової програми.

Викладення основного матеріалу. Останнім часом вивчення поведінки людини в складних ситуаціях набуває все більшого значення, зумовлене глобалізацією, інтенсивним потоком інформації та швидким темпом життя. Сучасні дослідження в галузі психології спрямовані на виявлення факторів, що допомагають людині протистояти стресовим ситуаціям, розвивати внутрішні резерви та опиратися на себе у вирішенні проблем.

Нами було припущено, що розвиток інтероцепції, як здатності сприймати внутрішні сигнали тіла, може сприяти підвищенню життєстійкості людини. Інтероцепція природно притаманна кожній людині та являється необхідним чинником для досягнення стабілізації як фізіологічного так і психологічного станів, вона є важливою складовою в усвідомленні власного «Я». Розвинута інтероцепція допомагає людині краще розрізняти різні внутрішні стани, розуміти свої власні потреби, емоції та стан здоров'я чим може стимулювати більш відповідальне ставлення до себе, таке як здорове харчування, регулярна фізична активність та психологічне самопідтримання.

Розвиток інтероцепції допомагає людині ефективніше регулювати свої емоції та реакції на стрес, точно визначивши свої внутрішні стани, людина спроможна вчасно реагувати на стресові ситуації та знаходити способи зняти напругу. Отже, розвиток інтероцепції дає людині можливість краще розуміти себе, ефективніше регулювати свої емоції та реакції, забезпечує більшу самоопіку і сприяє опору до стресу, що в цілому сприяє психічному та фізичному благополуччю, допомагає людині віднайти опору на себе на перевагу пошуку зовнішніх опор.

Дослідження інтероцепції набуло популярності серед наукової спільноти в останні роки, що дало можливість більш широко охарактеризувати механізм її дії, визначитись з впливом на саморегуляцію, емоційний стан людини та вибором стратегій дій в складних життєвих ситуаціях - це дало нам можливість співставити як розвиток інтероцепції впливає на кожен з компонентів життєстійкості людини, допомагає людині налагодити контакт з собою, відчуттям свого тіла, своїми емоціями та, як наслідок стати опорою для самої себе навіть в складних життєвих ситуаціях.

За результатами теоретичного аналізу з'ясовано роль інтероцептивних сигналів, їх усвідомлення та важливості для життєстійкості людини. Розвинена інтероцепція сприяє стійкості, адаптивному подоланню труднощів, кращому стану здоров'я, підвищенню працездатності, адаптивності та позитивному погляду на життя. Люди з високим рівнем життєстійкості краще орієнтуються в життєвих злетах і падіннях, планують, ефективно діють і взаємодіють, не відступають перед обличчям негараздів. Поряд цим, дефіцити інтероцептивної обробки та усвідомлення негативним чином впливають на психічне здоров'я, підкреслюючи важливість інтероцепції для загального благополуччя людини, як з наукової, так і з філософської перспективи.

Емпіричне дослідження проведено серед 70 осіб дорослого віку, які практикують медитацію, фізичні тренування, дихальні практики (57,1%) та тих хто зовсім не практикує жодної з практик або практикує нерегулярно, чи

нетривалий період часу (42,9%). Особливості життєстійкості досліджувались за допомогою короткої версії тесту життєстійкості (адапт. В. Олефір, М. Кузнецов) і було з'ясовано наступне: 18,6% респондентів мають низький рівень життєстійкості, 77,1% середній, 4,3% високий; при цьому низький рівень залученості у 15,7%, середній 84,3%; низький рівень контролю у 15,7%, середній 84,3%; низький рівень прийняття ризику у 11,4%, середній 80% (56 осіб), високий 8,6% (6 осіб).

Для вимірювання інтероцепції використано методику "Багатовимірна оцінка інтероцептивного усвідомлення" (MAIA-2ukr) (адапт. Ю. Волощенко) згідно якої інтероцепція представлена п'ятьма факторами та додатково декількома шкалами, кожен показник має 5 рівнів прояву. Перший фактор «Усвідомлення тілесних відчуттів» представлений шкалою «Спотереження» та має наступні показники (низький 7,1%, нижче середнього 11,4%, середній 30%, вище середнього 34,3%, високий 17,1%). Другий фактор «Емоційні реакції» представлений двома шкалами: «Не відволікання уваги від болю» (низький 4,3%, нижче середнього 7,1%, середній 50%, вище середнього 35,7%, високий 2,9%), «Відсутність занепокоєння» (низький 10%, нижче середнього 17,1%, середній 31,4%, вище середнього 31,47%, високий 10%). Третій фактор «Здатність до регуляції уваги» представлений шкалою «Регуляція уваги» (низький 8,6%, нижче середнього 22,9%, середній 30%, вище середнього 32,9%, високий 5,7%). Четвертий фактор «Усвідомлення взаємозв'язку тіла і розуму» представлений трьома шкалами: «Усвідомлення емоційного стану» (низький 4,3%, нижче середнього 2,9%, середній 30%, вище середнього 31,4%, високий 12,9%), «Саморегуляція» (низький 12,9%, нижче середнього 2,9%, середній 31,4%, вище середнього 41,4%, високий 14,3%), «Слухання тіла» (низький 12,9%, нижче середнього 14,3%, середній 44,3%, вище середнього 17,1%, високий 11,4%). П'ятий фактор «Довіра до тілесних відчуттів» представлений шкалою «Довіра» (низький 5,7%, нижче середнього 14,3%, середній 48,6%, вище середнього 31,4%).

Для вимірювання рівня психічного здоров'я використано опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» К.Кіза (MHC-SF-UA) та визначено такий розподіл показників: пригнічення 14,3% опитуваних, помірно психічне здоров'я 10%, процвітання 75,7 %.

Встановлено, що рівень інтероцепції та життєстійкості різняться залежно від віку, статі, сімейного стану, освіти та інших соціально-демографічних факторів. Слід зауважити, що в опитуванні брали участь дорослі люди, що можуть мати досить високий рівень інтероцепції, оскільки у більшості з них є навички роботи з тілесними практиками (досвід медитативних практик (61,4% із загальної кількості опитуваних), дихальних практик (70%) та регулярних фізичних тренувань (78,5%), дехто з них навчається в Школі розвитку та здоров'я В'ячеслава і Олени Смірнових (47,1%), або в Першій українській школі тілесних терапій (7,1%).

З урахуванням емпіричних результатів було розроблено програму тренінгу з розвитку інтероцепції «Твоя життєстійкість в твоїх руках», який орієнтований на висвітлення значення інтероцепції та життєстійкості в житті людини, їх вплив на якість проживання людиною свого життя, підвищення рівня інтероцепції учасників і підвищення їх життєстійкості. Тренінг включав ряд вправ: «Сканування тіла», «Уточнюючі запитання», «Експрес перевірка», «Пульсова діагностика», «Релаксація за Джейкобсоном», «Робота з животом». Апробація програми показала незначне зростання окремих показників рівня інтероцепції та життєстійкості. Для посилення результатів учасникам було запропоновано виконувати вправи на регулярній основі. Перевагою тренінгу є те, що для виконання більшості вправ немає потреби в спеціальних умовах або середовищі, що робить його ефективним та доступним, особливо в надзвичайних ситуаціях.

Висновки. Розвиток інтероцепції може бути важливим чинником підвищення життєстійкості особистості дорослого віку, особливо в умовах війни та значного стресу для населення України. Теоретичний аналіз показав, що розвинена інтероцепція сприяє кращій саморегуляції, розумінню власних

потреб та емоцій, адаптивному подоланню труднощів, позитивному погляду на життя. Емпіричне дослідження виявило, що більшість респондентів (77,1%) мають середній рівень життєстійкості. Рівень інтероцепції та її компонентів у вибірці переважно середній та вище середнього. Розроблено та апробовано тренінгову програму з розвитку інтероцепції «Твоя життєстійкість в твоїх руках», яка показала незначне зростання окремих показників інтероцепції та життєстійкості. Програма є доступною і може виконуватись без спеціальних умов.

Перспективи подальших досліджень пов'язуємо з вивченням зв'язків між інтероцепцією, життєстійкістю та іншими аспектами психологічного благополуччя особистості, такими як саморегуляція, копінг-стратегії, відчуття психологічної безпеки; з дослідженням впливу регулярних практик з розвитку інтероцепції (медитація, дихальні вправи, фізичні тренування тощо) на динаміку життєстійкості в довгостроковій перспективі; а також з розробленням практичних рекомендацій щодо використання методів розвитку інтероцепції для підвищення стресостійкості та адаптивності особистості в кризових життєвих ситуаціях, пов'язаних із війною та іншими надзвичайними подіями.

Література

1. Бессель ван дер Колк. (2022). Тіло веде лік. Як лишити психотравми в минулому. Vivat.
2. Кокун, О. М. (2006). Психофізіологія. Центр навчальної літератури.
3. Чиханцова, О. А. (2019). Життєстійкість самодетермінованої особистості. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 6(15), 368-375.
4. Damasio, A. (1999). The Feeling of What Happens: Body and Emotion in the Making of Consciousness. Harcourt.
5. Maddi, S., Harvey, R., Khoshaba, D., Lu, J., & Persico, M. (2002). The personality construct of hardiness. Journal of Research in Personality, 36, 72-85.
6. Osher Center for Integrative Medicine University of California, San Francisco. (n.d.). Retrieved from <https://osher.ucsf.edu/maia/>
7. Price, C. J., & Hooven, C. (2018). Interoceptive Awareness Skills for Emotion Regulation: Theory and Approach of Mindful Awareness in Body-Oriented Therapy (MABT). Frontiers in Psychology, 9, 798. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00798>

СИМОНОВА Ганна, здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності «Психологія» кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

БРЮХОВЕЦЬКА Олександра, завідувач кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор психологічних наук, професор, м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ

Постановка проблеми. Непередбачуваність та стрімкість світових подій зумовлює необхідність розвитку таких рис сучасної особистості, котрі сприятимуть її повноцінному функціонуванню. Креативність, як вміння нестандартно мислити, знаходити оригінальні рішення, бути чутливим до протиріч, стає одною з необхідних, затребуваних якостей.

Перехід дитини до шкільного навчання характеризується новим етапом соціальної взаємодії та набуттям нових навичок. Ширшими стають обов'язки дитини, з'являється необхідність засвоєння нових норм поведінки, правил, шаблонних дій. Для того, щоб розвиток був повноцінним та гармонійним, українською освітньою системою рекомендовано включати творчість у всі види діяльності. Розвиток креативності молодших школярів стає педагогічно-психологічною задачею для сучасних вчителів шкільної та позашкільної системи, а також батьків, тому що, вони стають для дітей провідниками у світ інновацій та забезпечують цілеспрямований вплив на цей процес.

Стан розробленості проблеми. Сучасний погляд на феномен креативності викладений в зарубіжних (Р.А. Бегетто, Е. Де Боно, Г.Волес, Дж. Гілфорд, Т. Любарт, Р. Стернберг, П. Торренс, А.Феррарі та ін.) та вітчизняних (О. Губенко, В. Моляко, В. Роменець та ін.) працях. *Загальні основи креативності* описують Дж. Гілфорд, В. Моляко, Р. Стернберг, П.

Торренс; *механізми креативного мислення висвітлені у працях* Дж. Гілфорда, В. Моляко, П. Торренса; *до різновиду інтелектуальної поведінки* креативність відносять Г. Айзенк, Р. Стернберг; як важливу характеристику *самоактуалізації* креативність розглядають А. Адлер, А. Маслоу, К. Роджерс. Аналіз наукових праць, присвячених проблемі креативності свідчить про багатогранність та складність цього феномену. Існує 2 основні напрямки вивчення креативності: як інтелектуальну особливість та як особистісні риси.

В. Гільбук, В. Моляко засвідчили, що молодший шкільний вік є сенситивним періодом для інтенсивного креативного становлення[1]. Виділений компонентний склад креативних здібностей молодших школярів: творче мислення, творча уява, застосування методів творчості учнями в процесі виконання творчих завдань (С. Дорофей, О. Чайковська); дивергентне мислення (Дж. Гільфорд, В. Моляко); здатність генерувати велику кількість ідей (Дж. Гілфорд); творча мотивація (Л. Пузеп); натхнення (В. Роменець). Проблема розвитку креативного мислення приділені праці О. Антонової, В. Павленко, О. Жигайло.

Під час засвоєння молодшими школярами нових форм діяльності, пов'язаних із навчанням, виникає загроза формуванню творчого мислення через домінування репродуктивних моделей [3] . Тому вивчення особливостей розвитку креативності молодших школярів та стимулювання творчої діяльності стають важливим завданням цього періоду.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та емпірично дослідити психологічні особливості розвитку креативності молодших школярів.

Викладення основного матеріалу. *Креативність* (від. Лат. creatio - створення) – це новаторська діяльність, творчі здібності індивіда, що характеризуються здатністю до продукування принципово нових ідей [2]. Основними критеріями оцінки креативності є оригінальність, гнучкість, швидкість, розробленість.

Креативність, як здатність до творчості, є формою активності особистості. Креативність зумовлює виникнення новаторських ідей, думок, а також матеріальних продуктів творчості. Творчу(креативну) особистість визначають як таку, що діє в межах від нестандартного розв'язку простого завдання до створення об'єктивно нового в певній галузі. Визначено *характерні риси творчої особистості*:

- ✓ рішучість;
- ✓ наполегливість, тобто вміння йти вперед;
- ✓ сміливість мислення;
- ✓ мужність висловлюватися, тобто йти всупереч суспільній думці;
- ✓ прагнення до оригінальності;
- ✓ обізнаність, тобто наявність у індивіда високого рівня знань;
- ✓ вміння порівнювати, аналізувати явища[5].
- ✓ здатність до самоорганізації;
- ✓ витривалість, висока працездатність;
- ✓ імпульсивність, незалежність суджень.
- ✓ висока пізнавальна активність;
- ✓ позитивна самооцінка;
- ✓ творча уява.

Креативність розвивається за умови як зовнішніх чинників, соціального оточення так і внутрішніх, мотивів особистості. Розвитку творчої особистості сприяє всебічний розвиток, рефлексивність, позитивна самооцінка. Встановлено, що набуття дитиною життєвого, соціального досвіду має позитивний вплив на розвиток творчих здібностей. Дитина молодшого шкільного віку відрізняється активністю, допитливістю, з'являються абстрактне мислення, розвиваються розумові здібності. На самовідношення дитини впливає учбова успішність, місце у колективі, стосунки з батьками.

Теоретичний аналіз вивчення проблеми зумовив необхідність емпіричного дослідження психологічних особливостей розвитку креативності молодших школярів. Для виконання дослідження психологічних

особливостей розвитку креативності молодших школярів використовувалися методики “Методика вивчення рівня невербальної креативності” (П. Торренса), “Дослідження уяви”- спрямоване на визначення рівня уяви, проєктивна методика “Сходинки” (В.Щур) - спрямована на дослідження дитячої самооцінки, опитувальник “Пізнавальна потреба” (В. Юркевич) - спрямований на визначення інтенсивності пізнавальної потреби, коротке анкетування загальних даних. За результатами емпіричного дослідження серед 30 молодших школярів було виявлено багато дітей із слабовираженою пізнавальною потребою - 13 дітей (43,3%), зокрема виявився низький інтерес до читання у 9 дітей (27%), невиразність емоційних реакцій до цікавої розумової роботи - 17 дітей (30 %), адекватна самооцінка визначена у 12 дітей. За методикою П.. Торренса визначена невисока гнучкість мислення - лише 2 дитини отримали бали вище середнього. За результатом малюнкового тесту на дослідження творчої уяви 18% дітей не виявили творчої гнучкості під час виконання завдання, але це може бути пов’язаним із обмеженістю за часом.

Висновки. Проведене емпіричне дослідження зумовило необхідність здійснення розвивального впливу . Для цього розроблено тренінгову програму, метою якої є розвиток креативності молодших школярів. Завдання тренінгової програми: розвиток творчої уяви, гнучкості мислення, активізація пізнавальної сфери та формування адекватної самооцінки. Тренінгова програма складалася відповідно із віковими особливостями дітей, з урахуванням емпіричного дослідження на основі наукової літератури.

Література

1. Дорофей С. В., Чайковська О. М. Психологічні особливості розвитку креативності в молодшому шкільному віці //Теорія і практика сучасної психології. – 2019. – №. 1. – С. 43-47.
2. Жигайло О.; Гайда С. Формування креативного мислення учнів початкових класів на уроках математики. Актуальні питання гуманітарних наук, 2013, 5: 183-189.
3. Загурська І. С. Розвиток самооцінки здібностей у молодшому шкільному віці //Практична психологія та соціальна робота.-2010.-№6.-с.14-21
4. Павленко В. В. Розвиток креативності молодших школярів як

педагогічна проблема // Проблеми освіти: Наук-метод. зб. / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. – Київ, 2015. – Вип. 85. – С. 152-158.

5. Сисоєва С. О. Соціальні, психологічні та педагогічні підходи до визначення творчої особистості // Педагогічна творчість, майстерність, професіоналізм у системі підготовки освітянських кадрів: здобутки, пошуки, перспективи. – 2015. – С. 23-56.

6. Костуба Наталія. Загальна психологія. Пізнавальні процеси: методичні рекомендації до проведення практичних і лабораторних занять / Н.С. Костуба. – Луцьк, 2021. – 64 с.(діагностика уяви).

СЛОБОДСЬКИЙ Олександр, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г2, спеціальності 053 – Психологія, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

БАЛАХТАР Валентина, професор кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна.

ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ ДО КРИЗОВИХ УМОВ ШЛЯХОМ ФОРМУВАННЯ НОВИХ СЕНСОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ У ВНУТРІШНЬОПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Постановка проблеми. Військові дії в різних частинах світу, в т.ч. і в Україні, викликали значну кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Ці люди, позбавлені власних домівок та звичних умов існування, стикаються зі значними викликами в адаптації до нового життя.

Дослідження смисложиттєвих орієнтацій ВПО стає надзвичайно актуальним, оскільки воно дозволить краще зрозуміти, як ці люди сприймають свою нову реальність, якими цілями та цінностями керуються в умовах війни та переміщення. Це необхідно для розробки ефективних програм підтримки та реабілітації, спрямованих на покращення їхнього психічного стану та соціальної інтеграції.

Дослідження смислів життя може розкрити, які фактори найбільше впливають на психічний стан ВПО. Це може включати в себе втрату близьких, втрату майна, роботи, та інші травматичні події, що відбуваються в умовах війни. Розуміння цих факторів допоможе розробити спеціалізовані програми психологічної допомоги та підтримки для ВПО.

Крім того, дослідження смислів життя може виявити ресурси та стратегії, які використовують ВПО для подолання труднощів та відновлення нормального життя. Це може включати в себе збереження родинних та соціальних зв'язків, зайняття корисною діяльністю, віру в майбутнє тощо. Розуміння цих ресурсів дозволить розробити програми, спрямовані на підтримку та зміцнення позитивних аспектів психічного здоров'я ВПО.

Усе вищезазначене підкреслює важливість дослідження смислів життя внутрішньопереселених осіб під час війни. Результати такого дослідження можуть служити основою для розробки ефективних стратегій психологічної та соціальної підтримки цієї вразливої категорії населення, сприяючи їхньому успішному відновленню та інтеграції в суспільство.

Стан розробки проблеми: Дослідження питань сенсу життя, особистісних цінностей в системі сенсожиттєвих орієнтацій особистості займає вагоме місце у працях видатних вітчизняних та зарубіжних вчених А. Адлера, Г. Горського, О. Данильяна, Г. Єршова, А. Михайлова, О. Скрипніка, В. Франкла, Т.В. Цимбала, Г. В. Чуйка, Л.М. Лисенко, та ін. Ними, досить різносторонньо, були обґрунтовані питання сенсу життя особистості. Все ж потреба подальшого дослідження даної проблеми залишається актуальною, зокрема, нами встановлено недостатнє висвітлення у вітчизняній психологічній літературі питань формування нових сенсожиттєвих орієнтацій ВПО під час війни, що і зумовило вибір теми дослідження.

Мета дослідження: теоретично дослідити особливості психологічної адаптації до кризових умов шляхом формування нових сенсожиттєвих орієнтацій у внутрішньопереміщених осіб під час війни.

Викладення основного матеріалу. В результаті проведеного дослідження ми дійшли висновків, що феномен сенсу життя особистості має суттєве значення для розуміння її внутрішнього світогляду, мотивації, задоволення, ідентичності та загального благополуччя. Питання сенсу життя вивчаються в різних сферах науки, зокрема в філософії, психології, соціології, політиці, економіці, релігії та ін. Це робиться для того, щоб краще зрозуміти людську природу, мотивацію, цінності, прагнення та стратегії самореалізації, що в свою чергу може сприяти покращенню якості життя та психічного благополуччя людей.

Сформовані особистісні цінності та життєві смисли лежать в основі системи оцінок і впливають на рішення людей, тому є основою управління життєдіяльності людини. Науковий інтерес до сенсожиттєвих орієнтацій особистості виявив його винятковий характер у структурі внутрішнього світу особистості та ініціював процес філософського обґрунтування психологічної теорії.

Згідно концепції Франкла, «людині властива... так звана «третя сила» - рушійна сила поведінки та діяльності. Ця «третя сила» це прагнення (воля) до змісту свого існування» [7].

Суть цього вчення можна звести до того, що усвідомлення людиною сенсу свого існування, а також реалізація цього сенсу позитивно впливає на її психічний стан, поведінку, діяльність та вирішення життєвих завдань.

В рамках даної роботи виявлено, що: «Адаптивність особистості характеризує її здатність до внутрішніх (внутрішньоособистісних) і зовнішніх (поведінкових) перетворень, перебудов, спрямованих на збереження або відновлення рівноважних взаємин особистості з мікро і макросоціальним середовищем при змінах в його характеристиках» [12]. У зв'язку із цим О.В. Кузнецова зазначає, що: «В актуалізації та розвитку особистісної адаптивності вагома роль належить механізмам смислової регуляції, активізації смислоутворення, смислознаходження, смислоздобуття» [1; 2].

Аналіз матеріалу щодо понять «цінності», «ціннісні орієнтації» і «сенсожиттєві орієнтації» показує беззаперечне місце ціннісних орієнтацій у системі сенсожиттєвих орієнтацій особистості і відповідно важливу роль як мотивуючої, рушійної сили в процесах психологічної адаптації особистості в складних життєвих обставинах, в тому числі що стосується адаптації внутрішньопереміщених осіб [1; 2] .

Здійснений теоретичний аналіз психологічної літератури показав, що питання сенсу життя, сенсожиттєвих орієнтацій і ціннісних орієнтації у зв'язку з цим, досить глибоко і всебічно досліджено. Питання ціннісних орієнтації внутрішньопереміщених осіб також має певне висвітлення в роботах українських вчених [1; 3; 6].

Очевидно це зумовлено тим, що проблема психологічної і соціальної адаптації внутрішньопереміщених осіб в Україні повстала ще в 2014 році, але зогляду на наслідки повномасштабного вторгнення в Україну в 2022 році ця тема потребує продовження більш глибокого дослідження. В окремих регіонах нерідко зустрічаються факти повторного переміщення осіб у зв'язку зі змінами карти бойових дій, що ускладнює процеси психологічної адаптації людей.

Тому ми можемо констатувати наявність певного дефіциту досліджень щодо впливу внутрішньої міграції на ціннісну сферу особистості. Це відкриває широкий простір для подальших наукових досліджень, спрямованих на розуміння того як внутрішня міграція впливає на формування ціннісних орієнтацій в людей.

В рамках даного дослідження звернуто увагу не лише на сам факт цінності смисложиттєвих орієнтацій особистості як важливої регулятивної системи, але на процес їх формування. Особливо це актуально в рамках дослідження цього питання в контексті проблем і потреб вимушено переміщених осіб під час війни в Україні, так як їх міграція пов'язана з дуже швидкою, несподіваною і непланованою зміною умов життя, втратою

звичних сенсів на відміну від міграційних явищ, викликаних іншими причинами.

Аналіз впливу кризових ситуацій на сприйняття життя особою показав, що ця проблема має різноманітні аспекти дослідження, включаючи соціально-психологічний, філософський, соціологічний, етичний та інші.

Студіювання теоретичних підходів до поняття сенсу життя дозволило зробити узагальнення і сформулювати визначення цієї концепції. Сенс життя розглядається як морально-етичне бачення людини, через яке вона оцінює свої дії та вчинки у контексті вищих цінностей і ідеалів.

Досліджено, що в понятті «сенс життя» відображається важливість і наповненість життя, розуміння власного місця в світі, націленість на досягнення цілей, орієнтація на цінності та мотивація для життєдіяльності.

Протягом життя під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників особистість розширює своє розуміння сенсу життя, відбуваються його трансформації, особливо під впливом кризових ситуацій.

Важливу роль в цьому процесі відіграє рівень духовності та моральності особистості.

Узагальнюючи наукову літературу [5; 7] щодо процесу формування нових смисложиттєвих орієнтацій вимушено переміщених осіб після пережитої кризи у зв'язку з переїздом під час війни, можна окреслити наступний процес їх формування.

1. Травматичний період: Особа переживає травматичний період, пов'язаний з війною, конфліктом або кризовою ситуацією, що змусила її до переміщення. Цей період може включати стрес, травми, втрату близьких, втрату дому та загальний дезорганізований стан.

2. Переїзд і адаптація: Особа переїжджає до нового місця проживання, де починається процес адаптації до нових умов і оточення. Це може включати пошук житла, роботи, навчання та встановлення нових соціальних зв'язків.

3. Пошук стабільності і безпеки: Вимушено переміщені особи шукають стабільність та безпеку у новому середовищі. Це може включати зусилля забезпечити собі та своїм родинам житло, харчування, медичний догляд та інші основні потреби.

4. Соціальна взаємодія і підтримка: Особи знаходять підтримку та спілкування з іншими вимушено переміщеними особами, а також з місцевими жителями або організаціями, що допомагають біженцям. Це може стати важливим фактором для стабілізації та підтримки психічного здоров'я.

5. Розробка нових ідентичностей і смислових орієнтацій: Особи поступово розробляють нові ідентичності та смислові орієнтації в контексті свого нового життя. Це може включати переосмислення власної ідентичності, цінностей, вірувань та цілей.

6. Відновлення сподівань і мрій: Поступово особи можуть почати відновлювати свої сподівання та мрії щодо майбутнього. Це може включати зусилля побудувати нову кар'єру, навчання своїх дітей, відновлення родинних зв'язків та інші аспекти життя.

7. Постійна адаптація і розвиток: Процес формування нових смисложиттєвих орієнтацій у вимушено переміщених осіб є постійним. Вони продовжують адаптуватися до змін у своєму житті, розвивати свої навички та ресурси для подолання викликів.

Цей процес є індивідуальним і може відрізнятися для кожної особистості залежно від її життєвого контексту, досвіду та внутрішніх уявлень.

Висновки. Формування нових смисложиттєвих орієнтацій має значний позитивний вплив на процеси психологічної адаптації внутрішньопереміщених осіб під час війни в Україні.

Нові смисложиттєві орієнтації допомагають внутрішньопереміщеним особам переглянути свої цінності, переконання та життєві пріоритети, що сприяє їхньому психічному стану та адаптації до нових умов.

Важливим аспектом є сприйняття внутрішньопереміщеними особи своєї нової ролі в суспільстві та знаходження нових способів виявлення себе, що сприяє психологічній реабілітації.

Розвиток нових смисложиттєвих орієнтацій відкриває для внутрішньопереміщених осіб можливості для особистісного зростання, самореалізації та відновлення внутрішнього балансу.

Результати дослідження свідчать про важливість психологічної підтримки та розвитку нових підходів у психологічній реабілітації внутрішньопереміщених осіб, спрямованих на формування позитивних смисложиттєвих орієнтацій.

Література

1. Алпатова О. В. Психологічні чинники соціальної адаптації внутрішньо переміщених студентів [Електронний ресурс] / О. В. Алпатова // Актуальні проблеми вищої професійної освіти. – Київ, 2023. – С. 6–9. – Режим доступу: <https://dspace.nau.edu.ua/handle/NAU/59821>.
2. Антонова Н.О. Ціннісні орієнтації у системі особистісних якостей: автореф.дис.....канд.психол.наук: 19.00.07 / Н.О.Антонова. К., 2003.
3. Балабанова Л. М. Психологічні особливості рефлексії вимушених переселенців [Електронний ресурс] / Л. М. Балабанова // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2017. – Вип. 22. – С. 51–58. – Режим доступу: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/6173>
4. Вірна Ж. П. Мотиваційно-смилова регуляція у професіоналізації психолога: [монографія] / Ж. П. Вірна. — Луцьк: РВВ Вежа Волин. держ. ун-ту ім. Л. Українки, 2003. — 320 с.
5. Варє І. С. Діалектична природа смисложиттєвих орієнтацій особистості, їх розвиток та формування [Електронний ресурс] / І. С. Варє // Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського. – Одеса, 2015. – № 4. – С. 67–73. – Режим доступу: <http://dspace.pdpu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4098>
6. Лисенко Л. М. Особливості сенсожиттєвих орієнтацій вимушених переселенців під час воєнного стану [Електронний ресурс] / Л. М. Лисенко, В. С. Москаленко // Перспективи та інновації науки. – 2022. – № 13. – С. 649–660. – Режим доступу: <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/3151/3166>
7. Одінець М. Вплив глобальних потрясінь на сенсожиттєві орієнтації особистості [Електронний ресурс] / М. Одінець, Г. Ш. Коваль // Перспективи та інновації науки. – 2023. – № 16. – С. 518–526. – Режим доступу: <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/8130/8174> (дата звернення: 04.03.2024). – Назва з екрана.

СЕМЕНЕЦЬ Ірина, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г2, спеціальності 053 – Психологія, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

ЧАУСОВА Тетяна, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна.

ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНИХ КОНФЛІКТІВ В СУЧАСНИХ СІМ'ЯХ

Постановка проблеми. Сімейні конфлікти можна розглядати з одного боку як глобальну проблему, з іншого боку як інструмент для вирішення суперечностей, що виникають у цій складній системі. Дослідження сімейних конфліктів є досі актуальними, тому що в суспільстві конфлікти прийнято сприймати з негативної точки зору, оскільки вони мають вплив на міжособистісні стосунки всередині сім'ї, та відіграють важливу роль у подальшому її становленні та розвитку, і в результаті розвитку суспільства взагалі. Сімейне життя не може бути ідеальним і навіть найміцніші сім'ї стикаються з труднощами та проблемами. Існує багато викликів, які можуть загрожувати благополуччю сім'ї, і важливо бути готовим до них та знати, як їх подолати. Статистика свідчить, що сімейні конфлікти є найпоширенішою формою конфлікту, тому важливо використовуючи різні підходи та методики вивчати, попереджати, управляти і розв'язувати міжособистісні конфлікти у сучасних сім'ях.

Стан розробленості проблеми. Роль та значення родинних цінностей в житті людей та розвитку суспільства роблять їх предметом постійного вивчення та аналізу з боку науковців. Сімейні взаємини були відображені у роботах таких психологів, як: О. Столярчук, О. Бондарчук, С.

Діденко, М. Корольчук, О. Єрмусевич, Л. Орбан-Лембрик, Л. Помиткіна, З. Кісарчук, Л. Коробка, Л. Карамушка, М. Войтович.

Мета дослідження. Теоретично проаналізувати та емпірично визначити особливості міжособистісних конфліктів в сучасних сім'ях, розробити та апробувати тренінгову програму психологічного тренінгу взаємодії чоловіка і жінки у сімейних стосунках.

Викладення основного матеріалу. В результаті дослідження ми зробили такі висновки, що для зниження рівня конфліктності в сім'ї необхідно навчитися правильно доносити свої думки та виражати емоції, змінювати стиль вирішення конфліктів від авторитарного до більш демократичного. Необхідно розвивати навички ефективної комунікації, встановлювати правила ведення спорів, вчитися йти на компроміс, а також звертатися за допомогою до психолога.

Міжособистісні конфлікти - це нормальне явище в сімейному житті. Важливо вміти правильно їх вирішувати, щоб не допустити руйнівних наслідків.

Розуміння особливостей конфліктів в сучасних сім'ях допоможе знайти ефективні шляхи їх подолання.

Нами доведено, що емоційний стан членів родини має важливе значення для розвитку та становлення як сім'ї загалом, так і окремої особистості, яка входить до її складу. Конфлікти між партнерами виникають внаслідок, не стільки з об'єктивних причин, скільки з суб'єктивного бачення ситуації, через призму сприйняття конфліктуючого. Також важливим чинником який впливає на конфліктність в сім'ї є вибір стратегії «Суперництво», а також домінування негативних почуттів, таких як агресія, гнів та ворожість.

Нами проведено дослідження для кращого розуміння причин та наслідків конфліктів в сучасних сім'ях.

Проаналізовано та виявлено наявність кореляційного зв'язку між тривожністю та вибором стратегії поведінки «Суперництво». Також маємо

зауважити, що існує зв'язок між впливом напруженості у чоловіків на вибір стратегії поведінки у вирішенні конфлікту «Пристосування», а також зв'язок впливу ворожості у чоловіків на вибір стратегії поведінки «Суперництво». Що стосується жінок, то існує вплив тривожності у них на вибір стратегії поведінки у вирішенні конфлікту «Суперництво». Це говорить про наявність кореляційного зв'язку між тривожністю та вибором стратегії поведінки «Суперництво».

Виходячи з цього, ми можемо стверджувати що існує прямий зв'язок між цими змінними. При аналізі даних, отриманих нами в ході дослідження, ми встановили, що чоловіки частіше обирають стратегію поведінки «Суперництво» на відміну від жінок; стратегію поведінки «Співпраця» чоловіки не обирають, натомість жінки використовують дану модель поведінки для врегулювання конфліктів; стратегію поведінки «Компроміс» використовують як чоловіки так і жінки; стратегію поведінки «Уникнення» обирають чоловіки та жінки; стратегію поведінки «Пристосування» - обирають лише чоловіки.

Отже, можна зробити висновки, що стратегія поведінки «Пристосування» більш притаманна чоловікам, при якій вони готові поступатися жінкам у конфліктній ситуації, щоб уникнути суперечки, жертвуючи при цьому власними інтересами заради них. Також більшість досліджуваних чоловіків обирає стратегію поведінки «Суперництво», яка сама по собі є конфліктною, оскільки, вона проявляється через прагнення досягти задоволення власних інтересів на шкоду іншій особі.

Більшість досліджуваних серед жінок використовують стратегію поведінки «Компроміс», тобто протистояння без переможців, тут не існує чіткого переможця, а обидві сторони програють, оскільки йдуть на поступки.

Проаналізувавши дані, нами було доведено, що у тих чоловіків, в яких спостерігається домінування вибору стратегії «Суперництво» наявні тривожність, вина та напруженість, а також їм притаманна ворожість.

В сім'ях де панує суперництво, відносини носять ворожодружелюбний напрям. Між подружжям регулярно виникають відкриті конфлікти, такі як суперечки, де кожен відстоює свою точку зору, сварки, тобто емоційні зіткнення з криками та образами, звинувачення одне одного у виникненні проблем. Невизначеність у питаннях ролей та функцій партнерів ускладнює прийняття рішень та веде до відсутності у кожного з них відчувати себе відповідальним за благополуччя пари.

На сьогоднішній день існує потреба у формуванні та підтримці психоемоційної атмосфери у сім'ях, що буде сприяти покращенню міжособистісних відносин. Дані результати можуть бути досягнуті завдяки розробці програм та тренінгів для допомоги сім'ям у подоланні конфліктів, а також у збільшенні доступності психологічної допомоги для сімей.

Отже, нами було проаналізовано психологічну літературу, яка присвячена проблемі міжособистісних конфліктів в сучасних сім'ях, досліджено причини виникнення міжособистісних конфліктів в сучасних сім'ях, а також розроблено та апробовано програму психологічного тренінгу взаємодії чоловіка і жінки у сімейних стосунках.

Для покращення психологічно-емоційного клімату між партнерами нами надані методичні рекомендації для вибудовування нових моделей поведінки, що позитивно вплинули на міжособистісні відносини у сім'ї.

Розроблена та апробована програма тренінгу дозволила побачити та відкоригувати нові моделі поведінки, що заважають будувати гармонійні відносини, зрозуміти, що є причиною конфліктів між партнерами, а також підвищити навички ефективної комунікації. Деяким учасникам вдалося змінити стратегію поведінки у конфліктній ситуації на ту, яка задовольняє потреби обох партнерів, і як результат, може попереджати конфлікти, або якщо вони виникнуть вирішувати їх екологічно та без негативних наслідків для обох сторін.

Також завдяки психокорекційній програмі було зменшено рівень тривожності, ворожості, агресії і гніву, що також позитивно впливає на

відчуття учасників, і на подальшу взаємодію між ними. Учасники визнали тренінг корисним та інформативним, підкресливши те, що він позитивно вплинув на стосунки між ними та їх партнером, покращив спілкування та взаємодію.

Завершення програми можна вважати успішним, але дослідження особливостей міжособистісних конфліктів в сучасних сім'ях потребує подальшого вивчення, з метою вдосконалення комунікації та формування культури спілкування у сім'ї.

Висновки. Отже, проаналізувавши психологічну літературу, яка присвячена проблемі міжособистісних конфліктів в сучасних сім'ях, дослідивши причини виникнення міжособистісних конфліктів в сучасних сім'ях, а також розробивши та апробувавши програму психологічного тренінгу взаємодії чоловіка і жінки у сімейних стосунках, можемо зробити висновки, що для запобігання міжособистісних конфліктів в сім'ї необхідно впровадити програму психологічного тренінгу взаємодії чоловіка і жінки у сімейних стосунках, що допоможе навчитися краще розуміти себе і свої звичні ролі у взаємостосунках, побачити та відкоригувати нові моделі поведінки, що заважають будувати гармонійні відносини, зрозуміти, що є причиною конфліктів з коханою людиною, знайти шляхи порозуміння один одного, навчитися виражати свої бажання, не маніпулюючи партнером, доносити свої думки та виражати емоції, розвивати навички ефективної комунікації, встановлювати правила ведення спорів, вчитися йти на компроміс, формувати сімейні цінності, створювати традиції, розвивати взаємо поміч, вчитися брати відповідальність, а також будувати стосунки на основі поваги, довіри та взаєморозуміння, формуючи культуру спілкування у сім'ї.

Література

1. Антонова-Гурченко О. Г. Від конфлікту до взаєморозуміння/ О.Г. Антонова – Гурченко. – К., 1992. – 230 с.
2. Гірник А. М. Основи конфліктології/А. М. Гірник. – К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2010. – 222 с.

3. Дідук І.А. Сім'я як чинник політичної ідентифікації особистості. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. За ред. Максименка С.Д. К., 2001. Т. III, ч. 4. 60–64 с.
4. Кісарчук З. Г., Єрмусевич О. І. Психологічна допомога сім'ї: навч. посіб.: у 3 кн. Київ: Главник, 2006. Кн. 1. 128 с.
5. Клінічна психодіагностика: практикум/Редактор-упорядник проф. М. В. Миколайський. Івано-Франківськ: Місто НВ, 2006. 228 с.
6. Корольчук М.С. Психологія сімейних відносин: [навч. посіб.] / М.С. Корольчук, П.П. Криворучко, В.І. Осьодло, Г.В. Грищенко та ін. – К.: Ніка-Центр, 2010. – 296 с.
7. Ложкін Г.В. Практикум з конфліктології / Г.В. Ложкін, Е. Юрковський, І. Моначін. – Тернопіль : Воля, 2005. – 168 с.
8. Максименко С.Д. Загальна психологія: [навч. пос.] / С.Д. Максименко, В.О. Соловієнко. – К.: МАУП, 2000. – 256 с.
9. Пірен М.І. Основи конфліктології: навчальний посібник / М.І. Пірен. – К.: КВП, 1997. – 92 с.
10. 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».2016. Вип. 24. 229–234 с.

ТИМОФЄЄВА Олена, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г2 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна
Науковий керівник:

ЧАУСОВА Тетяна, доцент кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОКОРЕКЦІЇ

ПСИХОСОМАТИЧНИХ ХВОРИХ СЕРЕДНЬОГО ВІКУ

Постановка проблеми. У наш час значно зріс інтерес до психічної сфери пацієнтів, які страждають різними захворюваннями. Вивчаючи хвороби, медицина виходить із пізнання єдності соматичного і психічного, організму й особистості у всій складності їх взаємозв'язків. Цій проблемі в минулому приділяли багато уваги такі великі лікарі, як М.Я. Мудров, С.П.

Боткіна, Г.А. Захар'їн, Р.А. Лурія та ін. На сучасному етапі медична наука вже не може обмежуватися емпіричними даними щодо індивідуалізації лікування. Потрібен не тільки цілісний підхід, а й його теоретична і конкретно-практична розробка. При вирішенні цих питань не обійтися без психологічних знань. Настав час розробити принципи та організаційні основи створення системи психологічної служби охорони здоров'я.

Основою цього наукового напрямку як і раніше залишається психосоматична проблема, яка до недавнього часу розвивалася в напрямку психоаналітично орієнтованих досліджень психосоматичної медицини. Дослідники цього напрямку зібрали цікаві дані. Однак не тільки уявлення про природу психосоматичних відносин, а й самі факти не влаштовують.

Сучасна людина, чия самосвідомість різко зросла завдяки розвитку цивілізації ще недавно, щодня переживає в рази більше стресових ситуацій, ніж її предки. Все це перевантажує функції життєво важливих систем організму людини, він не може до них адаптуватися, що викликає соматичні та психологічні розлади. У кожній нозологічній одиниці захворювання, викликані психосоматикою, можна виділити в окремі групи. Особливо це стосується захворювань серцево-судинної системи - високого артеріального тиску, склерозу коронарних артерій з інфарктом, склерозу церебральних артерій з порушенням мозкового кровообігу; шлунково-кишкового тракту; залози внутрішньої секреції, нервові та психічні захворювання.

Стан розробленості проблеми. Актуальність вивчення психосоматичних взаємовпливів досить аргументувати наступними фактами. За даними E.Stromgren і V.Lunn, 22% осіб зі скаргами психосоматичного характеру забирають до 50% робочого часу лікаря, також не менш 30% хворих, що звертаються із соматичними скаргами в поліклініки і стаціонари мають невротичні симптоми.

Про поширеність психосоматичних порушень загалом судити важко, оскільки у зв'язку з різноманіттям їх клінічних проявів хворі спостерігаються в різних медичних установах як загальносоматичної, так і психіатричного

профілю, а іноді звертаються за допомогою і до представників «нетрадиційної медицини», взагалі випадаючи з поля зору лікарів.

Особливості психокорекції психосоматичних хворих середнього віку представлені значною кількістю як зарубіжних (Meissner W.W., Persaud R., Shorter E., Linden M., Muschalla B., Hange D., Bengtsson C., Sundh V., McCaffery J.M., Snieder H., Dong Y., . Lorber W., Mazzoni G., Kirsch I., Fava G.A., Fabbri S., Sirri L., Feldmann C.T., Bensing J.M., Ялом И., Сельє Г., Мэй Р.), так і вітчизняних досліджень (Ярошевский М.Г., Шаров А.С., Чаклин А.В., Березін Ф.Б., Лушин П.В., Александер Ф.).

Мета дослідження. Дослідити особливості психокорекції психосоматичних хворих середнього віку .

Викладення основного матеріалу. Складність поняття психіки, особливо розділення в ньому свідомого і несвідомого компонентів, прагнення пояснити психологічний конфлікт його суперечливістю, використання психоаналітичних прийомів для розпізнавання (діагностики) природи і особливостей психологічного конфлікту і її вплив на соматичні органи - це, ймовірно, причини розвитку психосоматичної медицини та основні умови її характеристики.

Сучасна психосоматика, що походить від роботи клініцистів-психоаналітиків, виділяє типові психосоматичні розлади психогенного походження.

Перші прояви психосоматозу з'являються в будь-якому віці, але частіше фіксуються в ранньому віці у людей з певними і стійкими рисами особистості. Після маніфестації хвороба, як правило, набуває хронічного або рецидивуючого характеру, а психологічний стрес є вирішальним чинником, який провокує розвиток подальших загострень, тобто значною мірою змінює етіопатогенез самих психосоматичних розладів, особливо на ранніх стадіях хвороби. Хвороба, пов'язана з психологічно значущими для людини подразниками середовища.

Історично в цю групу входять сім класичних психосоматичних захворювань: гіпертонічна хвороба, бронхіальна астма, виразкова хвороба дванадцятипалої кишки і шлунка, неспецифічний виразковий коліт, нейродерміт, ревматоїдний артрит і гіпертиреозний синдром.

Психосоматичний підхід, як основний принцип лікувальної дії, полягає в найретельнішому дослідженні впливу психосоціальних факторів на виникнення та перебіг будь-якого соматичного захворювання та психотерапевтичному лікуванні хворого з урахуванням цих факторів.

Психологи і психіатри визначили зв'язок соматичних захворювань людини з особистісними особливостями і встановили низку захворювань, що розвиваються внаслідок стресу. Психосоматика дає можливість зрозуміти причини тих чи інших захворювань і соматичних реакцій людини. Будь-яка неспецифічна реакція може супроводжуватися тривогою або страхом.

Людина постійно перебуває в стресових умовах, оскільки не ізольована від впливу навколишнього середовища.

Звичайно, адаптивні можливості молодшої, сильної, фізично здорової, оптимістично налаштованої людини набагато більші, ніж у старшої, фізично слабкої людини, яка неодноразово піддавалася стресовим впливам. Вихідний стан залежить від того, чи активно людина шукає вихід із стресової ситуації чи пасивно прирікає себе на «руйнування», яке вона викликає. Біологічний прояв соматичних захворювань ускладнює їх діагностику та лікування.

Для виконання поставлених завдань і перевірки гіпотез була розроблена програма дослідження, реалізація якої передбачала застосування комплексу методів: теоретичних, емпіричних, методів статистичного аналізу отриманих даних та якісної інтерпретації результатів.

Всі досліджувані у загальній кількості 50 осіб, є амбулаторними хворими, що прикріплені до терапевтичного відділення ЛПЗ. Під час дослідження були використані наступні методики : клінічне інтерв'ю, методика особового диференціала (ОД), інтегративний тест тривожності (ІТТ) і методу колірних виборів Люшера (МКВ).

Висновки. Під час дослідження теоретико-методологічних основ психосоматичного підходу бібліографічним методом досліджено зміст і розвиток таких термінів, як «психосоматика» та «психосоматичні розлади». На основі аналізу основних теоретичних підходів до проблеми психосоматики встановлено, що психологічні чинники безпосередньо впливають на виникнення і перебіг соматичних (тілесних) захворювань.

Із загальних результатів (для всіх пацієнтів) до і після психокорекційної роботи та психодіагностичного обстеження можна оцінити наступні результати: ІТТ показує, що після психокорекційної роботи знижується особистісна та ситуативна тривожність. Отримані відмінності є статистично достовірними (при $p < 0,001$), що свідчить про те, що зниження особистісної та ситуативної тривожності сприяє зниженню загального фону стресу, більш спокійному сприйняттю та перебігу захворювання.

За даними опитування ОД видно, що після психокорекційної роботи суттєво покращується самооцінка пацієнтів (середній показник після заняття: зріс на 3,9%; статистично підтверджено, при $p < 0,01$), підвищується сила. (середнє значення після годин: зросло на 3,81; статистично підтверджено, $p < 0,001$) і тенденція збільшення активності (середнє значення після годин: 3,8;).

Під час вивчення факторів, що сприяють розвитку психосоматичних розладів у людей середнього віку, встановлено, що поняття стресу займає особливе місце в етіології психосоматичних розладів. Стресові фактори, що викликають в організмі специфічні та неспецифічні фізіологічні, психологічні та поведінкові реакції, можуть, з одного боку, сприяти адаптації до нових умов, а з іншого – призводити до розвитку патологічних процесів, у яких вирішальну роль відіграють емоції.

За результатами дослідження можна зробити висновок, що припущення про вплив емоційних відхилень на внутрішню картину хвороби психосоматичних хворих підтвердилося. А саме емоційні розлади у формі:

підвищеної тривоги, страху, напруженості та наявності відчуття загрози впливають на активність пацієнта та знижують самооцінку.

Техніка та методика проведення психокорекції визначається особливостями психокорекції психосоматичних хворих середнього віку. Загальним принципом і характеристикою психокорекційної конструкції є диференційоване поєднання симптоматичних, особистісно орієнтованих психокорекційних методів під час реалізації.

Література

1. Березін Ф. Б. Психічна та психофізіологічна адаптація людини / Ф. Б. Березін. — Львів: Наука, 1988. — 270 с.
2. Гріньова О.М. Психологічні особливості професійного самовизначення майбутніх учителів в умовах підготовки за двома спеціальностями: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Ольга Михайлівна Гріньова. — К., 2008. — 20 с.
3. Samuels M.A. The brain-heart connection//Circulation. — 2007. — V. 116 (1). — P. 77-84.
4. Лушин П.В. Развитие представлений о саморегуляции на примере ситуации личностного изменения./ Лушин Павел Владимирович// Журнал практикующего психолога. Выпуск 11,2005. С. 88-94.

ХАРЛАЙ Людмила, кандидат технічних наук, доцент, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г2 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ЧАУСОВА Тетяна, доцент кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. У сучасному освітньому середовищі особливу увагу приділяють проблемам адаптації здобувачів у закладах фахової передвищої освіти.

Незважаючи на наявність численних програм підтримки інтеграції, процес адаптації для багатьох здобувачів освіти може бути складним і викликаючим. З урахуванням швидкого темпу розвитку суспільства та технологій, а також зміни вимог до професійної діяльності, виникає потреба у глибокому розумінні психологічних аспектів адаптації студентів у фахових закладах.

Цільовим завданням даного дослідження є дослідження психологічних особливостей адаптації студентів у контексті їх навчального оточення. Адаптація здобувачів освіти закладів фахової передвищої освіти (ЗФПО) є актуальним питанням, оскільки це період, коли вони змушені відчувати значні зміни у своєму житті.

Актуальність дослідження процесу адаптації здобувачів перших курсів закладів фахової передвищої освіти обумовлена зростанням вимог до якості освіти та конкурентоспроможності на ринку праці. Аналіз факторів, які впливають на успішність адаптації здобувачів освіти, дозволить розробити заходи, спрямовані на підвищення ефективності процесу навчання та формування конкурентоспроможних фахівців.

Стан розробленості проблеми. Загальні проблеми педагогічного забезпечення адаптаційного процесу розглянуто в працях Г.О. Балла, О.Б. Георгієвського, Т.В. Землякової, М.П. Лукашевича, М.І. Махмутова, А.П. Сейтешева, Р.Х. Шакурова.

Ставляться питання безпосередньо педагогічного забезпечення адаптації в дослідженнях Н.Є. Шафажинської, В.С. Штифурака та інших.

Адаптація до навчальної діяльності у вищому закладі освіти розглядалась у працях И.А. Алівердієвої, О.Л. Балана, Л.Ф. Бенедіктової, А.Т. Беренгера, Д.С. Грасмане, С.І. Селіверстова, О.В. Сиомичева та багатьох інших.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та емпірично дослідити процес адаптації здобувачів до навчання у закладі фахової передвищої

освіти, розробити та апробувати тренінгову програму адаптації здобувачів ЗФПО.

Викладення основного матеріалу. Існує кілька факторів, які можуть впливати на успішну адаптацію здобувачів освіти у закладах фахової передвищої освіти. Серед таких факторів можуть бути підтримка соціального оточення, яке включає однокурсників, викладачів та адміністрацію закладу, наявність адекватних педагогічних методик, які допомагають здобувачам у процесі навчання, а також самооцінка та саморегуляція здобувача. Розуміння поняття адаптації та дезадаптації, а також аналіз психологічних особливостей підліткового віку допомагають зрозуміти основні фактори, що впливають на успішну адаптацію здобувачів. Це може стати основою для розробки програм та підходів, спрямованих на полегшення процесу адаптації та підтримку здобувачів освіти в новому навчальному середовищі. Успішність адаптації здобувачів освіти першого курсу залежить від їхнього психологічного благополуччя та саморегуляції, а саме від факторів тривожності, стресостійкості.

Проблеми тривожних підлітків різнобічні: з одної сторони, це неуспішність або ж невміння налагоджувати контакти зі значимими людьми, з іншої сторони – занижена самооцінка, невпевненість в собі, відчуття вини, гостре переживання кожної невдачі, «розростання» негативного емоційного досвіду, можливість невротичних реакцій.

Проблеми труднощів адаптації піднімають в усьому світі, це найбільша проблема саме тому, що вона як соціальна, так і психологічна, медична, педагогічна.

На появу і формування причин виникнення тривожності у підлітковому віці суттєвий вплив мають такі чинники, як нестійкість психіки у підлітків, невизначене майбутнє, потяг до самостійності, несформованість самооцінка і саморегуляції, негативний конфліктний клімат у сім'ї.

Наявність тривожності, як ситуативної, так і особистісної, неминуче веде до виникнення страхів. І саме підвищена тривожність призводить до зниження адаптаційних процесів.

З'ясовано, що підлітковий вік може супроводжуватися психосоціальним стресом, таким як навчальний тиск, проблеми у стосунках з ровесниками, пошук своєї ідентичності та взаємодія з батьками. Цей стрес може впливати на емоційний стан, самооцінку та загальний благополуччя підлітка. Цей вік є періодом значних змін у фізичному та сексуальному розвитку. Підлітки починають усвідомлювати свою статеву ідентичність, розуміють здоров'я та статеві відносини, що в свою чергу впливає на процеси адаптації.

Проблеми труднощів адаптації піднімають в усьому світі, це найбільша проблема саме тому, що вона як соціальна, так і психологічна, медична, педагогічна. На появу і формування причин виникнення тривожності у підлітковому віці суттєвий вплив мають такі чинники, як нестійкість психіки у підлітків, невизначене майбутнє, потяг до самостійності, несформованість самооцінка і саморегуляції, негативний конфліктний клімат у сім'ї. Наявність тривожності, як ситуативної, так і особистісної, неминуче веде до виникнення страхів. І саме підвищена тривожність призводить до зниження адаптаційних процесів.

В роботі емпірично досліджено особливості адаптації здобувачів освіти першого курсу спеціальності 172 – Електронні комунікації та радіотехніка, ОПП Інформаційно-комунікаційні системи та мережі Київського фахового коледжу зв'язку, у кількості 30 осіб. Під час дослідження було використано методики, а саме методика «Дослідження соціально-психологічної адаптації» (К. Роджерса - Р. Даймонда), тест «Шкала тривожності» (Спілберга-Ханіна), тест «Мотивація навчання у ЗФПО (Т. Ільїна), проведено дослідження в контрольній та експериментальній групах, загальною кількістю 30 осіб.

Були досліджені показники адаптації, емоційної саморегуляції, самоорганізації, соціальної компетентності, прийняття себе, сприйняття реальності, тривожності та мотивації до навчання.

Висновки. Проаналізувавши всі аспекти викладені в роботі, можна отримати глибше розуміння того, як психологічні фактори впливають на процес адаптації студентів у закладах фахової передвищої освіти та як можна покращити підтримку цього процесу.

Література

1. Трофімов Ю.Л. Психологія. – К.: Либідь, 2002. – 263 с.;
2. Алексєєвна Т.В. Психологічні фактори та прояви процесу адаптації здобувачів освіти до навчання у ВНЗ. – Київ нац. Університет ім. Т. Шевченка. – К., 2004. – 20 с.
3. Васянович Г. П. Психолого-педагогічні основи професійної адаптації майбутніх фахівців : монографія / Г. П. Васянович (ред.). – Л. : СПОЛОМ, 2008. – 464 с.

ХОЛКИН Віталій, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Д1 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

БРЮХОВЕЦЬКА Олександра, завідувач кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор психологічних наук, професор, м. Київ, Україна

ДОШЛЮБНІ УЯВЛЕННЯ ПРО СІМЕЙНЕ ЖИТТЯ, ЯК ЧИННИК ВИНИКНЕННЯ ПОДРУЖНІХ КОНФЛІКТІВ

Постановка проблеми. Основною групою, в якій розвивається і проживає своє життя людина, є сім'я. Унікальність цієї ситуації полягає у тісній взаємодії декількох осіб на протязі тривалого періоду часу. В такій інтенсивній системі взаємодії неухильно виникають суперечки та конфлікти.

В житті сім'ї ключове значення мають між подружні стосунки, які за своїм змістом набагато складніше, ніж може здатися на перший погляд. Від

їх психологічного наповнення суттєво залежить, чи буде шлюб щасливим чи невдалим, чи буде сім'я благополучною.

Дошлюбні уявлення молодого подружжя визначаються соціально-психологічним контекстом та індивідуальним досвідом учасників.

У взаємини в сім'ї впливає значна кількість чинників, серед яких одним із найважливіших є спільні уявлення про подружнє життя та рівень культури спілкування між подружжям. Ці аспекти визначають стиль спілкування між подружжям, а також прояв поваги або неповаги до особистості партнера.

Стан розробленості проблеми. Сьогодні проблему подолання сімейних конфліктів доводиться вирішувати в нових економічних, політичних і соціальних умовах. Оскільки нинішня криза, що торкнулася всіх систем життєзабезпечення суспільства, безпосередньо вразила і сім'ю, виступаючи найважливішим соціальним чинником.

Більшість психологів і соціологів, що досліджують сімейні стосунки, підкреслюють важливість початкового періоду розвитку сім'ї (Е.В. Антонюк, І.Ф. Гребенников, І.Ф. Дементьева, А.К. Дмитрієнко, О.В. Зуськова, С. Кратохвіл, Д.Я. Кутсар, В.П. Льовкович, А.Г. Лідере, М.С. Мацковський, В.П. Меньшутін, Р. Навайтис, Н.М. Рімашевська, Р. Річардсон, В.А. Сисенко, Т.М. Трапезникова, Ю.Н. Олейник, Г.Г. Філіппова, А.Г. Харчев, Л.Б. Шнейдер, Е.Г. Ейдемільер, В.В. Юстіцкіс та ін.). У цей період відбувається подружня адаптація, формування сімейних норм та оволодіння рольовою поведінкою. Одночасно, на цьому етапі загострюються майже всі проблеми подружнього життя.

В цій роботі ми аналізуємо те, як уявлення про подружнє життя впливає на вибір партнера, стилю життя з ним. А також конфлікти, які виникають через розбіжності уявлень пари про життя один з одним. Так, культура подружніх стосунків включає й культуру конфлікту. Вона передбачає вміння керувати емоціями, аналізувати власну роль у конфлікті та знаходити конструктивні способи його вирішення.

Таким чином, проблема подружніх конфліктів на початковому етапі існування сім'ї через різні уявлення про неї з боку пари, необхідність психологічної корекції як допомоги молодому подружжю робить тему нашого дослідження актуальною.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та емпірично визначити особливості дошлюбних уявлень про сімейне життя у молодого подружжя, розробити тренінгову програму спрямовану на профілактику виникнення конфліктів у молодого подружжя як наслідків дошлюбних уявлень.

Викладення основних результатів. На основі теоретичного аналізу та емпіричного дослідження особливостей дошлюбних уявлень про сімейне життя у молодого подружжя нами зроблені наступні висновки.

Наше експериментальне дослідження складалося з трьох етапів: підготовчого (включаючи підбір діагностичного інструментарію, формування вибірки, планування процедури експерименту), проведення експерименту та аналізу отриманих результатів. Для оцінки рівня задоволеності шлюбом ми використали наступні методики: біографічний опитувальник для діагностики порушень поведінки (BIV); опитувальник "Вимірювання установок в сімейній парі" (Ю. Альошин, Л. Гозман, Е. Дубовська); тест-опитувальник задоволеності шлюбом (В. В. Столін).

У дослідженні взяли участь 40 осіб: 20 чоловіків та 20 жінок, які перебувають у шлюбі від 1 до 5 років. Вибірка була сформована таким чином, що було виділено дві групи досліджуваних: у першій групі партнери вважали свої відносини гармонійними, у другій партнери вважали свої відносини конфліктними.

У досліджуваних, які мають конфлікти у відносинах один з одним, вищі показники по всіх шкалах опитувальника BIV. Це свідчить про: складність сімейних взаємин, низьку адаптованість досліджуваних, негативізм щодо жінок з неповної сім'ї. Таким досліджуваним притаманні нейротизм та емоційна лабільність. Також відсутня сила «Я» та

самовпевненість. Або ж вона була виражена у значно меншій мірі порівняно з тими досліджуваними, партнери яких мають гармонійні відносини.

Встановлено, що у досліджуваних, які мають гармонійні відносини, рівень благополучності у цілому вищий («Вимірювання установок в сімейній парі» Ю. Альошиної, Л. Гозман, Е. Дубовська). Порівнюючи їх з партнерами з іншої дослідної групи, можемо говорити про більш високий рівень: гармонійності, доброзичливості, підтримки, розуміння у сім'ї.

Відповідно, особиста напруженість, схильність до конфліктів – як особиста, так і запозичена з родини, звідки подружжя походить, суттєво впливає на подальший розвиток сімейних відносин. Якщо зробити порівняльний аналіз шкал методики на визначення сімейних установок, то суттєві відмінності у показниках рольових установок у досліджуваних з конфліктними відносинами в шлюбі та досліджуваних з гармонійними відносинами, присутні лише за шкалами: «Ставлення до людей», «Альтернатива між почуттям обов'язку і задоволенням», «Ставлення до розлучення».

Тоді як спільні: орієнтація на задоволення, суттєва значущість дітей у житті, орієнтація на спільні заняття, важливість романтичних стосунків, не заборонена тема сексуальних відносин, однакове уявлення про роль жінки у сім'ї, практично ідентичне розуміння грошей, зокрема, тенденція до бережливості та заощаджень. Що говорить про свідомий вибір представників обох груп вступити в шлюб, а також те, що вони розглядають наявні відносини не лише у форматі «тут і зараз», але і в майбутньому.

Сімейна групова психотерапія включає кілька етапів, що відбуваються поетапно. Починаючи з першого етапу, робота здійснюється з проблемним членом сім'ї. На цьому етапі зазвичай фокусується на ідентифікації проблем, виробленні стратегій подолання та розвитку індивідуальних навичок управління емоціями та взаємодії.

Відповідно до теоретико-методологічного аналізу джерел інформації, було сформовано програму тренінгу для підвищення ефективності взаємодії у шлюбі подружжя-представників різних конфесій.

Мета програми: розвиток комунікативного інтелекту, формування у дорослих навичків емпатії, рефлексії, позитивного сприйняття своїх партнерів.

Завдання програми: сформувані уявлення про комунікацію; розвинути навички емпатії та толерантності; допомогти здобути навички саморефлексії; навчити ефективним стратегіям само презентації та само регуляції.

Форма занять: програма проводиться в груповій формі. Рекомендована тривалість занять – від 3-х годин раз на тиждень.

Цільова група: психокорекційна програма розрахована на дорослих людей віком від 18 до 45 років.

Подальше використання таких психокорекційних методів може сприяти зміцненню сімейних зв'язків та підвищенню якості життя учасників програм. Застосування тренінгів з підвищення ефективності взаємодії у шлюбі може стати важливим етапом у запобіганні розпаду сімей та зміцненні партнерських відносин. Психотерапевтичні підходи до вирішення сімейних конфліктів допомагають учасникам зберегти і покращити якість їхніх взаємин та досягти взаєморозуміння.

Узагальнюючи проведене дослідження, можна зазначити, що сучасні програми тренінгу та сімейна психотерапія є ефективними інструментами для вирішення проблем в сімейних відносинах. Учасники програм, які взяли участь у тренінгах та психотерапевтичних сесіях, виявили позитивні зміни в розумінні, взаєморозумінні та підтримці взаємних відносин. Використання цих методів сприяє покращенню комунікації, зменшенню конфліктів та збільшенню загального благополуччя сімей. Такі підходи мають потенціал сприяти стабільності та здоровому розвитку сімейних відносин у сучасному світі.

Література

1. Максименко С. Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методологія, методи програми. процедури : Навчальний посібник для вищої школи. – К. : Наукова думка, 1998. – 226 с.
2. Шлях до розуміння: взаємодія у сімейних відносинах - І. Ковальова, О. Петренко. – К., 2015. – 128 с.
3. Джон Холлінгер. Сімейна терапія: підходи та техніки. – К., 2010. – 34 с.
4. Шаповалова О., Ковальчук М. Сімейні відносини: проблеми та шляхи їх вирішення. – Київ, 2013. – 84 с.
5. Мануал до атестації здобувачів вищої освіти бакалаврського та магістерського рівнів зі спеціальності 053 «Психологія» : навчально-методичний посібник / Лушин П. В., Сухенко Я. В., Хілько С. О., Шевченко С. В. Київ : ДЗВО «УМО» 2020. 92 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/719295/>.
6. Степанова Н., Ковальчук Л. Сімейна гармонія: ключі до вирішення конфліктів. – Львів, 2012. – 96 с.
7. Шевчук В., Литвиненко І. Подружні конфлікти та їх розв'язання: психологічний аспект" — Одеса, 2007. – 72 с.
8. Сидоренко Г., Шевченко Т.. Взаєморозуміння у сімейних відносинах: практичний підхід. – Київ, 2011. – 84 с.

ЦЕЛУЙКО Юлія, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Г1, спеціальності 053 – Психологія, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

ЧАУСОВА Тетяна, доцент кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат психологічних наук, доцент, м. Київ, Україна.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВІВ ТРИВОЖНОСТІ У ПІДЛІТКІВ

Постановка проблеми. Дослідження тривожності та її впливу на підлітків є актуальною проблемою в сучасній психології. У сучасному суспільстві соціальне становлення підлітка проходить у складних соціально-економічних умовах в недостатній соціальній та моральній ефективності шкільної освіти та виховання. Викликає стурбованість низька ефективність

соціалізації школярів, причиною якої є: нестабільність економіки країни, криза моральних засад суспільства та обмеження участі батьків у житті дітей.

Підлітковий вік багатий переживаннями, труднощами і невдачами. У цей час складаються стійкі форми поведінки, риси характеру.

Ступінь розробки проблеми. Тривожність має багато трактувань у психологічній літературі і часто використовується як синонім до понять «страх», «переживання». Дослідженню цих питань присвячені праці представників різних напрямів психологічної науки, починаючи із класичного психоаналізу. Розробкою займалися як вітчизняні, так і зарубіжні вчені, зокрема К. Хорні, З. Фрейд, Е. Еріксон, Г. Салівен, О. Новікова, І. Ясточкина, Л. Виготський, В.І. Лубовський. Вітчизняні та зарубіжні психологічні теорії та концепції висвітлили проблему феномену тривожності, дозволили виділити види, рівні та індикатори тривожності, підходи до періодизації становлення особистості (В.С. Мухіна, І.Ю. Кулагіна, Е.Еріксон, В.Н. Колюцкий)

Метою роботи є теоретично проаналізувати психологічні аспекти проявів тривоги у підлітків.

Викладення основного матеріалу. У результаті проведеного нами теоретичного дослідження ми дійшли до висновків, що тривожність - це особливість психіки, стійка властивість, характерна риса людини, яка часто відчуває почуття сильної тривоги. Індивіди із високим рівнем тривожності більш схильні до впливу стресу і схильні переживати стан тривоги більшої інтенсивності і значно частіше, ніж індивіди з низьким рівнем тривожності. Емоції передають інформацію та мотивують нас до дії. Кожна людина відчуває певний ступінь тривоги, яка може бути корисною. Люди, які страждають від непропорційної тривоги, мають певні спільні риси. Поки вони можуть уникати певних ситуацій або переживань, вони відчувають тимчасове полегшення від тривоги. Однак у довгостроковій перспективі уникнення продовжує підтримувати тривожний розлад.

Для деяких підлітків тривожність стає хронічним станом, що заважає їм відвідувати школу та реалізовувати свій потенціал. Іноді тривога обмежується узагальненим, вільно плаваючим почуттям занепокоєння, інколи вона переростає в панічні атаки та фобії. Тривожні розлади у різних підлітків проявляються по-різному. Симптоми зазвичай включають надмірні страхи і занепокоєння, відчуття внутрішнього дискомфорту, схильність бути надмірно обережним і пильним. Тривога в підлітковому віці зазвичай зосереджена на змінах у зовнішності та самопочутті підлітка, соціальному сприйнятті та конфліктах, пов'язаних з незалежністю. Переповнені тривогою, підлітки можуть здаватися надзвичайно сором'язливими, вони можуть уникати своїх звичних занять або відмовлятися від нових вражень.

Тривога та занепокоєння є фундаментальними поняттями в психологічній літературі, і вони відіграють значну роль у розумінні та вирішенні різних станів психічного здоров'я. Хоча легка тривога може бути нормальною та адаптивною реакцією, надмірна або хронічна тривога може стати проблематичною та призвести до тривожного розладу. Психологічна література досліджує тривогу та занепокоєння в різних теоретичних рамках, таких як когнітивно-поведінкові теорії, психодинамічні теорії та нейробіологічні точки зору. Для ефективного подолання тривоги та занепокоєння були розроблені різні терапевтичні підходи, включаючи когнітивно-поведінкову терапію (КПТ), терапію прийняття та зобов'язань (АСТ) і втручання на основі уважності. Тривожні розлади, включаючи генералізований тривожний розлад, соціальний тривожний розлад, панічний розлад і специфічні фобії, зазвичай діагностують стани психічного здоров'я, пов'язані з тривогою і занепокоєнням. Ці розлади можуть значно вплинути на якість життя та функціонування людини.

Висновки. Отже, можна зробити висновок, що тривожність — це індивідуальна психологічна особливість, яка виявляється у схильності людини до частих та інтенсивних переживань стану тривоги. Доведено, що між тривожністю та різними сферами життя підлітка існує взаємний вплив.

Також на тривожність підлітка впливають різні особливості індивіда – його фізіологічна опірність стресу, індивідуальні відмінності у діяльності нервової системи тощо.

Дослідники та спеціалісти з психічного здоров'я продовжують вивчати тривогу, щоб розробити кращі заходи, покращити діагностичні критерії та сприяти психічному благополуччю. Це потребує подальшого дослідження.

Література

1. Бутенко Н. Ю. Комунікативні процеси у навчанні : підручник / Н. Ю. Бутенко – К. : КНЕУ, 2004. – 383 с
2. Вереніч Н. Особливості тривожності сучасних підлітків. Підліток: як йому допомогти. Київ. 2004. С.60-65.
3. Галієва О.М. Диференціація понять «тривога» та «тривожність». Психологія та соціальна робота. Київ, 2019. Т. 24. Вип.1 (49). С. 32-48.
4. Массанов А. В. Несприятливі емоційні стани та їх подолання в діяльності особистості. Психологія особистості. 2011. №1(2). С. 24-30.
5. Омельченко Я.М. Психологічна допомога дітям з тривожними станами / Я.М. Омельченко, З.Г. Кісарчук. – К.: Шк.. світ, 2011. – 112 с.

ЧАУСОВА Тетяна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПІЗНАВАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Постановка проблеми. Сьогодні основними турботами закладів вищої освіти є виховання у майбутніх психологів *раціонального професійного мислення*, яке забезпечує їхню майбутню творчу діяльність. Активна, зацікавлена праця, з високою професійною майстерністю та новаторським підходом – саме такі вимоги до випускників закладів вищої освіти висуває сьогодення. Разом з тим вони повинні запам'ятати великий обсяг навчального матеріалу, набути певних навичок, без чого неможливо стати активним учасником життя держави. Реалізація означеного лежить у площині активної діяльності здобувача вищої освіти.

Також виникла необхідність озброєння майбутніх психологів методами наукового пізнання, що націлюють їх на з'ясування сутності та різносторонніх взаємних зв'язків пізнавальних об'єктів. Значний відбиток на індивідуальну пізнавальну діяльність здобувачів вищої освіти накладає їх особистий досвід і запас фактичних знань, уявлень та понять. Особистий життєвий досвід і попередньо здобуті знання посилюють *пізнавальні процеси* майбутніх психологів, сприяючи осмисленому розумінню, запам'ятовуванню та засвоєнню нових знань.

Застосовуючи різні методи, прийоми та засоби навчання, викладач спрямовує *пізнавальні процеси* здобувачів вищої освіти, приводить їх у відповідність з накресленими завданнями, специфікою змісту навчального матеріалу та досліджуваними об'єктами.

Стан розробленості проблеми. Проблема розвитку пізнавальної активності була в полі зору багатьох науковців, які вивчали різні її аспекти (М. Барчій, О. Бондарчук, Т. Веретенко, В. Гузенко, О. Доля, О. Жукова, В. Знанецький, В. Киричук, А. Канищенко, В. Лозова, Ж. Піаже, Ж-Ж. Руссо та ін.).

Метою нашого дослідження є теоретичний аналіз особливостей розвитку пізнавальної активності майбутніх психологів.

Викладення основного матеріалу. У руслі активного підходу психологічною основою навчання є *активна пізнавальна діяльність майбутніх психологів*, що приводить до формування уміння творчо мислити, використовуючи надбані в процесі діяльності знання, навички і уміння.

Пізнавальний процес є результатом функціонування всіх елементів дидактичної системи і його ефективність визначається якістю цих елементів. Тому велике значення надається не тільки кількісній оцінці ефективності, але і головним чином загальному аналізу методів виховання і пізнавальної діяльності здобувачів вищої освіти, яка є одним з ефективних шляхів підвищення якості професійної підготовки фахівців. *Пізнавальна активність* не зводиться до пізнавальної діяльності, її слід розглядати як психічний стан

суб'єкта, як його особиста освіта, що виражає відношення до процесу пізнання.

Розрізняють *пізнавальну активність двох типів*:

- направлену на засвоєння, придбання, застосовування вже набутих в досвіді індивіда чи людства в цілому (інтелектуальна діяльність, активність);
- створення зовсім нового, для чого в особистому і суспільному досвіді ще не існує готових зразків (творча активність). Здобувач вищої освіти включається в процес навчальної діяльності з різним ступенем активності.

Ми розрізняємо *три рівні пізнавальної активності*: відтворюючий, інтерпретуючий і творчий, покладаючи в основу способи дії.

Перший рівень, *відтворюючий*, характеризується прагненням вчитися зрозуміти, запам'ятати, відтворити одержані знання, оволодіти способами виконання дій за зразком.

Інтерпретуючий рівень припускає бажання досягнути значення того, що вивчається, застосувати знання і освоєні способи діяльності в нових навчальних умовах.

Творчий рівень передбачає готовність майбутніх психологів до теоретичного осмислення знань, розуміння зв'язків між предметами і явищами, самостійного пошуку рішення проблем.

Організовуючи і здійснюючи послідовність дидактичних ситуацій в навчальному процесі, потрібно в рамках кожної з них реалізовувати *два етапи пізнавальної діяльності*.

Перший етап – сприйняття навчальної інформації, її переробка на базі відомих алгоритмів дій, а також її перетворення і запам'ятовування.

Другий етап – використання знань з практики.

У зв'язку з цим відзначимо, що виділяють *групу вправ*, які сприяють рішенням цих завдань. Для *першого етапу розвитку пізнавальної діяльності* такі вправи повинні включати:

- питання-завдання, що приводять до необхідності відтворення окремих елементів знань для вирішення тих або інших конкретних типових задач;
- завдання, що приводять до усвідомлення необхідності вживання знань, що придбалися, для виконання різних по психологічній природі і складності систем практичних дій;
- завдання, що приводять до усвідомлення необхідності вироблення тих або інших умінь по узагальненню і автоматизації засвоєваних знань і способів діяльності.

Для *другого етапу розвитку пізнавальної діяльності* необхідна система вправ, в якій спосіб виконання чергового завдання не завжди співпадає із способом виконання попереднього. При цьому важливо, щоб з першого моменту формування умінь і навичок при вивченні будь-якого навчального матеріалу завдання чергували з тими, які давалися при вивченні попереднього навчального матеріалу (реалізовувався принцип безперервного повторення).

У цю систему вправ доцільно включати і завдання, що вимагають багатократного повторення однієї і тієї ж операції. Цим створюються для здобувачів вищої освіти найбільш важливі умови для переходу з однієї операції на іншу. Реалізація принципу безперервного повторення в цій системі вправ повинна забезпечуватися і завданнями з недостатніми або суперечливими даними. При активному навчанні майбутні психологи більшою мірою стають суб'єктами навчальної діяльності, вступають в діалог з викладачем, беруть активну участь в пізнавальному процесі, виконуючи творчі, пошукові, проблемні завдання. Здійснюється взаємодія здобувачів вищої освіти один з одним при виконанні завдань в парі, групі.

Висновки. Отже, нами здійснено узагальнення теоретичних аспектів пізнавальної активності майбутніх психологів та визначається можливість використання одержаних результатів в подальших дослідженнях,

присвячених аналізу особливостей методики підготовки і здійснення активного навчання.

Література

1. Вукіна Н. В., Дементієвська Н. Л., Суїзенко І. М. Критичне мислення: як цього навчити: Науково-методичним посібник / За наук. ред. О. 1. Пошетун. – Х., 2007. – 190 с.
2. Гришко О. І., Клевака Л. П. Психологопедагогічні умови формування пізнавальної активності здобувачів вищої освіти. Психологопедагогічні координати розвитку особистості: зб. наук. матеріалів І Міжнар. наук.-практ. конф. (2–3 червня 2020 р., м. Полтава). – Полтава: Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2020. – С. 114-119.
3. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології. – К.: Академвидав, 2004. – 124 с.

ШЕВЧИК Аліна, здобувачка вищої освіти
гр. ЛА-01 спеціальності 035 «Філологія»
НТУУ «Київський Політехнічний
Університет імені Ігоря Сікорського», м.
Київ, Україна

Науковий керівник:

ЩЕНКО О. В. старший викладач кафедри
теорії, практики та перекладу англійської
мови факультету лінгвістики НТУУ
«Київський Політехнічний Університет
імені Ігоря Сікорського», м. Київ, Україна

МЕТАФОРА В АНГЛОМОВНИХ ТЕКСТАХ ПОЛІТИЧНОГО ДИСКУРСУ ТА ЇЇ ПЕРЕКЛАД УКРАЇНСЬКОЮ МОВОЮ

Постановка проблеми. Метафори широко використовуються політиками у їх публічних промовах, допомагають збагачувати емоційне забарвлення промов, досягати власних цілей у публічних дискусіях з опонентами та переконань електорату тощо. Основні принципи та підходи до визначення політичного дискурсу розглядали Т. ван Дейк, М. Йоргенсен, Н. Нагорна, Ф. Бацевич; дослідженням історії та розвитку політичної лінгвістики займались О. Алексієвець, Н. Кондратенко; лінгвостилістичні особливості політичних промов вивчали О. Луньова, Д. Малюк, А. Сітко. Оскільки політичний дискурс є живим, постійно розвивається, тому

проблема перекладу метафор з англійської на українську мову залишається актуальною.

Метафора (від грец. *μεταφορά* – перенесення) - це мовне та мисленеве явище, що полягає в передачі властивостей одного об'єкта на інший за допомогою аналогії або контрасту. Це явище вивчалось ще у давнину, коли Платон і Аристотель мали різні погляди на її використання. Платон у багатьох своїх трактатах критично висловлювався про використання метафори як образного засобу. Натомість Аристотель уважав це явище мовною прикрасою і єдино можливим засобом кодування значень [1].

В середньовіччі визнавали також онтологічне значення метафори, її здатність бути прообразом чуттєвого світу. Вивчення метафори інтенсивно розвивалося в Новий час. Учені 17 ст. часто демонстрували її категоричне несприйняття (англійські мислителі Т. Гоббс, Дж. Локк, франц. філософ Р. Декарт та ін.). Але, на думку італійського філософа Дж. Віко, мова метафоричних образів – первинний мовний код, а сама метафора – інструмент первинної когнітивної функції свідомості, що визначає раціональне мислення й формує концептуальне уявлення. На його думку, найефективнішим способом творення міфу є вживання метафори, водночас кожна метафора – «маленький міф».

Ідеї Дж. Віко набули розвитку в працях провідних європейських лінгвістів 19 ст., зокрема німецьких учених В. фон Гумбольдта, Г. Штейнталя, М. Мюллера, а також О. Потебні. Зокрема, у розумінні О. Потебні метафора – іманентна властивість мови, що забезпечує процес пізнання як постійну діяльність і пошук істини. У 20 столітті метафора стала об'єктом систем лінгвофілософського вивчення [1].

Політичний дискурс розглядається як одне із центральних понять політичної лінгвістики. У дослідженнях політичний дискурс нині немає єдиної основи, термінології та методології. Численність та різнонаспрямованість робіт у цій сфері інколи приводить дослідників до

думки, що створення стрункої системи трактування політичного дискурсу не є теоретично можливим [2].

Зокрем, К. Серажим вважає, що «політичний дискурс – це текст, зумовлений ситуацією політичного спілкування» [3]. Н. Кондратенко застосовує такий підхід: «політичний дискурс – це конкретний вияв політичної комунікації, що передбачає актуалізацію політичного тексту в комунікативному акті взаємодії політичного суб'єкта (політика, політичної сили, влади) та об'єкта (аудиторії, електорату, виборця)» [4].

У політичному дискурсі англomовних текстів, метафори часто використовуються для того, щоб передати складні ідеї, викликати емоції та залучити громадську підтримку. Наприклад, вирази «war against corruption» (війна проти корупції) або «struggle for freedom» (боротьба за свободу) є метафоричними концепціями, які символізують певні цілі та ідеали. При перекладі таких метафор на українську мову важливо зберігати їх смислове навантаження та емоційну вагу. Наприклад, «war against corruption» (війна проти корупції) може бути перекладена як «fight against corruption» (боротьба проти корупції) або «campaign for integrity» (компанія за чистоту), в залежності від контексту та спрямованості тексту.

Метафори в політичному дискурсі виникають з необхідності висловлення складних або абстрактних концепцій у формі, яка була б більш доступною та ефективною для аудиторії. Це може охоплювати в собі використання образних порівнянь та символів для передачі політичних ідей, стратегій або цілей.

Крім того, метафори можуть використовуватися для вирішення складних або непопулярних питань, надаючи їм новий контекст або образ. Наприклад, вживання метафори "екологічна криза" може надати проблемі забруднення навколишнього середовища більш термінового характеру та залучити увагу до неї. Метафори стали невід'ємною частиною політичного мовлення, що допомагає політикам залучати увагу, переконувати та мобілізувати громадськість навколо важливих питань.

Політична метафора стає все більш керованим явищем. Підвищується ефективність його застосування: вона чуйно реагує на події в країні та мову моди. Останнім часом у ЗМІ все частіше використовується композиція політичних метафор, але раніше у мові журналістики була неприйнятною: молодіжний сленг, умовний сленг і розмовні слова тощо. Необхідно, перш за все, забезпечити ефективний ступінь мовленнєвого впливу на читача. А як відомо, влучні метафори мають силу та вплив.

У промові президента Володимира Зеленського, де він звернувся до нації щодо надання пакету військової підтримки США є такі слова: «I thank everyone who supported our package - this is a life-saving decision. I am grateful personally to Speaker Mike Johnson, to all American hearts who, like us in Ukraine, feel that Russian evil definitely should not prevail.» [5]. (Я дякую всім, хто підтримав наш пакет — це рятівне рішення. Я вдячний особисто спікеру Майку Джонсону, усім американським серцям, які, як і ми в Україні, відчувають, що російське зло точно не повинно переважати.). Ми бачимо дві метафори використані для підкреслення трагічності ситуації, що склалася на фронті та для безпеки цивільних. Метафора «російське зло» вказує на військові дії влади Кремля та російського народу у війні проти України, та «рятівне рішення» підкреслює значення пакету допомоги для перемоги України і досягнення миру.

Висновки. Отже, політичні метафори є важливим засобом комунікації, який дозволяє передавати складні ідеї та викликати емоційний відгук. Під час перекладу цих метафор необхідно уважно враховувати контекст, культурні особливості та аудиторію, застосовуючи лексичне відтворення, контекстуальний переклад та перифразу для збереження їхнього значення та впливу.

Аналізуючи приклади з виступів політиків, можемо побачити, як дискурс доповнюється новою інформацією та впливає на уявлення адресата. Використання мовних засобів, таких як метафори, стає важливим інструментом у політичній риториці, допомагаючи кандидатам створювати

яскраві образи для сприйняття громадськістю. Такий аналіз допомагає краще розуміти сутність політичного мовлення та його вплив на суспільство.

Література

1. Енциклопедія сучасної України. Метафора. Стаття. URL: <https://esu.com.ua/article-66695>
2. Ковальова О. Політичний дискурс: сучасні лінгвістичні інтерпретації. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://www.aphn-journal.in.ua/archive/27_2020/part_2/16.pdf
3. Серажим К. Дискурс як соціолінгвальне явище: методологія, архітектоніка, варіативність : монографія. Київ : 2002. 392 с.
4. Кондратенко Н. Український політичний дискурс: текстуалізація реальності : монографія. Одеса : Чорномор'я, 2007. 156 с.
5. Volodymyr Zelensky. Address to the Nation on U.S. Military Support Package, delivered 20 April 2024The American Rhetoric. Online Speech Bank. URL: <https://www.americanrhetoric.com/speeches/volodymyrzelenskyusmilitarysupportpackage.htm>

ЩЕГЕЛЬСЬКИЙ Михайло, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПМ-22-Д1 спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна
Науковий керівник:

БРЮХОВЕЦЬКА Олександра, завідувач кафедри психології та особистісного розвитку, ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор психологічних наук, професор, м. Київ, Україна

РОЗВИТОК ТВОРЧИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЯК ЧИННИК

ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Освіта зараз сприймається не тільки як остаточно оформлений результат, який дає людині певну стабільність на все життя. Але і як процес, який триває все життя, відкриває перспективи для постійного само вдосконалення та саморозвитку. Зараз все більш затребуваними стають емоційно-стійкі, високо кваліфіковані фахівці, які здатні до творчості, само рефлексії своєї діяльності. Для них готовність до безперервного само вдосконалення в наш час постійних змін є синонімом

професійної затребуваності. Саме такий професіонал матиме більше конкурентних переваг та можливостей на ринку праці.

Стан розробленості проблеми. Велику значущість для нашого дослідження мають роботи, де приділена увага проблемі особистісного зростання, само розвитку і само вдосконалення Б. С. Братуся С. Л. Братченко, К. М. Левітана, В. В. Радула.

Особливий інтерес в аспекті психолого-педагогічного забезпечення дослідження само вдосконалення особистості майбутнього професіонала мають роботи класиків психології А. Адлера, А. Маслоу, К. Роджерса.

Наш час ставить перед нами задачі, які не знали наші попередники. Це стрімка цифровізація нашого життя взагалі, та навчального процесу зокрема. Це досвід навчання та викладання в умовах повномасштабної війни, а згодом – в умовах докорінної перебудови економіки та суспільства.

Саме тому окрім суто фахової підготовки майбутніх професійних кадрів не менш важливо приділяти увагу їх формуванню як особистостей, які постійно вдосконалюють свої професійні навички, розвиваються як індивідуальності, а отже, готові до безперервної освіти, використання інновацій в своїй діяльності.

Мета дослідження: теоретично проаналізувати та емпірично дослідити особливості розвитку творчих здібностей як чинника професійного становлення здобувачів вищої освіти.

Викладення основних результатів. Теоретичний аналіз та емпіричне дослідження особливостей розвитку творчих здібностей як чинника професійного становлення здобувачів вищої освіти дозволили зробити наступні *висновки*:

Професійне зростання майбутніх фахівців досить широко висвітлені в працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених.

Особистісне зростання спеціаліста поєднує як особистий розвиток, так і розвиток в професії. Звісно, одне підсилює інше. Розвиток особистості

формує неповторну професійну траєкторію, а розвиток в професії впливає на розкриття особистості.

Варто врахувати, що діяльність професіонала має перетворювальний, дослідницький та творчий характер. Перетворювальний характер проявляється в умінні подати інформацію стисло та зрозуміло, взявши з всього масиву найголовніше. Дослідницький аспект проявлений в тому, що в закладах вищої освіти переважно науково-педагогічний колектив, а не суто педагогічний. І звісно, без творчості важко робити перше і друге.

Поняття «творчість» деякі вчені часто замінюють на «талант» і «креативність». *Талант* - це поєднання здібностей, які дають змогу створювати результат діяльності, що відзначається оригінальністю та суспільною значущістю. *Креативність* – це творчі здібності особистості, які продукують нові ідеї та являються частиною обдарованості.

Творчі здібності являють собою індивідуально-психологічні особливості людини, які відрізняються від наявних у особистості, але мають швидкість та легкість в їх здобутті.

Імпровізацією часто називають здатність людини за допомогою уяви та креативного мислення швидко орієнтуватися в складних умовах середовища: вирішувати завдання у моменті, спонтанно генерувати ідеї, використовуючи широкий спектр сфер, на які вони поширюються.

Мета емпіричного дослідження полягала в оцінці можливості розвитку креативності. Припущенням дослідження було те, що тренінг акторської імпровізації плідно впливає на прояв креативного потенціалу. Основними методами дослідження стали формуючий констатувальний експеримент та тестування, в якому використовувалися наступні психодіагностичні методики: тест творчого мислення (Е. Торренса); модифікований тест віддалених асоціацій (С. Медника); методика «Кола» (Е. Вартега).

Експериментальною базою дослідження були студенти київських вишів, які брали участь у літній студії імпровізації та театральних форм, організованій Студією Творчих Імпровізацій «Гамекласс». В дослідженні

взяли участь 36 осіб: 27 жінок та 9 чоловіки віком від 20 до 40 років. Всі вони є здобувачами вищої освіти першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів навчання.

Результати дослідження показали, що тренінг акторської імпровізації може успішно використовуватися як інструмент для розвитку параметрів креативності. Адже імпровізація, як один із способів розкриття творчого потенціалу, дає велике поле для нових відкриттів, дозволяє вийти за рамки стереотипів та звичних схем, дій. Не обов'язково розвивати навички вирішення проблем у реальних життєвих ситуаціях: можна розширити власний арсенал "ефективних рішень" та поекспериментувати з їх застосуванням у безпечному навчальному середовищі.

У вирі повсякденних ситуацій ми зазвичай не встигаємо визначити та усвідомити, що ми робимо, як ми це робимо і за яких умов. І ідентифікуємо ситуацію як психологічно проблемну тоді, коли наявного арсеналу підходів і стратегій явно недостатньо. *"Психологічна студія творчої імпровізації"* - це ефективний спосіб експериментувати, "програвати" ситуацію в безпечному середовищі психологічного тренінгу (заняття, семінару).

Висновки. Практичне значення дослідження полягає в наданні рекомендацій щодо вдосконалення навчального процесу згідно отриманих даних щодо мотивації студентів та їх готовності до подальшого професійного розвитку. Розроблена програма тренінгу з акторської імпровізації може бути використана як інструмент для розвитку параметрів креативності.

Література

1. Проскуряков В. І. Архітектура українського театру. Простір і дія : монографія / В. І. Проскуряков. – Львів : Львівська політехніка ; Срібне слово, 2004. – 584 с.
2. Базанов В. В. Технологія сцени / В. В. Базанов. – М. : Імпульс-світло, 2005. – 391 с.
3. Баканурський А. Г. Театрально-драматичний словник ХХ століття / А. Г. Баканурський, В. В. Корнієнко. – Київ : Знання України, 2009. – 504 с.
4. Брехт Б. Про мистецтво театру. – К. : Мистецтво, 1977. – 365 с.

5. Будянський В. І. Шкільний театр : навч. посіб. / Василь Іванович Будянський, Дмитро Васильович Будянський. – Суми : Козацький вал, 2002. – 184 с.
6. Використання коучингу в системі вищої освіти України / О. О. Нежинська, В. М. Тищенко // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. праць Ун-ту менедж. освіти НАПН України ; редкол. : О. Л. Ануфрієва [та ін.] ; голов. ред. В. В. Олійник. – К. : АТОПОЛ ГРУП, 2015. – Вип. 15(28).
7. Глушко С. А. Система театральної імпровізації : навч.-метод. посібник / Станіслав Олександрович Глушко. – К. : Освіта України, 2010. – 48 с.
8. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Шевченко Л. С. Інтерактивні технології навчання у вищому педагогічному навчальному закладі: навч. посіб. Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2013.
9. Інноваційні технології навчання: навч. посібн. для студ. вищих технічних навчальних закладів / [Кол. авторів; відп. ред. Бахтіярова Х.Ш.; наук. ред. Арістова А.В.; упорядн. словника Волобуєва С.В.]. К. : НТУ, 2017.
10. Неллі В. О. Про режисуру / Володимир Олександрович Неллі. – Київ : Мистецтво, 1977. – 207 с.

СЕКЦІЯ 5. ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ І УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОСТВОЄННИЙ ПЕРІОД

АНТИПЕНКО І.В., доктор наук з державного управління, кандидат юридичних наук, академік Української Технологічної Академії, професор кафедри публічного управління та адміністрування ДУІКТ, м. Київ, Україна

ВОЛЧОК В.В., аспірант кафедри публічного управління та адміністрування ДУІКТ, м. Київ, Україна

НАПРЯМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ТА МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ ТА МІСЦЕВОМУ РІВНЯХ В УКРАЇНІ

Становлення України як європейської держави обумовлює потребу проведення реформ та модернізацію у сфері публічного управління та адміністрування на регіональному та місцевому рівнях. Невисокий рівень ефективності управління соціально-економічними процесами, незадовільна якість управлінських послуг, неефективне використання коштів платників податків, низький рівень довіри населення до органів державної влади є тими факторами, які визначають необхідність удосконалення системи публічного управління в Україні. При цьому доцільно скористатися досвідом реформування публічного управління в інших країнах, що дозволить як дослідити кращі світові практики в цій сфері та визначити перспективи їх подальшої адаптації до вітчизняних умов, так і дасть можливість уникнути деяких негативних наслідків реорганізації системи управління, з якими стикнулися інші держави.

Питання функціонування системи публічного управління та можливі напрями її модернізації розглядаються в працях багатьох як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників, зокрема таких: М.С. Айрапетян, Х. де Брюйн, О.П.

Голубуцький, Б. Дженкінс, Н.В. Іванчук, М. Кастельс, Н.Р. Нижник, Л.В. Сморгунов та ін. Проте розгляд актуальних напрямків реформування системи публічного управління, що можуть бути використані в Україні, потребує належного висвітлення.

Зарубіжний досвід реформування публічного управління, особливості публічного управління в Україні та виклики, що стоять перед ним, дають підставу запропонувати такі основні напрями реформування системи публічного управління в нашій державі.

1. Забезпечення соціальної ефективності, соціальної результативності і соціальної справедливості. Побудова реальної соціальної держави, здатної реалізувати продекларовані права громадян на гідне життя, повинно, на нашу думку, стати головною метою модернізації системи управління.

Нова система публічного управління має відповідати критеріям соціальної ефективності та результативності. Модернізація управлінської діяльності та всієї системи державного управління повинна бути орієнтована, на нашу думку, на реалізацію соціальних цінностей, на досягнення соціальних ефектів, здатних зробити життя кожної людини більш гідною, вільною, а відносини між людьми більш справедливими і рівноправними.

2. Підтримка рівноважного балансу інтересів і загальногромадянського діалогу між різними соціальними верствами та соціально-культурними групами населення. Цей напрям є логічним продовженням попереднього і пов'язаний з завданням забезпечення соціальної ефективності. Держава, виконуючи дану місію, має відігравати роль арбітра між різними соціальними групами, знімаючи гостроту соціальних конфліктів між ними, створюючи умови для розвитку соціальних механізмів самоорганізації та соціального порядку на основі селекції і артикуляції спільних інтересів і соціальних устремлінь. Соціальний розкол не тільки викликає нестабільність у суспільстві, а й блокує дію мотиваційних механізмів, що стає головною перешкодою мобілізації потенційних можливостей, які містяться в соціальному капіталі.

Підкреслимо, що формування сильної та ефективної системи публічного управління неможливе без соціальної консолідації суспільства, розширення громадської підтримки цілей і дій української влади. Прагнення зміцнити державу, зробити владу сильною, спираючись тільки на консолідацію правлячої еліти та великого корпоративного капіталу, без широко залучення в публічне управління інститутів громадянського суспільства та місцевого самоврядування є малопродуктивним і приреченим на неуспіх.

3. Скорочення масштабів і ресурсів публічного управління. В епоху світової фінансової кризи практично всі країни світу пішли на істотне скорочення апарату управління. І лише в Україні протягом 2008—2013 рр. кількість осіб, які працюють у системі державного управління практично не скоротилися. Відповідно, нагальними залишаються проблеми скорочення витрат на фінансування системи публічного управління. Як доводить світовий досвід, цього можливо досягти декількома засобами:

- дерегуляція, тобто звільнення від бюрократичних правил і приписів, перешкоджаючих проведенню державної політики;
- децентралізація і деконцентрація, що означає передачу певних функцій і повноважень на низові рівні управління, місцевому самоврядуванню, а також створення автономних організаційних структур, що володіють фінансовою самостійністю і несучих повну відповідальність за результати;
- передача частини послуг, які надаються місцевими органами державної влади, громадським установам, зокрема, в таких сферах, як освіта, охорона здоров'я, пенсійне забезпечення;
- удосконалення організаційних структур і діяльності органів державного управління, за рахунок проведення якісного функціонального аналізу та подальшого перерозподілу повноважень між окремими організаціями, структурними підрозділами;

— реформування принципів організації державної служби, зокрема, системи оплати праці і стимулювання державних службовців (установлення прямого зв'язку між соціальною результативністю і ефективністю та оплатою праці); системи навчання, підвищення кваліфікації та розвитку персоналу (забезпечення можливостей для постійного професійного зростання); форми атестації та оцінки виконання обов'язків (забезпечення публічності цього процесу) тощо.

4. Багатовекторна демократизація публічного сектора. Вона, зокрема, проявляється в наступному:

— проведення широких консультацій з громадянами за допомогою соціологічних опитувань;

— підвищенні відкритості публічного сектора, можливості підвищення доступу громадян до матеріалів і процесу роботи органів влади;

— підвищення відкритості окремих чиновників, зокрема, через забезпечення ведення персональної сторінки в соціальних мережах, підтримці постійного діалогу з громадськістю;

— забезпечення підзвітності інститутів публічного управління перед громадянами, проведення регулярних і відкритих публічних звітів про результати своєї діяльності.

Таким чином, найважливішою умовою ефективної роботи органів публічної влади є гласність, публічність і обов'язковість обґрунтування прийнятих рішень, забезпечення реалізації права громадян на їх роз'яснення, посилення відповідальності за покарання за надання помилкової або перекрученої інформації, а також розширення консультативної та інформаційно-аналітичної роботи з громадськими організаціями та населенням.

5. Підвищення якості послуг та механізму їх контролю. Останнім часом, ґрунтуючись на поширеному в епоху популярності "нового публічного менеджменту" популярним стало гасло "створення структур, орієнтованих на споживачів". За ним стоять спроби керівників різних

інститутів поставити в центр діяльності держави обслуговування інтересів та задоволення потреб громадян. Між тим, ці спроби зустрічають серйозний супротив на місцевому рівні, що активізує проблему залучення до процесу оцінки надання послуг самої громадськості. При цьому варто зазначити, що тільки таким чином можна перетворити відносини "прохача послуг — надавача послуг" в ситуацію "замовника — надавача" послуг.

6. Забезпечення стратегічної спрямованості всіх управлінських процесів. У становленні і зміцненні української державності важливу роль має відігравати програмно-стратегічна складова, яка повинна стати об'єднуючим стрижнем спільної діяльності всіх суб'єктів публічного управління в Україні. Саме тому українській державі вкрай важливо відродити свою стратегічну функцію, чітко визначити конкретні цілі і завдання розвитку, і що не менш важливо, чітко прописати особливості участі у цій стратегії всіх суб'єктів: органів державної влади, бізнесу, громадськості. Така стратегія повинна бути зрозумілою і доступною для всіх. Так як і механізми відповідальності за її невиконання.

У цьому зв'язку важливою можливою стратегічною місією публічного управління має стати реалізація "технології інноваційного прориву", яка вимагає розробки та прийняття нетрадиційних, принципово нових рішень. "Інноваційний прорив" — це стрімкий соціальний, економічний розвиток суспільства за рахунок продукування знань, використання наукомістких сучасних і ефективних технологій.

7. Впровадження нових інформаційних технологій. Якщо декілька років тому вирішувалося завдання щодо насичення органів публічного управління інформаційної та комп'ютерною технікою, то сьогодні акцент робиться на підвищенні віддачі від інвестицій в інформаційні технології, які пов'язуються з процесом удосконалення організаційних структур і роботи органів влади (розвиток інформаційних мереж, що пов'язують державні органи з населенням і полегшують доступ громадян до інформаційних банків даних тощо).

Широке використання сучасних інформаційних і телекомунікаційних технологій на основі формування національних мереж, що об'єднують локальні мережі регіонів, міністерств, відомств, агентств, використання міжнародних стандартів застосування інформаційних технологій, створення спеціальних центрів, які відповідають за впровадження і розвиток сучасних інформаційних технологій у діяльності державних органів, — має стати важливим напрямом реформування публічного управління в Україні.

8. Впровадження нових соціальних технологій в управлінську діяльність. У сучасній науковій практиці під час розгляду ролі соціальних технологій в управлінській діяльності основна увага приділяється подальшій розробці спеціальних, добре продуманих і чітко прописаних операцій і дій, які здатні оптимізувати відносини між різними суб'єктами, включеними в управлінський процес (в тому числі і громадськістю).

У даний час для того, щоб найбільш повно розкрити наявний потенціал, закладений в сучасному українському суспільстві, на основі розробки і широкого впровадження інноваційних методів соціального управління необхідним є використання цілого комплексу соціальних технологій. До них, зокрема, можна віднести наступні технології:

- технології управління знаннями;
- технології модернізації регіонального і місцевого управління;
- технології розвитку громадянського суспільства.

У сукупності дані соціальні технології дозволять сконцентрувати зусилля органів публічного управління на найбільш важливих напрямках модернізаційного прориву у сфері управлінської діяльності та націлить її на першочергове вирішення найбільш актуальних проблем, які сьогодні визначають загальний успіх соціальних, економічних, політичних перетворень у нашому суспільстві.

Отже, можна констатувати, що інноваційні соціальні технології модернізації управлінської діяльності представляють собою розписаний по

операціях і етапам механізм з'єднання досвіду і знань з умовами їх реалізації в сучасній практиці управління.

Урядом України розроблено декілька нових проектів концепцій модернізації державного та регіонального управління, зокрема в контексті децентралізації. Завдання науковців-дослідників і практиків - дати реальні поради щодо їх вдосконалення та довести ці пропозиції до органів прийняття державних управлінських рішень. Модернізація управління на регіональному та місцевому рівнях влади обов'язково повинно здійснюється з дотриманням таких принципів: верховенства права; відкритості, прозорості та громадської участі; повсюдності місцевого самоврядування; субсидіарності; доступності публічних послуг; підзвітності та підконтрольності органів і посадових осіб місцевого самоврядування територіальній громаді; підконтрольності органів місцевого самоврядування органам виконавчої влади у питаннях дотримання Конституції та законів України; правової, організаційної та фінансової спроможності місцевого самоврядування; державної підтримки регіонального управління та місцевого самоврядування; партнерства між державою та місцевим самоврядуванням і сталого розвитку територій.

Слід зазначити, що дані Концепції реформування передбачають перехід на нову децентралізовану модель організації державної та регіональної влади. Основним завданням таких Концепцій є аналіз актуальних проблем у сфері управління, визначення основних управлінських і правових підходів, організаційних, фінансових засад їх вирішення, узгодження у часі з реформуванням адміністративно-територіального устрою. Ключовим питанням Концепцій є обґрунтування пропозицій щодо забезпечення на регіональному та місцевому рівні демократичної та ефективної організації управління, запровадження механізму оптимального самодостатнього функціонування суб'єктів місцевого самоврядування.

Відзначимо, що сучасна українська наука та практика публічного управління та адміністрування тільки-но починають формувати підходи й поодинокі впроваджувати окремі інструменти за регіональної та місцевої

ініціативи, які враховують вирішення різнополярних завдань: забезпечення суспільної стабільності та залучення ресурсів у регіони.

Останні дослідження відомих науковців у цій сфері (В. Воротіна, Ю. Куца, Д. Карамишева, О. Коваля, О. Мордвінова та ін.), свідчать, що в Україні існують дві проблеми регіонального управління - відсутність активної позиції на рівні регіону пошуку додаткових джерел фінансування та можливих шляхів ефективного розвитку та відсутність інституцій які традиційно займалися регіональним і місцевим розвитком. Останні просто закриті чи перепрофільовані в національному науковому середовищі.

Сучасні місцеві бюджети, які зростають завдяки сучасному процесу децентралізації та державний фонд регіонального розвитку поки не вирішують питання дієвого регіонального та місцевого господарювання. Сьогодні порушена в національному управлінні вся логіка регіонального та місцевого розвитку, зокрема стратегічного планування та взаємодії з центральною владою.

Відзначимо, що на відміну від інших розвинених країн в Україні бракує як дієвих і ефективних інститутів господарського розвитку на регіональному, муніципальному та місцевому рівнях. Декларування намірів модернізації не призвело поки до якісних змін системи управління на означених рівнях.

Розпочаті в Україні реформи публічного управління на різних рівнях і територіальної організації влади формують нові рамкові умови та вимоги стосовно посилення ролі управління в Україні в частині забезпечення якості життя населення, безумовного набуття більшої економічної відповідальності й посилення своєї ресурсної спроможності. Отже, національні та регіональні органи влади отримали додаткові повноваження щодо забезпечення сталого соціально-економічного розвитку, з'явилися нові можливості задля зростання якості життя населення через використання додаткових ресурсів, правильній економічній політиці та стратегії розвитку.

Світова практика останніх десятиріч свідчить, що оновлення інструментарію публічного управління та адміністрування та форм реалізації

економічної політики в умовах глобалізації та багаторівневої інтеграції має спиратися на принципово нові - гнучкі та злагоджені управлінські форми та моделі. За сучасних умов реформування системи управління на регіональному та місцевому рівні, потребує вдосконалення і теоретична розробка самих напрямів перетворення та їх організаційно-правового забезпечення в Україні.

Так згідно з Конституцією України 1996 р. (ст. 133) владно-просторовою основою організації влади є адміністративно-територіальні одиниці, систему яких складають: Автономна Республіка Крим, області, райони, міста, райони у містах, селища і села. Як зазначається у Концепції державної регіональної політики України, система територіальної організації влади базується на поєднанні державного управління, регіонального управління та місцевого самоврядування.

Саме регіональне управління формується на рівні обласної, районної, міської адміністративної одиниці і являє собою особливий вид управлінської діяльності щодо регулювання соціально-економічних процесів на даній території.

На рівні регіону здійснюються ще декілька видів управлінської діяльності в економічній сфері: галузеве управління; судове, правове управління різних рівнів; управління недержавних органів; громадське управління (асоціації, об'єднання, спілки - профспілкові, захисту прав споживачів, молодіжні, екологічні, ветеранські організації тощо).

З одного боку, така розгалужена структура має забезпечувати захист та представлення економічних інтересів різних суб'єктів соціально-економічної діяльності, але з іншого, актуалізує розбіжність, перетинання інтересів кожного з учасників. Здебільшого вони полягають у прагненні привласнити максимальний обсяг ресурсів, забезпечити собі певні вигоди. А кінцевою метою регіонального управління є розв'язання суперечностей, що виникають між суспільними, галузевими і регіональними інтересами, а також створення гнучкої системи поєднання усіх інтересів у межах території.

Власне регіональне управління економічними процесами, водночас включає загальнодержавне управління з боку центральних органів влади, і управління з боку місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, а також галузеве, міжгалузеве управління. Отже, регіональне управління включає в себе усі ці види інтегровано.

Другу групу суб'єктів регіонального управління можна визначити, виходячи з кола суб'єктів місцевого самоврядування, оскільки, на нашу думку, регіональна правосуб'єктність у даному випадку є похідною від права місцевого самоврядування. До цієї групи відносяться, передусім, територіальні громади регіону, які мають гарантоване державою право та реальну здатність самостійно вирішувати питання місцевого значення та виступають як певні суб'єкти місцевого самоврядування. Це, у першу чергу, стосується територіальних громад міст республіканського та обласного значення, що справляють вирішальний вплив на господарський і соціальний розвиток регіонів.

Відзначимо, що останнім часом постійно зростає активність різного роду добровільних об'єднань, громад та їхніх органів (Асоціація сільських, селищних і міських рад України, Українська асоціація місцевих і регіональних влад, Спілка лідерів місцевих і регіональних влад тощо), які намагаються впливати на формування регіональної політики в Україні. Спільно з іншими громадсько-політичними формуваннями (регіональними осередками політичних партій і блоків, профспілками, об'єднаннями, що представляють інтереси суб'єктів господарювання, різних прошарків населення тощо) ці об'єднання можна включити до третьої групи суб'єктів регіонального управління. Хоча, враховуючи ту обставину, що вони не мають владних повноважень, їх, скоріше, можна віднести до так званих “груп тиску” на органи центральної та регіональної влади або лобіювання в них власних інтересів.

Сучасною метою модернізації є посилення інституційної спроможності формування державної політики у визначених Кабінетом Міністрів України

сферах, реалізацію якої покладено на КМУ Конституцією та законами України, а також за потреби розмежування функцій з формування та реалізації державної політики. Зазначене сприятиме підвищенню ефективності функціонування всієї системи органів виконавчої влади, зокрема на регіональному та місцевому рівнях.

У теоретичному плані сьогодні існує нагальна необхідність зміни концептуальної моделі розвитку регіонів у напрямі посилення їхніх здатностей реалізовувати власний потенціал з урахуванням об'єктивних зовнішніх умов та еволюції форм публічно-управлінських і економічних відносин.

На сучасному етапі розвитку децентралізованої реформи закладено конституційні засади місцевого самоврядування, ратифіковано Європейську хартію місцевого самоврядування, прийнято базові нормативно-правові документи. Однак існуюча система місцевого самоврядування на сьогодні не задовольняє потреби суспільства. Функціонування місцевого самоврядування в більшості територіальних громад не забезпечує створення та підтримки сприятливого життєвого середовища, необхідного для всебічного розвитку людини, її самореалізації, захисту його прав, надання населенню якісних і доступних адміністративних та соціальних послуг шляхом сталого розвитку суспільства.

Протягом останніх років особливу увагу зазначеній проблематиці приділили українські вчені, зокрема, В.Бабаєв, що вивчав взаємозв'язок адміністративно-територіального устрою та сталого розвитку регіону, Ю. Куц, В. Мамонова, О. Чаплигін, які розглядали питання сталого розвитку територіальної громади. Однак, дане питання стосовно сталого місцевого розвитку залишається відкритим, впровадження в практику в цьому напрямку ускладнюється недоліками й недостатньою ефективністю механізмів співпраці влади і громади на місцевому рівні.

Слід відзначити, модель сталого розвитку – це такий формат і спосіб діяльності суспільства і держави, яка забезпечує задоволення потреб

нинішнього покоління, без позбавлення шансу аналогічних соціальних стандартів життя в майбутніх покоління. Сталий розвиток неможливий без участі суспільства. На місцевому рівні реалізація сталого розвитку означає процес безперервної взаємодії в короткостроковому і довгостроковому масштабі місцевого самоврядування й територіальних громад. Місцева влада грає ключову роль в освіті, мобілізації сил і ресурсів і взаємодії з громадськістю в рамках переходу до сталого розвитку.

Використання підходу участі (*participatory approach*), запропонованого міжнародним співтовариством у процесі планування, забезпечить збалансований соціально-економічний розвиток території з урахуванням збереження довкілля. Але, на практиці, посадовці органів місцевого самоврядування, районних державних адміністрацій і виконкомів муніципальних органів частіше мають поверхнєве розуміння принципів сталого розвитку, не достатнє для його професійного застосування в їхній функціональній діяльності. Ця обставина пояснює причину слабого поширення практики застосування принципів сталого розвитку в системі місцевого самоврядування в Україні.

Особливість територіальних громад полягає у тому, що вона одночасно виступає як об'єктом, так і суб'єктом територіального управління, який продукує місцевий розвиток як безперервний процес створення максимально комфортних умов проживання представників громади та привабливості території де вони проживають – у цьому проявляється її феноменальність у контексті територіального управління.

Сутністю «місцевого розвитку» чи «розвитку територіальних громад» є створення максимально можливих комфортних умов для проживання мешканців населеного пункту – села, селища, міста, об'єднаної територіальної громади – починаючи від працевлаштування до забезпечення дозвіллям та інфраструктурою відпочинку.

Від розвитку громад (*Community Development*) до будівництва громад (*Community Building*). Поняття «розвиток територіальних громад» описує

процес безперервного зростання впродовж наперед заданого шляху. Тому ця модель припускає постійне керівництво, втручання експертів та спеціальних органів для забезпечення відповідної траєкторії розвитку. Водночас, розвиток громад (*Community Development*) означає більше, ніж економічний розвиток. Існує тенденція ототожнення понять «розвиток» та «економічний розвиток», усіма ж іншими складовими нехтують. «У деяких випадках, розвиток громади розглядається як синонім економічного розвитку і описує діяльність, спрямовану на залучення й поширення бізнесу в слабких районах» *Community Development* пропонує експертну модель, фахівці допомагають громаді ідентифікувати місцеві проблеми та потім їх вирішити.

Будівництво громад (*Community Building*) репрезентує картину безупинного поліпшення умов життя зусиллями місцевих мешканців. Після 1995 року фонди Annie E. Casey Foundation, Rockefeller Foundation та U.S.

Department of Housing and Urban Development спільно створили проект, спрямований на поширення розуміння концепції «*Community Building*». «Це новий підхід, який виник для допомоги вирішувати проблеми та використовувати можливості як у збіднілих міських районах, так і в сільській місцевості». Під будівництвом розуміють комбінацію розумової та фізичної праці, з її розподілом у межах територіальних громад, а не між громадою та зовнішнім оточенням. Будівництво територіальних громад передбачає широкий набір учасників процесу, які поділяють бачення того, якою громада має бути в майбутньому. Можемо стверджувати, що тут теж іде мова про «місцевий розвиток» – розвиток територіальних громад. «Головна ідея *Community Building* – це стерти відчуття залежності та замінити його на почуття самодостатності, упевненості у власних силах та відповідальності». Як приклад : *Community Building* через використання різноманітних форм капіталу громади є основою для програми «*Building Communities for Tomorrow*» Університету штату Айова.

Наявність інституцій місцевого розвитку є однією з ключових передумов екстенсивного розвитку територій у сучасному світі. Вони можуть

мати різні організаційно-правові форми і напрями діяльності. Головною спільною характеристикою інституцій місцевого розвитку є спрямованість на активізацію економічного розвитку території шляхом ефективного управління розвитком внутрішнього потенціалу, залучення ресурсів, що необхідні для місцевого розвитку, ззовні. Ці інституції є складовою системи місцевого економічного розвитку, а їхня сутність прямо залежна від цілей, завдань і особливостей місцевого економічного розвитку.

Таким чином, варто з'ясувати напрями, механізми та терміни формування ефективного місцевого самоврядування та територіальної організації влади, здатної максимально забезпечити перш надання якісних і доступних публічних послуг, становлення інститутів демократії участі, задоволення інтересів громадян в усіх сферах життєдіяльності на відповідній території. Вітчизняний та закордонний досвід розвитку територіальних громад є цінним для України.

Протягом останніх десятиліть розвиток громад став одним з основних напрямів у публічному управлінні, зокрема в країнах Європейського Союзу. Багато в чому це пов'язано з тим, що органи влади, як центральні, так і місцеві, усе більше запроваджують у своїй діяльності елементи інтерактивного та партисипативного управління, за якого громадяни залучаються до публічного управління на ранніх стадіях ухвалення рішень.

У сучасних умовах практика публічного управління спрямована на розвиток територіальних громад, зокрема:

- забезпечує професійну і незалежну підтримку різних соціальних груп;
- сприяє визначенню разом із місцевими жителями актуальних проблем місцевого співтовариства;
- збільшує та розширює можливості місцевих жителів відносно їхньої самоорганізації для спільного вирішення різних проблем;
- сприяє становленню стабільного співтовариства, заснованого на взаємній повазі та соціальній справедливості;

- «підштовхує» владні структури до активного залучення громадян до управління місцевим розвитком;
- сприяє соціокультурному розвитку територій силами самих місцевих жителів.

Як відзначає з цього приводу Б. Харві, розвиток громад повинен відійти від свого вузького фокусування на розвитку місцевих співтовариств і груп і сфокусуватися більшою мірою на проблемах забезпечення соціальної справедливості та прав людини в рамках місцевого, регіонального і міжнародного контексту. На його думку, «виклик для нового розвитку громад полягає в тому, щоб сприяти створенню активного «міжнародного громадянського суспільства» і розвитку та захисту прав людини на місцевому, регіональному і національному рівнях».

Аналізуючи європейський досвід, звичайно ж, слід розуміти, що за всієї своєї подібності європейські країни мають власну неповторну індивідуальність. Дослідники І. Ферсцег і Т. Варга, яким належать ключові ролі в створенні угорської Асоціації розвитку місцевих громад, неодноразово у своїх публікаціях робили акцент на тому, що в тих країнах, у яких за часів комуністичного режиму держава організовувала абсолютно усе знизу до верху, розвиток місцевих громад має бути створено наново, причому і як теорію, і як практику публічного управління.

Варто відзначити, що розвиток громад в Італії не має тривалої історичної традиції, в італійському суспільстві присутня давня і широка підтримка кооперативів. Згідно з М. Горман, Італія завжди була в лідерах розвитку європейської мережі кооперативів, які дуже часто формують основу довгострокових, пов'язаних із певною територією проєктів, заснованих на соціальній економіці. Щось схоже спостерігається і в Німеччині, де «Gemeinwesenarbeit» (розвиток громад) у загальноприйнятому розумінні не має значного поширення, особливо в землях колишньої НДР, та при цьому можна спостерігати багато заходів, спрямованих на забезпечення місцевого розвитку, що засновані на колективних і партисипативних підходах.

Якщо ж говорити про ключові аспекти успішного розвитку територіальних громад, що забезпечуються засобами реалізації державної політики у більшості країн – членів Європейського Союзу, то узагальнення низки літературних джерел, присвячених цій проблематиці, дозволяє віднести до них такі п'ять основних: державне визнання й підтримка, професіоналізація цієї діяльності, фокусування на підвищенні спроможності територіальних громад, виділення пріоритетних завдань, забезпечення розвитку територіальних громад на різних рівнях.

У Великобританії, Нідерландах, Ірландії і Фландрії (Бельгія) було прийнято нормативно-правові акти, що визнають розвиток територіальних громад окремою сферою публічної політики. На основі цього правового регулювання залучені в дану сферу організації субсидуються своїми урядами, хоча обсяг і об'єкти цього субсидування варіюються в різних країнах. Наприклад, у Нідерландах Національна організація з розвитку громад, Landelijk Centrum Opbouwwerk, субсидується національним урядом, тоді як місцеві організації з розвитку громад залежать у плані субсидування своєї діяльності від місцевої влади. На відміну від цього, фламандський уряд субсидує як Фламандський інститут підтримки громад (Samenlevingsopbouw Vlaanderen), так і регіональні інститути з розвитку громад.

У Великобританії Фонд з розвитку громад (Community Development Foundation – CDF), який активно співпрацює з урядовим Департаментом з питань громад і місцевих органів влади, не лише отримує фінансування від національного уряду, але також і від недержавних фондів і з приватного сектора. CDF найактивніше веде свою діяльність в Англії, Уельсі та Шотландії, менш активний він у Північній Ірландії. Іншими впливовими організаціями у сфері розвитку територіальних громад, які слід згадати, є Організація з обміну досвідом розвитку громад (що об'єднує фахівців із розвитку територіальних громад) і Федерація з вивчення розвитку громад.

В Ірландії одними з найбільш відомих організацій у цій сфері є Агентство з боротьби з бідністю (Combat Poverty Agency – CPA), яке

розглядає розвиток місцевих громад як інструмент у боротьбі з бідністю, а також Кооператив соціальних працівників (Community Workers Cooperative – CWA), який підтримує ініціативи розвитку громад. Хоча слід зауважити, що CWA не активний усюди по Ірландії, а має територіальні мережі лише в певних регіонах. Крім того, в Ірландії існує Національна програма з розвитку територіальних громад, що зосереджена на вирішенні проблем бідних територій і груп населення. Через цю програму надається підтримка більш ніж 90 різним громадам. Нарешті, існують місцеві програми розвитку, що прагнуть боротися із соціальним відчуженням через партнерства у певних сферах, і розвиток громад є головним компонентом цих програм.

У таких європейських країнах, як Швеція, Угорщина, Іспанія, Франція, Норвегія і Німеччина, на центральному рівні відсутнє законодавче регулювання питань розвитку територіальних громад. Вважається, що ця сфера знаходиться у межах компетенції місцевої влади, яка відповідальна також за регулювання участі громадян у процесах місцевого розвитку.

У Німеччині розвитку громад як професійної сфери традиційно ніколи не існувало на федеральному рівні.

Дуже часто розвитком громад займалися співробітники федеральних соціальних служб, які за своєю ініціативою шукали можливості створення простору для реалізації колективного, за участі громадян, підходу для вирішення місцевих проблем. Проте на місцевому рівні останні двадцять років ознаменувалися значним зростанням кількості проектів із розвитку територіальних громад, що реалізуються переважно неурядовими організаціями.

В Іспанії аналогом MdSL є організація Fundacio Desenvolupament Comunitari (FDC), що здійснює свою діяльність у Каталонії. FDC бере участь у реалізації низки програм соціального забезпечення каталонського уряду, «Місцевого порядку денного XXI» і в залученні громадськості до обговорення, прийняття й реалізації програм місцевого розвитку. Деякі університети і вищі школи, що готують фахівців у сфері соціальної роботи, і

окремі фонди (наприклад, фонди Jaume Bofill і Perre Tares) також демонструють живу зацікавленість щодо розвитку громад.

В Угорщині також не існує правового регулювання розвитку територіальних громад на центральному рівні, на практиці ним займаються досить активно і з непоганими результатами. Усі угорські уряди останнього десятиліття демонстрували розуміння необхідності реалізації державної політики розвитку територіальних громад, яка має серйозну наукову підтримку.

Важливу роль у розвитку територіальних громад відграють також неурядові організації, найбільшою і найвідомішою з яких у цій сфері є Угорська асоціація розвитку громад (HACD). Ця організація також відіграла ключову роль у допомозі в розробленні й підтримці проектів розвитку територіальних громад в інших східноєвропейських і центральноєвропейських країнах, особливо у Польщі, Румунії і Словаччині. Фінансування на ці проекти відбувається за підтримки Європейського Союзу, а їхньою основною метою було створення організаційних мереж із розвитку територіальних громад у вказаних країнах.

Проаналізувавши досвід зарубіжних країн, слід виділити наступні аспекти успішного розвитку територіальних громад, зокрема:

- натхнення й залучення місцевих жителів до цього процесу як індивідуальних акторів;
- допомога у створенні нових і в розвитку тих, що існують, груп активістів;
- участь громадян в ідентифікації проблем та в їхньому вирішенні;
- будівництво соціальних мереж і розвиток соціальних зв'язків у громаді.

Стратегічним завдання регіонального розвитку в умовах децентралізації є усунення недоліків сучасної державної політики на місцях шляхом забезпечення та використання системного соціокультурного потенціалу управління, який сприяє підвищенню активності територіальних

громад на підставі їх повної обізнаності стосовно ціннісних орієнтирів та стратегії розвитку власного регіону .

Таким чином, створення глобальних зв'язків між різними видами організацій, залучених у розвиток територіальних громад, може бути одним із ключових чинників успіху в цій сфері в майбутньому, оскільки дозволяє здійснювати трансферт знань, досвіду, а іноді й фінансових і матеріальних ресурсів.

У традиційній схемі влади державне управління трактується як виконавча влада, як свого роду моноліт, хоча в дійсності воно складається з безлічі регіональних, місцевих органів. Зі збільшенням числа і розмірів установ ростуть проблеми комунікації, координації, кооперації та контролю. Взаємозалежність різних установ породжує неясність, проблеми організації їх взаємин, а також конфлікти інтересів.

Зовнішня структура державного управління знаходить своє продовження в його внутрішній організації, для якої характерні: монократическое керівництво, ієрархічність, висока управлінська напруга (занадто велика кількість безпосередньо підпорядкованих одному керівнику співробітників), центральні відділи (координаційні служби) для управління ресурсами, право підпису і відповідні обов'язки при прийнятті рішень, розподіл праці і спеціалізація, в першу чергу дисциплінарна (юристи, інженери, вчені природних наук, соціальні працівники і т.д.). У меншій мірі істотна функціональна спеціалізація (створення умов для виробництва послуг, саме це так зване виробництво, і реалізація продукції або ж керівництво, планування, регулювання і контроль). Підсумки подібного структурування адміністративної системи відомі: перевантаження керівних інстанцій, авторитарний стиль керівництва, надмірна ускладненість і регламентація діяльності, відсутність гнучкості, недостатня вертикальна і просторова мобільність чиновників, неекономічність (незадовільне співвідношення витрат і результатів), неефективність (працівники діють

недоцільно і цілі не досягаються). Нерідкі випадки, коли в цьому додатку говорять про «організовану безвідповідальність».

Усунути такого роду недоліки зараз все частіше намагаються за допомогою впровадження нових організаційних моделей, характерних відмовою від бюрократичного централізму, розширенням рамок свободи в прийнятті самостійних рішень і в діях, і, крім того, поділом стратегічних і оперативних завдань державного управління. Стратегічні завдання тут полягають у тому, щоб якомога раніше помітити і оцінити істотні для країни проблеми, які ускладнюються, визначити оптимальні шляхи їх вирішення, зробити відповідний політичний вибір, сформулювати політичні проекти, організувати підтримку більшості громадян і більш послідовно проводити урядову і регіональну політику.

Необхідність вирішення оперативних завдань пояснює потребу виконавчих заходів. Такі завдання випливають із стратегічних завдань і принципово більш обмежені за своїми масштабами. Найчастіше – це вирішення окремих питань. Реорганізація державного управління покликана базуватися на диференціації, спрямованій на вирішення завдань, а не на саму діяльність, як це нерідко має місце при «традиційному» державному управлінні. Стратегічні державні завдання – є прерогативою уряду і міністерств, стратегічні регіональні завдання – прерогативою місцевого самоврядування, місцевих рад. Оперативні завдання, незважаючи на їх переважно виконавчий характер, мають і політичний аспект, оскільки вони реалізуються в межах адміністративно-правових рамок урядової і місцевої політики і контролюються політичними інститутами держави.

Суб'єктами, що реалізують завдання, які випливають із стратегічних завдань, орієнтованих на проведення в життя поточної управлінської політики в регіонах, повинні бути місцеві ради. Місцевим радам доцільно передавати рішення оперативних завдань своїм власним підприємствам і організаціям, що вони зазвичай і роблять.

В цілому адміністративні структури повинні базуватися на висновках теорії менеджменту та організації вони перевірені в господарській практиці і реально створені в багатьох державних адміністраціях в різних країнах. Таким структурам притаманні невелика кількість «плоских» (з переважанням горизонтальних зв'язків, на відміну від «пірамідальних», заснованих на вертикальних, ієрархічних відносинах) інстанцій, більших в порівнянні з колишніми робочими одиницями з більшою самостійністю і покладається на них самих використання сучасних методів менеджменту.

У нових структурах належить дотримуватися принципів: думати про категорії поточної діяльності (наприклад, як конкретно використовувати ресурси, персонал, засоби), але ще більше думати про категорії результатів (як надати послуги, зробити продукти і т.д.), менше займатися поточними проблемами і більше забезпечувати майбутній розвиток, менше випускати документів і більше інформувати (в цьому випадку контролінг забезпечує функцію постачання інформації для обґрунтування рішень), зосереджуватись не на процесі діяльності, а на реалізації прийнятих рішень, на досягненні конкретних цілей, на фінансово-економічному способі мислення.

Державним адміністраціям сьогодні недостатньо лише діяти за законом. Нині попит вимагає послуг в формі не тільки відповідно праву, але і вигідних для клієнтів, сприятливих для суспільства і навколишнього середовища.

Працюючий в команді над проектами менеджер - провідна фігура державної служби. Чим вище керівна посада, тим більшою мірою менеджер повинен володіти такими знаннями, що виходять за рамки управлінських знань, а це в свою чергу, вимагає великих змін в системі освіти і підвищення кваліфікації. Західна наука про державне підприємство вже розробила для підготовки і підвищення кваліфікації керівних кадрів державної служби спеціальні моделі. Вони передбачають з'єднання занять з підвищення кваліфікації з вивченням організаційно-економічних ноу-хау та нововведень.

Традиційний поділ професійних і координаційних завдань органів управління несумісний з сучасною теорією організації. Такий поділ перешкоджає сприйняттю послуг в їх цілісності. Спеціалізація має, звичайно, переваги, пов'язані з ефективністю поділу праці. Вона також спрощує єдине управління організацією. Але у неї чимало недоліків: широка мережа взаємозалежності, бюрократизм, управлінські надмірності, відомче суперництво і т.д. Звідси, вузькопрофесійна робота покликана супроводжуватися з урахуванням кадрових, організаційних і фінансових ресурсів. Відповідальність за кількість і якість праці слід об'єднувати з ресурсної відповідальністю (за використані фактори виробництва - людські і матеріальні ресурси), а також з відповідальністю за кінцеві результати, за досягнення поставлених цілей.

Об'єднання різних видів відповідальності співробітників в обласних адміністраціях вельми важливо. Більш розвинене економічне мислення співробітників адміністративних органів допомагає отримувати більш високі результати управлінської діяльності.

Особливо першорядне значення для оптимізації в країні рішень державного рівня мають модернізація бюджетного права, впровадження бюджетування і подвійної системи бухгалтерського обліку. Стандартне ведення бюджетів, обліку та звітності має головним чином фінансово-економічну орієнтацію і не в змозі адекватно відобразити робочі процеси і тим більше їх регулювати. Залишаються без відповідей питання, пов'язані з власним або зовнішнім виробництвом послуг, купівлею, орендою, лізингом будівлі або обладнання, з урахуванням матеріальних цінностей, витратами по введенню і здійсненню законів, оптимізацією органів управління. Відповіді на ці питання вимагають окремих розрахунків.

Державні адміністрації потребують системи розрахунків, використовуваних ринковими підприємствами і передбачає бюджет, бухгалтерський облік та зведення балансу на основі системи подвійної бухгалтерії. Така система розрахунку дає необхідну інформацію для

планування і прийняття рішень і служити для складання документації і контролю за результатами. Ця система не повинна бути диференційована, оскільки в цьому випадку можна втратити гнучкість.

В принципі, надходження або доходи повинні служити покриттю всіх витрат. Лише як виняток може спеціально виділятися покриття окремих статей, наприклад, для інвестиційних субсидій або відшкодування цільових витрат. Кошториси в плані результатів і фінансовому плані повинні бути однакові. Такий порядок планування розрахунків надає гнучкість господарювання на середньому рівні. Тим самим створюються системи розрахунків, адекватні самостійності чинним адміністраціям, які в той же час організаційно і законодавчо включені в систему державного управління. Традиційний поділ професійних і координаційних завдань органів управління несумісний з сучасною теорією організації. Такий поділ перешкоджає сприйняттю послуг в їх цілісності.

Спеціалізація має, звичайно, переваги, пов'язані з ефективністю поділу праці. Вона також спрощує єдине управління організацією. Але у неї чимало недоліків: широка мережа взаємозалежності, бюрократизм, управлінські надмірності, відомче суперництво і т.д. Звідси вузькопрофесійна робота покликана супроводжуватися урахуванням кадрових, організаційних і фінансових ресурсів. Відповідальність за кількість і якість праці слід об'єднувати з ресурсної відповідальністю (за використані фактори виробництва - людські і матеріальні ресурси), а також з відповідальністю за кінцеві результати, за досягнення поставлених цілей.

Об'єднання різних видів відповідальності співробітників в центральних і регіональних адміністраціях вельми важливо. Більш розвинене економічне мислення співробітників адміністративних органів допомагає отримувати більш високі результати управлінської діяльності.

Приступаючи до реформування державного управління, необхідно мати на увазі, що розрахунки управлінських витрат відмінні від підрахунків «користь-витрати».

Витрати - виражене у грошовій формі споживання факторів (умов) виробництва при підготовці, виготовленні та реалізації продукції. Як фактори виробництва слід враховувати амортизаційні відрахування. Калькуляція управлінських витрат включає управлінські витрати і результати управлінської діяльності, іншими словами, величини, що характеризують роботу і результати. При аналізі управління на принципі «користь-витрати» мається на увазі вплив на національне господарства, до якого можуть входити чи не входити економіко-організаційні відносини «вхід-вихід». Але завжди такий вплив виходить за рамки підприємства і дає позитивний або негативний зовнішній результат, впливає на зміну національного доходу і т.д.

Теоретично можливе поширення калькуляції управлінських витрат на адміністрування що знаходиться поза управлінською системою. Тут мова йде про забезпечення соціальних (з точки зору врахування інтересів різних соціальних груп, соціальної справедливості) екологічних балансів. Як приклад соціальні та екологічні експертизи.

Державні адміністрації повинні приймати обов'язкові для виконання рішення. Ці рішення мають бути обґрунтовані в правовому і фактичному планах. Їх реальність базується на обліку політичних, історичних, культурних, економічних, соціальних, психологічних та інших чинників. Для обґрунтування рішень використовується система контролінгу. Дана область управлінської діяльності допомагає керівництву зібрати, узагальнити і оцінити інформацію, що відноситься до реалізації основних цілей і планування, встановлює відхилення, їх причини та рекомендує необхідні зміни.

Здійснення адміністративної реформи та реформи місцевого самоврядування дає шанс створити необхідні умови для динамічного, збалансованого розвитку в Україні територій, усунення основних регіональних диспропорцій, повернутися до реального місцевого самоврядування.

Для вирішення проблем розвитку регіонального управління та місцевого самоврядування можна рекомендувати досвід зарубіжних країн, який засвідчив, що неурядові організації більш ефективно та економічно вирішують завдання, які сьогодні в нашій державі відповідно до законодавчих норм ще здійснюють державні адміністрації. Зокрема, в Республіці Польща за короткий проміжок часу шляхом комплексної реформи місцевого самоврядування забезпечили разючі зміни насамперед в соціальному плані. Досягнення цієї держави в розвитку системи самоврядних структур підтверджують, що створення трирівневого самоврядування, загальним принципом побудови якого є принцип субсидіарності (допоміжності), сприяли її швидкому входженню до Європейського Союзу. Система польського місцевого самоврядування складається з трьох рівнів: гміна, повіт, воєводство, що відповідає у нашій структурі: сільська, селищна, міська ради; районна рада; обласна рада. Витоки такого досвіду обговорили під час XII міжнародного Форуму «Європа-Україна», м. Жешув (Польща) (13-15 березня 2010 р.), який було організовано Інститутом східноєвропейських досліджень і Маршалом Підкарпатського Воєводства Польщі.

Слід відзначити, що нормативне забезпечення розвитку регіонального управління та місцевого самоврядування в Україні повинно відповідати принципам Європейської хартії місцевого самоврядування щодо організаційної, правової, фінансово-економічної самостійності територіальних громад.

Діюча система організації влади на місцях, що поєднує державне управління на регіональному рівні з автономністю місцевого самоврядування на низовому територіальному рівні, не може повністю забезпечити демократичну, гнучку та ефективну організацію управління в системі місцевого самоврядування на регіональному та місцевому рівні. Реформування місцевого самоврядування в Україні повинно бути спрямоване

на створення правового фундаменту в питаннях розподілу повноважень між різними гілками влади та налагодження співробітництва між ними.

Здійснення адміністративної реформи та реформи місцевого самоврядування дає шанс створити необхідні умови для динамічного, збалансованого розвитку в Україні територій, усунення основних регіональних диспропорцій, повернутися до реального місцевого самоврядування.

Діюча система місцевого самоврядування поки не задовольняє реальних потреб українського суспільства. Дієвість органів місцевого самоврядування у більшості територіальних громад ще знаходиться на низькому рівні та не забезпечує створення сприятливого життєвого середовища, необхідного для всебічного розвитку людини та її самореалізації. Практично відсутні надання населенню органами місцевого самоврядування ринкових і доступних адміністративних, соціальних та інших послуг на відповідних територіях, але позитивний рух вже почався.

Вирішення зазначених проблем ускладнюються внаслідок правового та інституційного характеру регіональної складової, а також неузгодженості реформ у різних сферах з реформуванням системи місцевого самоврядування та адміністративно-територіального устрою держави. Безперечно, важлива складова формування дієвої системи державного та регіонального управління - створення належних матеріальних, фінансових та організаційних умов і формування професійного кадрового складу для забезпечення виконання органами регіонального управління, місцевого самоврядування власних і делегованих повноважень, зокрема за умов децентралізації

Підбиваючи підсумки, можна зазначити, що реформування системи публічного управління має відбуватися в наступних сферах:

- 1) система взаємин виконавчих органів влади з іншими інститутами влади і управління (політична сфера);
- 2) організаційні структури, механізми координації та контролю, включаючи регіональне та місцеве управління (організаційна сфера);

3) системи і методи управління, адміністративні процедури і процеси (функціональна сфера);

4) кадрова політика і державна служба (кадрова сфера).

Головне — забезпечити гнучкість системи управління, її адаптацію до змін зовнішніх умов управління, динаміки розвитку суспільства і потреб людей. Причому варто мати на увазі, що у сучасних умовах формування України як сильної, дієздатної демократичної держави, стабільність в суспільстві та сталий розвиток економіки неможливі без широкої підтримки громадян, без їх соціальної консолідації. Тому концепція реформування та модернізація публічного управління та адміністрування має забезпечити поворот її діяльності у бік задоволення його запитів та інтересів, забезпечення спільного вирішення нагальних проблем. Це перехід до моделі так званої "чуйної бюрократії", створення механізмів впливу громадянського суспільства на рішення органів виконавчої влади. При цьому актуальними залишаються і такі інструменти управління, як проведення соціологічних опитувань населення щодо прийняття деяких рішень, забезпечення доступу громадян до матеріалів державних органів, прозорості роботи органів влади, забезпечення громадського контролю і підзвітності посадовців перед громадськістю, використання нових інформаційних технологій.

Між тим, реалізація більшості із зазначених вище реформ є неможливою без забезпечення належної професійної підготовки та формування нового покоління державних службовців, здатного впроваджувати нові підходи в свою управлінську діяльність. Тому на даному етапі розвитку системи публічного управління та адміністрування на регіональному та місцевому рівнях в Україні пошук точок дотику між доступними реформами модернізації та сучасним рівнем професійної підготовки має стати предметом подальших наукових досліджень.

Література

1. Голобуцький О.П. Електронний уряд / О.П. Голобуцький, О.Б. Шевчук. — К.: Атлант UMS, 2002. — 174 с.

2. Державна служба України в цифрах [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://nads.gov.ua/control/uk/index>
3. Указ Президента України «Про Стратегію сталого розвитку «Україна - 2020» від 12.01.2015 р. № 5/2015. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
4. Указ Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року «Про Стратегію національної безпеки України» від 06.05.2015 р. №287/2015. <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/287/2015>
5. Проблеми законодавчого забезпечення пріоритетних сфер суспільних відносин (на основі аналізу законопроектів, включених до порядку денного другої сесії Верховної Ради України восьмого скликання) / Заг. ред. В. О. Зайчука, акад. НАПНУ Том 8. К.: Інститут законодавства Верховної Ради України, 2015. 350 с.
6. Воротін В. Є. Модифікація державного та регіонального управління: теоретичні та практичні інновації. Питання правового забезпечення модернізації державного управління та місцевого самоврядування в Україні / Заг. ред. Т. В. Мотренка, В. Є. Воротіна. К.: Інститут законодавства Верховної Ради України, 2017. 197 с. (Сер.: Законодавчі аспекти державного управління та місцевого самоврядування. - Вип. 1).
7. Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні (схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. №333-р.
8. Бабаєв В., Товажнянський Л. та ін. Адміністративно-територіальний устрій та розвиток регіону (концептуальні основи та методологія) : монографія. Х. : НТУ «ХП», 2006. 316 с.
9. Бабич О. Б. Громадянське суспільство та місцеве самоврядування: досвід Німеччини. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2005. Вип. 20. С. 183–185.
10. Бабін Б. Конституційно-правовий інститут децентралізації : узагальнення світового досвіду. *Evropsky politicky a pravni diskurz*. 2015. Vol. 2, Iss. 3. С. 99–109.
11. Бакуменко В. Д. Формування державно-управлінських рішень : проблеми теорії, методології, практики : монографія. Вид-во УАДУ, Київ. 2000. 328 с.
12. Бабаєв В. М. Управління міським господарством: теоретичні та прикладні аспекти: монографія / В. М. Бабаєв. – Х. : Магістр, 2004. – 204 с.
13. Інституції місцевого розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cd-platform.org/publications/1372-instytutsiyi-mistsevohorozvytku> 3. Про стимулювання розвитку регіонів : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2850-15>.
14. Сталий розвиток територіальної громади: управлінський аспект:

монографія / Ю. О. Куц, В. В. Мамонов, О. К. Чаплигін та ін.; за заг. ред. Ю. О. Куца, В. В. Мамонової. – Х. : Вид-во ХарПІ наду «Магістр», 2008. – 236 с. – (Серія «Державне управління XXI століття»).

15. Flora C. B. Innovations in Community Development [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ag.iastate.edu/centers/rdev/RuralDev.htm>.

16. Kingsley G. T. Community Building. Coming of Age / G. T. Kingsley, J. L. McNeely ; The Development Training Institute, Inc. and the Urban Institute, 1997. – р.

17. Gorman M. Community development in Europe / In Christensen K. & Levinson D. (ed). Encyclopedia of community: From the village to the virtual world. London : Sage, 2003. – P. 96-110.

18. Harvey B. European strategy putting participation at the heart of European integration / B. Harvey // Community Development Journal. – 2005. – Vol. 40. – No. 4. – P. 385-398.

19. Varga T. A., An Experiment in Community Development in the Bakony, Hungary / T. A. Varga, I. Vercseg // Community Development Journal. – 1992. – Vol. 27. – No. 1. – P. 50-60.

20. Chernov S. I. Regional management in the condition of the condition of decentralization of the state authority: socio-cultural aspect / S. I. Chernov, S. O. Haiduchenko, T. V. Bielska // Науковий вісник Полісся. – 2018. – № 1 (13). Ч.1. – С. 209-214. doi: [https://doi.org/10.25140/2410-9576-2018-1-1\(13\)-209-214](https://doi.org/10.25140/2410-9576-2018-1-1(13)-209-214)

21. Луман Н. Понятие общества // Проблемы теоретической социологии / Под. ред. А. О. Бороноева. - СПб.: Петрополис, 1994. - С. 25 - 42.

22. Політологія: Навчальний посібник / Бабкіна О. В., Горбатенко В. П.- К.: ВЦ, 2006. - 568 с.

БОГОЛЄПОВА Аліна, здобувачка вищої освіти третього рівня (доктор філософії), спеціальність «Публічне управління та адміністрування», Державний заклад вищої освіти «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

КОВТУН Оксана, к. держ. упр, доцент, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП, Державний заклад вищої освіти «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

РІВЕНЬ КОРУПЦІЇ В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ ТА ОСОБЛИВОСТІ

З моменту проголошення незалежності України корупція розглядається як загроза національній безпеці. Питання, пов'язані з запобіганням корупції,

антикорупційної політики, антикорупційного комплаєнсу та іншими подібними темами, вже тривалий час є предметом уваги як науковців, так і практиків як в Україні, так і в міжнародному співтоваристві. Корупція, у будь-яких її проявах, вважається однією з найнебезпечніших проблем сучасного суспільства, і тому Україна, так само як і більшість країн, застосовує різноманітні заходи для її запобігання та протидії.

Згідно з Індексом сприйняття корупції (CPI) за 2023 рік, який розраховує міжнародна організація Transparency International, Україна отримала 36 балів з можливих 100 та зараз займає 104 місце серед 180 країн. Підвищення рівня України на 3 бали стало одним з кращих результатів у світі за минулий рік. Крім того, Україна увійшла до 17 країн, які в цьогорічному CPI показали свій найкращий результат за всю історію.

Експерти Transparency International Ukraine визначають ключові події, які вплинули на результат:

- ухвалення та реалізація Антикорупційної стратегії та Державної антикорупційної програми (ДАП);
- активізація затримань і розслідувань у топ – корупційних справах;
- проведення більшості закупівель через систему Prozorro [1].

Проведення досліджень з питань вивчення ситуації щодо корупції належить і до компетенції Національного агентства з питань запобігання корупції відповідно до статі 11 Закону України «Про запобігання корупції» [2].

У грудні 2023 року на замовлення Національного агентства з питань запобігання корупції, соціологи компанії Info Sapiens провели дослідження «Корупція в Україні 2023: розуміння, сприйняття, поширеність» [3] з метою дослідження комплексної оцінки корупційної ситуації в Україні. На якому було презентовано результати дослідження за показниками сприйняття респондентами корупції в Україні, індикаторами ефективності державної антикорупційної політики, представлено результати оцінки корупційного

досвіду населення та бізнесу, а також рівня поширеності корупційних практик в окремих сферах життєдіяльності.

Антикорупційна політика, так само як будь-яка інша політика держави, має бути підкріплена актуальними кількісними та якісними даними, що відображають сучасні реалії, процеси та настрої у суспільстві, які можуть бути використані органами влади та експертами з питань протидії корупції для оцінки ефективності впровадження державної антикорупційної політики.

Відповідно до результатів соціологічного дослідження, після збройної агресії російської федерації, корупція в Україні станом на 2023 рік залишається на другому місці серед найбільш серйозних проблем. Це зазначають як представники бізнесу (73%), так і населення (71,6%).

За оцінками населення та бізнесу політична корупція є на найвищому рівні (наприклад, в Уряді чи Верховній Раді) та є найбільш серйозним типом корупції (населення 76,7%, бізнес 76,3%). Другу сходинку посідає корупція в бізнесі (наприклад, при взаємодії бізнесу та чиновників) так вважають 59,4% населення та 52,6% представників бізнесу. І на третьому місці повсякденна побутова корупція (наприклад, у школах і лікарнях) так вважають 38,8% населення та 17% представників бізнесу.

Майже така сама ситуація була і в 2022 році за даними опитування населення, серед усіх типів корупції найбільш серйозною проблемою респонденти вважали політичну корупцію на найвищому рівні (86,9% назвали корупцію в Уряді чи Верховній Раді серйозною або дуже серйозною проблемою). На другому – корупція у бізнесі (з показником 79,6%), а на третьому – повсякденна побутова корупція (68,7%) [4].

Згідно з опитуванням для населення найважливішими напрямками, що потребують очищення від корупції в 2023 році, є судова система (51%), митниця (38%), державна та комунальна медицина (30%). У підприємців основними є митниця (58%), публічні закупівлі робіт і послуг у сфері будівництва, ремонту та утримання автомобільних доріг (33%), та судова система – (32%) [5].

На думку населення відповідальними за подолання корупції в Україні є Президент України/Офіс Президента України (47,5%), Національне антикорупційне бюро України (36,9%), Верховна Рада України (30,9%), Національне агентство з питань запобігання корупції (28,3%), Кабінет міністрів України, міністерства (21,8%) [5].

Рівень обізнаності серед населення та бізнесу про діяльності антикорупційних органів в Україні залишається досить низьким. Найкраще і представники населення, і представники бізнесу знають про діяльності Національної поліції, а показники інших антикорупційних органів суттєво нижчі [5] (рис.1).



Рис. 1. Обізнаність щодо діяльності антикорупційних органів
Джерело: [5].

У зв'язку з чим можна вважати, що інформація про діяльність антикорупційних органів є недостатньо розповсюджена серед населення. Багато людей не розуміють, яким чином ці установи функціонують, які завдання вони виконують, та які конкретні заходи приймаються для боротьби з корупцією.

Це може призвести до відсутності довіри до антикорупційних органів та їхньої ефективності, а також до низької активності громадян у співпраці з ними або наданні важливої інформації про корупційні порушення.

Таким чином, підвищення рівня обізнаності серед населення щодо роботи антикорупційних органів може бути ключовим елементом у зміцненні боротьби з корупцією та підвищенні рівня довіри до державних інституцій.

Результати опитування відіграють вирішальну роль у визначенні стратегії та подальшого напрямку антикорупційної діяльності. Ці дані дозволяють аналізувати глибину та розповсюдженість корупційних явищ серед населення та підприємств, виявляти основні причини та механізми поширення корупції, а також визначати пріоритети у протидії цьому явищу.

Знання поглядів, думок та очікувань громадян та підприємців стосовно антикорупційних заходів дозволяє уряду та антикорупційним органам приймати ефективніші та збалансованіші рішення у сфері боротьби з корупцією.

Крім того, результати опитування можуть служити основою для розробки та впровадження програм та ініціатив, спрямованих на усунення корупційних ризиків та покращення антикорупційного клімату в Україні.

Таким чином, врахування думок та поглядів громадян та бізнесу через результати опитування є невід'ємною складовою успішної антикорупційної стратегії та дозволяє забезпечити більш широку підтримку та ефективність у протидії корупції.

Література

1. Індекс сприйняття корупції 2023 (Corruption Perceptions Index – CPI). URL: <https://ti-ukraine.org/research/indeks-spryjnyattya-koruptsiyi-2023/> (дата звернення 25.03.2024).
2. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Законодавство України* : база даних / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення 24.03.2024).
3. Корупція в Україні 2023: розуміння, сприйняття, поширеність. *Звіт за результатами опитування населення та бізнесу*. URL: <https://nazk.gov.ua/pdfjs/?file=/wpcontent/uploads/Pages/c7/22/c722e505acf8b0cc>

[df3df97af336b94d1503b291ca12ea11ea7f1e9b661a61554735280.pdf](https://nazk.gov.ua/pdfjs/?file=/wpcontent/uploads/Pages/ea/91/ea91b4173304c372e15b6f745ab0d2b3f8faa785051c9926b4ff3d2d2e09a22049480467.pdf) (дата звернення 25.03.2024).

4. Корупція в Україні 2022: розуміння, сприйняття, поширеність. *Звіт за результатами опитування населення та бізнесу.* URL: <https://nazk.gov.ua/pdfjs/?file=/wpcontent/uploads/Pages/ea/91/ea91b4173304c372e15b6f745ab0d2b3f8faa785051c9926b4ff3d2d2e09a22049480467.pdf> (дата звернення 25.03.2024).

5. Корупція в Україні 2023: розуміння, сприйняття, поширеність. *Презентація основних результатів дослідження.* URL: <https://nazk.gov.ua/pdfjs/?file=/wpcontent/uploads/Pages/70/d0/70d04dec99f5cac530cfc0a5e2ab0e3dff9cb42ed82a8cb45eb1ef165e53dc536849827.pdf> (дата звернення 25.03.2024).

ВИШНЯК Віктор, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи УП-23-Д2 спеціальності 073 «Менеджмент» ОПП «Управління проектами» НІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ДЕГТЯРЬОВА Ія, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології, доктор наук з державного управління, професор, м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ З ВИКОРИСТАННЯМ ІТ-ТЕХНОЛОГІЙ

Постановка проблеми. Починаючи з другої половини ХХ століття і на даний момент, інформаційні технології мають стрімко розвиваючу тенденцію. В умовах цифровізації не можливо вже уявити собі навіть звичне побутове життя без прогресу інформаційних технологій, тим більше коли мова йде про організацію праці на підприємстві та її особливості. Щоб залишатись “на плаву” в умовах сьогодення, будь-якому підприємству необхідно слідувати “в ногу” з технологічним прогресом. А це не можливо без використання та удосконалення, залежно від поставлених задач на підприємстві, різноманітних *ІТ-рішень для оптимізації ресурсних та*

часових рамок. Але, як завжди, “в медалі завжди дві сторони”, а саме: рухаючись в неймовірно швидкому темпі ми, люди, не помічаємо, а іноді й забуваємо взагалі, як та з яким показником якості проходить наше життя, - що являється та, на мою думку, повинно бути першочерговим та найпріоритетнішим, при організації будь-яких планів та завдань, незалежно від їх складу та суті. Тому проблема полягає у тому, щоб саме організація праці людей на підприємстві повинна бути розроблена таким чином, щоб якість життя співробітника, як одного так і в системі з іншими, тільки підвищувалась.

Стан розробленості проблеми. Організація праці на підприємстві - це фундамент на якому базується все підприємництво, який потрібно постійно контролювати, реорганізовувати, трансформувати відповідно до поставлених цілей, задач та впливу зовнішніх чинників. Даною задачею займаються, в тій чи іншій мірі, кожен з роботодавців в усьому світі. І вирішення даної проблеми напряду зв'язано з кінцевими результатами будь-якої підприємницької діяльності. Тому на даний момент ІТ-фахівцями розроблено і постійно вдосконалюється програмне забезпечення та комплектуюче апаратне забезпечення для більш комфортної організації праці людини на різних рівнях підприємств та підприємництва в цілому. Також дану проблему досліджують в кожній державі, на рівні інститутів. Зокрема, як приклад: Ружевицюс Юозас, Вільнюський університет; Іванова Світлана, Дніпровський національний університет ім. О. Гончара “Якість життя на роботі: концепція і дослідження” [1]

Мета дослідження. Виявлення та обґрунтування особливостей при впровадженні ІТ-технологій в організацію праці на підприємстві.

Викладення основного матеріалу. Інформаційні технології наразі задають темп розвитку в усіх галузях. Новітнє програмне забезпечення та обладнання дозволяють компаніям: зменшувати можливі витрати; збільшувати продуктивність; покращувати взаємодію; в кінцевому результаті - вийти на новий рівень своєї діяльності. На ринку праці це

змінює формати роботи, вимоги до знань та навичок кандидатів. Дистанційна робота, в тих сферах діяльності де це можливо, все більше набирає обертів і як результат краща результативність працівників: вдома на фахівців впливає менша кількість стресових та відволікаючих факторів, що збільшує їхню концентрацію та продуктивність, що позитивно впливає на якість життя працівника в цілому. Приклад моделі якості життя можна зобразити графічно (схема №1) [1]:



Схема 1. Модель якості життя [1]

Дана модель використовується як методологічний інструмент для дослідження якості життя і балансу праці та особистого життя в організації. З моделі якості життя випливають логічні висновки, що ІТ-технології присутні та чинять певний вплив в кожній її складовій.

Отже визначимо, що організація праці — це створення оптимальної взаємодії працівників, предметів праці на основі оптимальної організації робочих місць, з урахуванням потреб та продуктивності людини. В умовах ринкової економіки на всіх рівнях управління персоналом можна виділити *економічні* та *соціально-психологічні* завдання щодо поліпшення організації праці.

Економічні завдання передбачають досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат на виробництво продукції і надання послуг належної якості.

Соціально-психологічні завдання полягають у створенні сприятливих умов праці і підвищенні культурно-технічного рівня працівників для забезпечення високої їх працездатності та задоволення від роботи. До основних практичних завдань організації праці належать:

- 1) розроблення і поліпшення процесів, методів та умов праці;
- 2) проектування і раціоналізація робочих місць, машин, інструментів, допоміжних засобів, процесів обробки предметів праці з урахуванням характеру трудових процесів. Організація праці передбачає комплекс заходів, який охоплює: організацію трудових процесів, робочих місць і засобів виробництва з орієнтацією на критерії: кількісний результат, якість, витрати, навантаження на працюючих, безпека; організацію процесу праці в межах кількох робочих місць з орієнтацією на критерії: час проходження матеріалу, використання засобів праці; проектування виробу за критеріями: функція, продуктивність, форма [2].

На сьогодні нам майже у всьому допомагають ІТ-технології. Вони роблять життя комфортнішим. Наші будинки та міста стають усе розумнішими. Машини їздять без водія, роботи навчилися відповідати на наші запитання під час звернення до кол-центру, холодильники самі підказують, коли потрібно замовити продукти. Щоб побувати на Марсі чи на дні океану, достатньо надіти шолом віртуальної реальності.

Цифрова трансформація дісталась і робочих місць. За допомогою технологій штучного інтелекту (ШІ), машинного та глибинного навчання, роботизації процесів удається полегшити роботу людини, а іноді — повністю її замінити. Уже сьогодні роботам доручають не лише рутинні завдання, що потребують багато часу й сил. Розумні механізми здатні позбавити людей необхідності ризикувати здоров'ям, а деколи навіть життям, під час виконання робіт і наукових досліджень, пов'язаних із ризиком [3].

Література

1. Ружевічюс, Ю., & Іванова, С. (2019). Якість життя на роботі: концепція і дослідження. *Аспекти публічного управління*, 7(1-2), 81-94.
2. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д.П. Богиня // Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. праць. - К.: Ін-т економіки НАН України, 2010. - С. 10-27.
3. <https://lenovo.ua/blog/yak-tehnologiyi-zminyuyut-svit-it-hirurg-kibersportsmen-ta-inshi-profesiyi-majbutnogo>

ГНИЛЦЬКА Діна, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПУА-23-Б1 спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

МОРОЗ Володимир,

завідувач кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат наук з державного управління, доцент, м. Київ, Україна

СТАН ІНФОРМАТИЗАЦІЇ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ПІД ЧАС ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ

Постановка проблеми. Безумовною і безальтернативною світовою тенденцією останнього десятиріччя є тенденція розвитку інформаційного суспільства. Урядом України також проводиться поглиблення інформатизації національної економіки, масове запровадження інформаційно-комунікаційних технологій у різні сфери суспільного життя.

Одним з найактуальніших завдань сьогодення є розвиток інформаційних технологій, подолання цифрової нерівності, спрощення надання адміністративних послуг шляхом переведення їх у електронну форму. Адже сьогодні за допомогою сучасних інформаційних технологій та комп'ютерної техніки можна проводити статистичні дослідження та дистанційно здобувати освіту, вести бізнес та отримувати адміністративні та інші публічні послуги, подавати фінансову, статистичну й іншу звітність та

здійснювати покупки, оплачувати будь-які товари і послуги через мережу Інтернет та комунікувати з іншими користувачами мережі, організовувати одночасну роботу різних фахівців над спільними проектами тощо.

Слід відмітити, що 2021 рік охарактеризувався всесвітньою пандемією гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 (далі – пандемія коронавірусної інфекції COVID-19) та потребами у створенні дистанційних методів праці та навчання, надання адміністративних послуг в електронній формі засобами мережі Інтернет, посиленні електронної взаємодії державних інформаційних ресурсів для швидкого та надійного обміну інформацією в режимі реального часу.

В той же час, 2022 рік приніс нові виклики з початком повномасштабної збройної агресії російської федерації проти України, що пов'язані з потребою у підвищенні рівня кіберзахищеності державних інформаційних ресурсів та об'єктів критичної інформаційної інфраструктури, наданні більшої кількості адміністративних послуг в електронній формі, розширенні можливостей для забезпечення освітнього процесу, тощо.

Аналіз відкритих джерел показав, що подібні дослідження не проводилися.

Мета дослідження: огляд ключових напрямів інформатизації та досягнення України у міжнародних індексах та рейтингах цифрового розвитку з урахуванням впливу воєнного стану.

Результати дослідження. Держава докладает максимум зусиль для належного функціонування інформаційних, інформаційно-комунікаційних та електронних комунікаційних систем, публічних електронних реєстрів, володільцями (держателями) та/або адміністраторами яких є державні органи. Так протягом 2022-2024 рр. прийнято низку відповідних законодавчих змін.

З 1 липня 2022 р. набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення функціонування інформаційно-комунікаційних систем, електронних комунікаційних систем,

публічних електронних реєстрів» [1], яким внесено зміни до Законів України «Про захист інформації в інформаційно-комунікаційних системах», «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України», «Про публічні електронні реєстри» та визначено заходи щодо забезпечення належного функціонування інформаційно-комунікаційних систем, електронних комунікаційних систем, публічних електронних реєстрів, власниками яких є органи державної влади, органи місцевого самоврядування, державні та комунальні підприємства, установи, організації, що належать до сфери їх управління, та захисту інформації, що обробляється в них, в умовах дії воєнного стану, зокрема, створення резервних копій державних інформаційних ресурсів із дотриманням встановлених для таких ресурсів вимог щодо їх захисту, цілісності та конфіденційності та їх розміщення за межами України; можливість розміщення інформаційно-комунікаційних систем, електронних комунікаційних систем, публічних електронних реєстрів за межами України.

Також з 16 вересня 2022 р. набрав чинності Закон України «Про хмарні послуги» [2], який визначає правові відносини, що виникають при наданні хмарних послуг, та встановлює особливості використання хмарних послуг органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, військовими формуваннями, утвореними відповідно до законів України, державними підприємствами, установами та організаціями, суб'єктами владних повноважень та іншими суб'єктами, яким делеговані такі повноваження.

1 грудня 2022 р. прийнято Закон України «Про Національну програму інформатизації» [3]. Завдяки Національній програмі інформатизації буде можливість вирішити ряд завдань, зокрема забезпечити розвиток інформаційного суспільства, застосовувати інформаційні та цифрові технології у державному управлінні та суспільно-економічних відносинах, подолати цифрової нерівність, використовувати та розвивати сучасні інформаційні системи, комунікаційні мережі, інформаційні ресурси й

інформаційні технології для забезпечення безпеки інформаційної діяльності та кіберзахисту, шляхом побудови, розвитку, інтеграції та інтегрувати Україну у світовий інформаційний простір. Закон набув чинності 1 березня 2023 р. [4].

Державною антикорупційною програмою на 2023-2025 роки, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 04 березня 2023 р. № 220, протягом 2023-2025 рр. заплановано впровадити 63 ІТ-інструменти у сфері інформатизації [5].

З 5 лютого 2024 року набрала чинності постанова Кабінету Міністрів України від 2 лютого 2024 року № 119 «Деякі питання Національної програми інформатизації», яка забезпечує вдосконалення правових, організаційних та науково-технічних засад формування та виконання Національної програми інформатизації, визначення порядку проведення її експертизи, підвищення ефективності механізмів формування та виконання галузевих і регіональних програм, проектів, робіт з інформатизації, а також здійснення моніторингу та проведення оцінки результативності виконання Національної програми інформатизації.

Попри це потребує підсилення та подальше оновлення нормативно-правової бази, що регулює процеси сфери інформатизації.

Водночас, згідно даних Звіту про стан інформатизації та виконання галузевих, регіональних програм, проектів, робіт з інформатизації, програм, проектів, робіт з інформатизації органів місцевого самоврядування, завдань, проектів, робіт з інформатизації Національної програми інформатизації за 2022 рік, підготованого та опублікованого Міністерством цифрової трансформації України [6], додаткова потреба державних органів у фінансуванні заходів з інформатизації за рахунок надання ресурсної підтримки від Мінцифри склала понад 7 млрд гривень, що свідчить про недостатність фінансування заходів з інформатизації за рахунок коштів державного бюджету.

Разом з тим, зазначений звіт характеризує розвиток сфери інформатизації в державному секторі протягом 2022 року та продовження впровадження пріоритетних напрямів цифрової трансформації органами державної влади.

Водночас, можна сказати, що Україна не втрачає показників у міжнародних рейтингах.

Так за даними щорічного звіту Всесвітньої організації інтелектуальної власності - рейтинг «Global Innovation Index 2023» засвідчив підняття позиції в порівнянні з 2022 роком. У 2023 році Україна посіла 55 місце, повернувши 2 позиції в порівнянні з 2022 роком (57 місце) та повернувши третю позицію в групі країн із рівнем доходу економіки нижче середнього серед 34 країн (четверта позиція у 2022 році) [7]. Даний індекс ранжує світові економіки відповідно до їх інноваційних можливостей. Він складається з 80 показників, згрупованих за вхідними та вихідними інноваційними ресурсами та віддзеркалює різні аспекти інновацій.

Попри війну, у 2022 році Україна увійшла до групи країн з дуже високим рівнем розвитку електронного урядування, посівши 46 місце серед 193 країн світу в рейтингу «E-Government Development Index 2022» [8]. Цей індекс використовується для вимірювання готовності урядів використовувати інформаційно-комунікаційні технології для надання якісних публічних послуг населенню, бізнесу та застосування їх у роботі самих органів влади. У звітному році Україна піднялася на 23 сходинки у порівнянні з попереднім рейтингом 2020 року.

Також Мінцифра продовжує розвивати сферу відкритих даних та щодня працює над тим, аби якомога більше наборів даних ставали доступними для громадськості. Україна зайняла 2 місце серед 35 країн Європи в рейтингу Open Data Maturity 2022 та вчергове увійшла до групи країн «трендсетерів». Це відображає сталу динаміку зростання: в 2021 році Україна перебувала на 6 місці, а в 2020 році – на 17-му [9].

Вдалося піднятися на чотири позиції і в рейтингу цифрової якості життя «Digital Quality of Life Index 2023» посівши 46 місце серед 121 країни (та 30 місце серед 39 країн Європи) [10].

Також слід відмітити розвиток ІТ-галузі.

«За підсумками десяти місяців 2022, ІТ галузь зросла та принесла в економіку України \$6 млрд експортної виручки, що на 10% більше порівняно з аналогічним періодом 2021 року. Частка експорту ІТ-послуг у ВВП збільшилась на 51% – до 5,4%, а в експорті послуг зросла на 24% та становить 47%, тобто майже половину.

ІТ не лише тримає економічний фронт, але й підтримує армію. Сьогодні Україна веде першу цифрову війну. Не тільки автомати та танки є зброєю на полі бою, але й дані та технології. Інноваційні розробки українських айтівців допомагають зберігати життя військових та наближають нашу перемогу.» - Михайло Федоров - Віце-прем'єр-міністр України з інновацій, розвитку освіти, науки та технологій – Міністр цифрової трансформації України [11].

Висновки. У підсумку можна стверджувати, що попри наймасштабнішу та тривалу збройну агресію РФ, державі вдається не лише продовжувати впроваджувати нові цифрові сервіси та розвивати інформатизацію, а й утримувати світові рейтинги за даними напрямками.

Серед найпоширеніших проблем залишається недостатнє фінансування заходів з інформатизації в органах державної влади. Основним джерелом фінансування завдань, спрямованих на створення, модернізацію та розвиток інформаційно-комунікаційних систем державних органів, підвищення їх рівня кіберзахисності є кошти проектів міжнародної технічної допомоги.

Рішенням даної проблеми є подальша залученість проектів міжнародної технічної допомоги до розвитку сфери інформатизації, надання субвенцій з державного бюджету на заходи з розвитку інформатизації та цифровізації, виділення фінансування з державного бюджету на загальнодержавну цільову програму «Національна програма інформатизації»

для надання ресурсної підтримки органам державної влади у реалізації проектів інформатизації. Так Законом України «Про Державний бюджет України на 2024 рік» передбачено видатки за даною програмою в розмірі 300 млн. гривень, що забезпечить ресурсну підтримку реалізації окремих завдань (проектів) інформатизації в органах державної влади, з метою активізації цифрового розвитку, розвитку електронного урядування, розвитку інформаційного суспільства, розвитку цифрових інновацій та технологій, що в свою чергу сприятиме підвищенню відкритості, прозорості та ефективності діяльності органів державної влади, забезпечить стає функціонування інформаційних систем органів державної влади та підвищить рівень їх кіберзахисту, сприятиме розбудові в Україні ефективної системи електронного урядування, впровадженню процесів автоматизації ведення загальнодержавних реєстрів, спрощенню механізму доступу громадян до отримання послуг, виконанню завдань Уряду.

Література

1. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення функціонування інформаційно-комунікаційних систем, електронних комунікаційних систем, публічних електронних реєстрів: Закон України від 15 березня 2002 р. № 2130-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2130-20#Text>
2. Про хмарні послуги: Закон України від 17 лютого 2022 р. № 2075-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2075-20#Text>
3. Про Національну програму інформатизації: Закон України від 1 грудня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2807-20#n151>
4. Цифрові технології в держуправлінні: Президент підписав Закон про Національну програму інформатизації. /Комітет з питань цифрової трансформації. 26 грудня 2022 р. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/tsifrovi-tehnologii-v-derzhupravlinni-prezident-pidpisav-zakon-pro-natsionalnu-programu-informatizatsii>
5. Цифровізація – найпотужніший інструмент мінімізації та запобігання корупції, – Голова НАЗК. /НАЗК. 21 серпня 2023 р. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/novyny/tsyfrovizatsiya-najpotuzhnishyj-instrument-minimizatsiyi-ta-zapobigannya-koruptsiyi-golova-nazk/>
6. Звіт про стан інформатизації та виконання галузевих, регіональних програм, проектів, робіт з інформатизації, програм, проектів, робіт з інформатизації органів місцевого самоврядування, завдань, проектів, робіт з інформатизації Національної програми інформатизації за 2022 рік. /

Міністерство цифрової трансформації України. 2023 р. URL: https://cms.thedigital.gov.ua/storage/uploads/files/page/community/docs/%D0%97%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97%D0%B7%D0%B0_2022%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf

7. Global Innovation Index 2023. Ukraine ranking in the Global Innovation Index 2023. WIPO. URL: <https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-2000-2023/ua.pdf>

8. E-Government Survey 2022. The Future of Digital Government. Department of Economic and Social Affairs United Nations. 2022. URL: <https://desapublications.un.org/sites/default/files/publications/2022-09/Web%20version%20E-Government%202022.pdf>

9. Open data maturity. 2022. Ukraine. European Union. URL: https://data.europa.eu/sites/default/files/country-factsheet_ukraine_2022.pdf

10. Digital Quality of Life Index. 2023. Surfshark. URL: <https://surfshark.com/dql2023>

11. Михайло Федоров. ІТ під час війни: виклики, досягнення, перспективи. 30 грудня 2022 р. URL: <https://interfax.com.ua/news/blog/881572.html>

ГОЛУБЕЙ Микола, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, спеціальності 053 «Управління проектами» УМО ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

МОРОЗ Володимир, Завідувач кафедри публічного управління і проектного менеджменту кандидат наук з державного управління, доцент, м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЄКТАМИ

Постановка проблеми. В умовах діджиталізації та інформатизації особливої актуальності набуває тема інноваційна діяльність, в тому числі інноваційні проєкти та управління ними. Для проєктного менеджера важливим є опанування ґрунтовних знань та здобуття практичних навичок у цій сфері. Розглянемо, що таке управління інноваційними проєктами, з яких етапів воно складається та якими рисами характеризується.

Стан розробленості проблеми. На сьогодні позиція науковців є однозначною, що управління інноваційними проєктами є одним із найбільш

складних напрямів інноваційної діяльності [1, с. 355], що зумовлено багатоаспектністю цього питання. Дослідники зосереджують свою увагу на різних сторонах управління у сфері інновацій: риси, етапи, застосування, запровадження іноземного, зокрема, європейського досвіду.

Метою дослідження є розкриття сутності інноваційної діяльності та управління нею в рамках діяльності проєктного менеджера.

Викладення основного матеріалу. Інноваційна діяльність – це діяльність, спрямована на переведення об'єкта, його структури і функціонування на якісно новий рівень. Інноваційний науковий проєкт – це проєкт, реалізація якого дозволить створити нові чи модернізувати існуючі науково-технічну продукцію, технології чи послуги [2, с. 178].

Інноваційний проєкт – це система взаємопов'язаних цілей і програм їхнього досягнення, що являють собою комплекс науково-дослідних, дослідноконструкторських, виробничих, організаційних, фінансових, комерційних та інших заходів, відповідним чином організованих, оформлених комплектом проєктної документації, що забезпечують ефективне вирішення конкретного науково-технічного завдання (проблеми), вираженого в кількісних показниках, і приводить до інновації [3]. Тобто визначальною ознакою інноваційного проєкту є те, що він спрямований на певні інноваційні перетворення.

Інноваційний проєкт сам по собі, без належного управління ним, не може привезти до інновацій. Управлінням інноваційним проєктом є процес прийняття і реалізації управлінських рішень, пов'язаних з визначенням цілей, організаційної структури, планування заходів і контролем над ходом їхнього виконання, спрямованих на реалізацію інноваційної ідеї [1, с. 366]. Відправною точкою в управлінні інноваційним проєктом є інноваційна ідея, яка має на меті реалізуватися в певне інноваційне рішення (продукт або процес). Останнє в свою чергу є результатом інноваційної діяльності (проектування), що отримав практичну реалізацію у вигляді нового товару, послуги, способу виробництва (технології) або іншого суспільно корисного

результату. Управління – це та сукупність інструментів, засобів, механізмів, які безпосередньо спрямовані на втіленні інноваційної ідеї в реальність [2, с. 179].

Оскільки при управлінні інноваційним проектом проектний менеджер, а також всі інші учасники проекту мають справу із інноваціями, мають на меті досягти певний інноваційний результат, управління характеризується виділенням індивідуального нововведення як одиниці спостереження та аналізу, спрямоване на досягнення інноваційних цілей, вимагає координованого виконання взаємозалежних дій, є обмеженим у часі та має свою унікальність. [4, с. 16].

Управління інноваційними проектами включає такі етапи:

1) формування інноваційної ідеї і постановка мети проекту; 2) маркетингові дослідження ідеї проекту; 3) структуризація проекту; 4) аналіз ризику та, за необхідності, цільової аудиторії; 5) вибір варіанта реалізації проекту; 6) покрокова реалізація ідей та тестування проміжних результатів; 7) отримання кінцевого результату; 8) завершальне компонування кінцевого продукту; 9) погляд на інноваційний результат в ретроспективі, оцінка недоліків та прогалин [4, с. 99].

Як бачимо, управління інноваційними проектами є багатокомпонентним, комплексним явищем, яке, безумовно, вимагає максимального залучення та відповідальності з боку проектного менеджера як керівника цим процесом, а також його орієнтацією саме на корисності та доцільності конкретної інновації. Оскільки мова йде про явище, яке безпосередньо пов'язане з технічними інноваціями та технологічними процесами, важливим є тісна кооперація з технічними спеціалістами.

Висновки. Таким чином, управління інноваційними проектами є багатоаспектним та комплексним процесом прийняття і реалізації управлінських рішень, спрямованих на реалізацію інноваційної ідеї. Кінцевим етапом управління інноваційним проектом є представлення та застосування інноваційного продукту або процесу. Складність інноваційної

діяльності як явище вимагає від проєктного менеджера, який здійснює управління інноваційним проєктом не лише високого рівня компетентності, а й уміння комунікувати та залучати представників різноманітних, зокрема, технічних сфер, які допомагають втілювати інноваційну ідею в життя.

Література

1. Загуменна Т.В. Особливості управління інноваційними проєктами. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. Вип. 23.4. с.348–360.
2. Стрілковська, Н.П. Інноваційний проєкт як форма реалізації інноваційної політики вищого навчального закладу. *Вісник національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. К.: Політехніка, 2009. № 1 (25). С. 176–181.
3. Завидівська О. І. Управління інноваційним проєктом та оцінювання ефективності інноваційної діяльності організації. Лекція з навчальної дисципліни: «Інноваційно-інвестиційний менеджмент». URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/28190/1/%D0%9B%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D1%8F%20%E2%84%967_%D0%86%D0%86%D0%9C_2020.pdf
4. Федішин І.Б. Управління інноваційними проєктами (опорний конспект лекцій для студентів спеціальностей 8.03060102 «Менеджмент інноваційної діяльності», 8.18010012 «Управління інноваційною діяльністю» усіх форм навчання)/ Тернопіль, ТНТУ імені Івана Пулюя, 2015. 151 с.

ГУЛЬ Наталія, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня групи ПУА-23-Г1 спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

КОВТУН Оксана,

професор кафедри публічного управління і проєктного менеджменту ННІМП

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

кандидат наук з державного управління, доцент,

м. Київ, Україна

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ

Сучасна система державного управління потребує системних, комплексних реформ, які повинні бути максимально прозорими та

ґрунтуватися на європейських цінностях оскільки Україна прагне увійти до ЄС. Визначення механізмів та інструментів удосконалення державного управління в Україні має базуватися на основних принципах роботи ЄС. Одним із таких принципів є створення умов для отримання населенням країни якісних, своєчасних адміністративних послуг.

Адміністративні послуги – це публічні послуги, надання яких органами місцевого самоврядування та органами виконавчої влади пов'язане з реалізацією владних повноважень [1]. Світова та європейська практики свідчать, що інститут надання адміністративних послуг є чітко налагодженим механізмом, який віддзеркалює демократизм системи державного устрою і спрямований на підвищення якості життя населення, раціональне та ефективне вирішення проблем громадян.

У багатьох зарубіжних країнах надання державних, муніципальних, публічних, управлінських, адміністративних послуг визначено в процесі адміністративної реформи, тому що воно є однією з основних форм відносин громадян, організації та влади, за якої держава є постачальником цих послуг [2].

Концепція «сервісної держави» у 1980-1990-х роках набула масштабного поширення, її практично впровадили у діяльність самоврядних і державних органів управління в США та багатьох країнах Західної Європи, що дозволяє констатувати – у більшості цих країн успішно діють різні нормативно-правові акти, які детально регламентують процедури взаємовідносин влади з фізичними та юридичними особами [3].

Наприклад, у 1992 році Рада міністрів Франції прийняла «Хартію про надання державних послуг», у якій на основі рівності представлено основні принципи регулювання роботи державної служби, об'єктивності та наступництва, а також викладено нові принципи діяльності: реакцію на появу у споживачів нових запитів і потреб, зміни у вимогах і очікуваннях населення, необхідність прозорості і підзвітності, простоти і доступності.

Німеччина є тією країною, яка однією з перших запровадила модель єдиного вікна для громадян (з метою забезпечення одного візиту за адміністративною послугою). Кожен центр послуг ухвалює рішення про спектр послуг, які надаватимуть. У Німеччині такий перелік охоплює послуги, на які є попит і надання яких не вимагає тривалого опрацювання [4].

У Великобританії механізм надання адміністративних послуг населенню вирішує питання за зверненнями у сфері реєстрації виборців, у житловій сфері, планування податків із земельної власності, ліцензування, ліцензій в автодорожній сфері, щодо загальної та місцевої інформації та питань, запроваджених радою податків і бізнесових ставок [5].

В Австрії чинний Загальний закон про адміністративну процедуру, в Естонії – закони про адміністративну процедуру, у Польщі – Кодекс адміністративного провадження [3], згідно з яким потреби населення в послугах задовольняють шляхом укладання угод про їх надання з приватними підрядниками, надання самими органами влади відповідних послуг.

У Польщі саме субсидіарність (наділення максимальною компетенцією органу, який є ближчим до громадян) вважають основним принципом надання публічних послуг громадянам, а також дотримання унітарного характеру держави та компліментарність (взаємозв'язок і взаємодоповнення органів влади) [4]. Одним із основних завдань органів територіального самоврядування (гміни, повіту, воєводства) є організація надання публічних послуг для мешканців.

Систематизуючи викладене вище, можна стверджувати, що в країнах Європейського Союзу поняття «адміністративні послуги» є не досить систематизованими і вживається для означення широкого спектру взаємодії влади з населенням. У більшості розвинених країн світу закони про адміністративні послуги відсутні, натомість ефективно діють закони, кодекси (програми) про адміністративну процедуру, що підвищують відповідальність суб'єктів надання послуг за їх якість. Основними формами надання

адміністративних послуг є «універсами послуг», «єдине вікно» та електронні послуги.

Література

1. Акімова Л.М., Левчук С.М., Акімов О.О., Кузьмін О.В. Формування системи надання адміністративних послуг органами державної фіскальної служби України : монографія. Херсон : Олді-плюс, 2018. 196 с.
2. Драган І.О. Організація надання публічних послуг населенню органами влади: зарубіжні практики. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2014. № 4. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=703> (дата звернення: 17.01.2024).
3. Євсюкова О.В. Механізми управління розвитком сервісно-орієнтованої держави: теорія, методологія, практика: монографія / за заг. ред. О.В. Євсюкової. Київ: ТОВ «Август Трейд», 2019. 336 с.
4. Orlova N., Mokhova I., Diegtiar O., Khomutenko O. Methodology of the electronic government evaluation of the European union countries based on taksonometric method. *33rd IBIMA Conference*: 10-11 April 2019. Granada, Spain. 2019. P. 505-516.
5. Жерліцин Д.К. Деякі аспекти практики надання якісних публічних послуг органами влади у США, Великій Британії, Канаді, Польщі, Японії, Швеції, Франції. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgibin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/DeBu_2010_2_35.pdf (дата звернення: 17.02.2024).

ГУЛЬ Віталій, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня групи ПУА-23-Д1 спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

КОВТУН Оксана,

професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

кандидат наук з державного управління, професордоцент,

м. Київ, Україна

ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Ключовими завданнями реформування вітчизняної системи державного управління є підвищення якості державної служби та служби в

органах місцевого самоврядування, оптимізація функціоналу владних інституцій, забезпечення доцільного розподілу повноважень і сфер відповідальності між ними. Від ефективності державного управління залежить рівень життя громадян, підвищення конкурентоспроможності й міжнародної суб'єктності країни.

Досягнення цих завдань не в останню чергу залежить від модернізації та розбудови, з урахуванням кращих національних та світових практик і стандартів, усіх складових сучасної системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, зорієнтованої на їх розвиток та кар'єрне зростання, здатної підвищувати якість роботи керівної управлінської ланки в умовах здійснення реформ в Україні.

Із прийняттям нового Закону України «Про державну службу» [1] наша держава стала на шлях формування нової парадигми державно-службових відносин, їх соціального призначення та суспільного сприйняття. Закономірно, що докорінно змінилося розуміння, власне, сутності професійного навчання. Національне законодавство збагатилося новими, принципово важливими нормативно-правовими актами у цій сфері, суттєво змінилися вимоги до якості навчання.

Головними пріоритетами діяльності Національного Агентства України з питань державної служби в цьому напрямі є запровадження єдиних державних стандартів щодо підготовки та підвищення кваліфікації, посилення впливу системи професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування на кадрове забезпечення органів влади.

Важливим аспектом зростання державного службовця є забезпечення його особистісного розвитку. Особистісний розвиток – поняття, що описує всі позитивні зміни в особистості державного службовця як результат внутрішніх процесів і зовнішніх впливів. Це все те, що в особистості

формується під впливом ззовні, що розвивається в спільній діяльності з оточуючими і розвивається в собі самою людиною.

Отже, особистісний розвиток державного службовця можна визначити як складний процес, прогресивний чи регресивний напрям якого можна слід оцінювати у таких сферах:

- когнітивно-афективна сфера, що спрямована на розвиток Я-концепції, формування позитивного глобального самоствавлення; сприйняття суспільної ситуації як простору вільного пересування;
- конативно-регулятивна сфера, що характеризує зовнішній бік розвитку особистості державного службовця, ступінь її самодостатності, асертивну поведінку, свідомий вибір і розуміння відповідальності за його наслідки, інтернальний локус контролю, автентичність самопрезентації;
- ціннісно-смилова сфера, що передбачає свідомий вибір певної лінії поведінки, розуміння відповідальності за наслідки власного вибору.

Кожній сфері особистісного розвитку відповідають соціально-психологічні механізми особистісного розвитку як функціональні способи реальних або мислених перетворень взаємовідносин державного службовця із суспільством і світом, що закріплюються в психологічній організації його особистості. У результаті функціонування цих механізмів з'являються різні психологічні новоутворення, підвищується чи знижується рівень організованості особистісної системи, змінюється режим взаємодії державного службовця з оточуючим середовищем.

Особистісно-професійний розвиток трактується як кількісну, якісну зміна психологічних характеристик особистості, пов'язаних з виконанням нею різних дій в процесі професійної діяльності [2].

Удосконалення професійно-особистісного розвитку публічних службовців лежить в отриманні освітніх та інших послуг. До суб'єктів надання освітніх послуг публічним службовцям належать: Програма технічної допомоги: «U-LEAD з Європою»; Програма для України з розширення прав і можливостей на місцевому рівні, підзвітності та розвитку;

Програма «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE); Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні» DESPRO; Проект ПРООН/ЄС «Місцевий розвиток, орієнтований на громаду»; Партнерство для розвитку міст (ПРОМІС / PLEDDG); Проект USAID «Розробка курсу на зміцнення місцевого самоврядування в Україні» (ПУЛЬС); Проект ПРООН «Громадянське суспільство для розвитку демократії та прав людини в Україні [3].

Отже, важливим завданням в сфері публічного управління є заохочення державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування до особистісного та професійного розвитку.

Література

1. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Законодавча база* / Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 10.03.2024).
2. Токарчук Д.М., Томашук К.О. Поняття і значення професійно-особистісного розвитку працівників. *Наука і вища освіта*: тези доповідей XXX Міжнар. наук. конф. студентів і молодих учених, м. Запоріжжя, 10 листопада 2021 р. Класичний приватний університет. Запоріжжя : КПУ, 2021. С.155-156.
3. Балдич Н., Гнидюк Н., Трутковськи Ц. Дослідження навчальних потреб представників органів місцевого самоврядування України: *Аналітичний звіт*. Квітень, 2019. URL: http://www.slg-coe.org.ua/wp-content/uploads/2019/07/TNA_Ukraine-2018-2019-FinalReport_ukr_F.pdf (дата звернення: 02.03.2024).

КОСТЮРЕНКО Олександр, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня групи УП-23-Д1 спеціальності 073 «Менеджмент», ОПП «Управління проектами» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна
Науковий керівник:

КОВТУН Оксана, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» кандидат наук з державного управління, доцент, м. Київ, Україна

ЕВОЛЮЦІЯ КОМУНІКАЦІЙНИХ СИСТЕМ ТА КАНАЛІВ:

ВІД РЕАЛЬНОСТІ ДО ВІРТУАЛЬНОСТІ

Сучасна комунікація, зазнавши певних змін завдяки технічним нововведенням і ефективним трансформаціям в суспільстві та бізнесі, дозволяє говорити про появу нових її видів у віртуальному просторі.

Концепція трансформації комунікаційних систем базується на використанні цифрових технологій та аналізі даних, які допомагають визначити найбільш ефективні комунікаційні канали та методи взаємодії зі споживачами.

Перехід до нових форм взаємодії за допомогою Інтернету веде до трансформації комунікацій та посилення залежності самого процесу комунікації від певних програмних додатків або Інтернет-ресурсів, які мають набір технічних, аудіо-візуальних інструментів, що дають можливість замінити безпосереднє спілкування або здійснювати його на новому рівні [1].

Таким чином, цифрові комунікації – це спосіб спілкування, де інформація або думка кодуються цифровим способом як дискретні сигнали та передаються електронним способом одержувачам. Цифрові комунікації – один із найбільш часто використовуваних способів спілкування за сучасного сценарію [2].

Під впливом процесів цифровізації відбувається еволюційний перехід від традиційних каналів (телевізійна реклама, печатна продукція, біл-борди тощо) до інтегрованих маркетингових комунікацій.

Поява соціальних мереж та швидкі темпи зростання їх популярності призвели до появи багатоканальної або мультिकанальної системи комунікації, яка передбачає одночасне функціонування необмеженої кількості каналів комунікації, що не залежать один від одного [3]. Недоліки такої системи: отримана клієнтом інформація на одному з каналів комунікації не інтегрується з іншими, що може стати перешкодою для приємного, швидкого та кваліфікованого надання послуг; розрізненість каналів комунікації може проявлятися в дизайні соціальних мереж, відмінних принципах обслуговування тощо. Все це не дозволяє споживачеві

сформувати єдиний чіткий образ про підприємство, який є важливим для утворення стійких позитивних асоціацій, які пов'язані з компанією. Для уникнення таких ситуацій, необхідно надавати перевагу централізованому управлінню каналами.

Наступною моделлю комунікацій є крос-канальна, що наблизилася до інтеграції комунікаційних інструментів. Головною її відмінністю та перевагою є те, що крос-канальність надає споживачеві єдиний, комплексний досвід у різних каналах комунікації. В них використовують фірмовий стиль, розроблений компанією, дотримуються уніфікованих принципів обслуговування, мають єдині цілі та не можуть конкурувати між собою у реальному та віртуальному просторі [3]. Деякі комунікаційні канали можуть бути частково інтегровані один з одним, що робить споживчий досвід приємнішим. Але при цьому повна взаємодія між всіма існуючими каналами відсутня, що робить шлях споживачів до купівлі товару вже більш «рівним», ніж при мультиканальному підході, але все ще не створює відчуття цілісності.

Розвиток Інтернет-простору та пошуки шляхів удосконалення споживчого досвіду призвели до появи омніканальної комунікаційної системи, яка інтегрована в омніканальну систему розподілу товарів. Основною перевагою такої моделі є повна інтеграція каналів комунікації між собою. При використанні різних каналів комунікації споживач не відчуває переходу між ними, комунікація на новому каналі починається з того етапу, на якому покупець зупинився на попередньому. Такий шлях споживача до купівлі бажаного товару можна назвати «безшовним».

Таким чином, омніканальна система передбачає ідентифікацію та відстеження споживача на всіх існуючих каналах, що дозволяє сформувати більш чіткий портрет цільових аудиторій, сегментувати їх та адаптувати рекламні звернення під конкретного клієнта.

Початкові етапи розвитку комунікаційних систем характеризувалися тим, що можливості виробників були обмеженими, що відповідно

обмежувало й дії споживачів, які не могли обрати для себе оптимальні канали зв'язку. Із плином часу, цифрові технології дозволили розширити спектр комунікаційних можливостей, що дало більші можливості й покупцям. Ці тенденції дозволили посилити вплив споживачів на діяльність бізнесу. Отже, необхідною умовою завоювання їх уваги стала присутність у тих каналах комунікації, яким вони надають перевагу.

Література

1. Васильців Н.М. Цифровий маркетинг як складник перспективного напрямку розвитку індустрії 4.0. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2019. № 2. С. 35-40.
2. Белялов Т.Е., Кохно В.С. Еволюція цифрових комунікацій в умовах діджиталізації економіки. *Домінанти соціально-економічного розвитку України у нових реаліях: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених та студентів*. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/23852/1/DOMIN_2023_P013-014.pdf (дата звернення: 31.03.2024).
3. Молін Н.О., Розумей С.Ю., Скригун Н.П. Онлайн та офлайн інструменти в системі інтегрованих маркетингових комунікацій. *Маркетинг і цифрові технології*. 2022. Том8, №3. С. 49-61.

КУРАШОВ Руслан. здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня групи УП-23-Д1 спеціальності 073 «Менеджмент»,
ОПП «Управління проєктами» ННІМП
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна
Науковий керівник:

КОВТУН Оксана, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат наук з державного управління, доцент,
м. Київ, Україна

ПРОБЛЕМАТИКА СТАЛОСТІ ПРОЄКТІВ: ДЕФІНІЦІЇ ТА ВИМІРИ

В останні роки подальшого розповсюдження набуває концепція сталого розвитку та стійкість в управлінні проєктами. Досягнення сталості вимагає певних змін, а проєкти є інструментами їх досягнення. Дослідження зосереджено на виявленні протиріч та концептуальних підходів визначення

поняття «сталість проєкту» та методів її виміру в проєкті. Питання сталості, методи та інструменти реалізації концепції в управлінні проєктами надзвичайно актуальні і, водночас, є відносно новими в науці проєктного менеджменту.

Існує загальний консенсус щодо трьох основних вимірів сталості: соціального, економічного та екологічного, й необхідності забезпечення довгострокових результатів проєктної діяльності. Однак на практиці впровадження сталості в проєкти та використання певних інструментів є складним завданням для керівників проєктів. Це вимагає як певного рівня зрілості самих проєктів, так і професіоналізму їх керівників [1].

Проблематика сталості проєктів практично не досліджена у вітчизняній науці, є напрацювання у зарубіжних дослідників, які пов'язують трансформаційні процеси та кризи, що відбуваються в глобальному середовищі, із довгостроковими результатами проєкту [2-3].

Тобто під сталим проєктом розуміється такий, що має довгостроковий вплив на стейкхолдерів, при цьому не завдаючи шкоди навколишньому середовищу (екологічна стійкість: зменшення шкідливих викидів, зелена енергетика тощо), суспільству (соціальна стійкість: сприяє покращенню добробуту населення, інклюзивність тощо), економіці (економічна стійкість: ресурсоефективність, фінансова стабільність, рентабельність тощо) та підвищуючи інституційну спроможність (розбудова інституцій, що підтримують проєкт; передача нових знань тощо).

При розробці будь-якого проєкту здійснюють комерційний, технічний, екологічний, інституційний, соціальний, фінансовий, економічний аналізи та аналіз ризику. Вважаємо, що в умовах війни та повоєнного відновлення країни необхідно орієнтуватися на цілі сталого розвитку – екологічний баланс у зовнішньому середовищі, соціальний прогрес у суспільстві та економічне процвітання населення і країни в цілому. Так, наприклад, в межах комерційного аналізу проєкту (дослідження його комерційної вигідності та привабливості) необхідно дослідити соціальні наслідки його реалізації в

довготривалій перспективі, а також додаткові можливості покриття витрат проєкту.

Технічний аналіз (обґрунтування технічної і технологічної спроможності проєкту) потребує визначення факторів, що впливають на навколишнє середовище, а також розрахунку капітальних та експлуатаційних витрат.

В рамках екологічного аналізу проєкту (визначення екологічного навантаження) необхідно враховувати й соціальну складову – умови та безпеку праці, екологічність виробництва, економію ресурсів, модернізацію технологій тощо.

Інституційний аналіз проєкту (оцінка законодавчих та нормативних актів, що впливають на проєкт; узгодження цілей проєкту з інтересами стейкхолдерів) повинен враховувати його еколого-соціо-економічні наслідки, тобто орієнтувати проєкт на сталий розвиток.

Соціальний аналіз проєкту (дослідження рівня підтримки проєкту з боку суспільства) повинен більш детально вивчати як економічні характеристики, які відображають зміну кількості робочих місць, так і екологічні, що пов'язані з покращенням умов праці, зниженням травматизму та професійних захворювань.

У фінансовому аналізі (оцінка фінансових результатів, визначення потреби в фінансуванні) необхідно збалансувати витрати та вигоди проєкту з врахуванням його соціальних наслідків. В економічному аналізі проєкту (оцінка національної привабливості, економічної цінності на основі альтернативної вартості), аналізі ризику (передбачення погіршення можливостей реалізації проєкту, підвищення цін, зміни валютних курсів, непрогнозованої інфляції тощо) також необхідно враховувати екологічні, економічні та соціальні наслідки.

Слід зазначити, що на сьогодні ще можна розглядати такі виміри сталості проєкту, як культурна стійкість – підтримка культурної спадщини, формування суспільних цінностей та національної (культурної) ідентичності

та довгостроковий вплив – як довго конкретні результати проєкту впливатимуть на суспільство після завершення його реалізації.

Таким чином, визнаючи необхідність змін в управлінні проєктами, сталість має бути як вирішальним фактором успіху, враховуючи й традиційний трикутник вартості, ресурсності та часу, формуючи більш цілісний підхід до забезпечення успіху проєкту.

Література

1. Бережна Г.В., Ковтун О.А. Забезпечення сталості результатів міжнародних донорських програм та проєктів місцевого розвитку: методи та рекомендації для керівників проєктів. *Економічні, соціальні та інформаційні механізми формування та вдосконалення системи управління проєктами*: кол. монографія / заг. ред. Є.Г. Карташова, О.В. Дубініної. Київ: НАПН України ДЗВО «Ун-т менедж. освіти», 2021. С. 46-63.
2. Silviu, G. (2012). Sustainability in project management: Vision, mission, ambition. Proceedings of the PMSummit. 2012 PMI. Turkey Chapter, Istanbul.
3. Magano, J., Silviu, G., e Silva, C. S., & Leite, Â. (2021). The contribution of project management to a more sustainable society: Exploring the perception of project managers. *Project Leadership and Society*, 2, 100020. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100020> (дата звернення: 21.03.2024).

МІХЕСЬВ Денис, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи УП-23-Д1 спеціальності 073 «Менеджмент» ОПП «Управління проєктами» НІМПП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ДЕГТЯРЬОВА Ія, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології, доктор наук з державного управління, професор, м. Київ, Україна

**АДАПТАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ЦИВІЛЬНОГО БУДІВНИЦТВА ДО
УМОВ ФУНКЦІОНУВАННЯ В РЕАЛІЯХ ВІЙНИ**

Постановка питання. З початком повномасштабного вторгнення Росії на територію України, перед будівельним бізнесом постала низка питань, які вимагали швидкої реакції та адаптації до нових реалій.

Перш за все необхідно було переглянути технічні вимоги до якості та безпеки будівництва нових багатоквартирних будинків. Також, в зв'язку з наявною небезпекою від ракетних обстрілів та БПЛА, змінилися вимоги у споживачів до вибору нерухомості. Саме ці питання будуть висвітлені в даному дослідженні.

Стан розробленості проблеми. З 1 листопада 2023 року набувають чинності нові будівельні норми документ встановлює чіткі вимоги до проєктування та будівництва нових захисних споруд, а також реконструкції та капітального ремонту вже існуючих [1].

Ускладнена логістика доставки будівельних матеріалів, що призвело до удорожчання будівництва, нестача робочої сили через мобілізацію великої кількості чоловічого населення України. Змінилися вимоги покупців при виборі житла.

Мета дослідження: Висвітлити причини змін в будівельних нормативних документах та особливості адаптації будівельного бізнесу до нових реалій.

Викладення основного матеріалу. Чинники, зумовлені війною, вдарили по внутрішньому ринку будівельних матеріалів, суттєво зменшивши його масштаб. Тому виникла необхідність в доставці частини будівельних матеріалів з-за кордону. Багато будівельних компаній додали в свій штат логістів – змінилася структура команди будівельного проєкту [2].

З впровадження нових будівельних норм необхідно переглядати вже існуючі проєкти незавершеного будівництва і враховувати наступні моменти:

- Всі захисні споруди мають відповідати стандартам інклюзивності, в тому числі, фізичної безбар'єрності. Зокрема, такі споруди мають бути обладнані пандусами для людей з інвалідністю. У разі

неможливості облаштування пандуса рекомендується застосовувати підйомні пристрої та механізми.

- Також у захисних спорудах повинні бути облаштовані системи візуальної та тактильної навігації, контрастне маркування на сходах та порогах.
- Під час нового будівництва обов'язковим є облаштування мінімум одного універсального санітарно-гігієнічного приміщення. Таке приміщення має розраховуватися на кожні 200 осіб

Проаналізувавши запити покупців потрібно також враховувати нові реалії , а саме, наприклад, змінити панорамне скло на стандартне, зменшити висотність забудови, збільшити ергономічні властивості багатоповерхового будинку та додати умови для його автономної роботи в умовах відсутності світла та води. Зокрема в стандартний пакет, при здачі будинку в експлуатацію, необхідно додати наявність генератора для обслуговування ліфтів та насосних станцій , резервуара для зберігання води .

Також варто передбачити альтернативні ресурси, такі як електроенергія та водопостачання . Наявність альтернативних джерел на будівництві має бути обов'язковим для безперебійної роботи на будівництві.

Висновки. В ході аналізу стану будівельного ринку було висвітлено зміни, які були впроваджені з початком повномасштабного вторгнення Росії на територію України. Зокрема описано законодавчі оновлення будівельних норм, зміни в структурі команди будівельного проєкту та оновлені вимоги клієнтів цивільного будівельного сектору.

Література

1. <https://e-construction.gov.ua/opublikovano-proekt-dbn-v22-52023-zahisni-sporudi-civilnogo-zahistu>
2. Монастирський Г.Л. “Теорія Організації”. 2-е видання, доповнене й перероблене. 2019р.

ОСТАПЯК Василь, професор
кафедри публічного управління та
адміністрування, доктор політичних
наук, доцент,

м. Івано-Франківськ, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ І СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

У світі, що динамічно змінюється, зі зростаючими глобальними викликами, трансформація національної безпеки та системи публічного управління набуває особливої актуальності. Такі зміни вимагають адаптації та гнучкості від систем управління та захисту, щоб вони могли ефективно реагувати на сучасні загрози та виклики, забезпечуючи стійкість і прогрес держави. Безпеку, як категорію слід сприймати як загальнолюдську цінність, що охоплює широкий спектр акторів без будь-яких обмежень. Важливо усвідомлювати, що при цьому індивідуальна безпека кожної особи, соціальних колективів та державних утворень грає ключову роль. Під основними атрибутами безпеки слід розуміти відсутність будь-яких загроз життю і здоров'ю, стабільне відчуття захищеності, а також забезпечення умов для гармонійного і невимушеного розвитку особистості та соціальних структур. Такі безпекові аспекти взаємопов'язані та взаємозалежні, що підкреслює їхню взаємну умовленість і необхідність комплексного підходу до забезпечення безпеки на різних рівнях, як згадується в зарубіжних дослідженнях [1].

Трансформація національної безпеки означає перегляд і розширення її концепцій. Тепер безпека не обмежується лише військовим аспектом, а охоплює економічну, соціальну, екологічну, кібернетичну сфери. Отже, розуміння безпекових трансформацій є необхідністю інтеграції новітніх технологій для поліпшення аналітичних можливостей та ефективності реагування на загрози, а також зміцнення міжнародного співробітництва у вирішенні транснаціональних проблем.

У той же час, сфера публічного управління вимагає переходу від традиційних ієрархічних моделей до більш гнучких, мережевих структур, що здатні швидко адаптуватися до нових викликів. Важливим аспектом трансформації є впровадження принципів відкритого урядування, що

передбачає підвищення прозорості та залучення громадськості до ухвалення рішень. Цифровізація державних послуг стає не просто трендом, а необхідністю, підвищуючи їх доступність та ефективність.

Експоненційний прогрес у сфері інформаційних технологій продемонстрував ряд нових викликів та ризиків, особливо в контексті поширення інформації, застосування програмного забезпечення, а також використання технологій для оброблення та трансмісії даних. Загрози стають особливо актуальними, коли стикаємося з незаконним використанням, передачею або спотворенням інформації. Вони також з'являються через порушення правил використання програмного забезпечення, технічні несправності, проблеми сумісності між різними програмними рішеннями, поширення вірусів та інших шкідливих програм, які можуть призвести до серйозних поломок або навіть виведення з ладу комп'ютерного обладнання. Більше того, швидке впровадження цифрових технологій у всі сфери нашого життя, від освіти та охорони здоров'я до бізнесу та урядування, створює додаткові ризики. Цифровізація збільшує потенціал для кібератак, злому даних, навмисного поширення дезінформації, порушення конфіденційності та інших форм кіберзлочинності, які можуть мати далекосяжні наслідки для індивідуальних користувачів, організацій та навіть цілих націй. Також, не можна ігнорувати ризики, пов'язані з етичними та соціальними аспектами використання інформаційних технологій. Наприклад, автоматизація та інтелектуальні технології можуть призвести до втрати робочих місць у деяких секторах, поглиблення цифрового розриву між різними верствами населення, а також посилення нагляду за громадянами, що ставить під загрозу право на приватність[2].

Трансформація держави, безпеки, суспільства хоч і є відповіддю на сучасні потреби, проте несе в собі ризики та складнощі. Одним з основних викликів є необхідність постійного оновлення законодавства та реформування інституцій, що потребує часу, ресурсів та політичної волі. Крім того, швидкий розвиток технологій вимагає від державних службовців

нових знань та навичок, а також адаптації до цифрового середовища. Однак ці виклики водночас є можливостями для розвитку, дозволяючи створити більш ефективну, прозору та відкриту систему управління, здатну забезпечити високий рівень національної безпеки.

У світі, що стрімко змінюється, необхідність трансформації національної безпеки та системи публічного управління є очевидною. Перегляд підходів до національної безпеки та адаптація системи публічного управління до нових умов є ключем до ефективного реагування на сучасні виклики. Трансформація вимагає комплексного підходу, залучення широкого кола зацікавлених сторін та інтеграції інноваційних технологій, але вона відкриває шлях до створення стійкої, гнучкої та відкритої системи, здатної забезпечити довгостроковий розвиток та безпеку держави.

Література

1. Lis W. Bezpieczeństwo wewnętrzne i porządek publiczny jako sfera działania administracji publicznej. Lublin : Wydawnictwo KUL, 2015. 495 s.
2. Samoilenko Y., Britchenko I., Levchenko I., Lošoncz P., Bilichenko O., Bodnar O. Economic Security of the Enterprise Within the Conditions of Digital Transformation. Economic Affairs. 2022. Vol. 67. No 4. P. 619–629.

РАГОЗІН Юрій, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи УП-23-Д1 спеціальності 073 «Менеджмент» ОПП «Управління проєктами» НІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ДЕГТЯРЬОВА Ія, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології, доктор наук з державного управління, професор, м. Київ, Україна

ПІДХОДИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ БУДІВЕЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Постановка проблеми. В усьому світі будівельні організації є важливою складовою сучасного господарства, а їх ефективна діяльність має велике значення для соціально-економічного розвитку країн. Проте,

оцінювання ефективності таких організацій є складною задачею через різноманітність факторів, що впливають на їх діяльність в результаті чого в Україні такі підходи і методи майже не використовують, що негативно впливає на розвиток організації в цілому. Отже, постановка проблеми полягає в розробці методології та підходів до оцінювання ефективності будівельних організацій, використання ними повного потенціалу на практиці тощо.

Стан розробленості проблеми. Тези будуть базуватися на результатах аналізу сучасних досліджень та публікацій в області оцінювання ефективності будівельних організацій. До цього часу існують різні підходи та методи, але їхній порівняльний аналіз та адаптація до конкретних умов буде важливою задачею даного дослідження.

Мета дослідження – розробка і визначення ефективних підходів та методів оцінювання ефективності діяльності будівельних організацій, що враховують специфіку цієї галузі та динаміку змін у сучасному світі.

Викладення основного матеріалу. Аналіз існуючих підходів і методів до оцінювання ефективності будівельних організацій. Аналіз існуючих підходів до оцінювання ефективності будівельних організацій, які застосовуються сьогодні в Україні, включає в себе вивчення методів і інструментів, що використовуються для визначення продуктивності і результативності будівельних підприємств. Важливо розуміти, що оцінка ефективності може бути багатоступінчатою, тобто враховувати різні аспекти діяльності організації.

Основні методи, які можуть бути застосовані на практиці щодо оцінювання ефективності будівельних організацій в Україні можуть бути:

Експертний метод: Виконується профільними експертами в галузі до яких є довіра за даним напрямком. Вони з досвіду оцінювання аналогічних організацій роблять висновки щодо ефективної діяльності організації за власними методиками та аналізами.

Бальний метод: Виконується шляхом встановлення чітких показників(критеріїв), які застосовані в оцінці ефективності діяльності організації, наприклад за критеріями зазначені в Таблиці 10.1 ресурсу [1]. Дає достатньо чіткий варіант відповіді щодо результативності організації, але недоліком є те, що цей метод потребує достатньо багато трудовитрат на його застосування в розрізі визначення об'єктивних критеріїв, їх оцінка тощо.

Рейтинговий порівняльний метод: Один з найефективніших методів оцінки, який використовується на практиці. Недоліками вважаю, що по-перше рейтингом можливо маніпулювати в корисних цілях, що є звично для території України, по-друге будь-який рейтинг є обмеженим по параметрам і критеріям за яким його будують.

Факторний метод: Більш доцільний для визначення виробничого потенціалу організації, у тому числі кількість обладнання для проведення робіт, місце розташування складських приміщень тощо. Наприклад Таблиця 1 ресурсу [2].

Економіко-математичний метод: Доцільно застосовувати для прогнозування науково-технічного потенціалу організації щодо виробництва сучасних або інноваційних продуктів. Наприклад: в більшості випадків використовувалася тільки цегла різних видів в будівництві громадських та житлових будівлях, але використовуючи новітні методи виготовлення будівельних матеріалів та науковій діяльності винайшли альтернативу керамічний блок КЕРАТЕРМ, який має значно кращі показники теплопровідності, теплоізоляції і т.д. в порівнянні з цеглою. Для більш детального ознайомлення <https://keraterm.ua/catalog/ceramic-blocks>

Основні підходи для комплексного аналізу(визначення напрямку) оцінювання ефективності будівельних організацій в Україні можуть бути:

Фінансовий аналіз: Один з основних способів оцінювання ефективності, включає в себе аналіз фінансових показників підприємства, таких як прибуток, обігові активи, заборгованість, рентабельність тощо.

Оцінка фінансового здоров'я дозволяє визначити стійкість організації та її спроможність досягти фінансових цілей.

Аналіз проектів: Важливо визначити, чи вдалим є проекти, які виконує будівельна організація. Це включає в себе аналіз бюджетів, графіків виконання робіт, дотримання технічних стандартів, методика управління проектом тощо.

Вимірювання якості робіт: Важливим аспектом є оцінка якості будівельних робіт. Використовуються різні методи, такі як тестування матеріалів, інспекція робочих процесів, оцінка відповідності стандартам якості.

Стратегічний аналіз: Оцінка, чи відповідають стратегії будівельної організації її цілям та ринковим умовам. Цей аналіз включає в себе оцінку конкурентної переваги, можливостей для розвитку, аналіз загроз і можливостей на ринку.

Оцінка ризиків: Будівельна галузь пов'язана зі значними ризиками. Оцінка ризиків допомагає визначити потенційні небезпеки та визначити стратегії їх управління. Ризики можуть бути найрізноманітнішими: використання неефективних матеріалів, зміна законодавства в будівельній сфері, корупційні складові в об'єктах, що будуються за бюджетні кошти тощо.

Оцінка співробітників: Важливо оцінити компетентність та продуктивність співробітників, а також їхній внесок у досягнення цілей організації. В будівництві достатньо сильно розвинена система сертифікації персоналу за різними професіями та спеціалізаціями, наприклад технічний нагляд, інженер-проектувальник, експерт будівельний тощо.

Аналіз клієнтського задоволення: Визначення, наскільки задоволені клієнти будівельної організації її послугами і роботою. Це може бути з різних джерел, які частково збирають думку форуми, відгуки в офісі продажів тощо.

Екологічна стійкість: Оцінка впливу будівництва на навколишнє середовище та дотримання екологічних стандартів. Достатньо популярна і

нагальна проблема в світі щодо забруднення навколишнього середовища, яку враховують міжнародні організації не тільки в будівельній сфері, але на жаль в Україні такий аналіз застосовується точково і не системно.

Звітність і стандартизація: Дотримання стандартів звітності та стандартизації є важливим для довіри стейкхолдерів та забезпечення якості управління. Використання новітніх технологій щодо комунікації, спілкування, продукти електронного документообігу і т.д. Достатньо часто використовується організаціями в будівництві.

Технологічний аналіз: Оцінка використання сучасних технологій та інновацій в будівельній галузі. Представлено на мінімальному рівні в Україні, але є позитивний здви́г в масштабі країни починаючи з 2019 року, а саме впровадження Єдиної державної електронної системи сфери будівництва (ЄДЕССБ), яка автоматизує дозвільні будівельні документи, у тому числі їх створення. Ось ресурс [3].

Після застосування різних підходів і методів, їх комбінування дає ефективну реальну оцінку ефективності організації., Їх результати можуть бути використані для розробки стратегій покращення ефективності будівельної організації, а також для прийняття рішень щодо її діяльності. Розуміння цих підходів та їхніх застосувань допомагає будівельним організаціям в Україні покращити свою продуктивність та ефективність в цілому, АЛЕ вищезазначені методи є трудомісткими, є обмеженими в оцінюванні, є не пристосовані до швидких змін в методології тощо.

Розробка та представлення власної методології оцінювання ефективності будівельних організацій на підставі start up Cleverbud.

Процес розробки методології включає наступні етапи:

Визначення цілей та завдань

Основною передумовою створення нової методології є надзвичайно висока конкуренція в світі за різними секторами економіки, у тому числі і в будівництві. Україна і відповідно будівельні організації за останні, для прикладу 10 років, не створили жодного інноваційного будівельного

матеріалу, який би експортувався в великих обсягах і був унікальним, не створили жодної архітектурно інноваційної будівлі тощо. Це звичайно викликано багатьма факторами, але одним з важливих є у тому числі і не використання методів ефективності діяльності організації, не вдосконалення власної методики управління, не використання аналітики тощо. Основним завданням є створити універсальну та гнучку методологію, яка є одночасно і об'єктивною і динамічною за параметрами, здатною легко адаптуватися до різного роду змін.

Загальний опис авторської методології

На мою думку, найефективнішою методикою оцінки ефективності діяльності будівельної організації є *гібридне поєднання вже існуючих практик з моделями штучного інтелекту навчених на історичних даних будівельного ринку України*. В кожній країні своє будівельне законодавство притаманне саме їй і між собою таке державне регулювання достатньо серйозно відрізняється. На сьогодні будівельний ринок України в порівнянні з країнами Європейського союзу є надзвичайно бюрократизований і параметри моделей, які будуть описані нижче притаманні саме українському будівельному ринку, але це не завжди погана ознака і як результат якість робіт в Україні в будівництві вища ніж у інших країн.

Основна ідея стартапу Cleverbud полягає в акумулюванні величезної кількості відкритих наборів даних, що публікують Державні розпорядники реєстрів на порталі data.gov.ua та реляційному поєднанні такої інформації за напрямком «Будівництво». Більш зрозуміліше можна пояснити це на такому прикладі: інтегрували Єдиний державний реєстр юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців [4] та інтегрували доступну частину Реєстру будівельної діяльності [5], об'єднали їх і як результат отримали всі юридичні особи і ФОП за будівельним напрямком завдяки якому можна скласти по окремим параметрам будь-які рейтингові методології, де вже є кількість з детальним діленням по КВЕД, є напрямком учасника будівництва (Замовник, Генпідрядник...) тощо.

В даному стартапі використовується гібридна модель різної кількості методів щодо оцінювання ефективності діяльності будівельної організації, суть яких можливо проаналізувати дивлячись на параметри за якими ця модель будується, а саме про декілька з них:

Кількість років на ринку: більше років на ринку, більший авторитет та більше балів;

Клас наслідків об'єктів: існує СС1-СС3, де СС3 це об'єкти зі значними наслідками, де відповідальність вища, тому бали будуть вище. Повинна бути динаміка розвитку в кількості об'єктів;

Оборотні активи за кожен рік: аналіз динаміки в грошових одиницях, зобов'язання тощо;

Ролі учасника будівництва: якщо є динаміка розвитку, наприклад організація була субпідрядником, через проміжок часу стала вже в ролі генпідрядника і з часом замовником, то динаміка розвитку є найвищою;

Наявність судових справ: модель аналізує наявність судових справ, яка роль організації в цій справі та до якого конкретного об'єкту це відноситься;

Наявність податкової заборгованості: не тільки за останній звітний рік, а й за останні 10 років;

Регіон діяльності: дає змогу зрозуміти наскільки організація адаптована до розширення своєї діяльності, який поточний захват ринку в регіоні;

та інші критерії(параметри), яких буде близько 120.

Тобто це загалом буде представляє в собі поєднану між собою інформацію, по кожному параметру буде шкала в залежності від впливу показника і його важливості, в результаті чого буде Рейтинг(індекс) динамічна налаштований користувачем онлайн в йому приймають участь абсолютно всі організації в Україні в будівництві.

Загальний опис джерел отримання даних використаних для методології

В плані близько 27 різних баз даних та реєстрів наповнені виключно офіційною державною інформацією додатково очищеною працівниками стартапу, у тому числі класифікатори, кодекси, постанови КМУ тощо.

Висновки. Виходячи з вищевикладеного, найперспективнішою методикою оцінки ефективності діяльності будівельних організацій, на думку автора, буде методика побудована на підставі величезної кількості інформації (BigData) та моделі машинного навчання навчені на цій інформації. Ще 5 років назад таке поєднання багаторічних методів з практичним досвідом і машинного навчання важко було уявити через відсутність доступності таких моделей, але світ настільки швидко змінюється, що постійно приходиться адаптуватися до нових можливостей та намагатися їх використовувати найефективніше.

Література

1. Монастирський Г.Л. (2019) Теорія організації: підручник. 2-е видання, Тернопіль
2. Григор'єва Л. В. Електронний журнал «Ефективна економіка», №9 (2012): Оцінка потенціалу будівельних підприємств як аналітичне забезпечення інвестування URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1363>
3. Мінрегіон, Єдина державна електронна система сфери будівництва (2020) URL: <https://e-construction.gov.ua/>
4. Мінюст, Єдиний державний реєстр юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців. URL: <https://data.gov.ua/>
5. Мінвідновлення, Реєстр будівельної діяльності (2020) URL: <https://data.gov.ua/dataset/5255ea7e-6f94-41e4-86eb-ad578aea853c>

РАЙЧУК Алла, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня групи ПУА-23-Б1 спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ДЕГТЯРЬОВА Ія, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

доктор наук з державного управління,
професор, м. Київ, Україна

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО НЕЙТРАЛІЗАЦІЇ ЗАГРОЗ ЕКОЛОГІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ УКРАЇНИ В ПРОЦЕСІ ЇЇ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

Агресія рф набула таких масштабів, що загрожують не тільки територіальній цілісності України, а й її екологічній безпеці, оскільки близько 200 тис. м² ґрунтів забруднено небезпечними речовинами, понад 60 млн тон викидів потрапило в атмосферне повітря, понад 20 тис га лісів випалено, частину з них втрачено назавжди, понад 2 млн м² земель засмічено тощо [1]. Зважаючи на це, важливим є дослідження пріоритетних напрямків екологічного відновлення України.

Питання екологічної безпеки в публічному управлінні набуває подальшого розвитку у зв'язку із прийнятим Урядом Планом відновлення, особливого значення вони набувають через важливість фіксування негативного впливу війни на екологічну складову сталого розвитку України та нейтралізації дії такого впливу. З огляду на вищезазначене необхідно провести наукові дослідження Плану відновлення України на предмет визначення екологічних аспектів публічної політики та шляхів гарантування екологічної безпеки.

Указом Президента України від 21.04.2022 р. [2] було створено Національну раду з питань відбудови України з наслідків війни. Її ключовими напрямками роботи є такі:

- 1) розробка плану заходів щодо післявоєнної відбудови та розвитку України;
- 2) промислова інфраструктура та житло;
- 3) енергетична інфраструктура;
- 4) зв'язок;
- 5) військова інфраструктура та військово-промисловий комплекс;
- 6) структурна модернізація та перезапуск економіки;

7) заходи щодо подолання безробіття, підтримки сімей з дітьми, незахищених верств населення, осіб, які опинилися у складній життєвій ситуації внаслідок війни;

8) реставрації та збереження пам'яток культури;

9) визначення та розробка пропозицій щодо першочергових реформ, прийняття та впровадження їх необхідних у воєнний та повоєнний період;

10) підготовка стратегічних ініціатив, проектів нормативно-правових актів, їх прийняття та реалізація необхідні для ефективної діяльності та відбудови України у воєнний та повоєнний період [2].

На урядовій платформі розміщено План відновлення України [3]. Згідно з даними цієї платформи Візія Відновлення України – це сильна європейська країна, що є магнітом для іноземних інвестицій. План Відновлення України спрямований на прискорення стійкого економічного зростання. У межах плану визначено перелік Національних програм для досягнення ключових результатів [3].

Очікувані результати реалізації Плану відновлення України наведено на рис. 1, з якого зрозуміло, що у публічно-управлінській практиці унеможлиблюється оцінювання показника екологічної складової сталого розвитку України (в результатах відображено можливість оцінювання лише економічної та соціальної складових).

Також на «Мapie руйнувань» (представлений на урядовій платформі Плану відновлення України) неможливо дізнатися про нанесену шкоду країні в екологічній сфері. Опція урядової платформи «Мапа руйнувань та відновлення» [3; 4] доступна лише для ознайомлення з кількістю пошкоджених чи зруйнованих інфраструктурних об'єктів: навчальних закладів, доріг, лікарняних закладів, культурно-історичних та житлових будівель.














BCI 10 POKIB	2023-2025	2026-2032
 Кількість проєктів 850	 Кількість проєктів 580	 Кількість проєктів 270
 Щорічний приріст реального ВВП >7%	 Фінансування >350 млрд дол.	 Фінансування >400 млрд дол.
 Фінансування >750 млрд дол.	 Індекс Економічної Складності TOP-40 країн	 Індекс Економічної Складності TOP-25 країн
 Індекс Економічної Складності TOP-25 країн	 Індекс Людського Капіталу TOP-40 країн	 Індекс Людського Капіталу TOP-25 країн
 Індекс Людського Капіталу TOP-25 країн		

Рис. 1. Очікувані плани реалізації Плану відновлення України
Джерело: [3]

Також на урядовій платформі Плану відновлення України наведено перелік Національних програм для досягнення ключових результатів щодо відновлення нашої держави та забезпечення її сталого розвитку [3]. Дослідження інформації щодо цих Національних програм дає підстави стверджувати, що побіжно застосовано науковий підхід до змісту сталого розвитку України в період її відновлення за найважливішими напрямками, які, власне, і включають цей розвиток, тобто економічний, соціальний та екологічний, а також спостерігається дублювання сфер реалізації тих чи інших Національних програм з відновлення України. Отже, у Плані відновлення України приділено найменшу увагу визначенню та нейтралізації негативного впливу війни на екологічну складову сталого розвитку нашої держави, оскільки на реалізацію екологічних заходів спрямовані Національні програми «Відбудова чистого та захищеного середовища» і «Енергетична незалежність та Зелений Курс».

Отже, з метою комплексного та системного формування пріоритетних напрямків відновлення країни в екологічній сфері пропонується виокремити наступні:

1. Ефективне державне управління, метою якого є ефективна система державного управління у галузі, розмежування функцій, наявність ефективних інструментів та екологічний контроль.
2. Моніторинг довкілля, доступ громадськості до інформації та участь у прийнятті рішень.
3. Кліматична політика: запобігання та адаптація до зміни клімату.

Література

1. Помаза-Пономаренко А.Л., Батир Ю.Г., Лопатченко І.М. План відновлення України (Частина 1). *Вісник Національного університету цивільного захисту України*. 2022. Вип. 2 (17). С. 17-27.
2. Питання Національної ради з відновлення України від наслідків війни : Указ Президента України від 21.04.2022 р. №266/2022. Президент України. Офіційне інтернет-представництво. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2662022-42225> (дата звернення: 31.03.2024).
3. План відновлення України. URL: <https://recovery.gov.ua/> (дата звернення: 01.04.2024).
4. Карта руйнувань та відновлення. URL: <https://reukraine.shtab.net/> (дата звернення: 01.04.2024).

САМОЙЛЕНКО Тетяна, здобувач вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня, спеціальність 281 – Публічне управління та адміністрування, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна
Науковий керівник:

ПЕТРОЄ Ольга, доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

МОДЕРНІЗАЦІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА

РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Постановка проблеми. У сучасному світі держави постійно стикаються з необхідністю адаптувати свої системи управління до змінних умов і викликів. Особливо актуальною є тема модернізації публічного управління на регіональному рівні, де державні органи мають прямий

контакт з населенням і забезпечують реалізацію політик та програм на місцевому рівні.

Сьогодні зростає значення регіональних і місцевих груп населення у контексті глобальних економічних, соціальних та екологічних процесів. Це створює необхідність ефективного управління на рівні регіонів для вирішення специфічних проблем та реалізації можливостей, які вони мають. Багато країн в останні роки приділяють увагу процесам децентралізації та передачі більшої влади на рівень регіонів. Це вимагає вдосконалення механізмів публічного управління на місцевому рівні та адаптації їх до нових умов. Регіональні рівні часто стикаються з унікальними соціальними та економічними проблемами, такими як безробіття, нерівності, недостатність інфраструктури тощо. Ефективне публічне управління є ключовим для вирішення цих проблем та забезпечення сталого розвитку. Швидкі темпи технологічного розвитку створюють нові можливості для покращення публічного управління. Впровадження сучасних інформаційних та комунікаційних технологій дозволяє оптимізувати процеси управління та підвищує доступність послуг для громадян [4].

Модернізація публічного управління на регіональному рівні є критично важливою для України з точки зору подальшого розвитку держави, зміцнення демократії та забезпечення благополуччя громадян. Тим паче, що процес євроінтеграції передбачає глибокі зміни в системі управління, відповідно до європейських стандартів та вимог. Модернізація публічного управління є ключовим елементом адаптації України до європейських норм і цінностей. Крім того, різноманітність регіонів України вимагає індивідуального підходу до управління та розвитку. Модернізація публічного управління дозволить забезпечити адаптивність та ефективність управління в кожному регіоні з урахуванням його особливостей та потреб. Останні роки в Україні характеризуються процесом децентралізації влади та передачею більшої автономії місцевим громадам та регіонам. Це створює необхідність

ефективного управління на місцевому рівні, що вимагає модернізації публічного управління.

Ступінь розробленості проблеми. Багато науковців та дослідників у світі працюють над проблемою модернізації публічного управління. Наприклад, Крістофер Худжес, Пітер Остерлунд, Лоренцо Касінеллі, Розалі Ліхані. Ці науковці та багато інших активно досліджують проблеми та перспективи модернізації публічного управління з метою забезпечення ефективного та прозорого управління в сучасному світі. Українські науковці також активно досліджують та вивчають питання модернізації публічного управління: Олексій Гарань, Тетяна Притомська, Олександр Черняк, Наталія Петрова, Олена Щербань, Віталій Железняк, Олександр Ковальов, Людмила Корольова, Сергій Гуржій та ін.

Мета статті полягає у вивченні та аналізі сучасного стану публічного управління на регіональному рівні з метою виявлення факторів, які впливають на його ефективність та пропозицій щодо можливих шляхів модернізації цього управління.

У дослідженні окресленої проблеми перед нами постали наступні завдання: дослідити поточний стан публічного управління на регіональному рівні, включаючи організаційну структуру, функції, процеси та інструменти, які використовуються, визначити основні проблеми та виклики, з якими стикаються системи публічного управління на регіональному рівні, що обмежують їхню ефективність та результативність, проаналізувати фактори, які впливають на успіх або недоліки публічного управління на регіональному рівні, включаючи правовий, інституційний, організаційний та культурний контексти. На основі отриманих результатів розробити конкретні пропозиції та рекомендації щодо можливих шляхів модернізації системи публічного управління на регіональному рівні з метою підвищення її ефективності та прозорості.

Викладення основного матеріалу. Одним з головних викликів у цій сфері є потреба вдосконалення ефективності та прозорості в управлінні

регіонами. Нестабільні економічні умови, соціальні та екологічні проблеми вимагають оперативних та ефективних дій з боку влади. Також важливо забезпечити відкритість та участь громадськості у процесах прийняття рішень, що сприятиме підвищенню довіри між владою та громадою.

Для досягнення цих цілей необхідна комплексна стратегія модернізації, яка охоплює кілька аспектів. По-перше, важливо вдосконалити адміністративні процедури та впровадити сучасні технології управління, що дозволить оптимізувати роботу державних органів та підвищити їхню продуктивність. Крім того, потрібно активно розвивати систему електронного управління, яка спростить доступ до послуг для громадян та бізнесу та забезпечить більшу прозорість у роботі владних структур [1].

Наведемо приклади практик, які покликані забезпечити відкритість та участь громадськості в управлінських процесах.

- *Інформаційна доступність*

Забезпечення доступності інформації про процеси та прийняті рішення для громадськості. Це може включати публікацію офіційних звітів, документів, прес-релізів, а також відкритих даних в Інтернеті.

- *Громадські консультації та обговорення*

Проведення публічних зустрічей, консультаційних груп, громадських слухань та інших форм обговорення з представниками громадськості щодо ключових питань та рішень.

- *Участь у формуванні політик*

Залучення громадськості до процесу формування політик та стратегій. Це може включати створення робочих груп або комітетів, що включають представників громадськості, а також звернення до громадських організацій та активістів для отримання зворотного зв'язку.

- *Відкритість прийняття рішень*

Забезпечення прозорості та обліку процесів прийняття рішень, включаючи розкриття критеріїв, які використовуються для прийняття рішень, та механізмів контролю за їхнім виконанням.

- *Використання інтернет-платформ*

Створення спеціалізованих інтернет-платформ для обміну інформацією, обговорення питань та звернень громадськості. Такі платформи можуть бути використані для збору публічних думок, ідей та пропозицій.

Загальний підхід полягає у створенні відкритого, прозорого та демократичного середовища, де громадськість має можливість брати участь у прийнятті рішень та впливати на них.

Другим важливим аспектом модернізації публічного управління є зміцнення демократичних принципів та залучення громадськості до прийняття рішень. Це може бути досягнуто через активну комунікацію з громадянами, проведення консультацій та громадських слухань з питань розвитку регіону. Також важливо забезпечити прозорість у діяльності владних структур та звітність перед громадськістю [4].

Забезпечення прозорості у діяльності владних структур та звітності перед громадськістю є не лише питанням демократії та громадянських прав, але й ключовим елементом ефективного та відповідального управління. Прозорість і відкритість діяльності владних структур створюють умови для підвищення довіри громадськості до владних органів та їхніх дій. Громадяни мають право знати, як використовуються публічні ресурси та приймаються важливі рішення. Прозорість вимагає від владних структур відповідальності за їхні дії та прийняті рішення. Звітність перед громадськістю дозволяє контролювати дії влади та вимагати обліку за ними. Забезпечення прозорості у діяльності владних структур сприяє підвищенню ефективності управління. Громадськість, маючи доступ до інформації про роботу влади, може вносити пропозиції щодо поліпшення системи управління та прийняття більш обґрунтованих рішень. Прозорість є одним з ключових інструментів у боротьбі з корупцією. Відкритий доступ до інформації про фінансові потоки, процеси прийняття рішень та роботу владних органів дозволяє виявляти та уникати корупційних практик. Прозорість сприяє збереженню легітимності

влади в очах громадськості. Коли влада діє відкрито та чесно, це підтверджує її правомірність та підтримує легітимність її дій.

Модернізація публічного управління передбачає впровадження інноваційних підходів та практик для підвищення ефективності, прозорості та відповідальності в діяльності владних структур. Наведемо приклади шляхів поетапної модернізації публічного управління на регіональному рівні [4].

Електронне урядування (e-Government), яке передбачає впровадження електронних систем та інформаційних технологій для полегшення доступу до послуг державних органів, спрощення процедур та зниження бюрократичних бар'єрів.

Децентралізація влади, тобто передача більшої влади та відповідальності до місцевого рівня для підвищення ефективності та адаптивності управління до потреб регіональних спільнот.

Відкриті дані (Open Data). Це означає публікацію відкритих даних про діяльність владних структур, фінансові потоки та прийняті рішення для підвищення прозорості та обліку в діяльності державних органів.

Участь громадськості (Citizen Engagement), а саме: залучення громадськості до процесів прийняття рішень через публічні консультації, обговорення та зворотній зв'язок для забезпечення більшої легітимності та відповідності прийнятих рішень потребам суспільства.

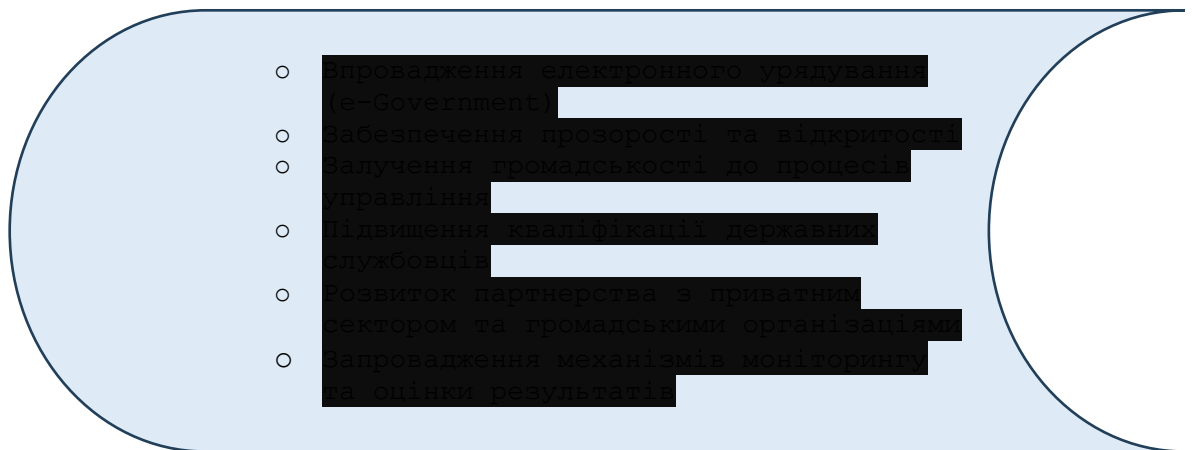
Інноваційні підходи до управління, що передбачають упровадження новаторських методів та технологій у сферу управління, таких як штучний інтелект, блокчейн, аналітика даних тощо, для підвищення ефективності та автоматизації процесів.

Розвиток кадрового потенціалу. Цей етап полягає у запровадженні системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців для забезпечення компетентності та професійної етики управлінського персоналу.

Стратегічне планування та моніторинг. Головним тут є процес впровадження системи стратегічного планування та моніторингу для визначення стратегічних цілей та результатів управлінської діяльності.

Ці шляхи модернізації допоможуть вдосконалити систему публічного управління, зробити її більш прозорою, ефективною та відповідальною перед громадянськістю.

У процесі дослідження також сформульовано рекомендації щодо осучаснення процесів з публічного управління на регіональному рівні (мал. 1).



Мал. 1 Рекомендації щодо процесів модернізації публічного. Управління

Висновки. Аналіз сучасного стану показує, що публічне управління потребує модернізації для забезпечення ефективності та відповідності сучасним вимогам. Виявлено основні проблеми та виклики, з якими стикаються владні структури, включаючи бюрократизм, недостатню прозорість, відсутність участі громадськості та низьку ефективність управління ресурсами. На основі аналізу окресленої проблеми запропоновано конкретні шляхи модернізації, такі як впровадження електронного урядування, забезпечення прозорості та участі громадськості, підвищення кваліфікації кадрів та використання інноваційних підходів до управління.

Результати дослідження можуть служити основою для подальшого розвитку та удосконалення моделей та методів управління в сфері публічного сектора. Запропоновані у дослідженні рекомендації можуть бути використані владними структурами для реформування системи управління, що сприятиме покращенню ефективності та результативності їхньої діяльності. Крім зазначеного вище, результати дослідження можуть сприяти підвищенню участі громадськості в процесах управління, що сприятиме збільшенню прозорості та відкритості діяльності владних структур.

Також отримані в рамках дослідження результати можуть стати стимулом для подальших наукових досліджень у цій галузі, спрямованих на вирішення конкретних проблем та викликів управління в публічному секторі.

Отже, перспективи дослідження полягають у можливості вплинути на практику управління в публічному секторі, сприяти покращенню його ефективності та відкритості, а також забезпечити підґрунтя для подальших наукових досліджень у цій сфері.

Література

1. Карпенко О. В. Управлінські послуги в Україні: механізми надання органами влади: монографія /Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ : АМУ, 2014. 408 с.
2. Клімушин П. С., Спасібов Д. В., Концепція сервісно-орієнтованої держави в контексті модернізації публічного управління. Теорія та практика державного управління. 2(57). 2017. С. 1-8.
3. Дегтярьова І. О. Інновації в державному і муніципальному управлінні як необхідна умова соціально-економічних досягнень в сучасній Україні. Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: Державне управління. 2014. № 1. С. 5–11.
4. Моніторинг процесу децентралізації та реформування місцевого самоврядування станом на 10 січня 2019 року. URL: <https://storage.decentralization.gov.ua/uploads/library/file/359/10.01.2019.pdf>

СИДОРЕНКО Анна, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПУА-23-Б1 зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» заочної форми навчання ННІМП ДЗВО «УМО». м. Київ, Україна
Науковий керівник:

КАЗЮК Яніна, д. держ. упр., доцент,
професор кафедри публічного управління і
проектного менеджменту ННІМП ДЗВО
«Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна

МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ – ОСНОВА ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ТА ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

Розвиток місцевого самоврядування в Україні актуалізує необхідність більш активного залучення до вирішення питань місцевого значення членів територіальної громади. На конституційному рівні передбачено, що народне волевиявлення здійснюється через різні форми безпосередньої демократії, зокрема, місцевий референдум. Водночас в Україні не забезпечено належну реалізацію цього права, оскільки Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» містить лише норми загального характеру стосовно можливості проведення місцевих референдумів (визначення та предмет місцевого референдуму), закріплюючи у ч. 5 ст. 7 положення про те, що порядок призначення і проведення місцевого референдуму, а також перелік питань, що вирішуються виключно референдумом, визначаються законом про референдуми.

Відсутність такого закону унеможлиблює реалізацію права громадян України на народне волевиявлення через місцевий референдум, що суперечить сталій практиці та сучасним тенденціям розвитку місцевої референдної демократії в країнах Європейського Союзу (далі – ЄС).

Інститут місцевого референдуму, як пріоритетна форма безпосередньої демократії, в деяких країнах ЄС має більш давні традиції (з початку XX ст. – Бельгія, Данія, Ліхтенштейн, Нідерланди, ФРН, Франція, Італія, Болгарія тощо), а для інших є порівняно молодим політичним і публічно-управлінським феноменом (з кінця XX ст. – країни Балтії, Чехія, Польща, Румунія, Угорщина, Словенія, Словаччина та ін.).

Водночас у таких країнах Західної Європи, як Італія, Франція та ФРН, оновлення інструментів підвищення рівня участі населення у місцевій

політиці шляхом використання інститутів місцевої демократії, відбулося лише у 1980-1990-х рр., зокрема через централістичну адміністративну традицію, яка стримувала розвиток місцевого самоврядування[3, с. 65].

Крім цього, якщо у Франції право на ініціювання місцевого референдуму громадянами було надано тільки у 2003 р., поряд із нормою стосовно його призначення мером і місцевою радою, то в Італії з самого початку мав місце розвиток форм прямої демократії переважно на місцевому та регіональному рівні [3, с. 67].

Зважаючи на зміни, що вносяться останнім часом до нормативно-правових актів на рівні Ради Європи в частині розвитку інституту місцевих референдумів, цей процес в країнах ЄС ще не закінчений і продовжується, про що також свідчить постійна динаміка сучасних перетворень й модифікація локальних референдних процедур в різних країнах, які проходять в контексті еволюціонування прямої демократії та партисипативних процесів в публічному управлінні.

Основною метою цих процесів є підвищення рівня прозорості прийняття публічно-управлінських рішень, доступ мешканців територіальних громад, у тому числі й іноземців, до інформації, а також краще розуміння питань, цінностей та інтересів, пов'язаних з конкретним рішенням публічної влади, надання можливості громадянам на місцевому рівні вирішувати практичні питання місцевого значення, які впливають на їх повсякденне життя та/або сприяють виникненню політичних розбіжностей. Зростання кількості громадянських ініціатив, розвиток прямої демократії в країнах ЄС також безпосередньо стосується і питань місцевого референдуму, який пов'язаний, як правило, з розвитком відповідних процедур на національному рівні. Наприклад, це стосується Фінляндії, де було оновлено положення щодо громадянських ініціатив на національному рівні у 2012 р., а у 2015 р. на муніципальному рівні.

Такі кроки стали прикладом для Данії, яка прийняла подібні норми на початку 2018 р.. Обидві країни їх широко застосовують. На сучасному етапі

змінюється референдне законодавство Чехії з метою полегшення громадянам організації референдумів, а також Австрії, де в законодавство були внесені зміни у 2018 р. з метою сприяння більш широкому використанню інструментів громадянської ініціативи [5], що різко контрастує зі зниженням рівня громадянської ініціативи на рівні ЄС.

Незважаючи на деякі спільні риси сучасного розвитку місцевого самоврядування в країнах ЄС, інститут локального референдуму відрізняється за нормативно-правовим регулюванням, формами (обов'язкові чи консультативні, повторні референдуми), процедурними особливостями (предметною складовою, внесенням ініціативи та збиранням підписів, формуванням комісій з референдуму, датами та порядком голосування, реалізацією результатів, роллю та місцем органів публічної влади в місцевому референдному процесі).

Як відзначено у Доповіді КМРВЄСГ(2021)40-11 «Проведення референдумів на місцевому рівні» від 18 травня 2021 р., правила проведення місцевих референдумів залежать від організації та структури конкретної країни, тому їх «вбудованість» може відповідно варіюватися шляхом закріплення інституту місцевого референдуму у конституції держави (Бельгія, Болгарія, Франція, Італія, Португалія, Угорщина, Польща), статутних законах країни на центральному рівні (Фінляндія, Ірландія, Мальта, Хорватія, Естонія), законодавстві регіонів (Австрія, ФРН, Італія, Іспанія) або конкретизуватися у положеннях, які приймаються на місцевому рівні (Нідерланди, Хорватія, Естонія) [2].

Крім цього, проведення місцевих референдумів відрізняється за інтенсивністю використання цієї форми прямої демократії. Якщо у Польщі, де існують усі нормативні передумови для широкого застосування цього інституту, він використовується не часто, а є допоміжним у здійсненні місцевого самоврядування [1, с. 12], то останнім часом у Болгарії було організовано низку місцевих референдумів.

Незважаючи на те, що місцеві референдуми у більшості країн ЄС є консультативними, а їх рішення не мають обов'язкової сили, органи публічної влади не можуть ігнорувати рішення місцевого референдуму, прийнятого членами місцевої громади. Наприклад, в Угорщині, Чехії, Словаччині, ФРН позитивний результат референдуму є еквівалентним остаточному рішенням місцевих органів влади, спонукаючи їх скасувати попереднє рішення або втілити в життя новий проєкт [4, с. 208 – 209].

Таким чином, інституціоналізація місцевої референдної демократії у національному законодавстві передбачає і дозволяє країнам ЄС встановлювати засадничі умови, фундаментальні уніфіковані правила, які гарантують належне використання цієї форми безпосередньої демократії для вирішення найважливіших питань місцевого значення.

Зважаючи на те, що місцеві референдуми потенційно мають ризик популізму, а також можуть викликати розбіжності й суперечності через характер їх предмету та відповідних процесуальних проблем, вони мають бути належним чином законодавчо врегульовані з урахуванням європейських принципів референдної демократії для відновлення можливості реалізації конституційного права громадян на народне волевиявлення на місцевому рівні в Україні.

Література

1. Пшивора Б., Ільницький О., Ільків Н. Місцеві референдуми в Україні і Республіці Польща: проблемні питання правового регулювання. Український часопис конституційного права. 2020. № 1. С. 3–15.
2. Holding referendums at local level: Report CG(2021)40-11 18 May 2021 40th session Second part Committee on the Honouring of Obligations and Commitments by Member States of the European Charter of Local Self-Government (Monitoring Committee). URL: <https://rm.coe.int/holdingreferendums-at-local-level-monitoring-committee-rapporteur-vla/1680a287be>.
3. Schiller T. Local referendums. A comparative assessment of forms and practice. The Routledge Handbook to Referendums and Direct Democracy: Authored by: Laurence Morel, Matt Qvortrup. С. 60–80. URL: <https://www.routledgehandbooks.com/pdf/doi/10.4324/9780203713181-4>.

4. Usvat L. F. Local Referendum – mechanism of the participative democracy. European Journal of Social Sciences. Education and Research. 2017. Vol. 11. №. 2. С. 206–218.

5. Youngs R. Getting Europe's Direct Democracy Right. URL: <https://carnegieeurope.eu/2018/11/15/getting-europe-s-direct-democracy-right-pub-77750>

СУХОЙ Олександр, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи УП-23-Д1 спеціальності 073 «Менеджмент» ОПП «Управління проєктами» НІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

КОВТУН Оксана, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту НІМП, кандидат наук з державного управління, професор, м. Київ, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНІ РИЗИКИ ТА ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ В УМОВАХ ПОСТКОВІДНОГО СВІТУ ТА ВОЄННОГО СТАНУ

У сучасному світі із швидкістю змін, що постійно підвищується, цифрова трансформація стала ключовим аспектом стратегічного розвитку організацій у всіх галузях. До звичайних викликів, що стояли донедавна перед організаціями усіх типів, додалися нові, такі як пандемія COVID-19 та повномасштабна агресія російської федерації проти України. Ці події ставлять перед організаціями нові виклики та ризики.

Цифрова трансформація, яка відбувалася швидкими темпами в останні десятиріччя, після початку пандемії та повномасштабного вторгнення стала необхідною для виживання та успішної діяльності в умовах в тому числі енергетичної нестабільності. Останнє п'ятиріччя характеризується значним зростанням ризиків та збільшенням їх масштабів. При цьому цифрові технології стають не тільки інструментами ефективного управління та розвитку, але й джерелом нових загроз.

Ця робота спрямована на вивчення організаційних ризиків, які виникають в контексті цифрової трансформації в умовах постковідного світу

та воєнного стану. Вона розгляне ідентифікацію цих ризиків, їх вплив на стратегічне управління, а також можливі шляхи управління цими ризиками та їх мінімізації. Розглянемо як цифрова трансформація в умовах нестабільності може бути як джерелом ризиків, так і ключем до вирішення нових викликів, які постійно ставить перед собою сучасний бізнес.

Одним з головних чинників, на які вплинула як пандемія, так і повномасштабне вторгнення, стало питання **кібербезпеки** організацій. З одного боку, Використання нових технологій, підключення до мережі Інтернет та збільшення обсягів цифрових даних створюють нові точки входу для кібератак. З іншого боку, враховуючи гібридний тип військової агресії, кібервійна стала однією зі складових російської війни проти України.

Так, згідно з даними Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України кількість зареєстрованих кіберінцидентів потроїлася у 2022 році у порівнянні з попередніми роками [1].

Недостатні заходи забезпечення кібербезпеки можуть призвести до втрати конфіденційності даних, порушення виробничих процесів або навіть великих фінансових втрат. Одним з найпомітніших випадків стало повне відключення мереж мобільного зв'язку від компанії «Київстар», що призвело до значних фінансових втрат.

Ці події вкотре підкреслюють важливість проактивного ставлення до питань кібербезпеки в організаціях, а також врахування безпекових факторів під час відповідних організаційних змін.

Іншим одним суттєвим фактором, який вплинув на діяльність організацій, став процес переходу на *віддалену роботу*, який пришвидшився із початком пандемії COVID19. В результаті світ отримав виклик, який професор Баскервіль з колегами (університет Джорджія, США) визначили наступним чином: «з дематеріалізацією фізичних робочих місць, та з урахуванням потреб у обміні інформацією в реальному часі, важливим є створення спільного уніфікованого віртуального робочого середовища»[2].

Останні дослідження [3] показують, що одним з побічних наслідків цього процесу став той факт, що понад 42% працівників компаній в США надають перевагу використанню власних пристроїв (ноутбуків, стаціонарних комп'ютерів, смартфонів) для виконання робочих завдань.

Враховуючи той факт, що використання пристроїв, які не перебувають під повним контролем ІТ відділу організації, створюють ще більші загрози для несанкціонованого доступу до ресурсів та даних організації, одним з ключових завдань є запровадження процедур та кращих практик для навчання персоналу основам персональної кібербезпеки, а також впровадженню спеціального програмного забезпечення, яке б надавало можливість на організаційному рівні забезпечувати захист персональних пристроїв.

Перехід до цифрових систем може призвести до втрати контролю над важливою конфіденційною інформацією. Збір та обробка великих обсягів даних можуть стати складними завданнями, особливо якщо не існує чітких процедур *управління та захисту даних*. Це може призвести до витоку даних, порушення правил конфіденційності та порушення регуляторних вимог.

Так, одним з найпоширеніших видів кіберінцидентів є саме спроби викрадення конфіденційних даних з серверів та сховищ організацій.

Одним з найвідоміших випадків витоку інформації стала ситуація з оприлюдненням зловмисниками персональних даних мільйонів українців напередодні повномасштабного вторгнення російської федерації в Україну[4]. Згідно з думкою експерта з кібербезпеки Сергій Факаса вирішення проблем зберігання даних та запобігання їх витоку має бути комплексним. Він зазначає, що «Безпека даних — це процес, який має покривати всю систему, що оперує чутливими даними. Нам необхідна програма з інформаційної безпеки — безперервна і така, що покриває усі компоненти системи, процеси і персонал».

Наостанок, варто зазначити, що цифрова трансформація часто вимагає *переосмислення бізнес-моделі організації*. Це може включати в себе

впровадження нового програмного забезпечення та послуг, зміну способу взаємодії з клієнтами та перегляд бізнес-процесів. Не всі організації можуть успішно адаптуватися до таких змін, що створює ризик стратегічної неупішності.

Однією з останніх тенденцій є впровадження використання Штучного Інтелекту(ШІ) в робочі процеси.

В рамках цих трансформацій важливо зважати як на безпекові чинники так і на етичні, адже використання ШІ може давати непередбачувані результати. Для уникнення таких проблем важливо приділяти максимальну увагу тестуванню цифрових продуктів перед тим, як впроваджувати їх в середині організації. Для цього варто розглянути доцільність впровадження окремих ролей чи посад для тестування програмних продуктів та систем.

Розвиток цифрових технологій та їх швидке поширення в умовах постковідного світу та воєнного стану створюють як нові можливості, так і нові виклики для сучасних організацій. Враховуючи небезпеки кібербезпеки та загрози, пов'язані з невідповідністю правилам конфіденційності даних, стає очевидною необхідність усунення цих ризиків через впровадження ефективних стратегій та заходів забезпечення безпеки даних та мереж.

Однак, варто враховувати, що впровадження нових технологій, таких як віддалена робота та Штучний Інтелект, може стати ключем до успішного протистояння новим викликам та досягнення конкурентних переваг. Важливо підкреслити, що разом із зростанням ризиків виникає потреба у вдосконаленні та модернізації стратегій управління ризиками, а також у відповідній підготовці персоналу до нових умов.

Отже, успішна адаптація до цифрової трансформації в умовах постковідного світу та воєнного стану вимагає від організацій гнучкості, інноваційного мислення та надійної кібербезпеки, що стає визначальними чинниками успіху в сучасному бізнес-середовищі.

Література

1. Державна служба спеціального зв'язку. (2022) У 2022 році кількість зареєстрованих кіберінцидентів виросла майже втричі – звіт. URL: <https://cip.gov.ua/ua/news/u-2022-roci-kilkist-zareyestrovanih-kiberincidentiv-viroslo-maizhe-vtrichi-zvit>
2. F. CAPRIGLIONE, R. M. LASTRA, R. MCCORMICK, C. PAULUS, L. REICHLIN. M. SAKURAMOTO LAW AND ECONOMICS YEARLY REVIEW. Volume 9, part 2, 2020. URL: <https://ssrn.com/abstract=3835433> C.344.
3. GITNEX MARKETDATA REPORT. The Most Surprising Technology Dependence Statistics And Trends in 2024. (2024). URL: <https://gitnux.org/technology-dependence-statistics/>
4. Dou.ua. З «Дії» чи ні? Звідки хакери взяли персональні дані 2 млн українців. (2024). <https://dou.ua/lenta/articles/inquiry-about-diia-data-leak/>

ТИТОРЕНКО Андрій, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня групи ПУА-23-Д1 спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

КОВТУН Оксана, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат наук з державного управління, професордоцент, м. Київ, Україна

ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ЕТИКИ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ В УКРАЇНІ

Правове регулювання як інституту публічної служби в цілому, так і етичних аспектів публічної служби зокрема, є питанням проблемним та таким, яке потребує вирішення, особливо в умовах євроінтеграційних процесів. Важливим є не лише конкретне визначення морально-етичних принципів управлінської діяльності публічних службовців, а й законодавче закріплення механізмів запровадження таких принципів і правил, дотримання та забезпечення їх виконання.

Важливу роль у питанні морально-етичної сторони діяльності публічних службовців відіграє нормативно-правова база, яка закріплює

етичні стандарти публічної служби і яка є свідченням того, що держава свідомо прагне законодавчо закріпити моральні цінності.

Джерелами професійної етики публічних службовців України є насамперед положення основного Закону – Конституції України. Окремі положення щодо етичних аспектів діяльності державних службовців зафіксовані в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 р [1]. Цей Закон проголошує публічність державної служби, її соціально-моральну спрямованість, засвідчивши про переорієнтацію державних службовців з інтересів держави чи окремої особи – на інтереси громадянина і суспільства.

Іншим важливим нормативним актом у сфері регулювання питань пов'язаних з етикою державних службовців, є Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування (далі – Загальні правила), які встановлюють основні вимоги до етики службовців органів державної влади, що займають посади, віднесені до відповідних категорій посад державних службовців відповідно до Закону України «Про державну службу» [1]. У цілому, Загальні правила є нормативним актом, який можна розглядати, як форму інституціоналізації професійної етики публічного службовця в Україні. У них сформульована мета, визначені основні цінності професійної діяльності, особистісні моральні якості державного службовця, загальні принципи доброчесної поведінки, норми-заборони і відповідальність за порушення.

Загальні вимоги до поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, а також посадових осіб публічного права, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх службових чи представницьких повноважень, підстави та порядок притягнення до відповідальності за порушення цих вимог встановлюються Законом України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. (далі Закон), який є правовою основою для кодексів чи стандартів професійної етики. Розділ 6 цього Закону закріплює основні принципи етичної поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого

самоврядування, під час виконання ними службових повноважень, серед яких законодавець виділяє такі: по-перше, додержання вимог закону та етичних норм поведінки, по-друге, пріоритетність інтересів держави та політична нейтральність, по-третє, неупередженість, компетентність і ефективність, а також нерозголошення інформації та утримання від виконання незаконних рішень чи доручень. Тут описано вимоги до поведінки осіб (ст. 37), деталізовано деякі принципи державної служби (пріоритет інтересів, політична нейтральність, неупередженість, компетентність і ефективність тощо) (ст. 39 – 44). Також у згаданому Законі визначаються права Національного агентства з питань запобігання корупції у сфері етики (п. 1, ст. 11; п. 1, ст. 12) щодо питань порушення вимог законодавства [2].

Професійна етика публічного службовця є антикорупційним підґрунтям, що забезпечує ступінь довіри до владних структур, націленість діяльності органів державної управління та місцевого самоврядування на побудову демократичної держави, реалізацію принципів гуманізму, соціальної справедливості, прозорості, дотримання прав людини.

Національне агентство України з питань державної служби прийнято рішення про запровадження стандартів етичної поведінки державних службовців. Прийняття документа започатковує єдині обов'язкові вимоги до стандартів етичної поведінки, доброчесності у діяльності державних службовців, а також сприятиме запобіганню тиску з боку представників бізнесу чи політичних сил на посадовців державних органів. Цим документом є «Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» [3], які є узагальненим зібранням професійно-етичних вимог щодо правил поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, діяльність яких спрямована на служіння народу України і територіальній громаді шляхом забезпечення охорони та сприяння у реалізації прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина.

Отже, визначення чітких етичних правил або приписів з встановленням міри відповідальності за недотримання останніх сприятиме формуванню відповідальності у публічних службовців та підвищення їх авторитету та довіри у суспільстві.

Література

1. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Законодавча база* / Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 10.03.2024).
2. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-18. *Законодавча база* / Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 17.03.2024).
3. Про затвердження загальних правил поведінки державного службовця та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. *Законодавча база* / Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення: 17.03.2024).

ХАРИТОНЧУК Юлія, здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня групи ПУА-23-Б1 спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

КОВТУН Оксана,

професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП

ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

кандидат наук з державного управління, доцент, м. Київ, Україна

ПРИНЦИПИ ТА НОРМИ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Правова культура та правосвідомість громадян відображає якість правового життя суспільства та рівень правових цінностей у державі. Особливе значення у правовій системі держави займає інститут державної служби, діяльністю якого, зокрема, є виконання завдань та функцій держави, аналізу та реалізації державної політики, забезпечення прав та свобод людини

шляхом надання адміністративних послуг, здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства, а також реалізація інших повноважень державного органу, визначених законодавством.

Найголовнішу роль у цих державотворчих процесах займають державні службовці – громадяни, на яких покладено безпосереднє виконання завдань, функцій відповідного органу державної влади, у відповідності до встановлених відповідно до законодавства посадових обов'язків у межах повноважень.

Державний службовець повинен мати належну професійну підготовку, володіти необхідними спеціальними знаннями, вміння використовувати у практичній діяльності здобуті компетентності та фахові навички. Проте, з-поміж вищеперелічених здібностей, до державного службовця як публічної особи висувається перелік моральноетичних вимог. Особистісні якості людини, яка займає посаду державного службовця є не менш важливими за її професійні компетентності як спеціаліста.

Державні службовці у своїй діяльності керуються принципами етики державної служби, що ґрунтуються на положеннях Конституції України [2], законодавства про державну службу та запобігання корупції [1], Правилами етичної поведінки в органах державної служби [3].

Правила етичної поведінки визначають певні принципи дотримання цих правил, які в себе включають політичну нейтральність, неупередженість, компетентність і ефективність, нерозголошення інформації, утримання від виконання незаконних рішень чи доручень.

Стосовно цих ключових понять у статті 38 Закону [1] зазначено, що особи, на яких поширюється дія цього Закону під час виконання своїх службових повноважень зобов'язані неухильно додержуватися вимог закону та загальновизнаних етичних норм поведінки, бути ввічливими у стосунках з громадянами, керівниками, колегами і підлеглими.

Стаття 40 Закону [1] визначає, що політична неупередженість – це необхідність при виконанні своїх службових повноважень дотримуватися

політичної нейтральності, уникати демонстрації у будь-якому вигляді власних політичних переконань або поглядів, не використовувати службові повноваження в інтересах політичних партій чи їх осередків або окремих політиків.

Стаття 42 Закону [1] дає визначенням таким поняттям як компетентність і ефективність. Ці поняття вказують на необхідність сумлінно, компетентно, вчасно, результативно і відповідально виконувати службові повноваження та професійні обов'язки, рішення та доручення органів і осіб, яким вищезазначені особи є підпорядковані, підзвітні або підконтрольні, не допускати зловживань та неефективного використання державної і комунальної власності.

Поняття нерозголошення інформації визначається як необхідність не розголошувати в інший спосіб конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, що стала відома у зв'язку з виконанням своїх службових повноважень та професійних обов'язків, крім випадків, встановлених законом.

Оновлені правила етики поведінки, зокрема передбачають, що державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування:

1) під час виконання своїх посадових обов'язків повинні проявляти стриманість у разі критики чи образ з боку громадян, зауважувати щодо неприйнятності такої поведінки і необхідності дотримання норм ввічливого спілкування;

2) у тому числі в поза робочий час, повинні утримуватися від поширення інформації, зокрема розміщення коментарів на веб-сайтах і у соціальних мережах, що можуть завдати шкоди репутації державних органів та органів місцевого самоврядування;

3) зобов'язані у своїй поведінці не допускати:

- використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації;
- принизливих коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку, статі, сімейного стану або віросповідання особи;

- поширення чуток, обговорення особистого або сімейного життя колег, членів їх сімей та інших близьких осіб;

- впливу приватних, сімейних, суспільних або інших стосунків чи інтересів на його (її) поведінку та прийняття рішень під час виконання своїх посадових обов'язків;

- прояву будь-якої з форм дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, а також за мовними або іншими ознаками;

- дій сексуального характеру, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

4) зобов'язані діяти доброчесно, дотримуватись політичної неупередженості та нейтральності, а саме уникати демонстрації у будь-якому вигляді власних політичних переконань або поглядів;

5) під час спілкування з громадянами повинні використовувати доступну термінологію тощо [3].

Серед іншого, зміни, внесені до Загальних правил [3], передбачають запровадження обов'язку щодо підвищення цифрової грамотності та правил поведінки у цифровому середовищі. Також до зазначених правил додається новий розділ «Доброчесність», який забезпечує закріплення змісту і принципів цього поняття та певних правил поведінки.

Нагадаємо, що метою Загальних правил є зміцнення авторитету державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, формування позитивної репутації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, а також забезпечення інформування громадян про норми етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування стосовно них [3].

При прийнятті на державну службу або на службу в органи місцевого самоврядування особа ознайомлюється з цими Загальними правилами. Відмітка про таке ознайомлення додається до особової справи державного службовця чи посадової особи місцевого самоврядування.

Аналізуючи вищезазначене можна дійти висновку, що ці ключові тези визначені Законом дають розуміння державним службовцям про ті рамки за які особа, уповноважена на виконання функцій держави чи місцевого самоврядування при виконанні своїх службових повноважень не має виходити.

Етика державного службовця має вагому антикорупційну спрямованість та постає як один із засобів боротьби з корупцією. Від рівня етичної культури податківців залежить ступінь довіри до органів державної влади і місцевого самоврядування.

Література

1. Закон України Про державну службу № 889-VIII від 10.12.2015 р. *Законодавство України : база даних* / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 01.04.2024).
2. Конституція України: Закон України № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р. *Законодавство України : база даних* / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.04.2024).
3. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби №158 від 05.08.2016 р. *Законодавство України : база даних* / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення: 01.04.2024).
4. Василевська Т.Е., Саламатов В.О., Марушевський В.О. Етика державного управління: підручник. Київ: НАДУ, 2015. 204 с.
5. Ващенко К.О. Професійна підготовка державних службовців: теорія, методологія, практика: монографія. Івано-Франківськ: Місто НВ, 2017. 416 с.

СЕКЦІЯ 6.
ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН У НАУКОВИХ
ДОСЛІДЖЕННЯХ МОЛОДИХ УЧЕНИХ ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ
МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»

БОЛТЯНСЬКИЙ Вадим, аспірант кафедри
публічного управління і проектного
менеджменту ННІМП ДЗВО

«Університету менеджменту освіти»

м. Київ, Україна

Науковий керівник:

КРИЗИНА Наталія, д. н. держ. упр., проф.,
директор Навчально-Наукового медичного
інституту ПЗВО «Київського міжнародного
університету», м. Київ, Україна

АНАЛІЗ ФІНАНСОВОГО МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ОХОРОНИ
ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

Страх перед лікуванням у психіатричній лікарні часто заважає людині звернутися до лікаря з питанням щодо ментального здоров'я. Однією з причин цього являється пам'ять про заходи каральної психіатрії, які діяли в Радянському Союзі.

Що ж змінилося в Україні за час незалежності? У 2017 році Кабінетом Міністрів України була розроблена та схвалена «Концепція розвитку охорони психічного здоров'я». Слід зазначити, що до її активного обговорення долучалися фахівці в сфері психічного здоров'я, вітчизняні та міжнародні експерти, що лягло в основу «Плану дій у сфері психічного здоров'я». Але нажаль він і досі не був затверджений Кабінетом Міністрів України. Отже, донині відсутній документ, у якому було б чітко визначено, як саме і коли повинна відбутися реформа в сфері охорони психічного здоров'я [1].

Згідно зі звітом ВООЗ за 2015 рік, 2.5% витрат на охорону здоров'я в Україні йдуть на послуги з охорони психічного здоров'я, як це відбувається і в сусідніх країнах, але виходячи з оцінки реальних потреб, цього недостатньо.

Враховуючи загальновідомий низький рівень інфраструктури системи охорони психічного здоров'я в Україні, для реформування української системи психічного здоров'я знадобляться значні інвестиції. Фінансування перехідного етапу сприятиме ефективнішому реформуванню послуг з охорони психічного здоров'я. Оптимальним підходом було б створення служб у територіальних громадах перед тим, як закривати або змінювати структури послуг, що надаються в лікарнях.

Розвиток допомоги в громадах потребує інвестицій з боку держави для створення нових служб, зокрема надання нових послуг у сфері психічного здоров'я у неспеціалізованих закладах, перепрофілювання існуючих закладів, а також підготовки фахівців для формування системи надання послуг.

Загальні витрати на охорону психічного здоров'я в Україні також необхідно поступово привести у відповідність до витрат європейських сусідів. З огляду на сьогоднішній низький пріоритет психічного здоров'я, а також відносну нестабільність процесу реформ у сфері охорони здоров'я, чіткий розподіл бюджету на послуги з охорони психічного здоров'я означатиме чітке зобов'язання щодо вдосконалення надання цих послуг. Це також забезпечить певну стабільність у проведенні реформи системи охорони психічного здоров'я [2].

За підрахунками, 89% витрат на охорону психічного здоров'я, пов'язані з наданням послуг у стаціонарних умовах переважно у великих містах. Сільська місцевість недостатньо охоплена послугами з охорони психічного здоров'я, а більшість закладів тривалого перебування є ізольовані від громад та місцевої інфраструктури [3].

Цей неефективний розподіл ресурсів, зумовлений тим, як саме здійснювалося фінансування служб з охорони психічного здоров'я. Регіональні та місцеві органи влади отримували кошти для фінансування служб відповідно до бюджетних статей та виходячи із спроможностей місцевих закладів, а не реальних витрат на надання допомоги. Це призвело до неефективності, надлишкових витрат та надання послуг, які не відповідають

потребам населення. До того ж це збільшило попит на фінансування без збільшення ефективності.

Україні необхідно прийняти активніші стратегії закупівель, для того щоб покращити якість та ефективність своїх послуг:

- по-перше, розподіл коштів регіональними та місцевими органами влади в Україні повинен здійснюватися відповідно до потреб населення, а не виходячи лише з показників спроможності надавачів послуг;
- по-друге, фінансування послуг з охорони психічного здоров'я повинно йти згідно руху пацієнта в системі охорони здоров'я та соціальної допомоги.

Зміни, які запроваджені на сьогоднішній день, включають впровадження системи подушної оплати для фінансування послуг первинної медичної допомоги. Реформи з фінансування медичних послуг вторинного рівня розпочалися у квітні 2020 року з метою впровадження оплати на основі ДСГ за всі послуги вторинного рівня (включаючи можливість їхнього використання для послуг з охорони психічного здоров'я).

З метою полегшення інтеграції послуг з охорони психічного здоров'я у первинну медичну допомогу, поточний пакет послуг (погоджений надавачами первинної медичної допомоги та НСЗУ з подушним фінансуванням) можна розширити, включивши основні послуги з охорони психічного здоров'я. Цього можна досягнути за допомогою Програми дій із подолання прогалин у сфері психічного здоров'я (mhGAP) – програми ВООЗ, яка спрямована на розширення послуг з охорони психічного здоров'я у країнах з низьким та середнім рівнем доходу шляхом підвищення спроможності надавачів первинної медичної допомоги.

Окрім цього, центри психічного здоров'я у громадах також можуть фінансуватися за рахунок подушної оплати за контрактом з Національною службою здоров'я України (НСЗУ) щодо надання узгодженого обсягу послуг та відповідного рівня їхньої якості. НСЗУ необхідно визначити критерії для

такої тендерної моделі, зокрема умови участі в конкурсі надавачів послуг, обсяг послуг, стандарти якості та тривалість контракту. Необхідно забезпечити початкове фінансування на етапі їх створення, оскільки станом на сьогодні є дуже мало центрів психічного здоров'я у громадах. Хоча районні психіатри, наркологи та медичні сестри зараз працюють у громадах, їхні функції відрізняються від функцій центрів психічного здоров'я у громадах. Створення центрів психічного здоров'я у громадах, проведення навчання та розширення можливостей, дозволить підвищити ефективність їхньої роботи [3].

Також використання системи ДСГ у лікарнях не повинно сприяти тривалій госпіталізації чи мотивувати надавачів послуг виписувати своїх пацієнтів занадто швидко. Для цього система ДСГ повинна винагороджувати лікарні за надання допомоги в амбулаторних умовах, якщо це доцільно, а також за співпрацю та скерування пацієнтів до надавачів послуг у громадах.

Служби охорони психічного здоров'я у громадах можуть фінансуватися за рахунок спільного бюджету на охорону здоров'я та соціальну допомогу (як державного, так і місцевого), використовуючи кошти, що зараз виділяються на фінансування інтернатів, та частково із загального бюджету на охорону здоров'я. Цей бюджет можна використовувати для фінансування таких служб, як центри психічного здоров'я у громадах, мультидисциплінарні команди, що працюють самостійно або в межах надання первинної медичної допомоги, а також для установ підтриманого проживання.

Було б найбільш ефективно надати цим органам повноваження спільно розподіляти кошти з об'єднаних бюджетів. Такий підхід також сприятиме інтегрованому та збалансованому підходу до планування послуг та розвитку потужних мереж скерування та маршрутів між первинною ланкою і службами, що функціонують у громадах та стаціонарами.

Висновки. Сучасна система охорони психічного здоров'я в Україні лише частково відповідає тим значним потребам українського населення, які

є у сфері психічного здоров'я. Зусилля Міністерства охорони здоров'я у напрямку реформи системи психічного здоров'я, як ключової складової ширших реформ, забезпечують основу для переходу до активнішого надання послуг у громадах. Слід продовжувати проведення реформ, які надають пріоритет фінансуванню послуг за принципом «гроші йдуть за пацієнтом».

Література

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1018-р «Про схвалення Концепції розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року». : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1018-2017-%D1%80#Text>
2. Національна служба здоров'я України від 07 січня 2024 року Програма медичних гарантій «Безоплатна психологічна та психіатрична допомога в Україні».: <https://www.kmu.gov.ua/news/bezoplatna-psykholohichna-ta-psykhiatrychna-dopomoha-v-prohrami-medychnykh-harantii>

ВАСИЛЬЄВ Максим, здобувач вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня, спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

КОВТУН Оксана, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат наук з державного управління, доцент, м. Київ, Україна

ВИЗНАЧЕННЯ СТРУКТУРНО-ТОПОЛОГІЧНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ФОРМАЛІЗОВАНОЇ МОДЕЛІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ КЕРУЮЧОЇ СУБ'ЄКТ-СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В ОБЛАСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Відповідно до широти і різноманітності завдань, які для цілей регулювання земельних відносин підлягають вирішенню зусиллями владно-організуючого впливу виконавчої влади, архітектура організаційної

структури існуючої керуючої суб'єкт-системи державного управління, що забезпечує відповідне регулювання складає ієрархічно узгоджену владно-управлінську піраміду (вертикаль), що залежно від обсягу владних повноважень утворюючих її компетентних органів виконавчої влади, включає такі організаційні рівні: урядовий, міністерський, відомчий, рівень місцевих органів виконавчої влади. Діючи за функціональним принципом розподілу владних повноважень, обмежених територіальною юрисдикцією, організаційна структура керуючої суб'єкт-системи об'єднана внутрішніми каналами зворотного зв'язку, підпорядкування, підзвітності та підконтрольності й ґрунтується на суцільному і безперервному територіальному охопленні владною присутністю за вектором «центр-периферія».

Являючись невід'ємною частиною системи органів виконавчої влади, на яку покладається провідна роль у додержанні основних принципів і засад державної внутрішньої політики, встановлених веліннями законодавчої гілки влади [1; 2], організаційна структура керуючої суб'єкт-системи також неминуче схильна до органічного прояву загальносистемних рис: лінійності, ієрархічної жорсткості, централізації, багатофункціональності. Вони видаються виправданими і необхідними з позиції постулювання найважливіших суверенних правомочностей державної влади (верховенство, універсальність, незалежність, невідчужуваність), однак, з точки зору внутрішнього оптимального управління - збуджують бюрократичні деформації та управлінські аномалії [3, с. 145], що сповільнюють адаптивність керуючої суб'єкт-системи до змін станів керованої об'єкт-системи.

Одним з найважливіших наукових інструментів, що дозволяє виявити вагомі системні помилки, допущені у ході становлення керуючої суб'єкт-системи, є оцінка інституціональної гнучкості її організаційної структури, представлена у вигляді формалізованої математичної моделі, яка за допомогою методу структурно-топологічного аналізу уможливорює розкриття

її показників: суміжності, зв'язності, щільності, рівномірності розподілу, структурної компактності взаємозв'язків між структурними елементами системи, прийнятих за факторні величини та ступеня централізації системи, прийнятого за генеральну результативну ознаку.

Так, враховуючи особливості концептуальної організаційної моделі керуючої суб'єкт-системи, здійснено її декомпозицію та представлено у вигляді орієнтованого графа $G = \{X, U\}$, де X – множина вершин ($|X| = n$), що відповідає множині органів державної влади – елементів організаційних структур підсистем нижчих рівнів; U – множина ребер ($|U| = m$), що відповідає множині зв'язків між органами державної влади в організаційних структурах підсистем нижчих рівнів.

Послідовність дій структурно-топологічного аналізу, досліджуваної керуючої суб'єкт-системи:

1. Для цілей опису орієнтованого графа G , створено *матрицю суміжності*, що має вигляд $A = \|a_{ij}\|$, де a_{ij} – елементи матриці суміжності, визначені у спосіб [4, с. 18]:

$$a_{ij} = \begin{cases} 1 - \text{наявність зв'язку між елементами } i \text{ та } j \\ 0 - \text{відсутність зв'язку між елементами } i \text{ та } j \end{cases} \quad (1)$$

Спираючись на створену матрицю суміжності зв'язків між елементами орієнтованого графа встановлено *ранг* кожного елемента за формулою розрахунку [4, с. 18]:

$$r_i = \frac{\sum_{j=1}^n a_{ij}}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n a_{ij}}, \quad (2)$$

де a_{ij} – елементи матриці суміжності; n – кількість вершин.

За результатами проведених розрахунків виявлено, що згідно (2) найбільш високий ранг ($r_i = 0,26$) має перший елемент матриці суміжності – Кабінет Міністрів України. В залежності від того, наскільки вищим є ранг елемента матриці суміжності, зумовлюється сила його пов'язаності з іншими

елементами, а тому у разі втрати таким елементом здатності до функціонування наслідки будуть найбільш важкими.

2. Виконано перевірку умов *зв'язності* елементів матриці суміжності за формулою розрахунку [4, с. 18]:

$$m = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n a_{ij} \geq n - 1, \quad (3)$$

де m – множина ребер графа ($1/2$ від кількості зв'язків в матриці суміжності).

За результатами проведених розрахунків встановлено, що згідно (3):

$$m = (1/2) \cdot 30 = 15 \geq 9-1,$$

тому, організаційна структура керуючої суб'єкт-системи, що розглядається, є зв'язною. Права частина нерівності визначає необхідне мінімальне число зв'язків у структурі орієнтованого графа, що містить n вершин.

3. Здійснено вимірювання *щільності* орієнтованого графа з множиною вершин n , що визначається як відношення множини його ребер до множини ребер повного графа, у якому кожний елемент з'єднаний з кожним за формулою розрахунку [4, с. 19]:

$$D = \frac{2m}{n(n-1)}, \quad (4)$$

За результатами проведених розрахунків встановлено, що згідно (4):

$$D = 2 \cdot 15 / 9 \cdot (9-1) = 0,4166,$$

тобто структура орієнтованого графа, що розглядається є віддаленою від структури типу «повний граф».

3. Здійснено оцінку *структурної надмірності*, яка дає можливість виявити перевищення загальної кількості зв'язків між елементами орієнтованого графа над мінімально необхідною, враховуючи можливі варіанти:

- 1) $R < 0$ (система незв'язана);
- 2) $R = 0$ (система має мінімальну надмірність);

3) $R > 0$ (система має надмірність).

Характеристика структурної надмірності також дозволяє визначити принципову здатність керуючої суб'єкт-системи до функціонування й збереження внутрішньосистемних зв'язків у разі відмови певної підсистеми. Система, що має більшу надмірність R являється потенційно більш надійною, однак менш економічною [4, с. 19]:

$$R = \frac{m}{n-1} - 1, \quad (5)$$

За результатами проведених розрахунків встановлено, що згідно (5):

$$R = [(1/2) \cdot 30 / (9-1)] - 1 = 0,875 > 0,$$

тобто керуюча суб'єкт-система, що розглядається має структурну надмірність.

4. Визначено показник *нерівномірності розподілу* зв'язків, що характеризує повноту використання можливостей організаційної структури керуючої суб'єкт-системи, яка має m ребер і n вершин, у досягненні максимальної зв'язності за формулою розрахунку [5, с. 20]:

$$E = \sqrt{\sum_{i=1}^n \rho_i^2 - \frac{4m^2}{n}}, \quad (6)$$

За результатами проведених розрахунків встановлено, що згідно (6):

$$E = \sqrt{\frac{126 - 4 \times 15^2}{9}} = \sqrt{126 - \frac{900}{9}} = \sqrt{26} = 5,099$$

Додатково для порівняння різних структур за нерівномірністю зв'язків визначено відносну величину за формулою розрахунку [5, с. 20]:

$$E_{\text{відн.}} = \frac{E}{E_{\text{max}}}, \quad (7)$$

де E_{max} – максимальне значення нерівномірності зв'язків, яке вони досягають у системі, що має максимально можливу кількість вершин, які мають один зв'язок.

В свою чергу, величину E_{\max} визначено за емпіричною формулою розрахунку:

$$E_{\max} = \sqrt{\frac{1}{4} (x^2 - 2y - 3x)^2 - 1 + 2y(y + 1) + n(n - 1) - \frac{4m^2}{n}},$$

де $y = m - n$; $x = \frac{-1 + \sqrt{8y + 9}}{2}$, а саме для випадку, що розглядається:

$$y = 15 - 9 - 6; x = \frac{-1 + \sqrt{8 \cdot 6 + 9}}{2} = \frac{-1 + 7,5498}{2} = \frac{6,5498}{2} = 3,2749,$$

тоді: $E_{\max} =$

$$\sqrt{\frac{(3,2749^2 - 2 \cdot 6 - 3 \cdot 3,2749)^2}{4} - 1 + 2 \cdot 6(6 + 1) + 9(9 - 1) - \frac{900}{9}} = \sqrt{85,8014} = 9,2629,$$

відповідно $E_{\text{відн.}} = \frac{5,099}{9,2629} = 0,5505$, оскільки величина E для різних типів структур змінюється від 0 до 1, то організаційна структура керуючої суб'єкт-системи, що розглядається має рівномірний розподіл зв'язків.

5. Визначено показник *структурної компактності*, який забезпечує відображення внутрішньої близькості елементів матриці суміжності між собою за формулою розрахунку [5, с. 20]:

$$Q = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n d_{ij}, i \neq j, \quad (8)$$

де d_{ij} – мінімальна відстань між елементом i та елементом j , рівна кількості зв'язків (ребер), що з'єднують елементи i та j .

Для визначення величини внутрішньої близькості елементів орієнтованого графа між собою, створено матрицю відстаней $D = \|d_{ij}\|$ відповідно до якої $Q = 204$.

Крім того, з метою більш об'єктивного кількісного оцінювання структурної компактності, нами визначено відносний показник за формулою розрахунку [5, с. 22]:

$$Q_{\text{відн.}} = \frac{Q}{Q_{\min}} - 1, \quad (9)$$

де $Q_{\min} = n \cdot (n - 1)$ – мінімальне значення компактності для структури

типу «повний граф», у якому кожна пара різних вершин суміжна, тобто існує ребро, що сполучає ці вершини.

Для випадку, що розглядається $Q_{\min} = 9 \cdot (9 - 1) = 72$,

$$\text{відповідно } Q_{\text{відн.}} = \frac{204}{72} - 1 = 1,8333.$$

Беручи до уваги показники матриці відстаней, структурну компактність елементів орієнтованого графа визначено й за такою комплементарною характеристикою як діаметр організаційної структури $d = \max d_{ij}$, що дорівнює максимальному значенню відстані d_{ij} у матриці відстаней. Для даної організаційної структури $d = 6$. За показником діаметра організаційної структури побіжно діагностуються такі порогові параметри керуючої суб'єкт-системи як надійність, інерційність, тривалість передачі інформації між підсистемами. При збільшенні показника діаметра організаційної структури, зростають середні часові затримки у ході інформаційного взаємообміну, що в свою чергу, викликає зниження загальної надійності. Враховуючи цю обставину, організаційна структура досліджуваної керуючої суб'єкт-системи має надійність нижче середньої.

6. Встановлено *ступінь централізації* досліджуваної керуючої суб'єкт-системи, який вказує на віддаленість i -го елемента організаційної структури від інших її елементів на підставі показника центральності структурного елемента, визначеного за формулою розрахунку [5, с. 22]:

$$Z_i = \frac{Q}{2 \cdot \sum_{j=1}^n d_{ij}}, \quad (10)$$

За результатами проведених розрахунків встановлено, що оскільки:

$$\sum d_{ij} = 15 = \min, \text{ то згідно (10) } Z_{\max} = 204 / (2 \cdot 15) = 6,8,$$

відповідно, чим менш віддаленим є i -й елемент організаційної структури керуючої суб'єкт-системи від інших елементів, тим більшою видається його центральність, зумовлена кількістю зв'язків, що проходять через нього. У випадку, що розглядається найбільш центральним елементом організаційної структури керуючої суб'єкт-системи є перший елемент - Кабінет Міністрів

України з максимальним коефіцієнтом центральності.

Підвищений рівень центральності організаційної структури досліджуваної керуючої суб'єкт-системи підтверджується результатами розрахунку індексу центральності (повинен перебувати в діапазоні $1 \geq \delta \geq 0$) за формулою [5, с. 22]:

$$\delta = \frac{(n-1)(2 \cdot Z_{max} - n)}{(n-2) \cdot Z_{max}}, \quad (11)$$

$$\text{Для випадку, що розглядається } \delta = \frac{(9-1)(2 \cdot 6,8 - 9)}{(9-2) \cdot 6,8} = 0,7731.$$

Отже, за показником, отриманим в ході проведення розрахунку індексу центральності, оцінюється нерівномірність навантаження на елементи організаційної структури керуючої суб'єкт-системи.

Для керуючої суб'єкт-системи, що аналізується, високі вимоги до режиму функціональності встановлені для елемента 1 - Кабінету Міністрів України, оскільки він за своїм юридичним статусом вищого (центрального) органа реалізує виконавчу владу через елементи системи нижчого порядку та має зв'язки з усіма ними і здійснює отримання від них значного обсягу вхідної інформації, а також надсилання вихідної інформації, зазвичай директивного характеру. Втрата з тих чи інших причин центральним елементом здатності до функціонування, призведе до зупинки діяльності або руйнації усієї структури керуючої суб'єкт-системи.

Таким чином, виходячи з отриманих структурно-топологічних характеристик керуючої суб'єкт-системи, можна обґрунтовано стверджувати, що її внутрішня конструкція утворює цілісну, високо структуровану владно-управлінську піраміду, де кожна підсистема зі своїми власними (локальними) структурно-топологічними характеристиками, обумовлює загальну інституціональну гнучкість організаційної структури.

Інтерпретація міри взаємозв'язків між отриманими структурно-топологічними характеристиками, необхідна для визначення їх орієнтації і

вагомості кожного з них у загальному підсумку, з'ясування рівня залежності генеральної результативної ознаки від факторних величин шляхом застосування методу кореляційно-регресійного аналізу, а також розрахунок інтегральних показників, ілюструючих різницю між показниками інституціональної гнучкості структур кожного організаційного рівня керуючої суб'єкт-системи та відповідного загальносистемного показника, більш детально висвітлюється у [6].

Література

1. Конституція України. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 06.04.2024).
2. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2411-17#Text> (дата звернення: 06.04.2024).
3. Йосифович Д. Проблеми реформування органів виконавчої влади в Україні. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2018. № 4. С. 143–152.
4. Кондратьєва Т. Статистична оцінка впливу мережних показників на ефективність економічних структур в нестабільних ринкових умовах. *Економічний вісник Донбасу*. 2012. № 1 (27). С. 18–25.
5. Раєвська В. Системний аналіз соціально-економічних процесів: методичні рекомендації до самостійної роботи студентів спеціальності 051 «Економіка» першого (бакалаврського) рівня. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. 45 с.
6. Васильєв М., Михальченко Г. Математичне вимірювання показників оцінки інституціональної гнучкості організаційної структури керуючої суб'єкт-системи державного управління в області регулювання земельних відносин в Україні. *Концептуальна інтенсивність трансформаційних процесів соціально-економічного розвитку суб'єктів господарювання в умовах цифровізації* : колект. монографія. Харків, 2024. С. 90–116. URL: <https://doi.org/10.35668/978-617-8332-18-1>.

ВОЙНИКАНІС-МИРСЬКИЙ Ян,

здобувач ступеня доктора філософії, групи
ПУА-2023, спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування» ДЗВО
«Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна

Науковий керівник:

МЕЛЬНИК Юрій, доцент кафедри
публічного управління і проектного

менеджменту ДЗВО «Університет
менеджменту освіти», кандидат наук з
державного управління, доцент,
м. Київ, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ НАЛЕЖНОГО ВРЯДУВАННЯ ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО ВРЯДУВАННЯ

Постановка проблеми. Забезпечення державної політики у сфері місцевого врядування значною мірою залежить від стабільного та ефективного функціонування органів місцевого врядування, діяльність яких гарантується Конституцією України.

Поточний стан державної політики у сфері місцевого врядування містить застарілі підходи, враховуючи радянський спадок молодій державі. Додатково негативним чинником виступає зовнішнє вторгнення та воєнна агресія з боку російської федерації. При цьому, 22 листопада 2018 року було внесено поправки до Конституції України, які фіксують невідворотність стратегічного курсу України на набуття повноправного членства в ЄС та НАТО.

17 червня 2022 року Європейська комісія висловила рекомендацію Європейській раді щодо надання Україні статусу кандидата на вступ до ЄС, а до України було висунуто конкретні вимоги, невиконання яких дозволяє ЄС анулювати цей статус у випадку недотримання кандидатом встановленого порядку реформ.

Європейська інтеграція України передбачає складний процес налагодження співробітництва з європейськими державами. Він включає в себе, окрім визнання Україною спільних цінностей та завдань суспільного розвитку, також різні принципи, методи, способи їх публічно-правового регулювання та забезпечення. Це, у свою чергу, зумовлює необхідність з'ясування природи та змісту феномену «належне врядування» та організаційно-правовий механізм реалізації принципів належного врядування.

Стан розробленості проблеми. Аналіз наукових досліджень і публікацій свідчить про те, що проблематика формування змісту організаційно-правових механізмів відображена у працях О. Кравченка, О. Зайчука, Н. Онищенка, В. Бакуменка, В. Князева. Однак, попри достатній рівень уваги фахівців різних галузей до організаційно-правового механізму, сфера реалізації принципів належного врядування органами місцевого врядування залишається поза увагою науковців.

Мета дослідження. Визначити організаційно-правові механізми реалізації принципів належного врядування органами місцевого врядування.

Викладення основного матеріалу. Зміст поняття «врядування» не є новим. Під ним розуміється процес прийняття та реалізації певних рішень, які можуть застосовуватися на різних рівнях. Концепція належного урядування характеризується використанням політичної, економічної, адміністративної влади для управління публічними ресурсами і справами з дотриманням прав людини.

В процесі світового розвитку суспільство приходило до різних концепцій публічного адміністрування. К.І. Козлов і Г.П. Кухарева, в своїх працях вважають «найбільш відомими та розповсюдженими в світі є три концепції публічного управління: класична (бюрократична) модель управління (Old Public Management), новий публічний менеджмент (New Public Management) і належне урядування (Good Governance). Ці три концепції управління поступово змінили одна одну після Другої світової війни» [1, с. 76].

Модель управління, що базується на концепції Good Governance, отримала визначення, коли була представлена Програмою розвитку ООН «Good Governance» для сталого розвитку людських ресурсів у 1997 році [2, с. 11-116].

У рамках Програми ООН основні принципи "Good Governance" були визначені таким чином:

1) участь у прийнятті державних управлінських рішень: передбачає, що всі громадяни повинні мати можливість голосувати, а їхня участь може бути як безпосередньою, так і опосередкованою через визнані посередницькі інституції та представників;

2) консенсус під час прийняття рішень передбачає узгодження інтересів для досягнення широкого консенсусу. Зазвичай під цим поняттям розуміється прийняття рішення, що базується на загальній згоді, і проти якого немає заперечень. Багато демократичних країн використовують цей підхід у процесі прийняття рішень. Однак консенсус також має свої недоліки: відсутність можливості досягнення компромісу, зменшення ефективності спільноти, ігнорування думки меншості, обмеження участі учасників у прийнятті рішень тощо. Однак у практиці "належного врядування" консенсус вважається прийнятним варіантом для прийняття рішень, оскільки враховує максимальну кількість переваг. ;

3) зворотний зв'язок;

4) ефективність у проведенні державної політики характеризується максимально ефективним використанням ресурсів з метою задоволення потреб громадян;

5) відповідальність усіх учасників процесу гарантує, що інституції та процеси сприяють користі всім членам суспільства.;

6) прозорість, яка передбачає свободу, повноту та загальний доступ до інформації для всіх зацікавлених сторін;

7) рівноправність;

8) верховенство права: покликаний гарантувати справедливість та рівність дії правової системи держави, особливо у відношенні прав людини.

9) стратегічне бачення.

Принцип належного врядування – це концепція процесу прийняття та реалізації певних рішень що характеризуються: забезпеченням участі в ухваленні рішень та належним реагуванням; відкритістю і прозорістю; доброчесністю і етичною поведінкою; ефективністю, компетентністю і

спроможністю; інноваційністю та відкритістю до змін; сталістю та довгостроковою орієнтованістю; грамотним фінансовим управлінням; повагою до прав людини та культурної різноманітності; забезпеченням соціальної згуртованості; підзвітністю.

Дотримання перерахованих вище складових дозволяє забезпечити високий рівень державного управління та правовладдя у країні, який необхідний як наслідок, для того, аби переорієнтуватися на євроінтеграційні процеси, гарантувати реалізацію права громадян, зменшити кількість звернень з позовними заявами до адміністративних судів тощо.

Окрім того, доведено, що принципи належного урядування створюють процедурні засади забезпечення та реалізації принципу верховенства права. Разом із тим за допомогою або через принципи належного урядування досягаються й інші цілі: мінімізація корупції, врахування думки меншості під час прийняття адміністративних актів, залучення інституцій громадянського суспільства до реалізації публічного адміністрування та ін [3,4,5].

Принципи «належного урядування» – участь (Participation), верховенство права (Rule of law), прозорість (Transparency), відповідальність (Responsiveness), орієнтація на консенсус (Consensus orientation), справедливість (Equity), ефективність та результативність (Effectiveness and efficiency), підзвітність (Accountability), стратегічне бачення (Strategic vision), а також: етична поведінка, компетентність і спроможність, новаторство та відкритість

Щодо поняття «механізм», то відповідно до Великого тлумачного словника української мови (2005), на позначення механізму застосовується аж чотири трактування: 1) пристрій, що передає або перетворює рух; 2) внутрішня будова, система чого-небудь; 3) метод, спосіб; 4) сукупність станів і процесів, з яких складається певне фізичне, хімічне тощо явище [6, с. 665].

З точки зору права, механізм держави – динамічна категорія, яка пов'язує елементи держави в єдину систему і яка складається з нормативно

врегульованих державних органів, які створені з метою реалізації завдань та функцій держави і наділені відповідними повноваженнями для здійснення такої діяльності [7, с. 86]. Такої думки дійшли науковці – Зайчук О.В. та Онищенко Н.М., розбираючи основні поняття теорії держави та права. Інші автори, В. Бакуменко та В. Князєв, вважають, що механізм державного управління слід розглядати як “практичні заходи, засоби, важелі, стимули, за допомогою яких органи державної влади впливають на суспільство, виробництво, будь-яку соціальну систему з метою досягнення поставлених цілей” [8, с. 45-46].

У сучасній науковій літературі, організаційно-правові механізми все частіше розглядаються як комплексні системи, що включають в себе різноманітні форми, методи та засоби управління, організаційні структури і правові норми [9, с. 387]; інституції, створені для вирішення різних проблем у суспільстві та дії яких ґрунтуються на конституційних та правових нормах держави; [10, с. 17]; а також взаємопов'язані принципи, методи, інструменти, процедури, організаційні структури та правове регулювання. [11, с. 24].

Держава здійснює втілення своїх рішень у життя, користуючись мотиваційними факторами, що стимулюють членів суспільства до дій в напрямку державних пріоритетів. Згідно з позицією О. Кравченка, механізм державного управління охоплює різноманітні форми, засоби, методи, а також правові, організаційні, адміністративні, мотиваційні та інші заходи держави, спрямовані на забезпечення динамічного розвитку суспільства [12].

Враховуючи визначення організаційно-правового механізму, для розкриття його сутності в контексті реалізації принципів належного врядування органами місцевого врядування необхідно визначити його ціль, принципи, правові, організаційні, адміністративні, мотиваційні та інші заходи держави, спрямовані на реалізацію вказаних принципів.

Так, «ціль» зазвичай розглядається як те, до чого прагнуть, чого намагаються досягнути. Науковці у своїх роботах зазначають, що «ціль» – це бажаний кінцевий результат діяльності.

Адаптуючи вказане до предмету дослідження, можна зазначити, що основною ціллю організаційно-правового механізму реалізації принципів належного врядування є бажаний кінцевий результат діяльності органів місцевого врядування, що виражається в урегульованості та упорядкованості суспільних відносин на основі норм права та вимог/рекомендацій Європейської комісії для вступу України до ЄС.

Основні принципи механізмів реалізації принципів належного врядування органами державної влади – це закріплені керівні засади, які є основою їх функціонування. З аналізу законодавства можна виділити наступні принципи: народовладдя, законність, гласність, колегіальність; поєднання місцевих і державних інтересів; правова, організаційна та матеріально-фінансова самостійність в межах повноважень, визначених цим та іншими законами; підзвітність та відповідальність перед територіальними громадами їх органів та посадових осіб тощо.

Зміст організаційно-правових механізмів принципів належного врядування органами місцевого врядування втілюється за допомогою функціональних можливостей організаційного та правового характеру.

Так, організаційний механізм – це сукупність різноманітних за своєю природою конкретних організаційних дій, покликаних організувати ефективну діяльність організації [13, с. 560]; це всі організаційні та розпорядчі дії, які є взаємозалежними і в сукупності забезпечують виконання досягнення поставлених цілей; це є система усіх методів, прийомів і способів формування та регулювання відносин між об'єктами системи та внутрішнім і зовнішнім середовищами [14].

Першочерговим організаційним заходом для реалізації принципів належного врядування органами місцевого врядування як у науці, так і у практичній діяльності є моделювання – уявне імітування реально працюючої системи.

Так, для моделювання реалізації принципів належного врядування органами місцевого врядування необхідно визначити її основні цілі,

структуру, зміст, напрямки принципи діяльності та правила того, як структурні елементи взаємодіють між собою.

Моделювання такого процесу має призвести до створення цілісної та ефективно працюючої системи, що забезпечує реалізацію принципів, яка повинна відповідати своєму основному призначенню, охоплюючи всі пов'язані аспекти.

У свою чергу, правові механізми є засобом, за допомогою якого управлінські рішення і дії набувають правового характеру [15, с. 11], упорядковуються суспільні відносини за допомогою системи правових засобів, способів і форм з метою задоволення публічних і приватних інтересів учасників суспільних відносин, забезпечення правопорядку [16, с. 268].

Зміст документа має включати: цілі, завдання, принципи функціонування системи місцевого врядування з урахуванням необхідності реалізації принципів належного врядування органами місцевого врядування; нормативно-правове забезпечення; суб'єктів та учасників забезпечення вказаних принципів; основні напрями подальшої розбудови та розвитку системи місцевого врядування та реалізації принципів належного врядування; строки реалізації.

Заходи адміністративного, мотиваційного, кадрового, фінансового та матеріально-технічного забезпечення реалізації принципу належного врядування органами місцевого врядування варто здійснювати за рахунок місцевих бюджетів за рахунок уже існуючих видатків.

Висновки. Отже, з урахуванням вищезазначеного, можна зробити висновок, що організаційно-правові механізми реалізації принципів належного врядування органами місцевого самоврядування складаються з системи організаційних методів, прийомів, способів та процедур щодо:

а) встановлення цілей та розробки моделі реалізації принципів належного управління органами місцевого самоврядування.

б) створення ефективних нормативно-правих актів;

в) якісного реформування місцевого врядування з урахуванням завдань, що ставить перед Україною ЄС;

г) здійснення фінансового та матеріально-технічного забезпечення.

У дослідженні розкрито зміст поняття організаційно-правовий механізм реалізації принципів належного врядування органами місцевого врядування з теоретичної точки зору та з погляду практичного застосування, який потребує подальшого комплексного дослідження та реалізації.

Література

1. Кухарева Г. П. Належне урядування як шлях до становлення дієвої системи публічного управління в Україні / Г. П. Кухарева // Теорія та практика державного управління. - 2015. - Вип. 3. - С. 76-83. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2015_3_15.

2. Шаульська Г.М. Сучасні західні управлінські моделі. Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. Порівняльно-аналітичне право. Київ, 2018. № 3. С. 111–116.

3. Європейські стандарти місцевого самоврядування та регіональна політика Європейського Союзу. Лекція 1. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://law.karazin.ua/resources/docs/jm4-eu-201920.pdf>

4. Галицина Н.В. Принципи “good governance” і “good administration” в адміністративному праві. Юридичний бюлетень. 2020. Випуск 13. 2020. С. 101-110

5. From crisis to sustainable growth – sub Saharan Africa : a long-term perspective study. The world bank. 1998. URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/498241468742846138/from-crisis-to-sustainablegrowth-sub-saharan-africa-a-long-term-perspectivestudy>

6. Великий тлумачний словник української мови (з дод. і доп.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

7. Зайчук О.В. та Онищенко Н.М. (2006), Теорія держави та права: підручник, Юрінком Інтер, Київ, Україна, с. 688.

8. Бакуменко В.Д. та інші (2002), Державне управління: словник-довідник, Національна академія державного управління при Президенті України, Київ, Україна, с. 228.

9. Дроздова Н.Г. Організаційно-правовий механізм управління системою державних закупівель на конкурсних засадах: теоретикометодологічний аспект. Актуальні проблеми державного управління. 2012. Вип. 3. С 150–153.

10. Назаренко В.Ю. Організаційно-правовий механізм державного управління пожежною безпекою в Україні. Теорія та практика державного управління. 2013. Вип. 3 (42). С 1–7.

11. Хромова Ю.О. Організаційно-правовий механізм державного регулювання виборчого процесу в Україні : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Одеса, 2014. 24 с.
12. Kravchenko, O. M. (2009), " Theoretical approaches to the definition of the concept of "mechanism of public administration"", *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, vol. 3, [Online], available at: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=56>.
13. Назарук Т.В., Косюк О.М. Менеджмент організації : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2016. 560 с.
14. Гавриляк О., Миронов Ю. Організаційний механізм управління діяльністю підприємства. Керівник.ІНФО. URL: <https://kerivnyk.info/2012/04/gavryljak.html>.
15. Надолішній П.І. Теорія та історія державного управління: Опорний конспект лекцій : навчальний посібник. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2006. 132 с.
16. Скакун О.Ф. Теорія права і держави : підручник. Київ : Алерта; ЦУЛ, 2011. 524 с.

ГРИШКО Сергій, аспірант першого року навчання кафедри публічного управління і проектного менеджменту (спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування») ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

БОРДЕНЮК Василь, провідний науковий співробітник відділу публічно-правових досліджень Інституту правотворчості та науково-правових експертиз НАН України, доктор юридичних наук, професор, м. Київ, Україна

ІНТЕРЕСИ ДЕРЖАВИ ТА ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ В УКРАЇНІ: СПІВПАДІННЯ ТА РОЗМЕЖУВАННЯ (ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ)

Постановка проблеми. На місцевому рівні в Україні спостерігається, по відношенню до багатьох об'єктів впливу, співпадання інтересів держави та територіальних громад. Воно обумовлюється складністю чи взагалі неможливістю як фактичного відмежування так і практичного здійснення справ територіальної громади від справ держави, особливо в умовах введення в Україні воєнного стану. Разом із тим, навіть в умовах воєнного стану,

держава не обмежує конституційно та законодавчо встановлені функції місцевого самоврядування, підсилюючи їх механізмом військових адміністрацій. І такий стан є виправданим з огляду на те, що прерогативою держави на місцевому рівні як в мирний час так і при введенні воєнного стану залишаються функції, завдяки яким здійснюється вплив на об'єкти державного управління, що не можуть бути піддані децентралізації за будь-яких обставин.

Стан розробленості проблеми. Питання співпадіння та розмежування інтересів держави та територіальних громад на місцевому рівні в Україні досліджувалося такими представниками науки державного управління та інших суспільних наук як В. Борденюк, Т. Бутченко, В. Вакуленко, І. Дегтярьова, Н. Мельтюхова, Н. Нижник, А. Онупрієнко, Л. Приходченко, І. Рейтерович, В. Свірський, Г. Чапала та інші. Разом із тим сучасні реалії функціонування органів влади на місцевому рівні в Україні потребують нових теоретичних розвідок.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування меж співпадіння та розмежування інтересів держави та територіальних громад на місцевому рівні в Україні.

Викладення основного матеріалу. Система місцевих органів виконавчої влади і система органів місцевого самоврядування, за своєю природою є різними управлінськими системами, хоч і об'єднаними в єдине організаційне ціле необхідністю забезпечувати виконання практично тих самих управлінських функцій і повноважень на місцевому рівні в Україні.

Співпадіння та необхідність розмежування інтересів держави та територіальних громад на місцевому рівні призводить до законодавчого інституювання державою ніби подвійних владних інституцій на місцевому рівні. З однієї сторони існує певний рівень органів, що здійснюють державну владу на місцевому рівні, з іншого боку – сукупність територіальних колективів, які діють на основі добровільної самоорганізації членів місцевого співтовариства, утворюючи органи місцевого самоврядування. Отже,

функціонування місцевих державних адміністрацій є втіленням концепції державної політико-правової природи місцевої влади, а діяльність територіальних громад відповідає концепції дуалізму функцій і повноважень місцевого самоврядування, має недержавну політико-правову природу, є насамперед елементом громадянського суспільства [1, с. 14].

З іншого боку, органи місцевого самоврядування й місцеві органи державної влади – це органи, через які народ здійснює свою владу. В одному випадку влада народу реалізується у формі місцевого самоврядування, у другому – набуває форми державної влади. Відповідно, місцеве самоврядування і державна влада на місцевому рівні в Україні тісно взаємопов'язані між собою джерелом їх походження, яким є народ України. Завдяки цьому між місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування існує певний зв'язок. «По-перше: єдність влади, яку здійснюють органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, що випливає із статті 5 Конституції України, по-друге: єдність функцій і завдань, які покликані здійснювати органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, по-третє: єдність в основному принципів, на яких будується апарат державного управління і виконавчий апарат місцевого самоврядування. Це зумовлено тим, що органи місцевого самоврядування, функціонуючи на принципах децентралізації державного управління (правової, організаційної, фінансової автономії), беруть участь у реалізації в межах Конституції і законів України основних функцій і завдань держави» [2].

Територіальна громада є первинним суб'єктом місцевого самоврядування та джерелом інтересів на місцевому рівні. Похідні від неї органи місцевого самоврядування покликані не лише реалізувати інтереси територіальної громади, а й несуть перед нею відповідальність, діючи при цьому в конституційно та законодавчо встановлених державою межах, але спираючись на підтримку і довіру територіальної громади. Межі визначені державою – це окреслення компетенції органів місцевого самоврядування та

ресурсів для її реалізації, що включають не лише питання місцевого значення (самоврядні питання), а й питання інтересів держави на місцевому рівні (делеговані повноваження). Разом із тим навіть останні реалізуються під власну відповідальність органів місцевого самоврядування як перед територіальною громадою так і перед державою.

Слід відміти, що у теоретичних розробках виокремлюють три теоретично можливих групи інтересів територіальної громади, які по-різному співвідносились з державними інтересами: 1) інтереси громади, які суперечать державним інтересам; 2) інтереси громади, що співпадають із державними; 3) інтереси громади, які байдужі державі, оскільки не входять до кола її завдань (інакше кажучи – інтереси, які не співпадають, але і не суперечать державним інтересам) [3, с.133].

На нашу думку, межа інтересів держави на місцевому рівні обумовлюється ресурсними можливостями територіальних громад та органів місцевого самоврядування реалізувати потреби жителів. При цьому розуміємо, що і держава, в тому числі, наділяє територіальні громади такими ресурсами. Однак саме ініціативність територіальних громад щодо розпорядження наданими чи пошуку нових ресурсів, дозволяє створювати основу для звуження інтересів держави на місцевому рівні в Україні.

Разом із тим, із введення в Україні воєнного стану, межі інтересів держави та територіальних громад на місцевому рівні, зазнали певних змін. Так, у межах територій територіальних громад, у яких сільські, селищні, міські ради та/або їхні виконавчі органи, та/або сільські, селищні, міські голови не здійснюють покладені на них Конституцією та законами України повноваження, а також в інших випадках, передбачених Законом України «Про правовий режим воєнного стану» [3, с.133] (далі – Закон), Президентом України за поданням обласних державних адміністрацій або військового командування утворюються військові адміністрації населених пунктів, а повноваження сільських, селищних, міських голів територіальної громади, на території якої не ведуться бойові дії та не прийнято рішення про утворення

військової адміністрації населеного пункту з окремих питань були розширені (частини п'ята, восьма-дев'ята статті 9 Закону), а з інших – звужені (частина четверта статті 9 Закону). Такий підхід держави є виправданим та не порушує інтереси територіальної громади на місцевого рівні, оскільки стосується питань безпеки та оборони. Зважаючи на позицію Г. Чапали, мова іде про «функції загальних справ», до яких зокрема відносяться монетарна політика, сфера національної оборони та безпеки, здійснення зовнішньої політики та зовнішньоекономічної функцій [3, с. 142].

Однак, і в умовах введення в Україні воєнного стану, держава реалізує загальнонаціональні інтереси, і, не перебирає на себе вирішення тих питань, які можуть і повинні належним чином розв'язуватись територіальними громадами та органами місцевого самоврядування. Її прерогативою залишаються «функції загальних справ», завдяки яким здійснюється вплив на об'єкти державного управління, що не можуть бути піддані децентралізації за будь-яких обставин.

Висновки. Навіть в умовах введення в Україні воєнного стану, її статус як демократичної держави не змінюється, завдячуючи чому на місцевому рівні в Україні зберігаються інституційовані конституційно та законодавчо органи місцевого самоврядування та місцеві органи виконавчої влади. Утворені у місцевостях (населених пунктах), де ведуться бойові дії, військових адміністрацій, є не лише механізмом, необхідним для запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану у них, а й реалізацією неможливості децентралізації окремих функцій держави.

Література

1. Нижник Н. Р., Кульчій І. О., Муза О. В. Виконавча влада в Україні: реформування та перспективи: монографія. Полтава: ПУЕТ, 2012. 143 с.
2. Майстро С.В. Розмежування повноважень органів державної влади та органів місцевого самоврядування. *Державне будівництво*. 2012. № 1 URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_33
3. Чапала Г.В. Місцеве самоврядування в системі публічної влади : монографія. Харків : Право, 2006. 224 с.

4. Про правовий режим воєнного стану в Україні : Закон України від 12 травня 2015 року № 389-VIII URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>

ГУСАРЧУК Людмила, аспірантка III курсу
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»,
м. Київ, 02000, Україна
Науковий керівник:

АЛЕЙНИКОВА Олена, доктор наук з
державного управління, професор, доцент
кафедри публічної економіки, Університет
Масарика, Брно, Чеська Республіка

ПЕРЕВАГИ КОНВЕРГЕНТНОЇ ПРОЄКТНОЇ КООРДИНАЦІЇ НАД ТРАНСЦЕДЕНТАЛЬНИМ ПРОЄКТНИМ МЕНЕДЖМЕНТОМ ПІД ЧАС ЗДІЙСНЕННЯ МЕТОДИЧНОГО СУПРОВОДУ

Постановка проблеми. Під час здійснення методичного супроводу виникає питання про вибір підходу до керування проєктом. Це фундаментальний аспект критерію успішності фінального результату, адже від протікання даного процесу залежить якість надання методичного супроводу в ході виконання задач. Відповідно, процесуальна ефективність, під час здійснення методичного супроводу, напряму підпорядковується підходу, крізь систему якого, мають змогу взаємодіяти стейкхолдери. Загалом можна виокремити два дієвих методи успішного інструментарію. Це трансцендентальний проєктний менеджмент та конвергентна проєктна координація.

Стан розробленості проблеми. Досліджувана тема є авторською розробкою, де вперше пропонується досягти вищої ефективності шляхом реформування підходу, щодо здійснення методичного супроводу у центрах професійного розвитку педагогічних працівників, шляхом конвергентної проєктної координації. У поточних тезах розкриваються основоположні відмінності даного способу від трансцендентального проєктного менеджменту та аргументуються переваги конвергентної проєктної координації. Проблема

є надзвичайно актуальною, але стан її розробленості в галузі освіти залишається на стадії генезису. Саме тому, мною, як автором, було прийнято рішення сформулювати інноваційний підхід до вирішення досліджуваної проблематики та запропонувати ґрунтовні способи заповнення наявних лакун. Важливо зазначити, що особливу увагу було надано дослідженням таких вчених, як Франк Марль, Людовік-Александр Відаль, Девід Ган, Амон Солтер, Марк Догсон та Нельсон Філіпс, які розглядають трансцендентальну сутність проєктного менеджменту та підтверджують ефективність конвергентної проєктної координації у контексті методичного супроводу під час підвищення кваліфікації ІТ-фахівців, а також порівнюють її з іншими підходами.

Мета дослідження. Систематизувати та аргументувати ключові переваги конвергентної проєктної координації над трансцендентальним проєктним менеджментом під час здійснення методичного супроводу.

Викладення основного матеріалу. Наразі починає формуватися тенденція, де дослідники схилиються до того, що дедалі більше експертів у галузі проєктного менеджменту та методичного супроводу висловлюють свою думку щодо переваг конвергентної проєктної координації над трансцендентальним проєктним менеджментом [1, с. 25-48]. Загалом, проблема переваг конвергентної проєктної координації над трансцендентальним проєктним менеджментом під час здійснення методичного супроводу є досить розробленою серед розвинених країн, характеризується великою кількістю досліджень, публікацій та практичного досвіду, що дозволяє краще зрозуміти та оцінити цей підхід у корпоративній сфері. Однак, такий метод пропонується вперше, відносно здійснення методичного супроводу у галузі трансформації вектору методології освіти. Інноваційність підходу також тісно пов'язана з адаптацією до сучасних українських реалій та з урахуванням досвіду й напрацювань, котрі сформувались протягом столітньої діяльності методичної служби України. Спираючись на матеріали досліджень Франка Марля та Людовіка-

Александра Відаля, які розглядають застосування конвергентної проєктної координації у різних галузях можна виокремити основні тези, які описують кращі практики використання цього підходу та їхню фундаментальну різницю. Концепція, запропонована дослідниками, розглядає нелінійні наслідки, ефекти поширення кореляції, петлі та появу позитивних властивостей, які можуть виникнути в ході проєкту [2, с. 173-215]. У секторі надання послуг методичного супроводу, який здійснюється консультантами центрів професійного розвитку працівників освіти, переваги конвергентної проєктної координації заключаються у спрямованості на результат, оскільки конвергентна координація дозволяє зосередитися на досягненні не загальних, а більш конкретних й точних цілей проєкту, що призводить до успішної реалізації мети, після фінальної стадії розробки будь-якого методичного супроводу. Важливим елементом такої системи є гнучкість. Цей підхід дозволяє швидко реагувати на зміни та адаптувати стратегію проєкту під час його реалізації. Ключове значення відіграє ефективність комунікації, адже конвергентна координація сприяє зменшенню можливих конфліктів та підвищенню якості комунікації між учасниками проєкту, в рамках якого, здійснюється методичний супровід.

Прихильники трансцендентального проєктного менеджменту висловлюють скептицизм відносно конвергентної проєктної координації, аргументуючи свій досвід тим, що бачення нової генерації сприяє розвитку новаторських ідей та підходів до вирішення проблем проєкту, однак їхня реалізація часто суперечить догмам класичного підходу та викликає складнощі в комунікації через докорінно різні візії методистів. Варто зазначити, що трансцендентальна модель проєктного менеджменту справді ефективна на довгих дистанціях з урахуванням планового здійснення методичного супроводу. Це пояснюється тим, що така система розрахована на широкий обсяг загальносторонньої діяльності. Відповідно, трансцендентальний проєктний менеджмент дозволяє охопити широкий спектр аспектів проєкту та враховувати нестандартні ситуації. Проте, коли

потрібно здійснювати методичний супровід термінового проєкту, така модель зіштовхується з бюрократичними труднощами обумовленими відсутністю адаптивних механізмів [3, с. 65-69]. Тому для короткострокових проєктів, які не потребують планування стратегічного рівня, а мають за мету успіх оперативної реалізації – цей метод є неефективним. Справжньою перевагою трансцедентальної моделі проєктного менеджменту під час здійснення методичного супроводу є стимулювання творчості. Такий підхід має вищий успіх мотивувати учасників проєкту до пошуку найбільш ефективних рішень та вдосконалення перебігу робочих процесів. Резюмуючи проведену систематизацію та підсумовуючи аналітику, варто зазначити, що конвергентна проєктна координація набагато краще забезпечує безперебійну роботу проєкту та профільно відповідає за дотримання графіку здійснення методичного супроводу, який включає у себе аспект загальної поінформованості стосовно цілей та оперує оглядом обмежень, включаючи потенційні ризики, викликані складнощами координації. Тобто, в результаті ми отримуємо багатокритеріальну гнучку модель, яка охоплює поведінкову методологію й покращену кластеризацію безпосереднього методичного супроводу. Європейські громадські організації вже успішно впроваджують конвергентну проєктну координацію під час методичного супроводу та діляться своїм досвідом на міжнародних конференціях, форумах і семінарах.

Висновки. Результати проведеного дослідження показали, що конвергентна проєктна координація дійсно має ряд переваг перед трансцедентальним проєктним менеджментом, відносно застосування цих двох підходів у здійсненні методичного супроводу. Однак, оцінюючи інструментарій, варто розуміти, що під час вибору між конвергентною проєктною координацією та трансцедентальним проєктним менеджментом для здійснення методичного супроводу, важливо враховувати специфіку проєкту, його цілі та завдання, а також унікальні потреби учасників проєкту. Лише визначивши логіку перебігу методичних процесів, ми можемо встановити архітектуру, на якій вони ґрунтуватимуться та обрати найбільш

ліквідний інструмент для підвищення критерію ефективності загальної успішності реалізації методичного супроводу.

Література

1. Gerardus Blokdyk "Project Coordination A Complete Guide" (5STARCook, 2021), p. 25-48.
2. Franck Marle, Ludovic-Alexandre Vidal (2016). Managing Complex, High Risk Projects - A Guide to Basic and Advanced Project Management. London: Springer-Verlag, p.173-215.
3. Gann, D., Salter, A., Dodgson, M., & Philips, N. (2012). Inside the world of the project baron. MIT Sloan Management Review, 53(3), 63-71.

ДАНІЛЕНКО Олег, здобувач (третій курс) вищої освіти третього (доктор філософії) рівня, спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

СУПРУН В'ячеслав

професор кафедри менеджменту освіти та права, ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат економічних наук, доцент, м. Київ, Україна

ПОНЯТІЙНО-КАТЕГОРІАЛЬНИЙ АПАРАТ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗНИЖЕННЯМ РИЗИКІВ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ ТЕХНОГЕННОГО І ПРИРОДНОГО ХАРАКТЕРУ

Формування понятійно-категоріального апарату є важливою складовою наукового дослідження і дозволяє визначити напрями формування та реалізації державної політики, зокрема, у сфері державного управління зниженням ризиків НС техногенного і природного характеру.

Потреба у систематизації та уточненні змісту основних понять та категорій дослідження системи державного управління зниженням ризиків НС техногенного і природного характеру як власне на теоретичному рівні так і практичному є досить актуальною.

Акцентовано, що управління зниженням ризиком НС – це скоординована діяльність з керівництва та управління організацією для

зниження небезпеки надзвичайної ситуації з використанням цільових показників зниження ризику надзвичайної ситуації до допустимого рівня або утримання ризику надзвичайної ситуації в установленому допустимому діапазоні.

Розтлумачено поняття «система державного управління зниження ризиків надзвичайних ситуацій» як сукупність суб'єктів державного управління, які взаємодіють між собою і навколишнім середовищем і утворюють єдине ціле. Система державного управління є системою правових норм, у відповідності з якими відбувається діяльність виконавчої влади.

Система державного управління складається з трьох систем:

- системи вироблення та ухвалення управлінських рішень органами виконавчої влади;
- системи виконання управлінських рішень;
- системи здійснення контролю виконання ухвалених управлінських рішень.

Система державного управління – складне поняття, зміст якого охоплює такі складові елементи:

- а) суб'єкти управління, тобто органи виконавчої влади,
- б) об'єкти управління, тобто сфери та галузі суспільного життя, що перебувають під організуючим впливом держави,
- в) управлінська діяльність (процес), тобто певного роду суспільні відносини, через які реалізуються численні прямі та зворотні зв'язки між суб'єктами і об'єктами управління.

Постановка проблеми. Для формування методологічних положень державного управління в досліджуваній сфері варто сформулювати теоретичне підґрунтя, особливою частиною якого є формування та розвиток понятійно-категоріального апарату.

Понятійно-категоріальний апарат дослідження це динамічне явище, що змінюється паралельно з лексикою області використання і формування його є

першочерговий етап будь-якого дослідження, а узгодженість провідних наукових шкіл і установ – запорука ефективного наукового пошуку.

Понятійний апарат являє собою логічно вибудовану систему спеціальних термінів, що дозволяє одноосібно тлумачити і розуміти взаємозв'язки і процеси, що утворюються під час наукових досліджень.

Питання, пов'язані з техногенними аваріями, кліматичними змінами, війнами та конфліктами все частіше висувають на порядок денний питання ефективності системи управління держави стосовно захисту населення від усього спектра загроз, що постають перед сучасними державами, і є одними з найважливіших проблем сьогодення.

З огляду на викладене, надзвичайно важливим і актуальним видається окреслення наукових підходів щодо визначення інструментів (наукові категорії, поняття і т. ін.) дослідження системи державного управління зниженням ризиків НС техногенного і природного характеру, які допоможуть краще зрозуміти суть розглянутих явищ.

Загальнодержавною проблемою в нашій країні є попередження НС техногенного та природного характеру. Адже потужність та наслідки стихійних лих і техногенних аварій невинно зростають у зв'язку з постійним посиленням цивілізаційного навантаження на природне середовище, а також в результаті воєнних конфліктів, в результаті чого зростають перешкоди на шляху сталого економічного розвитку, утворюються нові ризики, що ведуть до збільшення витрат, пов'язаних з ліквідацією наслідків надзвичайних ситуацій, а також до соціальних, культурних та екологічних збитків від них.

На сьогодні очевидно, що сталого розвитку Україна та її регіони зможуть досягнути принципово іншим шляхом щодо ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, зокрема, за допомогою вчасного прогнозування та попередження виникнення НС техногенного та природного характеру.

Для реалізації нової стратегії сталого розвитку України, а також виваженого реформування системи державного управління й реагування на

НС безпосередньо необхідно провести дослідження системи державного управління щодо зниження ризиків виникнення НС техногенного та природного характеру та розробити методичні рекомендації для системи державного управління стосовно попередження виникнення НС або мінімізації їх наслідків.

Стан розробленості проблеми. Слід зауважити, що природний і техногенний ризики НС досліджують у межах технократичної концепції, представниками якої можна вважати М. Кулешова, А. Коссе, А. Максимова, Д. Полковниченка, С. Пономаренка, О. Соболя та ін. [18; 19, 20; 21]. Згідно із цією концепцією природний і техногенний ризики вимірюються імовірною величиною втрат за певний проміжок часу.

Завчасне передбачення ризику та загроз, виявлення факторів, що впливають на сталий розвиток територій, вжиття заходів щодо його зниження шляхом цілеспрямованої зміни цих факторів з урахуванням ефективності заходів, що вживаються, становить об'єкт державного управління ризиком виникнення НС.

Проблематика управління НС відображена в дисертаційних роботах з державного управління (С. Андреев, Л. Жукова, Г. Іщенко, Н. Клименко, С. Марова, Р. Приходько, А. Терент'єва, В. Тищенко, О. Труш).

Попри це в науковій спільноті зберігається значний інтерес до даної проблеми.

Система управління ризиками виникнення НС досліджувалася багатьма вченими, зокрема, такими як А.В. Белоусов [1], А.П. Бойко [2], О.В. Барило [4], М.Л. Долгий та ін.

Так, зокрема, В. Андронов та Є. Варивода розглянули нормативно - правове поле регулювання управління екологічною безпекою на засадах екологічної оцінки у сфері запобігання та ліквідації наслідків НС [2].

О. Барило, С. Потеряйко і В. Тищенко запропонували модель процесу управління під час реагування на надзвичайну ситуацію [4].

А. Белоусов дослідив роль сучасної держави в запобіганні та ліквідації наслідків НС та вдосконалення державного впливу на данні процеси [5].

С. Вовченко актуалізував сучасні теоретичні підходи до розуміння системи державного управління у сфері захисту населення і територій від НС [6].

А. Кошкін і О. Труш розглянули структуру, функції та принципи побудови ситуаційних центрів, а також прийняття рішень органами державного управління в умовах НС [17].

Л. Оверчук вивчив напрями вдосконалення механізмів державного регулювання експертизи виробів медичного призначення в контексті управління наданням гуманітарної допомоги в умовах НС [14].

Р. Приходько та А. Ромін узагальнили існуючі підходи до методологічних засад розвитку сфери захисту населення і територій від НС [16].

Проблеми попередження та ліквідації НС природного і техногенного характеру висвітлюються в працях багатьох відомих вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема С.А. Бочарова [4], П.Б.Волянського [5], Г. Гольдштейна,

В. М. Гранатурова [3], С.О. Гур'єв [5], Л. Донець, А. А. Іванова [4], В. О. Мартиненко [6], С. Я. Олейникова [4], Б. Н. Порфір'єва [7], А.В. Терент'єва [5], К.В.Черніговець [6], Ф. Шпиґа та ін.

Варто зазначити, що деякі вчені (С. Андреев, А. Білоусов, О. А. Мельниченко та ін. [5; 6; 7]) слушно пропонують також розглядати державне управління ризиком виникнення НС у межах функції контролінгу, але з уточненням, що таке управління ризиком виникнення НС представляє собою цілеспрямовану діяльність щодо реалізації найкращого з можливих способів зменшення ризиків до рівня, який суспільство вважає прийнятним, виходячи з існуючих обмежень на ресурси і час, базу якої (діяльності) становить оцінювання ризику.

Окрім того, для державного управління ризиком виникнення НС також використовується підхід, заснований на суб'єктивних судженнях, який передбачає свідоме неврахування соціально-економічних аспектів, що в значній мірі визначають рівень безпеки особистості та суспільства.

Разом із тим, практико-орієнтований науковий підхід до прийняття управлінських рішень з метою забезпечення сталого розвитку суспільства та держави, тобто забезпечення безпеки людини і навколишнього його середовища в умовах підвищення якості життя кожного індивідуума, вимагає зваженого і неупередженого мислення, заснованого на кількісному аналізі ризику й наслідків від прийнятих подібних рішень. Ці рішення приймаються в межах системи державного управління ризиками.

Однак питанню визначення понятійно-категоріального апарату дослідження управління ризиками виникнення НС техногенного та природного характеру не було приділено достатньої уваги.

Метою статті є визначення понятійно-категоріального апарату дослідження системи державного управління зниженням ризиків НС техногенного і природного характеру, сутності його основних понять та категорій, ідентифікації взаємозв'язків між ними як передумови пошуку шляхів зниження ризиків НС через удосконалення системи державного управління.

Дістало подальшого розвитку поняття «система державного управління зниженням ризиків надзвичайними ситуаціями»; уточнено зміст системи державного управління надзвичайними ситуаціями.

Викладення основного матеріалу. В узагальненому вигляді дефінітивне визначення державного управління ризиком виникнення НС у системі публічного адміністрування, яке дають М. Кулешов, А. Коссе, А. Максимов, Д. Полковниченко [20], С. Пономаренко [21], О. Соболев [14, 18], та ін., включає таке: розробку й обґрунтування оптимальних і за необхідності оперативних програм діяльності, покликаних ефективно реалізовувати управлінські рішення у сфері забезпечення соціально-економічної безпеки.

Головний елемент цього виду діяльності – процес раціонального розподілу обмежених ресурсів на зниження різних видів ризику з метою досягнення такого рівня безпеки населення і навколишнього природного середовища, який тільки необхідний або можливий, з позиції дії економічних і соціальних чинників. Підґрунтя означеного процесу становить функція контролінгу, складовими якої є моніторинг навколишнього природного середовища й аналіз ризику виникнення НС.

Для досягнення мети необхідно вирішити такі завдання:

- 1) забезпечити подальший розвиток поняття «системи державного управління зниження ризиків надзвичайних ситуацій»;
- 2) уточнити зміст складових цієї системи.

Проблема державного управління надзвичайними ситуаціями не нова для вітчизняної та світової науки, проте на сьогодні усталений понятійний апарат відсутній.

Відповідь на питання: що ж собою являє система державного управління зниженням ризиків НС техногенного і природного характеру - намагалось дати чимало науковців, узагальнення чийх напрацювань дозволяє дійти таких проміжних висновків.

1. Сутність цього поняття розкриває поєднання змісту його складових:

- надзвичайні ситуації - «... порушення нормальних умов життєдіяльності населення, спричинена ... небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю або здоров'ю населення, великої кількості загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності» [10];
- державне управління - «діяльність органів державної влади з вироблення, реалізації та вдосконалення регуляторного впливу на розвиток суспільства з метою задоволення все зростаючих потреб його членів» [12, с. 62];
- система державного управління механізми регуляторного впливу -

«штучно створена система, яка відповідно до базових принципів і функцій управління, за допомогою доступних методів і засобів здійснює регуляторний вплив на суспільство та суб'єктів господарювання, завдяки чому забезпечує розвиток цієї системи й розв'язання протиріч, що виникають між учасниками цього процесу» [Там само, с. 67].

2. Більшість науковців виділяють такі ознаки системи державного управління зниженням ризиків надзвичайних ситуацій: засоби, інструменти та важелі [1]; державне управління сферою цивільного захисту [1; 8]; законодавчі обмеження; ресурсний потенціал держави; виявлення, запобігання та нейтралізація загроз сталому розвитку [8].

Дискусійною вбачається думка окремих науковців, зокрема, Т. Грига, по-перше, ототожнив суб'єкт регуляторного впливу («органи державного управління та вищих посадових осіб держави» [8, с. 24]) і «механізм державного управління», використовуючи який ті мають здійснюватися заходи з профілактики, локалізації та ліквідації надзвичайних ситуацій; по-друге, визначив об'єктом регуляторного впливу держави «об'єкти безпеки» [8, с. 24], тоді як мали бути – потенційно небезпечні об'єкти та території.

Науковці виділяють такі складові системи державного управління зниженням ризиків надзвичайних ситуацій: Механізми державного управління надзвичайних ситуацій: організаційний; правовий [8; 12]; організаційно-правовий [1]; адміністративний, економічний, політичний, фінансовий [12].

Проведені узагальнення напрацювань провідних науковців і результати власних досліджень дозволили уточнити зміст складових механізмів державного управління надзвичайними ситуаціями:

Суб'єкти регуляторного впливу: Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України; Рада національної безпеки та оборони України; Державна служба України з надзвичайних ситуацій; Державна (регіональна, місцева) комісія з питань техногенно-екологічної безпеки та надзвичайних ситуацій.

Об'єкти регуляторного впливу: територіальні органи управління ДСНС України та підпорядковані підрозділи; підрозділи безпосереднього підпорядкування апарату ДСНС України; спеціалізовані навчальні заклади та науково-дослідні установи; прокуратура; територіальні органи державного управління; органи місцевого самоврядування; підприємства, організації і установи; населення; соціальна, економічна, політична та екологічна ситуація; надзвичайні ситуації техногенного, природного, соціального чи воєнного характеру.

Висновки. Узагальнено понятійно-категоріальний апарат системи державного управління зниженням ризиків НС техногенного і природного характеру. Доведено доцільність його використання у процесі пошуку шляхів зниженням ризиків виникнення надзвичайних ситуацій.

Обґрунтовано необхідність його розширення та розвитку. Отримані результати дозволяють поглибити знання щодо основних понять та категорій системи державного управління зниженням ризиків НС техногенного і природного характеру. На підставі результатів дослідження сутності характеристик вживаного понятійно-категоріального апарату подальшого розвитку дістало поняття «системи державного управління зниженням ризиків надзвичайними ситуаціями», яке слід тлумачити як сукупність суб'єктів державного управління, які взаємодіють між собою і навколишнім середовищем і утворюють єдине ціле, серед яких виділяються суб'єкти, об'єкти, функції, цілі, методи та засоби» [12, с. 56], принципи та характер регуляторного впливу.

Подальші наукові розвідки мають бути зосереджені на розробці теоретичних положень і практичних рекомендацій, спрямованих на попередження НС та належне реагування у разі їх виникнення.

Література

1. Андреев С. О. Організаційно-правовий механізм державного управління цивільним захистом на регіональному рівні : автореф. дис. ... к.держ.упр. : спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» / С. О. Андреев. - Х., 2010. - 19 с.

2. *Андронов В. А.* Державні механізми забезпечення екологічної оцінки у сфері запобігання і ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій/ В. А. Андронов, Є. О. Варивода
3. Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. - Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2013. - № 4. - С. 236-244.
4. *Барило О. Г.* Інформаційне забезпечення органів державного управління у надзвичайних ситуаціях / О. Г. Барило, С. П. Потеряйко, В. О. Тищенко // Науковий вісник Академії муніципального управління. - 2013. - № 4. - С. 77-84. - (Серія «Управління»).
5. *Барило О. Г.* Оцінювання ефективності організації державного управління у надзвичайних ситуаціях / О. Г. Барило, С. П. Потеряйко, В. О. Тищенко // Науковий вісник Академії муніципального управління. - 2011. - № 2. - С. 56-60. - (Серія «Управління»).
6. *Белоусов А. В.* Роль сучасної держави в запобіганні і ліквідації наслідків НС/ А. В. Белоусов // Інвестиції: практика та досвід. - 2013. - № 20. - С.153-156.
7. *Вовченко С. Д.* Розвиток теоретичних основ функціонування системи захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій/ С. Д. Вовченко // Економіка та держава. - 2013. - № 10. - С. 141-144.
8. *Волянський П. Б.* Методологічні підходи до управління ризиками в процесі ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій/ П. Б. Воля надзвичайних ситуаційський // Інвестиції: практика та досвід. - 2013. - № 13. - С. 134-136.
9. *Грига Т. Г.* Питання державного регулювання у сфері цивільного захисту / Т. Г. Грига // Організаційно-управлі надзвичайних ситуаційські, економічні, психолого-педагогічні аспекти забезпечення діяльності Єдиної державної системи цивільного захисту : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф., 29 квітня 2014 р. - Черкаси : Вид-во ЧПБ імені Героїв Чорнобиля НУЦЗУ, 2014. - С. 23-25.
10. *Джумагалиев Р. М.* Техногенная угроза национальной безопасности Республики Казахстан / Р. М. Джумагалиев // Вестник Кокшетауского технического института. - Кокшетау : Изд-во КТИ МЧС РК, 2011. - № 4. - С. 8-12.
11. Кодекс цивільного захисту України [Електронний ресурс] від 02.10.2012 р. № 5403-VI. - Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>.
12. *Мельниченко О. А.* Типологізація механізмів державного регулювання / О. А. Мельниченко // Актуальні проблеми та перспективи розвитку публічного управління в Україні : матеріали FV всеукр. наук.-практ. конф., 11 жовтня 2012 р. / за ред. В. М. Огаренка, А. О. Монаєнка та ін. - Запоріжжя : Вид-во КПУ, 2012. - С. 176-179.
13. *Мельниченко О. А.* Управління структурними зрушеннями : [підруч.] / О. А. Мельниченко. - Х. : Оберіг, 2013. - 300 с.
14. *Оверчук Л. П.* Напрями удосконалення механізмів державного

регулювання експертизи виробів медичного призначення в контексті управління наданням гуманітарної допомоги в умовах надзвичайних ситуацій/ Л. П. Оверчук // Економіка та держава. - 2013. - № 12. - С. 133-137. Природні та техногенні загрози, оцінювання небезпек : [навч. посіб.] /В. А. Андронов, А.С. Рогозін, О. М. Соболев, В. В. Тютюник, Р. І.Шевченко. Х. : Вид-во НУЦЗУ, 2011. - 264 с.

15. Про схвалення Концепції управління ризиками виникнення надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру [Електронний ресурс] : розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.01.2014 р. № 37-р. - Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>.

16. Ромін А. Методологічні засади державного управління сферою захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій/ А. Ромін, Р. Приходько // Публічне управління: теорія та практика : зб. наук. пр. - Х. : Вид-во ДокНаукДержУпр., 2013. - № 4. - С. 41-47.

17. Труш О. О. Системи підготовки прийняття рішень органами державного управління в умовах надзвичайних ситуацій (інцидентів) / О. О. Труш, А. О. Кошкін // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. - Х. : Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2013. - № 4. - С. 256-262.

18. Кравців С. Я. Ризик-орієнтований підхід у державному регулюванні у сфері техногенної та пожежної безпеки / С. Я. Кравців, О. М. Соболев, А. Г. Коссе // Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія. Державне управління. – 2017. – Вип. 1 (6). – С. 336– 341.

19. Кулешов М. М. Вдосконалення надійності функціонування системи цивільного захисту / М. М. Кулешов, П. В. Одарюк // Проблеми надзвичайних ситуацій : зб. наук. пр. АЦЗ України. 2006/ – Вип. 3. – С. 107–111.

20. Полковниченко Д. Ю. Особливості формування системи державного управління в умовах безпеки та надзвичайних ситуаціях / Д. Ю. Полковниченко // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. – 2016. – № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2016_2_23.

21. Пономаренко С. С. Науково-теоретичний аналіз впливу надзвичайних ситуацій на соціально-економічний розвиток: загальнодержавний і локально-територіальний рівні / С. С. Пономаренко, А. В. Максимов // Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія. Державне управління. – 2017. – Вип. 1 (6). – С. 322–328.

ДРОЗД Павло, практичний психолог ТОВ «Софіївсько-Борщагівський ліцей «СОФІЯ», здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти ступеня доктора філософії ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту

освіти», спеціальність: 011 «Освітні, педагогічні науки», м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

МАХИНЯ Тетяна, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат педагогічних наук, доцент, м. Київ, Україна.

РОЗВИТОК ДУХОВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ НА ОСНОВІ ХРИСТИЯНСЬКИХ МОРАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ.

Актуальність проблеми. Сьогодні перед сучасними закладами загальної середньої освіти постають завдання виховати особистість, яка буде здатна до забезпечення компетентнісного самоствердження, успішної інтеграції в суспільство через засвоєння основ духовної культури, соціальних норм і цінностей, виховання людини громадянського суспільства – людини високої духовної культури. Така особистість зуміє правильно обрати власний шлях у житті, зважаючи на власні можливості, буде ставити перед собою завдання для самовдосконалення та саморозвитку, що стане запорукою успіху в різних сферах діяльності.

Мета дослідження: розвиток духовної компетентності особистості керівника закладу загальної середньої освіти на основі християнських моральних цінностей за якими можна вважати особистість, як носія духовності, інтелектуально-моральних інтересів і запитів, ціннісних поглядів, орієнтацій та переконань, формування моральної спрямованості її психічної діяльності, моральності потягів, інтересів, поглядів, думок, переконань.

Компетентність – це здатність застосовувати набуті знання, вміння та навички, способи діяльності, власний досвід у нестандартних ситуаціях з метою розв’язання певних життєвоважливих проблем. Елементи життєвої *компетентності*: духовність особистості, знання, уміння та навички, життєвий досвід, фізичний потенціал, задатки та здібності, риси характеру,

креативність і інтелект, дозволяють керівнику освітнього закладу, вирішувати конкретні завдання і проблеми, що ставить перед ним життя, як на рівні професійному, так і особистісному. Важливою складовою життєвої компетентності керівника освітнього закладу є духовна компетентність.

Духовна компетентність – це сукупність духовних здатностей людини, що обумовлюють її спроможність до самопізнання, самореалізації, самоконтролю та виражають її мораль: сукупність прийнятих нею моральних норм та моральність: здатність до власного морального пошуку, спроможність формувати життєві принципи і цінності. Поняття «духовність», сьогодні широко вживається але недостатньо розкрите в управлінській діяльності керівника освітнього закладу. Важливим підґрунтям для розвитку духовної компетентності керівників закладів загальної середньої освіти на основі християнських моральних цінностей є чудова традиція, що склалася в українській філософії та українській духовній культурі. У «філософії серця» Г. Сковороди, П. Куліша, І. Франка, П. Юркевича, є «ідея серця», як такого центру внутрішнього світу людини, що визначає індивідуальність. Для одних феномен духовності – це цілісність психічної діяльності людини (М. Коган), інші пов'язують духовність із світом людських емоцій і відчуттів (Ю. Буртін, В. Ксенофонов), а хтось це ототожнює з творенням цінностей (Г. Парсонс) чи людської свідомості (В. Федотова, В. Кемеров), виходячи з власного бачення та розуміння [1]. Духовність є формою буття індивідуальності людини, як результат певної самоорганізації особистості, виходу вищих ціннісних інстанцій власної ідентифікації, формування менталітету, тощо.

Сьогодні педагогіка і психологія не дали, чіткого поняття терміну «духовність». Виділяються такі *чотири* варіанти тлумачення цього *терміну*:

1. Духовність – це інтелектуальність яка ототожнюється з пізнавально-інтелектуальною активністю людини.
2. Духовність – це творчість.
3. Духовність – це емоційна чутливість, людяність, щирість.

4. Духовність – це релігійність та відданість Богу.

Духовність – це прагнення і здатність людини до цілеспрямованого пізнання Істини, Добра, Краси, Любові та ствердження у життєдіяльності загальнолюдських цінностей, усвідомлення єдності зі Всесвітом. У сучасному науково-педагогічному світі, виділяється тенденція трактування духовної компетентності, що пов'язує її з вихованням людини на принципах цінностей християнської моралі. Шлях розвитку духовної компетентності, здійснюється через впровадження ідеї християнської любові та етики, як в особистому житті, так і в освітньому середовищі професійної діяльності керівника освітнього закладу. Формування та розвиток духовного світу людини, виховання в неї християнської моралі проголошували Я. Коменський, І. Песталоцці, Г. Ващенко, К. Ушинський. Зокрема, Г. Ващенко вважав, що виховний ідеал має дві *складові*: патріотизм та духовність [3]. М. Монтесорі стверджувала, *що*: «Вихователь має ставитися з релігійною пошаною до життя і через це обережно, та від щирого серця стежити за розвитком дитини» [4].

С. Русова пропонувала «Закон Божий» запроваджувати, як навчальний предмет в освітніх закладах, тому що він мав, на її думку, повернути учнів до загальнолюдських цінностей [4]. Для розвитку духовної компетентності керівників закладів загальної середньої освіти на основі християнських моральних цінностей *притаманна*: система духовних цінностей або ціннісних орієнтацій, що детермінує та мотивує поведінку людини і виступає у проявах активності, що містять ознаки вчинковості. Для такого керівника є важливою цінністю людське життя, як можливість творити добро, що пов'язано з необхідністю подолання зла, несправедливості, нікчемних устремлінь, а завдяки цьому і навколишніх життєвих реаліях. Прагнення до гармонії почуттів, потреба у самовдосконаленні, необхідність жити у вимірах душі, відчуженість від надмірних турбот про матеріальні блага - це та подібні моменти дозволяють людині розвивати в собі здатність не тільки бачити, відчувати велич людини, як носія духовності але й активно

творити величне у щоденному житті і у взаєминах з колегами на роботі та навколишнім світом.

Ознаки поведінки та діяльності керівника освітнього закладу на основі християнських моральних цінностей як носія *духовності*:

- превалювання у людини піднесених, життєствердних настроїв, завдяки багатогранності системи моральних ціннісних орієнтацій;
- віра у вищу ідею, Бога - творця, велич душі людської, того, що сотворила людина упродовж життя;
- звільнення від егоцентричних тенденцій, потреба та здатність слухати й чути іншого, толерантність, готовність безкорисливо допомагати іншим, добродійність;
- стійкі патріотичні почуття та громадянський обов'язок;
- переконаність у високій цінності сімейних, родинних відношень, батьківської та синівської поваги, любові, турботи, допомоги;
- негативна оцінка прагнень до надмірного матеріального збагачення будь-якою ціною, користолюбства.

Висновки. Для багатьох пересічних людей, християнські моральні цінності не стали духовними домінантами. Рівень духовності в суспільстві нажалі падає, а це призводить до відчуження дітей та молоді від моралі, спонукає їх до власних пошуків самореалізації, частіше в субкультурі і до заперечення духовності й моральності, як суспільно, так і особистісно [5].

Саме тому особливої актуальності, набуває питання розвитку духовної компетентності керівників закладів загальної середньої освіти на основі християнських моральних цінностей з метою подальшої реалізації програми по формуванню духовного світу дітей та молоді в структурі освітнього закладу, зокрема, на заняттях основ християнської етики, ранкової молитви, ощо. Курс «Основи християнської етики» є дисципліною християнсько-світоглядного, культурного та освітньо-виховного спрямування, що наразі вибудовується як фундамент буттєвих цінностей сучасної людини [2], а також є і залишається духовно, морально, естетично значущою для

українського народу, який усвідомлює відповідальність перед Богом та Україною [4]. Вплив педагогічного та виховання, полягає у прилученні дитини до християнських цінностей, а саме: «те, ким людина, може та має ути, згідно Святого Письма, виражено у Божественному вченні, а вихованню залишаються лише вічні істини християнства» [2]. У процесі формування духовності на основі моральних християнських цінностей О. Сухомлинська адить використовувати поради, настанови, нагадування, попередження, переконання, прохання, похвалу (схвалення), оцінювання, погрози, покарання як безпосередні виховні впливи та спонуки [7].

Література

1. Бех І. Моральний розвиток особистості [Текст] / І. Бех // Рідна школа. – 2004. – № 1. – С. 16 – 19.
2. Бендик М. Християнська етика [Текст] / М. Бендик, І. Гнатів, О. Огірко. – Львів, 1997.
3. Ващенко Г. Виховний ідеал [Текст] / Г. Ващенко. – Полтава: Полтавський вісник, 1994. 110 СЕРІЯ «ФІЛОСОФІЯ».
4. Калашнік А. Загальні методи вивчення предмета «Християнська етика» [Текст] / А. Калашнік. – Львів: ЛОППО, 2003. – 192 с.
5. Приліпко В. Виховання духовності учнів [Текст] / В. Приліпко, Н. Коваленко // Директор школи. – 2012. – № 1. – С. 51 – 55.
6. Стельмахович М. Народне дитинство [Текст] / М. Стельмахович. – К., 1991.
7. Сухомлинська О. В. Концептуальні засади формування духовності особистості на основі християнських моральних цінностей [Текст] / О. В. Стельмахович // Шлях освіти – 2002 – № 4. – С. 13 – 18.

ЗАЙЦЕВ Юрій, аспірант кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ВОРОБІЙОВ Сергій, кандидат наук з державного управління, старший викладач кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

МЕНЕДЖМЕНТ, ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА

**АДМІНІСТРУВАННЯ: «МОДЕРНІЗАЦІЯ ЦИФРОВИХ МЕХАНІЗМІВ
УЧАСТІ ГРОМАДЯН У РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ**

ПРИРОДООХОРОННИХ ЗАХОДІВ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОСТВОЄННОГО ПЕРІОДУ»

Постановка проблеми. Зважаючи на складність умов війни та поствоєнного періоду, управління природними ресурсами стає вельми актуальною проблемою. У таких умовах, залучення громадян до реалізації державних природоохоронних заходів виявляється складним завданням, адже суспільство має багато інших проблем, які потребують негайного вирішення. Однак, цифрові технології надають нові можливості для покращення управління природними ресурсами та залучення громадян до цього процесу. Вступ у роботу пропонує визначити ключові аспекти та перспективи використання цифрових механізмів участі громадян у реалізації державних природоохоронних заходів в умовах війни та поствоєнного періоду, щоб розкрити потенціал цих технологій у забезпеченні сталого розвитку та збереженні природних ресурсів. [4]

Сутність проблеми. Умови воєнного конфлікту та поствоєнного періоду породжують серйозні виклики для збереження природних ресурсів та реалізації державних природоохоронних заходів. Однією з ключових проблем є необхідність залучення громадян до цих процесів у складних та невпевнених умовах воєнних конфліктів та наслідків. [1] Враховуючи складні умови війни та поствоєнного періоду, стає важливим розробити стратегії та механізми, які б забезпечували ефективне управління природними ресурсами та залучення громадян до реалізації державних природоохоронних заходів. [3]

Стан дослідження проблеми. Дослідження в сфері модернізації цифрових механізмів участі громадян у реалізації державних природоохоронних заходів в умовах воєнного конфлікту та поствоєнного періоду вже проводилося, але більшість робіт обмежувалися розділами про загальні принципи управління або вивченням окремих аспектів управління в різних секторах. Дослідження в цьому напрямку дозволить глибше зрозуміти

специфіку управління природними ресурсами в умовах конфлікту та подальшого відновлення. [2]

Методологія дослідження. Дослідження базуватиметься на аналізі існуючих підходів до залучення громадян до природоохоронних заходів, а також на аналізі вітчизняного та зарубіжного досвіду використання цифрових технологій у сфері управління в умовах кризи. Методологічний підхід буде спрямований на вивчення ефективних стратегій та інструментів управління, які можуть бути застосовані в умовах воєнного конфлікту та поствоєнного періоду з метою забезпечення сталості та відновлення.

Результати дослідження. Результати дослідження підтверджують важливість впровадження цифрових механізмів участі громадян у реалізації державних природоохоронних заходів в умовах війни та поствоєнного періоду. Це сприятиме покращенню ефективності та прозорості управління, а також забезпечить активну участь громадян у процесах, спрямованих на збереження природи.

Висновки. Результати дослідження свідчать про те, що модернізація цифрових механізмів участі громадян у реалізації державних природоохоронних заходів є критичною у воєнний час та в умовах післяконфліктного відновлення. Це дозволить ефективно забезпечувати стале використання та охорону природних ресурсів у періоди кризи та нестабільності.

Література

1. Doug Weir, Dan McQuillan & Robert A. Francis (2019). Civilian science: the potential of participatory environmental monitoring in areas affected by armed conflicts <https://link.springer.com/article/10.1007/s10661-019-7773-9>
2. Wim Zwijnenburg, Ollie Ballinger (2023). Leveraging emerging technologies to enable environmental monitoring and accountability in conflict zones <https://www.cambridge.org/core/journals/international-review-of-the-red-cross/article/abs/leveraging-emerging-technologies-to-enable-environmental-monitoring-and-accountability-in-conflict-zones/048F61CD42B7C21931B37C091FC2C95F>
3. (2021). Armed conflict and the environment <https://www.genevacall.org/news/armed-conflict-and-the-environment/>

4. A.P. Singh (2021), Protection of environment during armed conflict: is a new frame of laws necessary? <https://www.jstor.org/stable/45148534>

ЄФІМОВА Анна, здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти ступеня доктора філософії
ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти»

<https://orcid.org/0000-0001-9821-7993>

e-mail: annayefimova777@gmail.com

Наукова керівниця:

БРЮХОВЕЦЬКА Олександра,
завідувачка кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», докторка психологічних наук, професорка,
м. Київ, Україна

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ УКРАЇНЦІВ ДО УМОВ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ

Постановка проблеми. За даними ООН, за час повномасштабного вторгнення Росії в Україну, понад 6,5 мільйонів українців покинули Україну. Найбільший потік українських вимушених мігрантів та біженців прийняла Польща — близько 3,5 мільйони, а інші країни (Румунія, Угорщина, Молдова, Словаччина тощо) разом прийняли близько 2,3 мільйони [5]. За статистичними даними, що опубліковані газетою USA TODAY у червні 2022 року, приблизно 150 000 українців прибули до США [4]. Усі ці українці, що були вимушені покинути країну з лютого 2022 року, є вимушеними мігрантами.

Як зазначають дослідники, вимушені мігранти – особи, що змінили місце проживання внаслідок воєнних дій, вчиненого насильства або переслідування, або внаслідок реальної небезпеки стати об'єктом переслідування за ознакою расової чи національної приналежності [3].

Такі особи, за науковими дослідженнями, мають свої психологічні особливості: у вимушених мігрантів немає можливості повернутися, можливості самозахисту, що зазнали воєнної травми, а також особистих,

матеріальних, психосоціальних, буквальних і символічних втрат, у тому числі втрати членів сім'ї та близьких, будинків, соціально-економічного становища тощо [6].

Ще однією особливістю є психосоціальний стрес, що переживають вимушені мігранти, пов'язаний не тільки із причиною міграції (наприклад, війною), але й із браком ресурсів та економічними труднощами. Крім того, такі особи, як вказують дослідники, у більшості мають ознаки посттравматичного стресового розладу (ПТСР), тривожних та депресивних станів [7].

Усі вищеназвані психологічні чинники утруднюють процес соціально-психологічної адаптації українців до умов міграції.

Стан розробленості проблеми. Проблема соціально-психологічної адаптації вимушених мігрантів та біженців носить складний міждисциплінарний характер. Серед зарубіжних вчених проблемами вимушеної міграції займалися Г.С. Гудвін-Гілл і П. Невалайнен. Проблемою адаптації мігрантів займалася низка вітчизняних та зарубіжних дослідників, таких як: О.Є. Блінова, І.М. Леонова, М.М. Слюсаревський, Н.А. Шульга, Я.І. Юрків, J.W. Berry, Е.Н. Cohen, М.Р. Todaro, та інші. Особливостями процесу психологічної та соціокультурної адаптації біженців і вимушених переселенців на нових територіях було присвячено роботи В.В. Гриценко, В.К. Каліненко та ін. Не зважаючи на достатню кількість психологічних досліджень, проблема соціально-психологічної адаптації мігрантів, біженців та вимушених мігрантів залишається вивченою недостатньо.

Мета дослідження – т особливості соціально-психологічної адаптації українців до вимушеної міграції.

Викладення основного матеріалу. Соціально-психологічна адаптація за визначенням дослідників, це активне пристосування людини до умов соціального середовища, в результаті якого відбувається прийняття цілей,

норм групи, соціальних ролей та інших характеристик соціального середовища [1].

Соціально-психологічна адаптація мігрантів складає одну із важливих проблем, що досліджується психологами у останні роки. Вивчаються особливості, стадії, умови, чинники та фактори соціально-психологічної адаптації мігрантів, вимушених мігрантів та біженців. Серед важливих факторів вказується, наприклад, адаптивність, тобто здібність особистості до адаптації.

Виділяють об'єктивні та суб'єктивні фактори, що впливають на динаміку соціально-психологічної адаптації мігрантів. До об'єктивних чинників прийнято відносити такі чинники: країна в'їзду, мова, характер місцевої культури, етнічна приналежність мігрантів, ставлення корінного населення, наявність підтримуючих структур, соціально-економічні чи політичні обставини, що додатково виникають на новому місці проживання.

До суб'єктивних чинників, які впливають на динаміку інтеграції та адаптації, належить передусім, психологічна структура особистості. Когнітивна організація людини, визначальні способи сприйняття, мислення, уваги, переживань - істотно впливають формування адаптаційних форм поведінки за умов нової постійної стресової ситуації, якою є для мігранта незнайоме суспільство з чужими йому мовленнєвими і соціокультурними стандартами.

Вивчаються також фази адаптації, частіше за все - три: орієнтування – прояв «культурного шоку», що обумовлене втратою соціальних, міжособистісних, професійних і дружніх стосунків, професійною невitreбуваністю, зміною соціальних ролей і самоідентифікації, що супроводжується депресивними станами у зв'язку із невідповідністю реальних обставин очікуваним можливостям; друга фаза – фаза оцінки – оцінювання нового оточення, насамперед соціонормативної сфери та етнокультурних відмінностей спільноти, що приймає; третя фаза – фаза сумісності – коли мігранти відчують себе більш пристосованими і

інтегрованими в життя нової спільноти, а депресія поступається місцем оптимізму, відчуттю впевненості і задоволення [3].

Дослідники вивчають труднощі соціально-психологічної адаптації мігрантів, біженців та вимушених мігрантів і в основному поділяють їх на практичні, соціокультурні та психологічні труднощі [6].

До практичних, побутових - відноситься необхідність почати життя заново, з чистого аркуша, подолання мовного бар'єру або вивчення мови країни перебування та фінансова скрута. Вказані дослідники підкреслюють, що проблеми з мовленням та розумінням англійської мови ускладнили призводять до неможливості підтвердити свою кваліфікацію та отримати адекватну роботу, що призводить до таких практичних проблем, як безробіття або залучення до роботи з низькою кваліфікацією та низькою оплатою.

З практичними труднощами взаємопов'язані різноманітні соціокультурні проблеми: нове середовище та незнання або недостатнє знання мови спричиняють значну ізоляцію, нерозуміння культурних традицій та соціальних норм, відсутність контакту з приймаючим населенням, низький соціальний статус. Практичні та соціокультурні труднощі тягнуть за собою і психологічні: занепокоєння, погіршення психологічного здоров'я, а також ностальгія, почуття жалоби, безпорадності, тривоги та песимістичні думки пов'язані із культурною та соціальною ізоляцією.

Чисельні зарубіжні дослідження виявляють наступні ознаки низької адаптації або дезадаптації таких осіб: дезадаптивний копінг, хаотичність діяльності, схильність до захисної позиції, екстернальність та ескапізм, знижений емоційний фон, емоційна напруга, схильність до безпідставної стурбованості дрібними проблемами, дратівливість і тривога [6]. Тож багато зарубіжних, у тому числі американських дослідників, вказують на необхідність сімейної, медичної та психологічної підтримки та реабілітації постраждалих сімей, вказуючи на те, що внутрішнім критерієм ефективної

адаптації є почуття задоволеності та повноти життя, а зовнішнім — включеність індивіда до соціального та культурного життя нової групи [1].

Висновки. Для того, щоб оптимізувати процес соціально-психологічної адаптації українців до умов міграції, необхідний системний психологічний супровід, що буде спрямований на подолання наслідків травми війни, труднощів у адаптації та акультурації, зміцнення психологічної витривалості, підвищення адаптивності та стресостійкості.

Література

1. Блинова О.Є. Соціально-психологічна адаптація вимушених мігрантів: підходи і проблеми вивчення феномена акультурації. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2016. Вип. 3 (1) С. 111–117.
2. Ровенчак О.А. Особливості соціокультурної адаптації українських іммігрантів у США // Наукове пізнання: методологія та технології. 2019. №1. С.118-144.
3. Слюсаревський М.М., Блінова О.Є. Психологія міграції. Кіровоград: ТОВ «Імекс ЛТД», 2013. 244 с.
4. США прийняли понад 100 тисяч біженців з України // Європейська правда, 31.07.2022. Режим доступу: <https://www.eurointegration.com.ua/news/2022/07/31/7144172/>
5. Javanbakht Arash. Addressing war trauma in Ukrainian refugees before it is too late // European Journal of Psychotraumatology. Volume 13, 2022.
6. Maydell-Stevens E. Problems of psychological and sociocultural adaptation among Russian-speaking immigrants in New Zealand / E. Maydell-Stevens, A. M. Masgoret // Social Policy Journal of New Zealand. 2007. P. 178–198.
7. Martsyniak-Dorosh O. The Heavy Psychological Toll of the War in Ukraine — Mental health support is the need of the hour. 2022. Режим доступу: <https://www.medpagetoday.com/opinion/second-opinions/101119>

КЛЕСМАН Ольга, здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти ступеня доктора філософії

ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Наукова керівниця:

БРЮХОВЕЦЬКА Олександра,

завідувачка кафедри психології та особистісного розвитку ННІМП ДЗВО

«Університет менеджменту освіти», докторка
психологічних наук, професорка,
м. Київ, Україна

АКТУАЛЬНІСТЬ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ЯК ЧИННИКА ЗАЛУЧЕНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДО РОБОТИ В ІТ СФЕРІ

Постановка проблеми. У зв'язку з тим, що успішність діяльності організацій у сфері ІТ на пряму пов'язана з ефективністю роботи персоналу, наше дослідження ставить перед собою мету виявити доцільність вимірювання рівня психологічної безпеки як психологічного чинника залученості персоналу.

Стан розробленості проблеми. Теоретичну основу для нашого дослідження складають праці провідних зарубіжних науковців, зокрема Róisín O'Donovan, Desirée Van Dun, Eilish McAuliffe, Natsu Sasaki, Akiomi Inoue, Hiroki Asaoka, Yuki Sekiya, Daisuke Nishi, Akizumi Tsutsumi, Kotaro Imamura, які займалися проблемою вимірювання психологічної безпеки в різних контекстах. Їхні дослідження щодо розробки опитувального методу вимірювання психологічної безпеки персоналу та зв'язок з показниками залученості до роботи, стали важливим внеском у розуміння цієї проблеми. Аналіз актуальних досліджень та публікацій показав, що вітчизняні джерела поки що лише починають досліджувати цю проблему.

Метою статті є обґрунтування необхідності та доцільності проведення емпіричного дослідження рівня психологічної безпеки персоналу вітчизняних ІТ компаній як чинника залученості до роботи.

Викладення основного матеріалу. У серпні 2022 була опублікована стаття японських вчених "Опитувальний метод вимірювання психологічної безпеки та його взаємозв'язок із психічним здоров'ям та ефективністю роботи: валідаційне дослідження та перехресний аналіз" ("The Survey Measure of Psychological Safety and Its Association with Mental Health and Job Performance: A Validation Study and Cross-Sectional Analysis") з результатами дослідження зв'язку між психологічною безпекою в команді і залученістю

персоналу до роботи, ефективністю працівників та задоволенням від роботи. Дослідження було проведено за методикою онлайн-опитування японських працівників в командах із понад трьох осіб [2].

У результаті дослідження було розроблено японську версію опитування рівня психологічної безпеки, оригінальна версія якого була розроблена О'Донованом та ін. (2020), і доведено зв'язок між рівнем психологічної безпеки і такими явищами, як залученість персоналу, ефективність робочої діяльності та задоволення від роботи [1].

Дослідження проводилось серед медичних і немедичних працівників. Критерії включення учасників були наступними:

- (i) штатні працівники віком 20–65 років;
- (ii) робота в компанії з більш ніж п'ятьма працівниками;
- (iii) приналежність до команди з більш ніж трьома членами;
- (iv) не є топ-менеджером або менеджером;
- (v) не є керівником групи.

У результаті даного дослідження вчені прийшли до висновку, що майбутні наукові дослідження можуть зосередитися на розробці ефективних стратегій для підвищення рівня психологічної безпеки у різних сферах діяльності. Дослідження різних аспектів психологічної безпеки також може сприяти поліпшенню робочого середовища, зокрема за рахунок усунення конкретних проблем, що виникають у кожному конкретному робочому контексті.

Отже, на основі отриманих результатів, у майбутніх наукових дослідженнях вченими заплановано розширити область досліджень, вивчаючи також рівень психологічної безпеки працівників в інших сферах.

Наскільки нам відомо, проблема вимірювання рівня психологічної безпеки персоналу у концепті командних відносин серед саме вітчизняних ІТ компаній взагалі не досліджувалася. Тому, ми плануємо розробити двомовну версію опитування рівня психологічної безпеки на основі оригінальній версії опитувальника, розробленого О'Донованом та ін.

Одже, спираючись на результати дослідження японських вчених, ми вважаємо за доцільне організувати дослідження рівня психологічної безпеки працівників з ІТ сфери в Україні, оскільки організація командної роботи в ІТ є ключовим питанням щодо ефективності бізнеса загалом.

Висновки. Обґрунтовано необхідність та доцільність організації емпіричного дослідження рівня психологічної безпеки серед працівників в інформаційно-технологічній сфері як чинника залученості до роботи. У рамках нашого дослідження також передбачається розробка двомовної версії опитування щодо рівня психологічної безпеки, заснованої на оригінальному опитувальнику, створеному О'Донованом та іншими. Результати дослідження можуть бути використані як підґрунтя для подальших досліджень у цій області, сприяючи розвитку ефективних стратегій підвищення залученості персоналу в ІТ компаніях.

Література

1. O'Donovan R., Van Dun D., McAuliffe E. Measuring psychological safety in healthcare teams: Developing an observational measure to complement survey methods. BMC Med. Res. Methodol. 2020, 20, 203. URL: <https://bmcmedresmethodol.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12874-020-01066-z>
2. Sasaki N., Inoue A., Asaoka H., Sekiya Y., Nishi D., Tsutsumi A., Imamura K. The Survey Measure of Psychological Safety and Its Association with Mental Health and Job Performance: A Validation Study and Cross-Sectional Analysis. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36011522/>

КОВАЛЬОВ Андрій, аспірант кафедри психології управління, Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ

ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

Постановка проблеми. Ведення повномасштабної війни на території України спричиняє постійну загрозу життю та здоров'ю військовослужбовців. Діяльність військових пов'язана із непередбачуваним виникненням небезпечних ситуацій, невизначеністю, браком інформації,

дезінформацією, дефіцитом часу, підвищеними навантаженнями, високою відповідальністю за результати діяльності, тривалими дискомфортом та труднощами. Психологічний аналіз різних аспектів діяльності військових професій показує, що ризиконебезпечна діяльність – суворо нормована, регламентована і контрольована діяльність особистості, яка проходить із певними моральними, соціальними, часовими, просторовими та іншими обмеженнями та має специфічні соціально-психологічні особливості, які значною мірою впливають на психічний стан суб'єкта та висувують підвищені вимоги до його психічного здоров'я та благополуччя.

Аналіз досліджень і публікацій засвідчує, що психічне здоров'я військовослужбовців є однією із центральних проблем у сучасній психології. Аналіз вітчизняної наукової літератури показує, що проблема дослідження психічного здоров'я військовослужбовців набуває ще більшої актуальності, набуваючи особливого сенсу з 2014 року, що звичайно пов'язано із анексією Криму та бойовими діями на Сході України. Проблему психологічного благополуччя військовослужбовців досліджували наступні вітчизняні вчені: Н. Волинець, Д. Волков, Т. Данильченко, О. Донець, Л. Сердюк, О. Черних, Д. Шміголь та ін.

На думку Л. Сердюк, психологічне благополуччя – це стан, у якому людина почуває задоволення своїм життям, здатна ефективно справлятися з повсякденними стресами, має адекватну самооцінку і впевнена у собі. Психологічне благополуччя включає такі аспекти, як: емоційна стабільність, задоволеність життям, адаптивність до змін і стресу, а також здатність до емпатії та співчуття до інших [5]. Згідно з дослідженнями Т. Данильченко важливими є певні інтегративні особистісні утворення, одним з яких є особистісне благополуччя, рівень якого вище у військових порівняно з не комбатантами-чоловіками. Дана тенденція стосувалася як емоційної складової (перевага позитивного афекту у професійних військових), так і евідемонічної (в учасників бойових дій психологічне благополуччя вище за середній рівень, а у невійськових – нижче за середній рівень) [3]. Д. Волков,

О. Черних зазначають, що чинники, які впливають на рівень психічного здоров'я військовослужбовця: психічні процеси (критичність, точність відображення дійсності, сприйняття, планування майбутньої діяльності); психічні стани, що опосередковують перебіг психічних процесів (спокій, зосередженість або стан фрустрації, апатії, стресу тощо); психічні властивості, які опосередковують поведінку (впевненість у собі, адекватна самооцінка і рівень домагань, комунікабельність, доброзичливість); рівень саморегуляції (самоконтроль), що дозволяє досягати поставленої мети. Н. Волинець вказує, що рівень професійного благополуччя офіцерів є вищим внаслідок значно вищих показників автономності, професійного самоприйняття, задоволеності рівнем компетентності та професійними досягненнями, професійного розвитку та зростання, сформованості професійних цілей та наявності позитивних відносин у колективі, ніж військовослужбовців старшинського та сержантського складу [1]. О. Донець, Д. Шміголь зазначають, що важливою частиною психічного здоров'я особистості є соціальна поведінка, продуктивність праці, міжособистісні, установки, особисті цінності, творчість, розвиток особистості, можливість бути духовним та інтелектуальним потенціалом. Психічне здоров'я має динамічну структуру. Його якість безперервно змінюється під впливом численних зовнішніх чинників: соціальних, психологічних, економічних, екологічних та ін.

Метою статті є теоретичний аналіз наукових праць, присвячених проблемі психологічного благополуччя військовослужбовців в кризових умовах, та на цій основі визначення та уточнення його критеріїв.

Психологічне благополуччя військовослужбовців, яке визначається як стан психічного здоров'я та внутрішньої рівноваги, є складним психологічним конструктом, який охоплює почуття задоволення від життя та професійної діяльності, високий рівень самоповаги, здатність ефективно керувати стресом, стійкість до негативних впливів та здатність адаптуватися до складних умов несення військової служби.

У кризових умовах, таких як постійна небезпека та загроза життю, активні бойові дії, підвищена відповідальність та навантаження, моральне виснаження, стан підвищеної напруги, психологічне благополуччя військовослужбовців стає критично важливим аспектом їхнього життя та діяльності. Воно визначається не лише здатністю ефективно реагувати на стрес, але й можливістю ефективно адаптуватися до надзвичайних обставин, де небезпека та непередбачуваність стають нормою. Психологічне благополуччя в таких ситуаціях охоплює багато аспектів, включаючи емоційну стійкість, психічне здоров'я, адаптивність до змін і стресу, здатність до емпатії та співчуття, соціальну підтримку та самореалізацію.

Для ефективного ведення бою військовослужбовці повинні мати здатність керувати своїми емоціями, не піддаючись надмірному стресу чи тривозі. Емоційна стійкість виявляється у здатності військовослужбовців до ефективної емоційної саморегуляції та вмінні залишатися врівноваженими та зібраними навіть у критичних ситуаціях, зберігати ясний розум та приймати виважені рішення. Крім того, важливою складовою психологічного благополуччя є когнітивна та емоційна компетентність, що передбачає здатність адекватно виражати свої емоції, а також вміння знаходити конструктивні стратегії для їх регулювання.

Психічно здоровим вважається військовослужбовець морально зрілий, розумово розвинений, психологічно врівноважений, здатний освоїти військову спеціальність, адаптуватися до несення військової служби та подолати пов'язані з нею специфічні психофізичні навантаження. Психічне здоров'я військовослужбовців у кризових умовах передбачає збереження психічної стабільності та здатності до подолання стресу із застосуванням ефективних копінг-стратегій, які допомагають долати труднощі та відновлюватися після складних подій. Такі стратегії включають в себе використання позитивних механізмів регуляції, підтримку соціальних зв'язків, фізичну активність, методи релаксації та ін.

Соціальна підтримка від колег та родини, відчуття приналежності до групи, соціальної спільноти відіграє важливу роль у забезпеченні психологічного благополуччя військовослужбовців. Здорові взаємовідносини та допомога з боку оточуючих можуть значно підвищувати мотивацію та стійкість.

Самореалізація, в контексті військової діяльності, є ключовим поняттям, що відображає здатність особистості до виявлення свого потенціалу та досягнення власних цілей, навіть за складних умов. Цей процес включає в себе розвиток особистісних якостей, самосвідомості, а також реалізацію власних цінностей та потреб. Забезпечення можливостей для самореалізації сприяє психологічному становленню військових та їх адаптації. Підтримка військовослужбовців у розвитку їхніх здібностей, інтересів та потенціалу сприяє не лише підвищенню рівня самопізнання, а й створює умови для збереження психічного здоров'я у кризових умовах й досягненню оптимального функціонування в умовах небезпеки.

Загалом, психологічне благополуччя військовослужбовців у кризових умовах - це складна та багатоаспектна концепція, яка вимагає уваги до різних складових їхньої життєдіяльності, розуміння яких дозволяє розробляти ефективні стратегії підтримки та допомоги для військовослужбовців у найважчі моменти їхньої служби. У кожної особистості є індивідуальна межа опірності, після досягнення якої психоемоційна напруга, перевтома або порушення функцій організму призводить до зриву психічної діяльності.

Військова служба супроводжується значними психічними та фізичними навантаженнями. Зміна ритму життя, розлука з сім'єю та рідними, статутний розпорядок дня, регламентований режим поведінки, необхідність підкорятися, неможливість усамітнитися, підвищена відповідальність, певні побутові незручності, незвичні клімато-географічні умови, різні професійні шкідливості, які супроводжують той чи інший вид військової праці – все це пред'являє підвищені вимоги до стану психічного та фізичного здоров'я військовослужбовців.

Висновки: 1. Психологічне благополуччя військовослужбовців в кризових ситуаціях включає такі аспекти, як: емоційна стійкість, психічне здоров'я, самореалізація та задоволеність життям, адаптивність до змін і стресу, а також здатність до емпатії та співчуття до інших.

2. На рівень психологічного благополуччя військовослужбовця впливають такі чинники: психічні процеси (критичність, точність відображення дійсності, сприйняття, планування майбутньої діяльності); психічні стани, що опосередковують перебіг психічних процесів (спокій, зосередженість або стан фрустрації, апатії, стресу тощо); психічні властивості, які опосередковують поведінку (впевненість у собі, адекватна самооцінка і рівень домагань, комунікабельність, доброзичливість); рівень саморегуляції (самоконтроль), що дозволяє досягати поставленої мети.

Література

1. Волинець Н. Особливості особистісного благополуччя офіцерів і військовослужбовців старшинського та сержантського складу Державної прикордонної служби України. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2018. Випуск 3. С. 54-75.
2. Волков Д., Черних О. Збереження психічного здоров'я військовослужбовців як соціально-психологічна проблема. *Грааль науки*. 2021. №9. С. 382-386. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.22.10.2021.67>
3. Данильченко Т. Особливості особистісного благополуччя військовослужбовців, що перебували в зоні АТО. *Український психологічний журнал*. 2020. №2(14). С. 64-84.
4. Донець О., Шміголь Д. Патологічні зміни фізичного і психічного здоров'я військовослужбовців під впливом екстремальних умов. *Молодий вчений*. 2017. №4 (44). С. 232-236.
5. Сердюк Л. Структура та функція психологічного благополуччя особистості. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. 2017. Вип. 17. С. 124-133.
6. Фомич М. Критерії психічного здоров'я працівників ризиконебезпечних професій. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія психологічні наук*. № 4 (15) 2019. С. 225-239

КВЯТКОВСЬКА Анна, аспірантка
кафедри відкритих освітніх систем та

інформаційно-комунікаційних технологій
УМО НАПН України, викладач Київського
фахового коледжу зв'язку, м. Київ, Україна
Науковий керівник:

КАРТАШОВА Любов, д.п.н., професор
центрального інституту Післядипломної
освіти УМО НАПН України, м. Київ,
Україна

ДЕРЕКА Катерина, аспірантка кафедри
філософії і освіти дорослих
УМО НАПН України, викладач Київського
фахового коледжу зв'язку, м. Київ, Україна
Науковий керівник:

СОРОЧАН Тамара, д.п.н., професор
центрального інституту післядипломної
освіти ДЗВО «УМО», м. Київ, Україна

МЕТОДИКА ВИКЛАДАННЯ ФАХОВИХ ДИСЦИПЛІН В ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. На сьогодні важливо, щоб заклади фахової передвищої освіти (ЗФПО) належним чином підготували молодих фахівців до майбутнього. Це завдання стає все більш складним у мінливому світі, де технології та потреби ринку праці постійно розвиваються. ЗФПО повинні надавати здобувачам освіти можливості для набуття практичного досвіду роботи. Це може бути досягнуто за допомогою таких програм, як стажування, практика, волонтерство та дуальна освіта; у цифрову епоху важливо, щоб молоді люди мали необхідні цифрові навички для успішного працевлаштування. ЗФПО повинні забезпечити здобувачів освіти знаннями та навичками в таких сферах, як програмування, аналіз даних, кібербезпека та використання цифрових інструментів. Завдяки чітко структурованій методиці викладач може організувати освітній процес таким чином, щоб здобувачі освіти отримали глибокі та ґрунтовні знання з фахових дисциплін. Методика викладання допомагає викладачеві раціонально використовувати час на заняттях, що дає можливість охопити більший обсяг матеріалу та закріпити його здобувачами освіти.

Стан розробленості проблеми. Аналітичний огляд наукових праць та практик показує, що проблема розроблення методик викладання фахових дисциплін в закладах вищої освіти та фахової передвищої освіти привертає увагу сучасних дослідників, які розкривають в різних аспектах положення та підходи організації освітнього процесу. Зокрема це науковці Л. Карташова, В. Кухаренко, К. Осадча, О. Спірін, Г. Ткачук, Ю. Триус, Л. Сергєєва, А. Кононенко, І. Смирнова та ін.

Мета дослідження. Розглянути теоретичні аспекти методики викладання фахових дисциплін в закладах фахової передвищої освіти. Окреслити послідовність етапів реалізації методичних підходів викладання в ЗФПО.

Викладення основного матеріалу. Сучасний стан інформатизації освіти, впровадження технічних засобів у навчання, численні результати роботи викладачів технічних спеціальностей і науковців-дослідників в цій галузі, досягнення в сфері цифрових технологій доводять, що існує значний дисбаланс між можливостями сучасних технічних засобів, результатами їх практично-лабораторного використання у освітньому процесі та відсутністю чітко спроектованої системи підготовки майбутніх фахівців до використання технічних засобів навчання у професійній діяльності [3;5].

Методика викладання фахових дисциплін в закладах фахової передвищої освіти (ЗФПО) має свої особливості, які відрізняють її від методики викладання в інших закладах освіти.

На основі аналізу наукових джерел та в ході педагогічних спостережень [1;4], нами констатовано основні принципи методики викладання фахових дисциплін:

- Зв'язок теорії з практикою. Навчання фахових дисциплін повинне бути тісно пов'язане з практичною діяльністю майбутніх фахівців.
- Професійна спрямованість. Викладання фахових дисциплін повинне бути спрямоване на формування у здобувачів освіти професійних компетенцій, необхідних для їхньої майбутньої роботи.

- Використання сучасних методів навчання. У процесі викладання фахових дисциплін повинні використовуватися сучасні методи навчання, які активізують пізнавальну діяльність здобувачів освіти та сприяють розвитку їхнього творчого потенціалу, зокрема віртуальну реальність, програми симулятори, інноваційні технології та ін.

- Індивідуальний, адаптивний підхід. Викладач повинен враховувати індивідуальні особливості здобувачів освіти та використовувати диференційований підхід до їхнього навчання.

На основі аналізу літературних джерел було встановлено, що основні методи викладання фахових дисциплін наступні [3;6]:

- Лекція. Лекція є основним методом викладання фахових дисциплін. Вона дає можливість викладачам систематизовано викласти навчальний матеріал, продемонструвати його зв'язок з теорією та практикою. Лекція використовується для систематизованого викладу знань з певної теми, пояснення складних теоретичних положень.

- Практичні заняття. Практичні заняття – це важлива складова освітнього процесу в закладах фахової передвищої освіти (ЗФПО). Вони дають можливість здобувачам освіти закріпити теоретичні знання, набуті практичних навичок та вмінь, встановлення міжпредметних зв'язків.

- Лабораторні роботи. Лабораторні роботи дають можливість здобувачам освіти дослідити певну проблему, перевірити теоретичні положення на практиці. Лабораторні роботи дають можливість здобувачам освіти долучитися до дослідницької діяльності, дослідити певну проблему, сформулювати гіпотезу, провести експеримент та зробити висновки; сприяють розвитку аналітичного мислення, навичок роботи з обладнанням, інструментами та матеріалами, а також навичок оформлення результатів досліджень.

- Семінарські заняття. Семінарські заняття проводяться з метою поглиблення знань здобувачів освіти з певних тем, розвитку їхнього критичного мислення та навичок аргументації.

- Самостійна робота. Самостійна робота здобувачів освіти є важливою складовою освітнього процесу. Вона дає можливість їм поглибити свої знання, розвинути навички самостійного навчання та дослідницької роботи.

Методичним забезпеченням викладання фахових дисциплін є навчальні програми, які визначають зміст, обсяг та методи викладання фахових дисциплін; підручники та навчальні посібники, які є основними джерелами знань здобувачів освіти; методичні розробки, які містять рекомендації щодо викладання фахових дисциплін, використання сучасних методів навчання та контролю знань здобувачів освіти.

Висновки. У процесі дослідження встановлено, що розробка методики викладання фахових дисциплін – це складний та багатогранний процес, який потребує від викладача глибоких знань у своїй предметній галузі, методичної майстерності та постійного самовдосконалення. Встановлено, що організаційні форми навчання (лекції, практичні заняття, лабораторні роботи, семінари тощо) повинні забезпечити ефективне засвоєння здобувачами освіти навчального матеріалу. Розробка та впровадження ефективної методики викладання фахових дисциплін є важливою умовою підготовки кваліфікованих фахівців, які зможуть успішно конкурувати на ринку праці та відповідати потребам суспільства.

Література

1. Карташова Л. Хмарні технології в дистанційному навчанні – вимога сьогодення. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2014 URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Otros_2014_12_15
2. Карташова Л., Гуржій А., Зайчук В. Цифровий близнюк закладу освіти як потреба в організації дистанційного навчання: інноваційні рішення. Матеріали науково-практичної конференції, Житомир. 2020. Ст.111-114
3. Квятковська А. Особливості змішаної освіти в закладах передвищої фахової освіти. XIV Всеукраїнська науково-практична конференція «Інформаційні технології у професійній діяльності». Рівне. 2021.ст.121-124

4. Квятковська А., Сустретов А. Роль програм симуляторів в дистанційному навчанні студентів фахових закладів. *Інноваційна педагогіка: науковий журнал*. № 48. Ст.201-204. 2022. DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2022/48.1.42>

5. Квятковська А.О., Дерека К.О. Аналіз факторів, які впливають на впровадження змішаного навчання в фахових коледжах за напрямом Телекомунікації. *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. 2022. № 47. с.268-273 <https://doi.org/10.24919/2308-4863/47-2-42>

6. Сергеева Л. М., Стойчик Т. І., Мартиненко К. В. Організація професійної підготовки фахівців електротехнічного профілю в навчально-практичних центрах закладів професійної (професійно- технічної) освіти. *Наукові записки малої академії наук України*. 2022. № 3(25), с. 145–154 <https://doi.org/10.51707/2618-0529-2022- 25-16>

КУРАКІНА В., аспірантка кафедри публічного управління і проектного менеджменту ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України, м. Київ, Україна.

Науковий керівник:

ДІДЕНКО Н.Г., доктор наук з державного управління, професор, м. Київ, Україна.

ТРАНСФОРМАЦІЯ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Вже більше 2 років український бізнес працює в умовах повномасштабної війни. Війна завдала нищівного удару по українському бізнесу. За загальними підрахунками втрати малого та середнього бізнесу склали понад 83 млрд доларів США. Близько 10 мільйонів українців переїхали, частина з них стала ВПО, а більшість виїхала за кордон.

Не дивлячись на численні проблеми український бізнес не тільки вистояв, але й почав досить активно розвиватись. Незважаючи на всі перешкоди, 30% компаній планують зріст, а 36% планує збільшити кількість персоналу.

За роки війни значна кількість компаній повернулась на ринок, в тому числі повернулась і значна частина робочих кадрів. Якщо протягом 2022 року бізнес працював у режимі виживання, не маючи змоги планувати роботу навіть на місяць вперед, то зараз компанії прилаштувались до нових умов і складають повноцінні 2-3 річні плани розвитку. [1]

Індекс активності бізнесу UBI (Ukrainian Business Index) в серпні 2023 року становить 38,23 із 100 можливих. Індекс незначно зріс порівняно з червнем 2023 року (35,34) і локальним мінімумом вересня 2022 року (33,9).

Таке невелике зростання індексу ще продовжує свідчити про втому бізнесу від невизначеності і бажання інтенсифікуватися, але це є змінами на краще. Зокрема, хоча кількість замовлень від клієнтів не змінюється, але зростають об'єми випуску продукції і незначно відновлюється попит на трудові ресурси.

За результатами першого півріччя 2023 року 12,8% підприємств повністю або майже повністю зупинили роботу (від 0% до 30% від планового показника). У червні цей показник становив 21,1%. 9,4% підприємств вказали на зростання обсягів робіт порівняно з планом, 24,4% діють у межах запланованих показників на 2023 рік. [2]

На початок осені 2023 року в Україні працювали понад 2 мільйони ФОПів. При цьому, велику кількість було зареєстровано протягом поточного року. В середньому протягом місяця реєструється близько 25000 нових бізнес-компаній, а закривається близько 17 тисяч.

Найкраще в умовах війни вистояв ІТ-сектор. Жоден з українських проєктів не було закрито, більше того, сотні з них отримали додаткові інвестиції та мали великий попит на українському і міжнародному ринках. Серед таких можна назвати проєкти Skyworker, Trinetix, RevMyWork та інші.

Наразі значну роль в підвищенні економічного стану країни відіграє стрімкий розвиток бізнесу ветеранів. Ветерани та члени їх родин започатковують чимало малих і середніх компаній різного профілю:

- сільськогосподарського;

- харчування і кав'ярні;
- малі підприємства з виготовлення різноманітної продукції тощо.

Аналітики прогнозують, що саме ветеранський бізнес стане рушійною силою для повноцінного відновлення українського бізнесу. [1]

Ветеранське підприємництво в громадах важливе з двох причин. По-перше, воно є частиною процесу реадаптації ветеранів, допомагаючи їм знайти нове покликання та соціалізуватися. Власний бізнес дозволяє їм втілити свої ідеї й вміння у життя, сприяючи їх інтеграції у суспільство. По-друге, розвиток мікробізнесу у громадах підтримує бюджети, збільшуючи доходи, стимулює зайнятість в умовах зростання безробіття під впливом війни. [4]

За даними опитування Американської торгівельної палати в Україні і Сіті Україна, найголовнішими проблемами ведення і розвитку бізнеса в Україні наразі є:

- ракетні атаки на бізнес-активи і об'єкти критичної інфраструктури;
- здоров'я і психічний стан робітників;
- зниження економічної і споживчої активності;
- доступ до електроенергії, водо- та теплопостачання, мобільного зв'язку, інтернету;
- залучення і збереження топ-кадрів;
- проблемі із транспортом і логістикою.

Також представники малого і середнього бізнесу вказують на збільшення тиску з боку державних органів і регуляторні виклики, відсутність та невисока платоспроможність клієнтів тощо.

З огляду на це підприємці зазначили наступні причини, які заважають бізнесу відновлюватись, і яку частку вони займають:

- непрогнозованість розвитку ситуації в Україні та внутрішньому ринку – 56,2%;

- непередбачувані дії держави, що можуть погіршити стан бізнесу – 47,7%;
- недостатня кількість платоспроможних клієнтів – 47,6%;
- недостатня кількість кваліфікованих працівників – 34,3%;
- недостатній капітал – 30,7%;
- перешкоди з боку регуляторних чи фіскальних органів – 30,1%;
- високі податки та збори – 27,9% [3].

Перспективи, які бачать власники малого та середнього підприємництва для бізнесу протягом 2024 року:

- 56% планує підтримувати бізнес;
- 30% планують збільшувати бізнес;
- 8% планує збільшити кількість партнерів;
- 4% планує диверсифікувати послуги/товари;
- 2% планує вийти на новий ринок. [2]

За 2024 рік держава планує видати понад 12500 мікрогрантів. Найбільший фокус в цьому робиться на ветеранський бізнес. Ветерани та члені їх родин отримують кошти на відкриття бізнесу за програмами «Варто», «єРобота» та ін. На це у бюджеті на 2024 виділили понад 3,5 млрд гривень.

Такі гранти дають можливість реалізувати бізнес-ініціативи, однак вони мають свої умови і вимоги до підприємця. Зокрема, отримувач повинен підготувати детальний бізнес-план, провадити діяльність мінімум 3 роки, створити встановлену кількість робочих місць (якщо цю умову не буде виконано, учасник проєкту має повернути гроші), регулярно звітуватись перед державою тощо.

Підтримати український бізнес в умовах війни може кожна людина. Наприклад, ініціатива для підтримки підприємців-ветеранів громадської організації «Асоціація підприємців-ветеранів АТО» і фінансової компанії «K2000» дає можливість кожному купити приватні ветеранські облігації, підтримати малий і середній бізнес, і отримати певні проценти від прибутку.

Висновки. Таким чином, розвиток малого та середнього бізнесу в Україні відбувається незважаючи навіть на повномасштабну війну. Після стрімкого падіння економіки в 2022 році, вже через рік бізнес почав зростати, відкриваються нові фірми, підприємства, повертаються до стабільної праці вже існуючі компанії.

Нові інвестиції, гранти і фінансування сприяють підтримці ініціатив бізнес-спільноти. Проте залишаються проблеми із нестабільною державною політикою, тиском з боку держустанов тощо.

Представники української бізнес-спільноти налаштовані оптимістично – 36% планує збільшення бізнесу у 2024 році, тож, за умови створення сприятливих умов, ці плани є цілком реальними. [1].

Література

1. Український бізнес під час війни: реальна аналітика та перспективи на майбутнє у 2024 році. URL: <https://finstream.ua/ukrayinskyj-biznes-pid-chas-vijny-analytika>.
 2. Як почуваються малий і середній бізнеси під час війни. Результати дослідження. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/09/6/703949>.
 3. Відповідальна поведінка бізнесу в часи війни в Україні. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-10/undp-ua-zvit_vidpovidalna_povedinka_biznesu_v_chasy_viny_v_ukraini_ukr.pdf.
- Підтримка економіки під час війни. URL: <https://forbes.ua/company/pidtrimka-ekonomiki-pid-chas-viyni-chomu-velikomu-biznesu-vigidno-dopomagati-malomu-01092023-15673>

КУЗЬМЕНКОВА Катерина, аспірантка кафедри публічного управління і проектного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти» м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ЄВСЮКОВА Оксана, професор кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва Національного університету біоресурсів і природокористування України, доктор наук з державного управління, доцент м. Київ, Україна

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ПРОТИДІЇ ДЕЗІНФОРМАЦІЇ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ – ВОЕННОГО ВТОРГНЕННЯ РФ

Політичні принципи, цілі, гасла, елементи передвиборчих програм та уявлення про політику визначають світогляд і моделі поведінки індивідуальних і колективних політичних суб'єктів. Діяльність політичних суб'єктів у кінцевому підсумку знаходить своє відображення у писаних джерелах права - нормативно-правових актах різних ієрархічних рівнів і сфер, що регулюють суспільні та правові відносини.

Відповідно статті 34 Конституції України, кожному гарантується право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань. Кожен має право вільно збирати, накопичувати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб - на свій вибір. Водночас здійснення цих прав може бути обмежене законом в інтересах національної безпеки, територіальної цілісності, громадського порядку, з метою запобігання заворушенням або злочинам, для охорони здоров'я населення, для захисту честі і прав інших людей, для запобігання розголошенню інформації, одержаної конфіденційно, або для підтримання авторитету і неупередженості правосуддя. Іншими словами, згідно з Конституцією, свобода вираження поглядів в Україні не є абсолютною [1].

Згідно з Конституцією, свобода вираження поглядів в Україні не є абсолютною і може бути обмежена на законних підставах. Тому конфлікт між свободою вираження поглядів і боротьбою з дезінформацією неминучий. Про це свідчить той факт, що після широкомасштабного вторгнення російських військ в Україну ЄС запровадив санкції проти російських медіа, зокрема Russia Today і Sputnik. Це призвело до звинувачень у тому, що інституції ЄС, які сповідують ліберальну ідеологію, порушують основні демократичні принципи та громадянські свободи.

Основні шляхи боротьби з дезінформацією в Україні пов'язані з європейською стратегією і водночас мають свою специфіку. Тому необхідно

проаналізувати нормативно-правове забезпечення протидії дезінформаційним операціям [3].

Активна законодавча діяльність розпочалася у 2014 р. , після окупації Криму та початку російської агресії в Донецькій та Луганській областях, коли російський уряд почав використовувати Крим як базу для своєї законодавчої діяльності. Тоді ж, у 2014 р. Рада національної безпеки і оборони України прийняла постанову «Про заходи у сфері інформаційної безпеки України». Ця постанова передбачала внесення змін до деяких законів України шляхом «визначення механізмів протидії негативним інформаційно-психологічним впливам, зокрема заборони ретрансляції телеканалів» [4].

У 2016 р. було запроваджено квоти на україномовний контент, щоб зменшити вплив російської культури «м'якої сили» через пісні, серіали та програми, а також запобігти поширенню кремлівської риторики.

У 2017 р. Указом Порошенка № 118 було заборонено провідні російські соціальні мережі та пошукові системи. Крім того, було припинено мовлення 77 з 82 (на той час) російських телеканалів. Під санкції потрапили російські телеканали, понад 1200 фізичних та понад 400 юридичних осіб. Це рішення критикували за обмеження свободи вираження поглядів і неефективні методи (зокрема, можливість доступу до джерел через VPN-сервісів). Однак, на нашу думку, рішення було правильним [5].

У 2018 р. були прийняті стратегії інформаційної інтеграції Донецької та Луганської областей, Автономної Республіки Крим та міста Севастополя, але остаточний план дій з їх реалізації ще не сформований. Закон України «Про медіа» більше двох років перебував на розгляді в комітеті, бо основною проблемою була загроза державної цензури, через що законопроект регулярно відхилявся представниками медіа, та 13 грудня 2022 року Верховна Рада України прийняла цей Закон [6], [7]. Схожа ситуація спостерігається і з концепцією законопроекту «Про протидію дезінформації», але він не набрав законної сили.

З 2019 року Україна продовжує налагоджувати співпрацю між Міністерством закордонних справ України та EU East StratCom, між двома організаціями відбувається інтенсивний обмін даними. Варто відзначити внесок Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення. Рада відповідає за регуляторні функції в секторі телерадіомовлення, такі як нагляд за дотриманням законодавства, видача ліцензій медіа та накладання санкцій. Державний комітет телебачення і радіомовлення України запропонував «Стратегію розвитку інформаційного простору України до 2020 р. », в якій багато пунктів перетинаються з чинним законодавством.

Того ж року постановою Кабінету Міністрів України було створено єдиний бренд України UKRAINE NOW, який надає актуальну інформацію про державу та більш активно поширює позитивні наративи про Україну за кордоном.

У грудні 2021 р. В. Зеленський видав Указ, яким затвердив рішення РНБО про «Стратегію інформаційної безпеки» [9]. Стратегія окреслює проблему, наголошуючи на необхідності протидії російській дезінформації, а також визначає стратегічні цілі та завдання. Прикметно, що Стратегія передбачає не лише «оборонні» заходи, а й політику, спрямовану на розвиток і збереження української культури та просування позитивних наративів українців у стратегічному контексті комунікації, підвищення рівня медіаграмотності населення та інформаційна реінтеграція в тимчасово окупованому Криму та частинах Донецької і Луганської областей. Також окреслено можливості окремих організацій та їхні очікувані результати. На нашу думку, ця друга частина має бути деталізована та, за можливості, містити бажані кількісні показники.

В. Зеленський затвердив стратегію кібербезпеки для Ради національної безпеки України на 2021 рік. Це запровадження посприяло євроатлантичного підходу до запровадження санкцій проти кіберзлочинності [20].

Також треба наголосити, що до інституційних механізмів боротьби з дезінформацією належить діяльність державних органів (Міністерство

культури та інформаційної політики України, Міністерство інформаційної політики України, Рада національної безпеки і оборони України, Кіберполіція та ін.) та неурядових організацій (ООН, ОБСЄ та ін.) [21].

У 2019 - 2021 р.р. Міністерство культури та інформаційної політики України (далі – МКІП) організовувало круглі столи та семінари щодо шляхів боротьби з дезінформацією на основі європейського досвіду та необхідності підвищення медіограмотності. МКІП розпочав проєкт з медіаграмотності «Фільтр», який має на меті об'єднати зусилля держави, громадського сектору та міжнародної спільноти. Основна мета проєкту - підвищити спроможність громадськості виявляти інформаційні маніпуляції та підвищити обізнаність про небезпеку маніпулювання інформацією [27].

Варто відзначити, що раніше відбувалися заклики до підвищення рівня медіаграмотності серед населення та інтенсифікації співпраці між державними та неурядовими організаціями. У 2021 році в цій сфері відбулися позитивні зрушення, зокрема реалізовано низку проєктів з медіаграмотності: гра «Маніпулятор» від Texty.org.ua; «Stop Fake Bingo» від ГО «Stop Fake»; проєкт IREX для вчителів «Вивчай і розрізняй: інфомедійна грамотність», який об'єднав із 654 шкіл 3000 вчителів; олімпіада «Фейкотрощів» від фактчекінгового проєкту «БезБрехні»; серія відеороликів «Break the Fake» від ЮНІСЕФ тощо [28], [29], [30], [31].

У період з 2017 по 2021 р. загальна кількість санкцій, накладених інституцією, зменшилася, але дещо зросла у 2021 р. (з 153 до 127 випадків) та кількість перевірок (з 380 до 299) [34].

Варто зазначити, що стратегічне управління суспільним мовленням та ключовим персоналом здійснює Наглядова рада АТ «НСТУ». Наглядова рада АТ «НСТУ» відповідає за стратегічне управління суспільним мовленням та ключовим персоналом, що дозволяє ефективніше протистояти дезінформаційному впливу. Однак поки що частка аудиторії «UA:Перший» зростає повільно - з 0,93% у 2020 р. до 1,08% у 2022 р. [10].

Наприкінці 2021 р. Кабінет Міністрів України створив новий регуляторний орган - Державну комісію з питань електронних комунікацій, радіочастотного ресурсу та поштового зв'язку. Цей орган визначатиме населені пункти без фіксованого інтернету або мобільного зв'язку в рамках процесу гармонізації українського законодавства із законодавством ЄС.

Коли навесні 2021 р., було створено Центр протидії дезінформації при РНБО та Центр стратегічних комунікацій та інформаційної безпеки МКІП, ми були стурбовані компетенцією цих установ та пов'язаним з цим розподілом державних коштів. Однак у травні 2022 р. було прийнято нормативно-правові акти, а саме Положення, що дозволяють розділити установи відповідно до їх компетенцій: захисна функція належить Центру протидії дезінформації (у короткострокових, а також довгострокових перспективах), тоді як Центр стратегічних комунікацій «завдаватиме превентивних ударів» через розробку та поширення контрнарративів і співпрацю з міжнародними партнерами.

Центр протидії дезінформації та Центр стратегічних комунікацій та інформаційної безпеки активно використовують свої Telegram-канали, з аудиторією близько 100 000 та 96 000 тис. підписників. Центр протидії дезінформації публікує матеріали, що розвінчують фейкові новини, та проводить інформаційно-просвітницьку діяльність, тоді як Центр стратегічних комунікацій та інформаційної безпеки поширює оперативні новини, просуває українські культурні здобутки та позитивні наративи. Варто зазначити, що ці пости часто публікуються на сторінках інших державних установ, зокрема Верховної Ради України.

Треба зазначити, що важливим було прийняття рішення про «Про застосування персональних спеціальних економічних та інших обмежувальних заходів (санкції)», які були введені в лютому 2021 р., після чого телеканали «112 Україна», «ZIK» і «NewsOne» припинили свою діяльність. Хоча ці «медіа» організації не є новими для України, вони відповідальні за поширення більш ніж половини зафіксованої російської дезінформації. Прикметно, що причиною запровадження санкцій стало не

поширення дезінформації, а про те, що «розслідування спеціалізованих органів України виявили спроби закупівлі вугілля з окупованих районів Донецької та Луганської областей сприяють фінансуванню тероризму». На нашу думку, цьому посприяло дві причини: по-перше, в українському законодавстві відсутні норми, які б визнавали відповідальність за поширення дезінформації; по-друге, органи державної влади не можуть навмисно відкликати ліцензію.

Таким чином, безперечно, громадяни мають конституційне право на отримання повної, точної, об'єктивної, неупередженої та своєчасної інформації. Позбавлення такого права є порушенням громадської безпеки, і держава зобов'язана активно захищати свободу інформації як елемент суверенітету у сфері безпеки. Більше того, тенденція до запровадження санкцій та обмеження поширення інформації без належного контролю з боку громадської думки та судової влади серйозно підриває демократичні інститути.

Демократичним інститутам завдається серйозна шкода. Немає сумнівів, що обмеження свободи вираження поглядів мають бути збалансованими, обґрунтованими і ґрунтуватися на однакових принципах для всіх, незалежно від того, хто є кінцевим бенефіціаром медіа. На відміну від країн ЄС, Україна вісім років протистояла російській дезінформаційній кампанії, яка набула гібридної форми і з 24 лютого 2022 р. перетворилася на повномасштабну війну, де військовий конфлікт супроводжується боротьбою також і на інформаційному фронті.

Література

1. Конституція України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – 1996. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>
2. The implementation of EU sanctions against RT and Sputnik. European Audiovisual Observatory. Strasbourg, 2022. URL: // <https://rm.coe.int/note-rt-sputnik/1680a5dd5d> (дата звернення: 21.03.2024)
3. Нофенко А. Гібридна війна Росії проти України: інформаційний наступ та механізми протидії [Електронний ресурс] // Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії. – 2019. № 2(6). С. 68–77. URL:

<https://relint.vnu.edu.ua/index.php/relint/article/view/110/101> (дата звернення: 21.03.2024)

4. Disinformation resilience in Central and Eastern Europe [Online] // Ukrainian Prism, 2018. Р. 311. URL: http://prismua.org/wp-content/uploads/2018/06/DRI_CEE_2018.pdf (дата звернення: 21.03.2024)

5. Ганжа Л. Інформаційний кодекс: реанімація приви́ду, який харчується мільйонами [Електронний ресурс] // Українська Правда. – 2015. URL: <https://www.pravda.com.ua/columns/2015/06/26/7072512/> (дата звернення: 21.03.2024)

6. Про схвалення Стратегії інформаційної реінтеграції Донецької та Луганської областей: розпорядження Кабінету Міністрів України від 26 липня 2018 р. № 539-р // Урядовий кур'єр. – 2018. № 147.

7. Україна та ЄС посилюють співпрацю у протидії дезінформації [Електронний ресурс] // Урядовий портал. – 2019. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/ukrayina-ta-yes-posilyuyut-spivpracyu-u-protidiyi-dezinformatsiyi> (дата звернення: 24.03.2024).

8. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 15 жовтня 2021 р. «Про Стратегію інформаційної безпеки»: Указ Президента України від 28 грудня 2021 р. №685/2021 // Урядовий кур'єр. – 2021. №251.

9. Данькова Н. Детектор телерейтингів. Підсумки 2021 року [Електронний ресурс] // Детектор медіа. – 2022. URL: <https://detector.media/rinok/article/195866/2022-01-25-detektor-telereytingiv-pidsumky-2021-roku/> (дата звернення: 24.03.2024).

ЛЕВИЦЬКИЙ Дмитро, аспірант кафедри публічного управління і проектного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ОЛІЙНИК Наталія, доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти»

м. Київ, Україна

**МОЖЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІСНУЮЧОГО ЖИТЛОВОГО
ФОНДУ ПРИВАТНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ ДЛЯ ЗАДОВОЛЕННЯ
ЖИТЛОВИХ ПОТРЕБ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ**

Постановка проблеми. До повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну близько 98% житлових приміщень перебувало в приватній власності. Унаслідок агресії Російської Федерації кілька мільйонів громадян України змушені були покинути свої домівки. Частина з них залишилася в Україні, частина — виїхала за кордон (і досі не повернулася). Внаслідок цього в Україні різко зросла кількість громадян, які потребують постійного або тимчасового житла.

Органи державної влади та місцевого самоврядування вивчають можливості будівництва кварталів і мікрорайонів нового житла (у тому числі як «соціального») для задоволення житлових потреб внутрішньо переміщених осіб та деяких інших категорій громадян.

Водночас в Україні є значна частка так званого «проблемного» житла, як-от об'єктів незавершеного будівництва, відумерлої спадщини, безхазяйного майна, покинутого житла тощо. Міграція населення внаслідок повномасштабної війни, разом із попередніми об'єктивними демографічними й міграційними процесами, що тривали й до неї, призвела до того, що в Україні існує значна кількість житлових приміщень, які не використовуються їхніми власниками ні для власного проживання, ні для здавання в найм. Таке житло вже поповнює або з часом може поповнити собою «фонд» покинутого житла. Це змушує розглянути можливості використання наявного житла (у тому числі покинутого та іншого «проблемного») для забезпечення житлових потреб громадян, у тому числі як альтернативи новому будівництву.

Стан розробленості проблеми. Проблематику житлової політики держави загалом і забезпечення житлом зокрема розглядали такі вітчизняні науковці як Н. Олійник, О. Непомнящий, С. Комнатний, О. Кучеренко, Д. Харечко, Ю. Тюленєва та інші.

Серед останніх публікацій з питань будівництва соціального житла, забезпечення соціальним житлом в умовах воєнного часу слід згадати роботи Ю. Заїки, А. Рогового, М. Дубини, Т. Затонацької та інших.

Мета дослідження. Метою нашого дослідження є привернення уваги до можливості використання наявного житла приватної власності для задоволення житлових потреб громадян, зокрема і як альтернативи новому будівництву житла.

Викладення основного матеріалу. Відповідно до даних Міністерства соціальної політики України, кількість офіційно зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб в Україні сягає 4,9 млн осіб, з них 2,5 млн тих, хто не може повернутися до своїх домівок через знищення житла або його перебування в зоні активних бойових дій чи на тимчасово окупованій території [1]. Питання забезпечення цих громадян житлом досить гостро стоїть перед державою в цілому, а особливо — перед місцевими громадами, в яких внутрішньо переміщені особи зупинилися.

Водночас за кордон внаслідок повномасштабної війни виїхало близько 6,5 млн біженців з України, за оцінкою Міжнародної організації з міграції [2].

Хоча ми не можемо ставити знак рівності між кількістю громадян, що виїхали з України, та кількістю помешкань, що внаслідок цього не використовуються власниками для проживання, обсяг такого житла все одно є значним.

Враховуючи, що близько 98% житла в Україні до повномасштабного вторгнення Російської Федерації перебувало у приватній власності, доречно припустити, що громадяни, які виїхали за межі України, та громадяни, які залишилися в нашій державі в статусі внутрішньо переміщених осіб, були приблизно однаково забезпечені житлом до вимушеного виїзду з домівки. З цього можна зробити висновок, що обсяг потенційно вакантного житла (житла тих 6,5 млн осіб, хто виїхав за кордон) може якщо не перевищувати обсяг житла, яке мали внутрішньо переміщені особи (2,5 млн осіб) до вимушеного переїзду, то принаймні покривати суттєву його частку. Це припущення лишається справедливим навіть якщо лише кожна п'ята сім'я, що виїхала за кордон, зробила це у повному складі.

Крім того, до згаданого вище вакантного житла слід додати житло, яким власники з різних причин припинили користуватися ще до повномасштабного вторгнення.

Отже, справедливим видається розглядати наявне вакантне житло приватної власності як потенційне джерело задоволення житлових потреб значної частини внутрішньо переміщених осіб.

Частина такого житла вже на ринкових умовах продається або здається у найм його власниками, у тому числі — внутрішньо переміщеним особам. Втім, не всі внутрішньо переміщені особи мають змогу самостійно придбати чи найняти наявне на ринку житло. Концентрація внутрішньо переміщених осіб в окремих громадах створює такий попит на житло, який значно перевищує пропозицію, що зумовлює зростання ціни житла. Як одна з відповідей на цей виклик розглядається будівництво нового житла комунальної власності, спеціально призначеного для тимчасового проживання внутрішньо переміщених осіб, або ж соціального житла.

Такий підхід має свої недоліки, а саме:

1) Можлива незатребуваність новозбудованого житла після повернення внутрішньо переміщених осіб додому. За різними оцінками, більшість внутрішньо переміщених осіб бажає повернутися до рідних міст після того, як це буде безпечно;

2) Ризик перетворення спеціально збудованих кварталів соціального житла на «гетто», підтверджений досвідом як країн із розвиненої ринковою економікою, так і постсоціалістичних країн [3];

3) Неефективне використання ресурсів порівняно з використанням наявного житла. Низка досліджень вказує на те, що навіть придбання (викуп) існуючої занедбаної житлової будівлі з подальшим її відновленням (rehabilitation) може бути фінансово вигіднішим, ніж будівництво нової [4], а також справляє менший негативний вплив на довкілля [5].

Тому, перш ніж вдаватися до будівництва кварталів нового соціального житла чи житла для тимчасового проживання внутрішньо переміщених осіб,

територіальним громадам слід провести аналіз реальної потреби в новому житловому фонді комунальної власності:

1) Проаналізувати склад внутрішньо переміщених осіб, їхнє бажання повернутися в рідне місто, коли це буде безпечно, або наміри переїхати в іншу громаду;

2) З'ясувати бажання та здатність внутрішньо переміщених осіб самостійно найняти житло чи придбати його у власність;

3) З'ясувати наявність вакантного житла в громаді, включаючи «проблемне» житло (покинуте, безхазяйне, відумерла спадщина, незавершене будівництво).

За наслідками такого аналізу буде зрозуміло, чи має місце в громаді дійсний дефіцит житла, чи йдеться лише про фінансові та організаційні труднощі в наймі або придбанні наявного вакантного житла.

З урахуванням іноземного та вітчизняного досвіду, для ширшого залучення наявного житла приватної власності до задоволення житлових потреб громадян доцільно:

1) На загальнонаціональному рівні запровадити адресну грошову субсидію на найм житла внутрішньо переміщеним особам та іншим категоріям громадян, які потребують соціального захисту, з урахуванням сукупного доходу сім'ї. Це допоможе наймачам обрати житло під найм на ринкових умовах і сприятиме їхній соціальній та територіальній мобільності;

2) Переглянути підходи до оподаткування житлової нерухомості, збільшивши податкове навантаження на житло, в якому ніхто не проживає. Такий підхід стимулюватиме власників вакантного житла здавати його в найм або продавати, збільшуючи пропозицію на ринку;

3) На рівні територіальних громад виявляти «проблемне» житло (покинуте, безхазяйне, відумерла спадщина, незавершене будівництво) та вживати заходів до його прийняття (за потреби — викупу) в комунальну власність. Це дозволить сформувати фонд житла комунальної власності для використання як соціального житла.

Висновки. На основі проведеного аналізу нами запропоновано заходи загальнодержавного та місцевого рівня, спрямовані на ширше залучення наявного житла приватної власності до задоволення житлових потреб громадян. Реалізація цих заходів, серед іншого, дозволить ефективно використати наявний житловий фонд та уникнути неефективного витрачання ресурсів при новому будівництві житла комунальної власності.

Література

- [1] Внутрішньо переміщені особи, *Міністерство соціальної політики України*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Vnutrishno-peremishcheni-osobi.html>
- [2] «Millions Assisted, Millions More Still in Need Two Years into Ukraine War», *International Organization for Migration*, Feb. 22, 2024. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://www.iom.int/news/millions-assisted-millions-more-still-need-two-years-ukraine-war-says-iom>
- [3] Petrić, Jasna, Njegić, Tanja, «Some open issues of integration and ghettoisation within the framework of social housing: the examples of Serbia and Denmark» in *Conference proceedings: Global village - shelter for resilient living*, 9-10th of December, 2021, Faculty of Architecture in Belgrade., pp. 100-106. https://hdl.handle.net/21.15107/rcub_raumplan_801
- [4] Brennan M., Deora A., Heegaard A., Lee A., Lubell J., Wilkins C. 2013. «Comparing the Costs of New Construction and Acquisition-Rehab in Affordable Multifamily Rental Housing: Applying a New Methodology for Estimating Lifecycle Costs.» Working Paper. Center for Housing Policy. https://nhc.org/wp-content/uploads/2017/10/CostComparison_LifeCycleUnderwriting_workingpaper.pdf
- [5] Alba-Rodríguez, M. Desirée, Martínez-Rocamora, Alejandro, González-Vallejo, Patricia, Ferreira-Sánchez, Antonio, & Marrero, Madelyn. *Building rehabilitation versus demolition and new construction: Economic and environmental assessment*. United States. <https://doi.org/10.1016/J.EIAR.2017.06.002>

МАСІЮК Віталій, здобувач вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня, групи ПУА 2023_27 спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», діючий експерт Українського ветеранського фонду для відкритої конкурсної програми «Варто почати власну справу», м. Київ, Україна
Науковий керівник:

ПЕТРОЄ Ольга, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор наук з державного управління, професор, м. Київ, Україна

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ МЕХАНІЗМІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ

Публічне управління у сфері соціального захисту учасників бойових дій має велике значення в контексті забезпечення прав та потреб цієї категорії населення. З урахуванням складності триваючої війни та масштабів військових дій, механізми публічного управління соціальним захистом є визначальними для забезпечення гідного життя, адаптації та реінтеграції учасників бойових дій у переломні моменти їхнього життя.

Повномасштабне вторгнення російської федерації призвело до масштабної мобілізації громадян для захисту територіальної цілісності України. Станом на 24 лютого 2022 року близько 770 тисяч осіб мали статус учасників бойових дій. Прогнозується, що кількість осіб, які потребуватимуть соціального захисту після закінчення війни, значно зросте. До кінця війни ця кількість збільшиться орієнтовно до 5 мільйонів осіб з урахуванням учасників бойових дій, що набуватимуть такий статус під час війни, а також членів сімей, які втратили своїх близьких у воєнних діях [1].

Правовий статус учасників бойових дій регламентується статтями 5 та 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їхнього соціального захисту». Учасники бойових дій, разом з особами з інвалідністю внаслідок війни та учасниками війни, є представниками загальної категорії «ветеран війни», що визначено статтею 4 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їхнього соціального захисту» [2].

Сучасна система соціального захисту учасників бойових дій потребує комплексного перегляду та адаптації до нових реалій. Обсяг соціальних гарантій для учасників бойових дій окреслено в статтях 12 та 15(1) Закону

України «Про статус ветеранів війни, гарантії їхнього соціального захисту». Норми даного закону, який прийнятий в 1993 році, в суттєвій мірі втратили актуальність і потребують ґрунтовного осучаснення. Існуючі виклики, з якими стикаються учасники бойових дій, включають у себе не лише фізичні та психологічні травми, але й нові соціальні та економічні проблеми, такі як безробіття, відсутність житла та інші.

Одним з основних інструментів імплементації механізмів публічного управління у сфері фінансового забезпечення соціального захисту учасників бойових дій в Україні є Український ветеранський фонд (УВФ), заснований у відповідності до нормативно-правових актів, серед яких постанова Кабінету Міністрів України “Про утворення бюджетної установи «Український ветеранський фонд» від 14 липня 2021 року № 720 [3] та схваленого наказом Міністерства у справах ветеранів України Положення “Про Український ветеранський фонд” від 22 липня 2021 року № 164 [4]. УВФ виконує свої функції як бюджетна установа підпорядкована зазначеному міністерству [4].

Згідно зі своїм статутом та правовим статусом, УВФ має на меті забезпечення відповідної соціальної, економічної та психологічної підтримки учасників бойових дій, які брали участь у захисті суверенітету та територіальної цілісності України. Ці завдання включають, але не обмежуються, наданням матеріальної допомоги, соціальної реабілітації та підтримки у вирішенні життєвих проблем учасників бойових дій [5].

УВФ керується низкою нормативно-правових актів, зокрема Конституцією та законами України, міжнародними угодами, актами Кабінету Міністрів України, а також внутрішніми документами, зокрема Положенням про Український ветеранський фонд [5]. Також УВФ аналізує та вивчає можливість імплементації міжнародних стандартів щодо соціального захисту та підтримки учасників бойових дій.

Для актуалізації пріоритетів у сфері фінансового забезпечення соціального захисту фокусних категорій, серед яких основною є учасники бойових дій, УВФ розробляє щорічні стратегії діяльності. Одним із основних

акцентів Фонду на 2024 рік, є формування та утвердження його статусу як авторитетного експерта у сфері ветеранських питань. Це передбачає активну роботу зі збільшення рівня поінформованості громадськості про діяльність та роль УВФ у підтримці та захисті прав фокусних категорій осіб [6].

Стратегічні цілі та завдання УВФ на 2024 рік[6], спрямовані на покращення ситуації ветеранів та їхніх сімей у суспільстві.

- Однією з цілей є створення сприятливих умов для розвитку ветеранського підприємництва, досягнення якої передбачає проведення конкурсних програм для надання доступу до фінансових ресурсів, інформаційних кампаній щодо цих програм, консультацій та воркшопів для ветеранів-підприємців, а також формування мережі взаємопідтримки.

- Другою ціллю є забезпечення ветеранів необхідною кризовою та юридичною допомогою у складних життєвих обставинах. Це включає безперебійну роботу цілодобової Гарячої лінії кризової підтримки, надання безоплатних юридичних консультацій та проведення інформаційних кампаній про надання юридичної допомоги ветеранам.

- Третя ціль передбачає створення ефективних механізмів допомоги ветеранам у профорієнтації та працевлаштуванні, що включає проаналізувати чинну систему, створити механізми профорієнтації, розробити перелік освітніх програм та курсів та провести інформаційну кампанію про них.

- Четверта ціль ставить за мету створення позитивного образу ветеранів в суспільстві та сприяння їхній соціальній інтеграції, що вимагає проведення регулярних інформаційних кампаній та налагодження співпраці з засобами масової інформації та громадськими організаціями.

- П'ята ціль передбачає проведення глибинного аналізу потреб ветеранів та викликів, які постають перед ними після повернення до цивільного життя, що включає визначення напрямів досліджень, соціологічні дослідження, систематизацію та аналіз отриманих даних та розробку методичних рекомендацій.

Крім того, УВФ спрямовує зусилля на залучення ветеранів та їхніх родин до користування послугами Фонду. Це включає в себе розробку та реалізацію спеціалізованих програм та проєктів, спрямованих на задоволення потреб цільової аудиторії. В даний час УВФ визначає актуальними для імплементації соціального захисту учасників бойових дій наступні власні та партнерські проєктні напрямки [7] і конкурсні програми фінансування [8]:

- Конкурсні програми з фінансування проєктів ветеранського бізнесу: підтримка ініціатив бізнесу учасників бойових дій та членів їх сімей (з певними застереженнями в частині програм).

- Освітній:
 - стипендії від American University Kyiv;
 - «Літай»: навчання пілотуванню ветеранів з числа людей з інвалідністю;
 - онлайн-курс з реінтеграції від UCU-online;
 - навчальні курси з англійської;
 - закриті онлайн-лекції від УВФ для ком'юніті переможців конкурсних програм;

- ІТ курси.
- Бізнесовий:
 - каталог карти ветеранських бізнесів (ЛУН);
 - радіопрограма «Ветеранобізнес»;
 - співпраця з Дія.Бізнес як навігатор можливостями для ветеранів;
 - мікрофінансування бізнесу ветеранів та членів їхніх родин на 20000 гривень.

- Інформаційний:
 - гаряча лінія кризової підтримки Українського ветеранського фонду;
 - юридичні консультації у питаннях захисту прав та інтересів ветеранів.

Таким чином створення Українського ветеранського фонду є

актуальним та своєчасним праксеологічним підходом до імплементації механізмів публічного управління у сфері фінансового забезпечення соціального захисту учасників бойових дій, які захищають або захищали в минулому національні інтереси та територіальну цілісність держави.

Література

1. Величко Р. Хто реалізує ветеранську політику в Україні та про що вона? Мілітарний. ГО «Український мілітарний центр». 28.01.2023 р. URL: <https://mil.in.ua/uk/blogs/hto-realizuye-veteransku-polityku-v-ukrayini-ta-pro-shho-vona/>
2. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту. Закон України від 22.10.93 № 3552-XII зі змінами. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>
3. Про утворення бюджетної установи «Український ветеранський фонд». Постанова Кабінету Міністрів України від 14 липня 2021 р. № 720. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/720-2021-%D0%BF#Text>
4. Про утворення бюджетної установи «Український ветеранський фонд». Наказ Міністерства у справах ветеранів України від 22 липня 2021 року № 164. URL: <https://mva.gov.ua/storage/app/sites/1/uploaded-files/%D0%BD%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D1%84%D0%BE%D0%BD%D0%B4.pdf>
5. Про Український ветеранський фонд (код ЄДРПОУ 44565396) (нова редакція). Наказ Міністерства у справах ветеранів України від 25 жовтня 2023 року № 269. URL: https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/doc/pologenna_2023.pdf
6. Стратегія Українського ветеранського фонду на 2024 рік. URL: <https://veteranfund.com.ua/about/strategia/>
7. Проекти Українського ветеранського фонду. URL: <https://veteranfund.com.ua/projects/>
8. Конкурсні програми з фінансування проєктів ветеранського бізнесу. URL: <https://veteranfund.com.ua/contests/>

МОРОЗОВ Денис, аспірант кафедри публічного управління і проектного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

КАЗЮК Яніна, доктор наук з державного управління, доцент, професор кафедри публічного управління і проектного

менеджменту Навчально-наукового
інституту менеджменту та психології
Державного закладу вищої освіти
«Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна

ВПЛИВ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РОЗВИТОК ПУБЛІЧНИХ ФІНАНСІВ

Постановка проблеми. У контексті стрімкого розвитку цифрових технологій та постійних змін у публічному секторі, питання ефективного управління фінансами стає все більш актуальним. Особливу увагу привертає напрямок цифровізації місцевих бюджетів та фінансів в рамках Національної стратегії доходів до 2030 року. Стратегія визначає ключові напрямки та цілі розвитку країни, серед яких цифрова трансформація займає одне з провідних місць. Однак, незважаючи на потенціал цифрових інновацій, існують ряд проблем і викликів, що потребують уваги та вирішення.

Сучасні тенденції вказують на те, що державні установи та місцеві органи влади все частіше звертаються до впровадження цифрових технологій у сферу фінансів з метою оптимізації бюджетних процесів та підвищення ефективності управління ресурсами. Однак, на шляху до цифрової трансформації стоять різноманітні перешкоди, такі як нестабільність законодавчого середовища, недостатня кваліфікація персоналу, обмежені бюджетні ресурси, а також проблеми з інтеграцією нових технологій у вже існуючі системи.

Стан розробленості проблеми. Актуальність теми дослідження вказує на значний інтерес до цього питання у наукових та практичних колах. Багато досліджень зосереджуються на ролі та потенціалі цифрових інновацій у публічному управлінні фінансами, а також на методах їх впровадження та впливі на ефективність управління. Зокрема, дослідженням в цій області займалися такі науковці: Герсес, К., Якіс-Дуглас, Б. та Озджан, П, Лапоша Д. [1-3].

Мета дослідження. Метою дослідження є оцінка впливу та стан

впровадження цифрових технологій в систему публічного управління фінансами, зокрема в контексті реалізації Національної стратегії доходів до 2030 року та напрямку цифровізації місцевих бюджетів та фінансів.

Викладення основного матеріалу. Аналіз поточного стану цифровізації місцевих бюджетів та фінансів в контексті національних стратегій доходів до 2030 року є важливим етапом для розуміння сучасних тенденцій у публічному управлінні фінансами. Згідно з національними стратегіями, цифрові технології вважаються ключовим інструментом для досягнення стратегічних цілей у сфері фінансового управління. Проте, стан цифровізації місцевих бюджетів та фінансів значною мірою варіюється в різних країнах, і велика кількість факторів впливає на цей процес [1].

При застосування цифрових технологій у публічному управлінні фінансами спостерігаються кілька ключових тенденцій та напрямів, які відображають сучасний розвиток цього сектору.

Однією з головних тенденцій є перехід до електронних систем та автоматизація фінансових процесів у державних установах. Це охоплює автоматизацію бюджетного планування, обліку та звітності, електронні платіжні системи тощо.

Впровадження цифрових платформ та онлайн-сервісів спрощує взаємодію між державними установами, громадянами та бізнесом у сфері фінансового управління. Це може включати платформи для електронного збору податків, онлайн-бюджетування, системи відкритих даних тощо [2].

З огляду на збільшення обсягів цифрової інформації, зростає значення забезпечення кібербезпеки у публічному фінансовому управлінні. Уряди звертають особливу увагу на захист фінансових даних та інфраструктури від кібератак та інших кіберзагроз.

Штучний інтелект і роботизація стають все більш важливими у фінансовому управлінні для автоматизації процесів, прийняття рішень на основі аналізу даних та покращення ефективності роботи.

Блокчейн-технології знаходять застосування у публічному управлінні фінансами для підвищення прозорості, безпеки та ефективності фінансових транзакцій та обліку.

Необхідно врахувати перешкоду в недостатній кваліфікації персоналу. Для успішної цифровізації місцевих бюджетів та фінансів необхідні спеціалісти з високим рівнем кваліфікації у сфері інформаційних технологій, а також фахівці з фінансової галузі, які розуміють специфіку функціонування місцевих бюджетів. Брак в таких кадрах може ускладнити процес цифровізації та призвести до невдалого впровадження технологій [3].

Перелічені тенденції відображають стрімкий розвиток цифровізації у сфері публічного фінансового управління та показують потенціал цифрових технологій для підвищення ефективності та транспарентності управління фінансами.

Висновки. Важливо підкреслити роль цифрових інновацій у вдосконаленні функціонування системи публічного управління фінансами. Впровадження цифрових технологій має великий потенціал для підвищення ефективності, прозорості та доступності фінансових послуг для громадян. Також важливо враховувати потенціал розвитку цифрових ініціатив у контексті національних стратегій до 2030 року. Впровадження цифрових технологій повинно бути гармонізовано зі стратегічними цілями країни, щоб забезпечити спільну спрямованість та забезпечити сталість економічного розвитку.

Література

1. Національна стратегія доходів до 2030 року. Затверджено розпорядженням КМУ від 27.12.2023 р. №1218-р. [Електронний ресурс]. Доступно: https://mof.gov.ua/storage/files/National%20Revenue%20Strategy_2030_.pdf
2. K. Gurses, B. Yakis-Douglas, and P. Ozcan, (2022), "Digitalization Versus Regulation: How Disruptive Digital Communication Technologies Alter Institutional Contexts Through Public Interest Framing", Gegenhuber, T., Logue, D., Hinings, C.R.(B). and Barrett, M. (Ed.) *Digital Transformation and Institutional Theory (Research in the Sociology of Organizations, Vol. 83)*,

Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 133-166. [Електронний ресурс].
Доступно: <https://doi.org/10.1108/S0733-558X20220000083006>

3. Д. Лапоша (2022). Впровадження цифрових технологій при здійсненні контролю за публічними фінансами в територіальній громаді. *Управління розвитком складних систем*, (51), 58–68. [Електронний ресурс].
Доступно: <https://doi.org/10.32347/2412-9933.2022.51.58-68>

МИХАЙЛОВА Тетяна, аспірантка кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ЄВСЮКОВА Оксана, професор кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України, доктор наук з державного управління, доцент, м. Київ, Україна

МОДЕРНІЗАЦІЯ ДИПЛОМАТИЧНОЇ СЛУЖБИ:

ДОСВІД НІДЕРЛАНДІВ

Постановка проблеми. Зміна світових процесів на глобальному й регіональному рівнях потребує від суб'єктів міжнародних відносин пошуку відносно нових підходів стосовно вироблення своїх стратегій діяльності на міжнародній арені. Переосмислення засад формування зовнішньої політики та переорієнтація дипломатії на досягнення нових цілей на протязі останнього часу перебуває на порядку денному держав, що зацікавлені у посиленні або утриманні своєї лідерської ролі в міжнародних процесах [1, с. 2].

У цьому аспекті Українська держава не повинна бути виключенням, а має впроваджувати кращий позитивний зарубіжний досвід щодо модернізації функціонування дипломатичних відомств задля подальшого просування національних інтересів у міжнародному середовищі. У випадку успішної адаптації окремих механізмів діяльності міністерства закордонних справ під час реформування дипломатичної служби та системи зовнішніх зносин, для України є шанс вибудувати дієвий інструментарій задля власних інтересів.

Стан розробленості проблематики. Питання присвячені висвітленню

окремих аспектів зарубіжного досвіду щодо модернізаційних процесів дипломатичної служби висвітлено у працях М. Гладиша, М. Денисова, Г. Максака, Л. Матлай, С. Рудька, О. Сагайдаки, О. Сегеди, В. Ціватого та інших. Водночас подальший розвиток модернізації дипломатичної служби, зважаючи на євроінтеграційні й євроатлантичні прагнення нашої держави, а також відсутність комплексних досліджень модернізації дипломатичної служби у зарубіжних країнах, зумовлюють актуальність обраної тематики дослідження.

Мета дослідження полягає у з'ясуванні особливостей модернізації дипломатичної служби у Нідерландах, а також окреслення можливостей застосування цього досвіду з метою впровадження в Україні.

Викладення основного матеріалу. У Нідерландах, де Міністерство закордонних справ вважається одним із найбільш модернізованих з врахуванням інтересів та потреб держави на міжнародній арені вбачається актуальним розкрити досвід саме цієї країни.

На сьогодні Міністерство закордонних справ Нідерландів вважається інструментом за допомогою якого уряд підтримує стосунки із зарубіжними урядами та міжнародними організаціями, а також координує та здійснює зовнішньополітичну діяльність. Міністерство поділяється на штаб-квартиру в Гаазі та представництва за кордоном (посольства, консульства, постійні представництва).

Потреба модернізації дипломатичної служби Нідерландів була викликана наступними чинниками: останнього разу реформа дипломатичної служби здійснювалася ще у 1990-х роках; після економічної кризи (2007-2008 рр.) відбувалося скорочення держаних витрат, зокрема й на міжнародну діяльність, а профільне міністерство вимушене зменшити свої адміністративні витрати на чверть; новий уряд (що був сформований після виборів у 2012 р.) поставив досить амбітні зовнішньополітичні завдання перед Міністерством закордонних справ, також включаючи активну підтримку щодо відновлення Європи у валютній й економічній сферах,

просування інтегрованого підходу до дипломатії, безпеки, розвитку в міжнародних місіях, в яких участь беруть Нідерланди, а також об'єднання портфельів сприяння розвитку і зовнішньої торгівлі [3, с.442-450].

У 2013 році було схвалено план «Модернізація дипломатії» на 2014-2016 роки [5], в якому відповідно було визначено мету й детально окреслено зміст самої реформи.

Зокрема, ключовими цілями щодо модернізації дипломатичної служби Нідерландів було визначено: а) створення передової дипломатії; б) вибудовування гнучкої мережевої організації; с) розвиток Міністерства закордонних справ як важливого й цінного партнера стосовно співпраці усередині уряду й поза його межами; d) зорієнтоване скорочення витрат й інвестицій на реформи; е) надання якісних послуг (в першу чергу консульських, економічних).

Задля досягнення вищевказаних цілей модернізації дипломатичної служби було визначено сімнадцять результатів. Так, до кожного окремого напрямку було передбачено відповідний опис підсумкового стану й вичерпні дії разом з часовими межами з приводу втілення, які були подібні на кшталт до формату дорожніх карт [4].

Міністерство закордонних справ Нідерландів на етапі втілення зазначеного плану виокремило п'ять проєктів як пріоритетних, зокрема:

✓ *прогресивна (передова) дипломатія*

а) дипломатичні представництва є сучасними, гнучкими й ефективними партнерами; б) політичні директори є гнучкими та сконцентрованими на співробітництві; в) досконалі державні (регіональні) знання на службі в уряді; г) стратегічне знання і бачення; д) професіоналізм як ключовий стандарт оновленої кадрової політики;

✓ *досконалі якісні послуги*

а) ефективні й якісні консульські послуги, що цінуються клієнтами; б) помітне покращення економічних послуг, які цінуються клієнтами;

✓ *цінний партнер стосовно співробітництва*

а) Міністерство закордонних справ Нідерландів посідає центральне місце у міжнародній діяльності уряду; б) Міністерство закордонних справ Нідерландів є у центрі суспільства (зокрема підвищення поінформованості громадян щодо зовнішньої політики);

✓ *гнучка мережева організація*

а) удосконалення втілення програм; б) головні якості в центрі нідерландської організаційної культури («Новий спосіб діяльності»); в) у повному обсязі цифрове Міністерство закордонних справ Нідерландів; г) найменша за розміром та в більшій мірі ефективна підтримка управління; д) лієнтоорієнтоване управління організацією; ж) зниження рівня управлінського і політичного навантаження, а також реформування вертикалі управління;

✓ *орієнтоване на реформи скорочення витрат*

здійснення поточних і майбутніх скорочень витрат [6].

У 2017 році Міністерством закордонних справ Нідерландів було зроблено заяву щодо того, що план дій втілений під кінець 2016 року та відомство у подальшому буде здійснювати моніторинг із приводу результатів певних змін. Зокрема, в задумах МЗС Нідерландів було дослідження того, яким чином виконання проектів і певних дій слугувало досягненню рушійно важливих цілей реформи [2].

Слід також відзначити, що в процесі впровадження плану «Модернізація дипломатії» інформація щодо реформи публічно подавалася в форматі щорічних звітів Міністерства закордонних справ Нідерландів, оглядах Рахункової палати Нідерландів, й також в листах профільного міністерства до парламенту.

Висновки. Зважаючи на зазначене можемо констатувати, що модернізація дипломатичної служби Нідерландів першочергово була спрямована на скорочення видатків, а також в багатьох аспектах відповідала й на глобальні виклики щодо економізації і координації.

З огляду на досліджуване питання доцільним вбачається навести у

економічній сфері надання відповіді щодо виклику в форматі перенесення генерального директорату стосовно зовнішньо-економічних відносин від Міністерства економіки до МЗС Нідерландів, де було утворено другу міністерську посаду, й відповідно надано директорату функції для обслуговування обох відомств. Завдяки такому кроку зміцнювалися економічні компетенції Міністерства закордонних справ, здійснювалося забезпечення координації між внутрішньоекономічною і зовнішньоекономічною діяльністю уряду. Відповіддю на виклики економізації у межах реформи послугувала стандартизація економічних послуг, яка надається системою Міністерства закордонних справ Нідерландів. Завдяки цьому міністерству вдалося стати в більшому обсязі затребуваним партнером задля економічних акторів.

Питання, які зачіпають підвищення загальної урядової координації на етапі здійснення зовнішньої політики вбачається нідерландський досвід цікавим з огляду технічних рішень: на основі Міністерства закордонних справ було утворено й одержали подальший розвиток спільні послуги для уряду, які належать до прерогатив міжнародної діяльності. Підвідомча організація Міністерства закордонних справ Нідерландів загальних сервісів 3W заснована була в 2013 році та до 2017 року була надавачем послуг при поїздках за кордон співробітникам дев'яти відомств, враховуючи також оформлення паспортів, медичні послуги, виплату відряджень тощо.

Література

1. Максак Г. Експертна дипломатія як складова історії успіху зовнішньої політики. Рада зовнішньої політики. Українська призма. 13 с. URL: http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/prism_diplomacy_maksak_ukr.pdf
2. Betreft Bestuurlijke reactie op het concept-rapport Resultaten Verantwoordingsonderzoek 2016 Buitenlandse Zaken (V). Ministerie van Buitenlandse Zaken. 24 april 2017. URL: <file:///D:/Users/User/Downloads/VO+2016+Ministerie+BuZa+reactie+minister+van+BuZa.pdf>
3. Collet S. Modernizing the Dutch Diplomatic Service: A Work in Progress. The Hague Journal of Diplomacy. 10(4) 2015. PP. 440-451. DOI:10.1163/1871191X-12341324

4. Hoofdpunten verantwoordingsonderzoek 2014 van het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Nederlandse overheid; Dutch government; Tweede Kamer der Staten-Generaal. 20.05.2015. URL: <https://archive.org/details/blg-513351/page/n3/mode/2up>

5. Modernisering Diplomatie Plan van aanpak Hervormingen en bezuinigingen BZ 2014-2016. SG/DG-beraad, oktober 2013. URL: <https://docplayer.nl/19990079-Modernisering-diplomatie-plan-van-aanpak-hervormingen-en-bezuinigingen-bz-2014-2016.html>

6. Resultaten verantwoordings-onderzoek 2014 Ministerie van Buitenlandse Zaken (V). Algemene Rekenkamer. 20 mei 2015. URL: file:///D:/Users/User/Downloads/Verantwoordingsonderzoek_2014_Buitenlandse_Zaken_V.pdf

МОСТОВА Ольга, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи ПУА-23-Б1 спеціальності 281 «Публічне управління та дміністрування» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна
Науковий керівник:

ОЛІЙНИК Наталія, професор кафедри публічного управління та проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», доктор наук з державного управління, професор, м. Київ, Україна

КОНЦЕСІЯ ОБ'ЄКТІВ КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ЯК ОДИН ІЗ ІНСТРУМЕНТІВ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Перебуваючи в умовах воєнного стану, коли агресор нищить критичну інфраструктуру, завдаючи масованих обстрілів по електростанціям, системам водопостачання, телекомунікаційним мережам, руйнуючи заклади культури, освіти, медичні установи тощо. На їх відновлення потрібні значні ресурси та час. Оскільки бюджетні кошти є обмеженими, а у воєнний час особливо, а відновлення деяких об'єктів є нагальним, то постало питання щодо можливостей залучення приватного сектору з метою залучення інвестицій. Одним із таких способів є концесія, як вид партнерства органів влади, приватного і громадського секторів.

Світовий досвід доводить, що саме використання партнерських відносин найбільшою мірою дає змогу державі розбудувати власну інфраструктуру шляхом залучення приватного капіталу до управління державним та комунальним майном.

Стан розробленості проблеми. Все більшої популяризації в останні роки набуває поняття «концесії», а саме після прийняття оновленого Закону України «Про концесію» №155-IX від 03.10.2019 року[1] на заміну недіючому закону 997-XIV від 16.07.1999 року. Хоча великого буму так і не відбулося, проте зміна уявлень щодо концесії відбулася, і основним питанням продовжує залишатися потреба подальшого дослідження виділення переваг та недоліків.

За даними Міністерства економіки України станом на 01.01.2024 року укладено 198 концесійних договорів, з яких 166 не виконуються або є розірваними та 10 призупинені у зв'язку зі збройною агресією російської федерації. [3]

Проблематикою дослідження нормативно-правового забезпечення державно-приватного партнерства досліджували наступні вітчизняні та зарубіжні науковці, серед яких Р. Бойчук, О. Вінник, Ж. Ведель, О. Вікарчук, С. Грищенко, А. Дехтяр, І. Килимник, Н. Киннок, Т. Коляда, Є. Коровін, В. Кухар, С. Ліндер, Н.Олійник, О. Петерсен, А. Родін, В. Сазонов, та інші.

Мета дослідження. Визначення особливостей концесії, як перспективної форми державно-приватного партнерства у відновленні інфраструктури повоєнного часу та виявлення переваг в провадженні концесійних відносин.

Викладення основного матеріалу. Відповідно до Закону України «Про державно-приватне партнерство» від 01.07.2010 року *Державно-приватне партнерство* - співробітництво між державою Україна, Автономною Республікою Крим, територіальними громадами в особі відповідних державних органів, що згідно із Законом України "Про управління об'єктами державної власності" здійснюють управління

об'єктами державної власності, органів місцевого самоврядування, Національною академією наук України, національних галузевих академій наук (державних партнерів) та юридичними особами, крім державних та комунальних підприємств, установ, організацій (приватних партнерів), що здійснюється на основі договору в порядку, встановленому цим законом та іншими законодавчими актами, та відповідає ознакам державно-приватного партнерства [2].

А сама *Концесія* визначається, як форма здійснення державно-приватного партнерства, що передбачає надання концесієдавцем концесіонеру права на створення та/або будівництво (нове будівництво, реконструкцію, реставрацію, капітальний ремонт та технічне переоснащення), та/або управління (користування, експлуатацію, технічне обслуговування) об'єктом концесії, та/або надання суспільно значущих послуг у порядку та на умовах, визначених концесійним договором, а також передбачає передачу концесіонеру переважної частини операційного ризику, що охоплює ризик попиту та/або ризик пропозиції [1].

При цьому концесія не викликає перехід права власності від власника до концесіонера, а після закінчення її дії договору об'єкт повертається концесієдавцю, що визначене чинним законодавством. Але в свою чергу концесіонер інвестує у об'єкт концесії, використовує його і згодом отримує прибутки. Також в чинному законодавстві визначені чіткі правила щодо права власності на об'єкти, які створюються або використовуються у процесі реалізації концесійного проєкту. Таким чином нерухоме майно, яке створене внаслідок нового будівництва концесіонером визнається державною чи комунальною власністю. А рухоме майно, придбане концесіонером за власні кошти, є власністю концесіонера, якщо інше не визначається у договорі концесії.

У світі виділяють дві базові моделі концесії, а саме: *user-pay* та *government-pay*. Перша, це коли гроші концесіонеру платять користувачі певного об'єкту і найчастіше використовується до високоприбуткових

об'єктів. Друга, це коли гроші виплачує держава і застосовується переважно до об'єктів соціальної інфраструктури.

Найбільш розповсюдженими об'єктами державної та комунальної власності, що можуть бути передані в концесію є:

- об'єкти водопостачання, водовідведення та очищення стічних вод;
- об'єкти теплопостачання;
- будівництво та експлуатація автомобільних доріг, об'єктів до-рожного господарства, інших дорожніх споруд;
- будівництво та експлуатація вантажних і пасажирських портів;
- будівництво та експлуатація аеропортів;
- використання об'єктів соціально-культурного призначення;
- будівництво та експлуатація готелів, туристичних комплексів, кемпінгів та інших відповідних об'єктів туристичної індустрії, тощо.

Концесійний договір укладається після проведення конкурсу та на визначений договором строк, який має становити не менше п'яти років та не більше 50 років, крім строку концесійного договору щодо будівництва та подальшої експлуатації автомобільних доріг, який має становити не менше 10 років [1].

Сам концесійний конкурс забезпечує дотримання принципів відкритості, рівності та відсутності дискримінації та може бути проведеним з використанням електронної торгової системи, що дає змогу залучити більше інвесторів, які будуть зацікавлені в реалізації даного проєкту.

Висновки. Аналізуючи вище викладеного можна зробити висновок, що концесія є одним з інструментів, яка має значний потенціал та яку варто залучати для швидкого відновлення критичної інфраструктури у повоєнний час. А наявне правове регулювання дозволить використати всі переваги концесії у практичній її сфері віднайшовши баланс у державно-приватних партнерських відносинах, та допоможе одночасно зняти бюджетне навантаження з територіальних громад, а й прискорити сам процес

відновлення не лише знищеної інфраструктури, а й сприяти у відновленні застарілих систем для подальшого економічного розвитку громад України.

Література

1. Закон України «Про концесію» №155-IX від 03.10.2019 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/155-20#Text>
2. Закон України «Про державно-приватне партнерство» від 01.07.2010 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2404-17#Text>
3. Міністерство економіки України. Аналіз стану державно-приватного партнерства в Україні станом на 01.01.2024 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=9fc90c5e-2f7b-44b2-8bf1-1ffb7ee1be26&title=StanZdiisnenniaDppVUkraini&isSpecial=true>

НЕГРАШ Олена, здобувачка освітнього ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 «Психологія» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ХІЛЬКО Світлана, доцент кафедри психології і педагогіки НТУ України «Київський інститут імені Ігоря Сікорського», кандидат психологічних наук, м. Київ, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ В УМОВАХ ПРОКРАСТИНАЦІЇ ПІД ЧАС ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Постановка проблеми. У сучасних умовах глобальних змін та викликів суспільство висуває високі вимоги до особистості щодо її адаптивності, стресостійкості та здатності до самореалізації. Особливо гостро ця проблема постає для майбутніх психологів, які мають не лише самі відповідати цим вимогам, але й допомагати іншим людям у подоланні життєвих труднощів та розкритті їхнього потенціалу.

Водночас на шляху до самореалізації майбутні психологи можуть стикатися з певними перешкодами, серед яких чільне місце посідає прокрастинація - схильність до відкладання важливих справ та рішень на

потім. В умовах невизначеності та швидких змін, характерних для глобалізованого світу, проблема прокрастинації набуває особливої актуальності.

З одного боку, глобалізаційні процеси відкривають нові можливості для самореалізації, розширюють простір для вибору життєвих стратегій та професійних траєкторій. З іншого боку, вони привносять нові виклики - зростання конкуренції, необхідність постійного оновлення знань та компетенцій, інформаційне перевантаження тощо. Це може посилювати психологічний тиск на особистість та провокувати прокрастинацію як спосіб уникнення складних завдань та рішень.

Стан розробленості проблеми. Питаннями самореалізації займалися такі вітчизняні науковці: Г. Костюк, С. Максименко, В. Гупаловська, П. Горностай, В. Осьодло, В. Харченко, Ю. Швалб; у контексті дотичних до нього за змістом понять: особистісна зрілість, особистісний розвиток: Ю. Гільбух, А. Громова, П. Лушин, С. Кузікова. Проблему прокрастинації активно досліджували як зарубіжні (Дж. Бурка, Д.Р. Феррарі, Н. Мілграм, П. Стіл та ін.), так і вітчизняні науковці (М.С. Дворник, О.В. Журавльова та ін.). Однак зв'язок прокрастинації з самореалізацією майбутніх психологів в умовах глобалізаційних змін досліджено недостатньо.

Мета дослідження - теоретично дослідити самореалізацію майбутніх психологів в умовах прокрастинації.

Виклад основного матеріалу. Глобалізація привносить нові виклики у життя людей - зростання невизначеності, непередбачуваності, швидкі зміни технологій та вимог до компетенцій фахівців. Це може посилювати тривожність, страх невдачі, перфекціонізм, які, за даними досліджень, тісно пов'язані зі схильністю до прокрастинації.

Водночас нестабільність глобалізованого світу вимагає від особистості гнучкості, вміння швидко адаптуватися та приймати рішення в умовах багатозадачності і дефіциту часу. Тут здатність конструктивно використовувати прокрастинацію для планування, пошуку ресурсів та

генерації ідей може виступати як адаптивна стратегія. Попри значну кількість досліджень феномену прокрастинації, її зв'язок із самореалізацією особистості, зокрема майбутніх психологів, в умовах глобальних трансформацій вивчено недостатньо. Відкритим залишається питання про те, чи завжди прокрастинація є перешкодою для самореалізації, чи може вона виконувати певні конструктивні функції в цьому процесі.

Отже, дослідження психологічних особливостей прокрастинації як чинника самореалізації майбутніх психологів в умовах глобалізаційних змін є актуальним науковим завданням, яке має не лише теоретичне, але й практичне значення для оптимізації професійної підготовки психологів та розвитку їхнього особистісного потенціалу.

Глобалізаційні зміни вимагають також трансформації методів дослідження прокрастинації. В умовах віртуалізації та діджиталізації освітнього простору актуальним стає вивчення онлайн-прокрастинації, перспективними є лонгітюдні дослідження, які дозволять простежити динаміку прокрастинації в контексті особистісного та професійного становлення майбутніх психологів. Інтеграція кількісних і якісних методів, аналіз наративів та кейсів успішного подолання та використання прокрастинації дозволить глибше розкрити її потенціал як ресурсу самореалізації.

Вивчення взаємозв'язку прокрастинації з індивідуально-особистісними особливостями показує, що низький самоконтроль або, навпаки, високий перфекціонізм можуть ставати чинниками відкладання діяльності [4]. Водночас єдиної моделі такого взаємозв'язку ще не вироблено.

Існують два основні підходи до пояснення феномену прокрастинації - у негативному або позитивному контексті [2]. До негативних аспектів відносять зниження результативності, стрес, тривожність, занижену самооцінку тощо. Позитивні аспекти включають відчуття психологічної безпеки, задоволення від бездіяльності, мобілізацію внутрішніх ресурсів в умовах стислих термінів та ін.

Глобалізаційні зміни створюють нові виклики для самореалізації особистості, зокрема майбутніх психологів. З одного боку, невизначеність, інформаційне перевантаження, швидкі зміни вимог до компетенцій можуть посилювати схильність до прокрастинації як способу відтермінування складних рішень та завдань. З іншого боку, глобалізація відкриває нові можливості для саморозвитку, розширює простір вибору життєвих та професійних траєкторій.

Таким чином, дослідження психологічних особливостей прокрастинації як чинника самореалізації майбутніх психологів в умовах глобальних змін має враховувати як потенційні ризики, так і можливості цього феномену. Розвиток умінь конструктивного використання прокрастинації, її усвідомлення та саморегуляції може стати важливим ресурсом особистісного та професійного становлення фахівців в мінливому глобалізованому світі.

Висновки. Дослідження психологічних особливостей прокрастинації як чинника самореалізації майбутніх психологів є актуальним і перспективним напрямом в контексті глобалізаційних змін. Розуміння потенційно позитивних аспектів прокрастинації, розвиток умінь її конструктивного використання може сприяти успішній самореалізації майбутніх фахівців в умовах мінливості та невизначеності глобалізованого світу. Водночас глобалізація ставить нові методологічні виклики перед дослідниками цієї проблеми й вимагає розробки інноваційного інструментарію для вивчення онлайн-прокрастинації, проведення лонгітюдних та крос-культурних досліджень.

Література

1. Дворник М.С. Прокрастинація в конструюванні особистісного майбутнього: монографія. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. 120 с.
2. Журавльова О.В., Журавльов О.А. Особливості зв'язку прокрастинації та перфекціонізму особистості. Наукові записки Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. 2019. №1(51). С. 42-52.
3. Milgram N.A., Gehrman T., Keinan G. Procrastination and emotional upset: A typological model. Personality and Individual Differences. 1992. Vol.13(12). P. 1307-1313.

4. Steel P. The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*. 2007. Vol.133(1). P. 65-94.

НОВОСЕЛЕЦЬКИЙ Дмитро, здобувач
освітнього ступеня доктора філософії,
спеціальності 011-Освітні, педагогічні науки
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна

Науковий керівник:

КАРТАШОВА Любов, професор кафедри
«Відкритих освітніх систем та
інформаційно-комунікаційних технологій»
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,
доктор педагогічних наук, професор,
м. Київ, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДО ЦИФРОВИХ СЕРВІСІВ УПРАВЛІННЯ НАВЧАННЯМ

Постановка проблеми. Викладання, навчання та наукові дослідження зазнають найбільш трансформаційного впливу у зв'язку з використанням генеративного штучного інтелекту (ШІ). Основними проблемами є упередженість, застарілі навчальні дані, відсутність прозорості та довіри. Технологія ШІ відкриває можливості, спричинює появу нових етичних і правових викликів, має потенціал як для позитивного, так і негативного впливу на організації, суспільство та окремих людей.

Стан розробленості проблеми. Автори наукових публікацій переважно визнають здатність ШІ, зокрема найбільш популярної мовної моделі ChatGPT, підвищувати продуктивність і, водночас, враховують його обмеження, загрози конфіденційності та безпеці, а також наслідки упередженості, неправильного використання та дезінформації. Потребують подальших досліджень проблеми у тематичних областях: 1) знання, прозорість та етика; 2) цифрова трансформація організацій і суспільств; 3) викладання, навчання та наукові дослідження [1].

Дуже важливо визначити та впровадити політику захисту від неправильного використання та зловживання генеративним ШІ. Projector

Creative & Tech Institute та Мала академія наук України за підтримки дослідницької компанії Factum Group Ukraine та за підтримки Міністерства освіти і науки України провели всеукраїнське дослідження з метою отримати дані про використання штучного інтелекту в українських школах та дослідити перспективи його подальшого залучення в освітній процес на різних рівнях. Учасники опитування – педагоги (1747 осіб) та школярі (1443 особи, учні 8-11 кл.) з різних регіонів України (крім територій, окупованих російською федерацією) [2].

За результатами опитування 76% опитаних учителів хоча б один раз користувалися ШІ, половина з них мала позитивний досвід взаємодії.

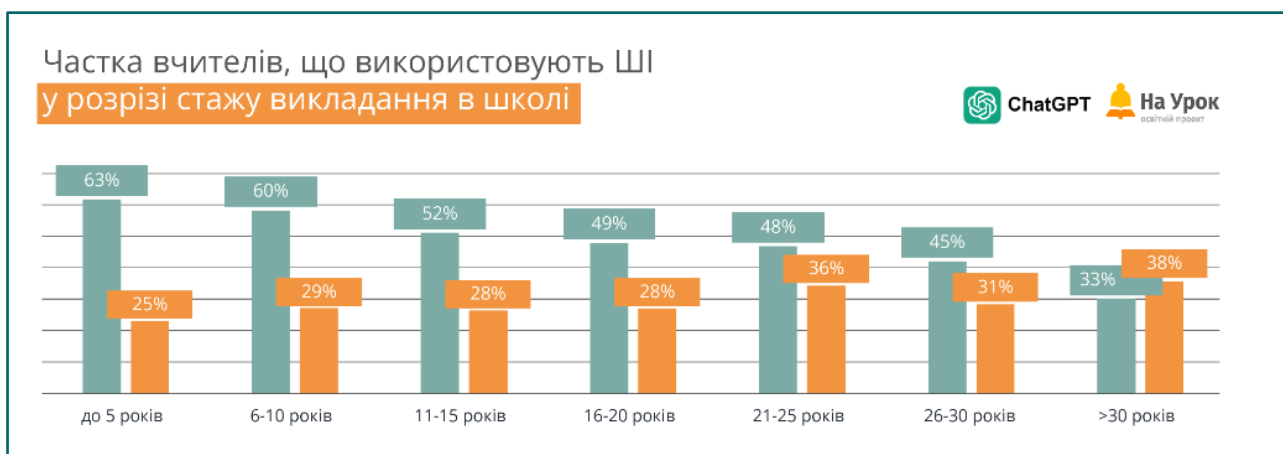


Рис. 1. Розподіл частки вчителів (зелений колір), які використовували ШІ, відповідно їх педагогічного стажу [2].

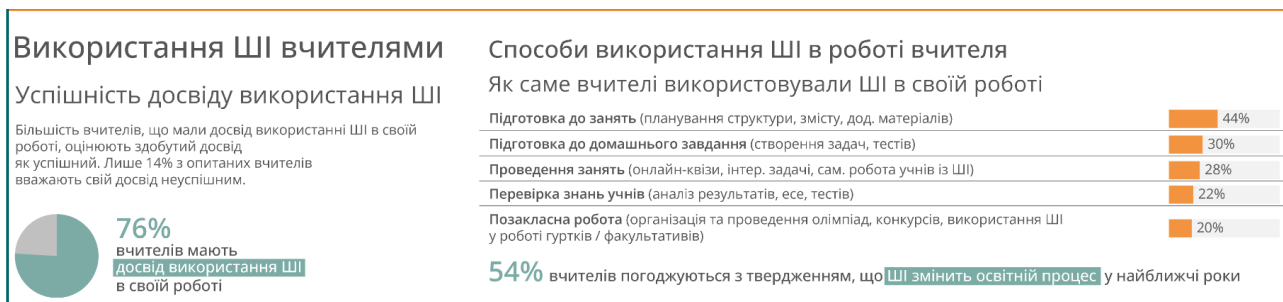


Рис. 2. Досвід використання вчителями ШІ [2].

Роль штучного інтелекту в управлінні змішаним навчанням, в першу чергу, полягає у підтримці вчителів у прийнятті рішень щодо оптимізації навчального процесу.

Мета дослідження: визначити перспективи застосування ШІ до цифрових сервісів управління навчанням у закладах загальної середньої освіти.

Викладення основного матеріалу. Цифрові сервіси управління навчанням – це інструменти та платформи, що допомагають організувати та впорядковувати процес навчання за допомогою цифрових технологій. Такі сервіси зазвичай включають в себе електронні платформи для навчання, системи управління навчальними матеріалами, інструменти для оцінювання учнів та ін.

Найпоширеніші цифрові сервіси управління навчанням включають такі платформи як Moodle, Blackboard, Canvas, Google Classroom та ін. Вони надають можливості для створення курсів, завдань, спілкування з учнями, відстеження прогресу навчання.

Такі сервіси дозволяють навчальним закладам ефективно впорядковувати навчальні процеси, спрощують доступ до матеріалів для учнів і викладачів, а також надають можливості для аналізу результатів навчання та вдосконалення методів навчання.

Застосування штучного інтелекту, на нашу думку, є перспективним щодо вдосконалення цифрових сервісів управління навчанням. Ці перспективи достатньо очевидні у наступних пов'язаних напрямках.

✓ Персоналізоване навчання. ШІ може аналізувати дані про студентів, їхні відповіді та прогрес, щоб рекомендувати індивідуальні шляхи навчання для кожного учня, індивідуальні рекомендації з навчання.

✓ Автоматизоване оцінювання. Системи ШІ можуть використовуватися для автоматизації оцінювання відповідей учнів на тестах та завданнях, прискорюючи надання учителями/викладачами зворотного

зв'язку щодо рівня засвоєння матеріалу учнями без потреби вручну переглядати кожну роботу.

✓ Системи аналітики даних для прогнозування потреб учнів та вчителів. Зокрема, системи ШІ можуть прогнозувати успішність учнів та виявляти можливі проблеми/труднощі засвоєння матеріалу за допомогою широкого інструментарію аналізу даних.

✓ Використання чат-ботів та інших AI-інструментів для підтримки вчителів та учнів у реальному часі. Чат-боти, засновані на ШІ, можуть швидко відповідати на їхні запити/запитання щодо навчання в реальному часі.

✓ Аналіз даних для управління навчальними процесами. ШІ може допомагати в аналізі великих обсягів даних про навчальні процеси, що дозволяє здійснювати краще управління ресурсами та оптимізувати програми навчання для підвищення ефективності навчання.

✓ Автоматизація адміністративних завдань. ШІ може допомогти вчителям у виконанні неосвітніх завдань, таких як автоматизація персоналізованих повідомлень учням, організація взаємодії з батьками та опікунами.

На часі існують проблеми, що перешкоджають активному застосуванню ШІ для управління навчанням: нерівність у доступі до сучасних цифрових технологій учнями та вчителями; складність відстеження прогресу і результативності кожного учня у середовищі змішаного навчання; недостатній рівень інтеграції ресурсів та засобів для ефективного управління.

Важливо, на шляху впровадження ШІ в управління змішаним навчанням враховувати виклики та потенційні перешкоди. Серед них найбільш вагомими є питання збереження конфіденційності та безпеки даних, необхідність спеціальної професійної підготовки педагогічних кадрів, фінансові витрати на впровадження та підтримку технологій ШІ.

Висновки. Застосування ШІ може значно полегшити процес управління навчанням, зокрема змішаним, і забезпечити кращі умови для учнів і вчителів шляхом впровадження персоналізованих, ефективних та інноваційних методів навчання. Для успішного впровадження штучного інтелекту в освітню практику необхідно зосередитися на вирішенні викликів та подоланню визначених перешкод.

Вплив генеративного ШІ на отримання знань і цифрову трансформацію управління освітнім процесом потребує дослідження.

Література

1. Dwivedi, Y. K., Kshetri, N., Hughes, L., Slade, E. L., Jeyaraj, A., Kar, A. K., ... & Wright, R. (2023). "So what if ChatGPT wrote it?" Multidisciplinary perspectives on opportunities, challenges and implications of generative conversational AI for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 71, 102642. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102642>.
2. Перспективи використання штучного інтелекту в шкільній освіті [Електронний ресурс]. *ТОВ Освітній проєкт «На Урок»*. URL: <https://naurok.com.ua/post/perspektivi-vikoristannya-shtuchnogo-intelektu-v-shkilniy-osviti> (27 грудня 2023).

ПАПОЯН Арутюн Мікаелі, аспірант кафедри публічного управління і проєктного менеджменту ДЗВО «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук, м. Київ, Україна
ORCID ID 0000-0002-8248-8147
arutun1976@gmail.com

Науковий керівник:

МОРОЗ Володимир, завідувач кафедри публічного управління і проєктного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат наук з державного управління доцент, м. Київ, Україна

МАРКЕТИНГ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД ЯК КЛЮЧОВИЙ ІНСТРУМЕНТ У ФОРМУВАННІ СТРАТЕГІЇ ЇХ РОЗВИТКУ

Вступ. У сучасному світі, де міста конкурують за інвестиції, туристів та жителів, маркетинг міст стає ключовим інструментом у формуванні

стратегії їх розвитку. Українські територіальні громади, прагнучи до європейських стандартів життя та розвитку, все більше усвідомлюють важливість впровадження ефективних маркетингових стратегій.

Постановка проблеми. Доктрина відновлення України передбачає поступове відновлення територій, зруйнованих, або пошкоджених воєнними діями. В сучасних реаліях українські міста щоденно перебувають під обстрілами. Однак, процес відновлення та відбудови є постійним та передбачає повернення добробуту та рівня життя в територіальних громадах на рівні не нижчому за довоєнний. Громади залучені в даний процес щоденно, а тому змушені шукати нові рішення для пошуку інвесторів, заключати меморандуми про співпрацю з «містами-побратимами» по всьому світу, доводити свій статус доброчесності та будувати позитивний імідж та репутацію. Одним з ключових питань є побудова іміджу не тільки для громади, але й у міжнародному середовищі, що дозволяє заохочувати інвестиції не лише для відновлення та відбудови, але й для подальшого розвитку території.

Мета дослідження. Метою даного дослідження є конкретизація маркетингових підходів та визначення найефективніших з них для забезпечення успішного розвитку територіальних громад, зокрема, як таких, що впливають на привабливість міст для мешканців, бізнесу та туристів.

Стан розробленості проблеми. Досліджуючи проблематику маркетингу територіальних громад ми дійшли до висновку, що розвиток так званого «регіонального маркетингу» зумовлений вимогами часу та в кожний період розвитку держав має свої особливості. Варто відмітити праці українських вчених, які приділили значну увагу вивченню маркетингу територій. Серед них Т.Дубовик [8], Г. Кравчук [12], М. Корнеєва [11], В. Кравцова [13], Р. Ларіна [14].

Здійснюючи дослідження ми спостерігали над тим, як ще до початку бойових дій в Україні здійснювалось поступове зміщення акцентів у застосуванні територіального маркетингу з центрального на рівень

територіальних громад. Підтвердження цієї думки знаходимо в працях Г. Кравчука, який асоціює поняття регіонального маркетингу з політикою регіонів та розглядає його крізь призму регіональної політики. На його думку, вони поєднані спільними складовими, а саме виробничою, фінансовою, суспільною, соціальною тощо [12].

Унікальним інструментом для побудови стратегії маркетингу територіальних громад є «унікальна торгова пропозиція», тобто частина конкретної переваги тієї чи іншої місцевості, яка може бути репрезентована у конкретному товарі чи послугі. Заглиблюючись в історію створення унікальних торгових пропозицій в маркетингу варто згадати автора книги «Унікальність тепер...або ніколи» Йєспера Кунді, який описав перехід від створення рекламного інструменту від товарної цінності до створення брендової унікальної торгової пропозиції та започаткував використання зазначеного інструменту в маркетингових стратегіях [20].

Аналізуючи стан маркетингу територіальних громад в умовах воєнного стану в Україні, ми виділяємо кілька ключових викликів:

- недостатнє фінансування, яке обмежує можливості для реалізації масштабних та ефективних маркетингових кампаній;
- відсутність досвіду та спеціалізованих знань у галузі маркетингу серед керівників органів місцевого самоврядування, яка ускладнює розробку та впровадження стратегічних планів;
- проблеми з комунікацією та взаємодією з громадськістю, що можуть призвести до недовіри та низької відповіді з боку громадян та інвесторів.

Для аналізу стану маркетингу територіальних громад в Україні та наведення прикладів успішних і не дуже вдалих практик, слід розглянути кілька ключових аспектів. Успішні маркетингові стратегії часто засновані на чіткому брендуванні, ефективній комунікації з громадськістю та активному залученні інвестицій.

Наприклад, Львів відомий своєю здатністю приваблювати туристів і інвесторів через сильний міський бренд, заснований на культурній спадщині та інноваціях. Так, у лютому 2024 року Львівською міською радою було затверджено стратегічні напрями розвитку громади в умовах воєнного стану. Зокрема розроблено документ, який об'єднує зусилля органів місцевого самоврядування, бізнесу та громадськості, з метою забезпечення конкурентоспроможності громади у військовий час та після перемоги [21].

Успішні приклади впровадження маркетингових інструментів демонструють міста:

Львів – використовує брендинг та культурні заходи для просування туризму. Фестивалі, такі як «Леополіс Джаз Фест» та «Форум видавців у Львові», залучають відвідувачів з усієї України та закордону. Це сприяє зростанню місцевої економіки.

Одеса – застосовує цифровий маркетинг для промоції міста як туристичного напрямку. Активно використовує соціальні мережі та цифрові платформи для приваблення туристів.

Менш вдалим практиками є:

Херсон (аналіз здійснювався у довоєнний період) – попри потенціал, місто має обмежене використання маркетингових стратегій для просування свого туристичного та інвестиційного потенціалу. Відсутність ефективної бренд-стратегії обмежує його видимість на національному та міжнародному рівнях.

Кам'янець-Подільський – попри те, що місто є історичною перлиною, нестача інвестицій в маркетинг і рекламу обмежує його привабливість для ширшого кола туристів.

Вважаємо, що дані приклади демонструють, що успіх маркетингових стратегій міст значною мірою залежить від креативності, інноваційного підходу до використання сучасних медіа та здатності ефективно комунікувати з цільовими аудиторіями.

На міжнародному рівні, для демонстрації конкретних прикладів використання маркетингових інструментів містами за межами України, можна відзначити наступні випадки:

1. Барселона (Іспанія) використовує брендинг міста, орієнтований на архітектуру та культурну спадщину, активно просуваючи місто як туристичний та бізнес-центр Європи.

2. Сінгапур застосовує інноваційні цифрові маркетингові стратегії для просування своєї унікальної ідентичності як «саду міст», використовуючи соціальні медіа та інші онлайн платформи.

3. Ванкувер (Канада), акцентуючи на своєму «зеленому» іміджі, використовує екологічний маркетинг для приваблення інвесторів та туристів, зацікавлених в сталому розвитку та природній красі.

Ці приклади демонструють, як різноманітні маркетингові стратегії та інструменти можуть бути успішно впроваджені для підвищення привабливості та конкурентоспроможності міст на міжнародному рівні.

Проаналізувати невдалі приклади використання маркетингових інструментів містами за межами України без прямого доступу до специфічних джерел досить складно, адже відкрита інформація часто фокусується на успішних кейсах. Однак, загальноприйнятими прикладами невдач у маркетингу міст можуть бути проєкти, які не враховували місцеві особливості, потреби громади або не забезпечували достатньої взаємодії з зацікавленими сторонами. Це могло включати надмірну концентрацію на туристичному брендингу на шкоду місцевому розвитку або ігнорування важливості сталого розвитку. Такі випадки наголошують на важливості комплексного підходу та залучення громади у процесі розробки та впровадження маркетингових стратегій.

Результати дослідження. Повномасштабне вторгнення Російської Федерації в Україну та воєнний стан внесли свої корективи у маркетингові підходи розвитку міст. Проте, навіть у контексті війни в Україні, маркетинг залишається важливим інструментом для формування стратегій розвитку

міст, особливо в умовах конфлікту та кризової ситуації. Сьогодні про Україну, й такі міста Київщини як Буча, Ірпінь, Гостомель, Бородянка, знають не лише в Україні, а й в багатьох країнах світу.

В умовах війни можуть бути особливо ефективними деякі конкретні маркетингові підходи, які включають:

1. Кризовий маркетинг. Передбачає реагування на поточні події через адаптацію маркетингових стратегій та повідомлення споживачам про заходи безпеки та підтримку місцевого населення.

2. Соціальний маркетинг. Включає залучення громадських організацій, активістів та інших учасників громадського сектору для сприяння соціальній стабільності та підтримки потерпілих.

3. Маркетинг туризму. Використання маркетингових зусиль для відновлення місцевого туристичного сектору та залучення туристів до міст, що не постраждали від конфлікту.

4. Маркетинг інфраструктури. Використовують для привертання інвестицій для відновлення та розвитку міської інфраструктури, в тому числі доріг, комунікацій та житлового будівництва.

5. Маркетинг управління кризою. А саме, розробка та впровадження планів надзвичайних ситуацій, спрямованих на мінімізацію втрат та забезпечення швидкого відновлення міст.

Ці рекомендації та маркетингові підходи спрямовані на підвищення привабливості міст, стимулювання економічного зростання та залучення нових жителів, інвесторів та туристів. Вони можуть допомогти містам в Україні протистояти викликам воєнного конфлікту та сприяти їх успішному розвитку навіть у складних умовах.

Висновки. У сучасних умовах розвитку територіальних громад та їх інфраструктури важливо розглядати маркетинг як ключовий інструмент у формуванні стратегій розвитку міст. Ми дослідили, які конкретні маркетингові підходи є найефективнішими для забезпечення успішного розвитку середовища територіальної громади, зокрема, як вони впливають на

привабливість міст для мешканців, бізнесу та туристів. Тож, для підвищення ефективності маркетингу міст в Україні рекомендується:

1. Розробка інтегрованої стратегії маркетингу, що включає аналіз цільових аудиторій, визначення УТП міста та використання омніканальних підходів для комунікації.

2. Акцент на цифровий маркетинг: ефективне використання соціальних медіа, розробка привабливого та інформативного вебсайту міста, SEO оптимізація та контент-маркетинг.

3. Залучення місцевої громади до створення та просування бренду міста через спеціальні події, фестивалі та інші культурні заходи.

4. Співпраця з бізнесом та інвесторами, створення сприятливого інвестиційного клімату, пропонування податкових пільг та інших стимулів для розвитку бізнесу.

5. Використання інноваційних технологій для покращення управління міськими ресурсами та послугами, що може залучити нові технологічні компанії та фахівців.

6. Створення та просування унікальних туристичних продуктів, що відображають культурну, історичну та природну спадщину міста.

Крім того, в умовах війни в Україні маркетинг є ключовим інструментом для розвитку територіальних громад та залучення інвестицій. Рекомендується розробка комплексної стратегії, акцент на цифровому маркетингу та залучення місцевої громади. Співпраця з бізнесом та використання інноваційних технологій також відіграють важливу роль у розвитку міст. Створення унікальних туристичних продуктів та адаптація маркетингових стратегій до кризових ситуацій є ключовими для привертання туристів та забезпечення економічного зростання міст.

Перспективи подальших досліджень полягають у тому, що повномасштабна війна у сучасних умовах не лише оголила проблеми українських міст, але й показала перспективи розвитку маркетингу міста та можливості до розширення його розширення на транскордонний рівень.

Наразі наукових досліджень з даної тематики недостатньо, а, отже, даний напрям набуває особливої актуальності.

Література

- [1] Т. М. Безверхнюк, Н. О. Котова, С. А. Попов, Управління проектами в публічній сфері. Одеса, Україна, 2011.
- [2] Н. В. Боровских. Сутність і концепція територіального маркетингу. Молодий вчений. 2016. №13. С. 380-383. URL <https://moluch.ru/archive/117/32098/> Дата звернення: Серп. 21, 2023.
- [3]. M. Burgi, Local government and metropolitan regions in Federal systems. Ithaca : McGill-Queen's University Press Montreal & Kingston, 2009.
- [4] В. Вакуленко. Міський маркетинг як інструмент стратегічного планування економічного розвитку міста. Управління сучасним містом. 2002. №4-6 (6). С. 92-95
- [5] О. Вендина, «Невидимые сдвиги в развитии городов», Население и общество, № 407/408, 2010. [Электронный ресурс]. Доступно: <http://www.demoscope.ru/weekly/2010/0407/analit01.php> Дата звернення: Серп. 21, 2023.
- [6] З. В. Герасимчук, «Особенности маркетингового управления містом», Збірник наукових праць Луцького державного технічного університету, вип. 5(18), ч. 1, 2003.
- [7] Н. Ю. Глинський, «Застосування маркетингової концепції в управлінні розвитком міста», Вісник національного університету «Львівська політехніка». Серія Логістика, № 594, с. 33–41, 2007.
- [8] T. Dubovyk, I. Buchatska, A. Zerkal, V. Lebedchenko, «Digital Marketing in the Condition of Wartime Posture in Ukraine», International Journal of Computer Science and Network Security, vol. 22, № 7, p. 206–212, 2022. <https://doi.org/10.22937/IJCSNS.2022.22.7.25>
- [9] Звіт про сприйняття України у світі. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://brandukraine.org.ua/uk/analytics/zvit-pro-spriynyattya-ukrayini-u-sviti-2022/> Дата звернення: Серп. 21, 2023.
- [10] Верховна Рада України. (1999, Груд. 24). Постанова № 1359-XIV «Про Концепцію сталого розвитку населених пунктів». [Електронний ресурс]. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1359-14#Text>
- [11] M. Korneyev, I. Berezhniuk, V. Dzhyndzhoian, T. Kubakh, K. Horb, «Business marketing activities in Ukraine during wartime», Innovative Marketing, vol. 18(3), p. 48–58, 2022. [https://doi.org/10.21511/im.18\(3\).2022.05](https://doi.org/10.21511/im.18(3).2022.05)
- [12] Г. В. Кравчук Регіональний маркетинг у системі управління економічними процесами. К., 2006. 286 с.
- [13] В.С. Кравцов, І.А.Колодійчук, П.М. Грицишин, Ю.І.Стадницький Карпатський регіон: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку.Л.,2003. 83 с.

- [14] Р.Р.Ларіна Регіональний митний маркетинг: організаційно-економічні аспекти: Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук. Донецьк, 1999. 20 с.
- [15] О. Лук'янченко, «Основні напрями й переваги стратегії розвитку європейського міста (на прикладі м.Донецька)», Схід, №1(108), с.5–7, 2011. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/21380/02-Lukjanchenko.pdf?sequence=1> Дата звернення: Серп. 21, 2023.
- [16] Муніципальний менеджмент; Ю. Шарова, Ред. Дніпропетровськ, Україна : ДРІДУ НАДУ, 2009.
- [17] Управління сучасним містом / О. В. Берданова, О. В. Бойко-Бойчук, В. М. Вакуленко та ін.; В. М. Вакуленка, М. К. Орлатого, Ред. Київ, Україна : НАДУ, 2008.
- [18] М.А. Саєнсус, О.Е. Полянська, О. В. Берназ. Плив маркетингових стратегій на формування бренду: від ідеї до реалізації.https://economics.net.ua/files/science/suchasnyu_men/2023/SM_2023.pdf
- [19] М. А. Окландер, «Макромаркетинг: маркетинг в секторі загального державного управління», Маркетинг в Україні, № 6, с. 31–37, 2003.
- [20] Йеспер Кунде. Унікальність тепер... або ніколи., 2005, с. 142.
- [21] У Львові визначили сім стратегічних напрямів розвитку міста в умовах воєнного стану [Електронний ресурс]. Доступно: <https://varianty.lviv.ua/100220-u-lvovi-vyznachyly-sim-stratehichnykh-napriamiv-rozvytku-mista-v-umovakh-voiennoho-stanu>

ПОПОВИЧ Ярослава, здобувачка вищої освіти третього рівня (ступеня доктора філософії) кафедри психології та особистісного розвитку, спеціальності 053 «Психологія», ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ХІЛЬКО Світлана, доцент кафедри психології і педагогіки НТУ України "Київський інститут імені Ігоря Сікорського", кандидат психологічних наук, м. Київ, Україна

АВТОРСЬКИЙ ОПИТУВАЛЬНИКІВ «СТИЛЬ ВИХОВАННЯ У ПРАБАТЬКІВСЬКІЙ СІМ'Ї» У ДОСЛІДЖЕННІ КОПІНГ-ПОВЕДІНКИ ПОСТРАЖДАЛИХ ВІД ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА ЖІНОК

Постановка проблеми. Зміни у сучасних запитах, новий досвід та розширена інтерпретація результатів емпіричного дослідження науковців іноді потребують нових актуальних висновків та доопрацювання. Дослідники, безперечно, обов'язково спираються на багаторічні рекомендації попередніх поколінь; користуються якісними методиками, які є надійними, пройшли довготривалі підтвердження та перевірки. Проте, зважаючи на плин часу й зміну запитів, а також поведінкових норм, сучасні дослідження часто потребують нових пропозицій. Іноді пошук продиктовано альтернативними очікуваннями, бажанням створення таких методик, що не тільки були б корисними для майбутніх досліджень, а й послуговували нетрадиційним ракурсам, виходячи з специфіки бачення дослідника.

Саме тому питання створення та валідації сучасних опитувальників є важливим запитом науковців сьогодення, що стимулюватиме формування нового покоління методик, які будуть враховувати як попередній досвід, так і сучасну специфіку.

На прикладі дисертаційного дослідження, пов'язаного з вивченням психологічних умов формування конструктивної копінг-поведінки постраждалих від домашнього насильства жінок, ми зіткнулися з відсутністю сучасних валідованих та стандартизованих методик, які б дозволили отримати анамнестичну інформацію про постраждалих. Дуже важливо було визначити зв'язок стилю виховання у прабатьківській сім'ї жінок з проблемою вибору тієї чи іншої поведінки, оскільки етіологія патернів безумовно тісно пов'язана з розвитком особистості та дитячо-батьківськими взаєминами.

Стан розробленості проблеми. Проблемі створення нових актуальних опитувальників, перекладу зарубіжних та їх валідації приділяли увагу у своїх працях Л. Бурлачук, Є. Головаха, С. Дембіцький, Н. Паніна, С. Максименко, М. Смульсон та ін.

Вчені зробили великий внесок у розробку нових якісних опитувальників, тестів та методик, їх валідації відповідно до сучасних

стандартів і вимог української науки. Проте, зважаючи на специфіку деяких досліджень, неможливо забезпечити повний багаж необхідних методик. Так постає питання створення нового, що відповідатиме очікуванням. Визначення мети, генерування запитань, перевірка валідності, стандартизація – усе це вимагає кропіткої роботи, наукового підходу та залучення фахівців.

Здійснюючи пошук методики, відповідної тематиці дослідження, не завжди можна знайти необхідне у вже зарекомендованих та валідних, саме тому науковцям можна скористатися нагодою створити й валідувати авторські.

Мета дослідження – виявити особливості створення та валідації опитувальника «Стиль виховання у прабатьківській сім'ї» у дослідженні копінг-поведінки постраждалих від домашнього насильства жінок.

Викладення основного матеріалу. Особливості створення та валідації сучасних опитувальників включають у себе постановку мети / конструктів, які потрібно виміряти, а також визначити змістовні пункти та теоретичні засади.

Працюючи над дисертаційним дослідженням психологічних умов формування конструктивної копінг-поведінки постраждалих від домашнього насильства жінок, через відсутність стандартизованої методики, що допомагала б визначити вплив дитячо-батьківських взаємин на поведінкові патерни, було прийнято рішення про розробку авторської - «Стиль виховання у прабатьківській сім'ї».

Головною метою пошуку питань, категорій показників було визначення шкал орієнтовних стилів виховання – гіперопікаючого, ігноруючого, авторитарного та демократичного. До кожної шкали запропоновано по 5 тверджень, переважний вибір яких і визначатиме домінуючий стиль виховання. Так ми отримуємо важливий показник впливу дитячо-батьківських взаємин на формування копінг-поведінки постраждалих від домашнього насильства жінок, адже саме у дитинстві формувалися їхня

особистість та перші проблеми вибору боротьби або толерантності до насильства.

Здійснено статистичну оцінку надійності та валідності авторського опитувальника «Стиль виховання у прабатьківській сім'ї» відповідно психометричним вимогам [4]. З цією метою на вибірці 100 осіб (жінок Київської Академії жіночого лідерства, благодійного фонду «Маємо жити», Київського фахового коледжу прикладних наук та управління з питань гендерної рівності Департаменту соціальної політики КМДА) здійснювалися розрахунки коефіцієнту придатності, що є мірою точності, з якою проводиться визначення стилю виховання у сприйнятті досліджуваних. Виходячи зі значення коефіцієнта (Cronbach's Alpha if Item Deleted), усі питання можна вважати відповідними для використання у психодіагностиці.

Сумарний коефіцієнт придатності α -Кронбаха за шкалою *гіперопікаючого стилю* виховання дорівнює 0,714. При вилученні (Cronbach's Alpha if Item Deleted) α -Кронбаха наявні показники від 0,574 до 0,748.

Сумарний коефіцієнт α -Кронбаха за шкалою *ігноруючого стилю* виховання дорівнює 0,770. При вилученні (Cronbach's Alpha if Item Deleted) α -Кронбаха наявні показники від 0,663 до 0,840.

Сумарний коефіцієнт α -Кронбаха за шкалою *авторитарного стилю* виховання дорівнює 0,823. При вилученні (Cronbach's Alpha if Item Deleted) α -Кронбаха наявні показники від 0,759 до 0,852.

Сумарний коефіцієнт α -Кронбаха за шкалою *демократичного стилю* виховання дорівнює 0,885. При вилученні (Cronbach's Alpha if Item Deleted) α -Кронбаха наявні показники від 0,830 до 0,908.

Отже, зважаючи на психометричні вимоги, питання опитувальника можна вважати придатними до психодіагностики.

Висновки. Отже, зважаючи на потребу створення авторського опитувальника «Стиль виховання у прабатьківській сім'ї» під час дослідження копінг-поведінки постраждалих від домашнього насильства

жінок, було визначено актуальність та доказову придатність опитувальника до психодіагностики.

Показники коефіцієнта (Cronbach's Alpha if Item Deleted), а також усі питання можна вважати відповідними для використання у психодіагностиці, що підтверджено результатами.

Література

1. Бондаровська В. М., Булах Л. В., Журавель Т. В. та ін. Запобігання насильству в сім'ї у діяльності фахівців соціальної сфери : навч.-метод. посіб. Київ, 2014. 282 с.
2. Бурлачук Л. Психодіагностика особистості: понятійний апарат та методи дослідження. Психологія і суспільство, 2014. - № 4. С. 85-103.
3. Головаха Є., Дембіцький С., Паніна Н. Комплексні вимірювальні інструменти в соціологічних дослідженнях: розроблення, адаптація, обґрунтування достовірності. Київ, 2022. 405 с.
4. Корнієнко І., Воронова О. Психодіагностика: курс лекцій з дисципліни для студентів заочної форми навчання спеціальності 053 Психологія. Мукачєво, 2019. 41 с.
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів. Київ, 2005. 446 с.

ПАРХОМЕНКО Оксана, здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, групи УНЗ-22-Г1 спеціальності 073 “Менеджмент” ННІМП ДЗВО “Університет менеджменту освіти”, м.Київ, Україна

Науковий керівник:

КИРИЧЕНКО Микола, ректор ННІМП ДЗВО “Університет менеджменту освіти”, професор кафедри філософії і освіти дорослих, доктор філософії, доцент, м.Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ

ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Сучасна дошкільна освіта перебуває на етапі трансформаційних зрушень та якісних змін. Інтеграція, науково-технічний прогрес, процеси модернізації в усіх сферах сучасного суспільства вимагають й відповідних суттєвих змін в діяльності закладів освіти також, в тому числі, і закладів дошкільної освіти.

Імідж освітнього закладу характеризує його конкурентоспроможність та конкурентоздатність на ринку освітніх послуг. На сьогоднішній день дана проблема набуває дедалі більшої актуальності й через загострення демографічної ситуації в Україні по причині воєнного стану.

Позитивний імідж забезпечує розвиток та позиціонування закладу дошкільної освіти як відкритої соціально-педагогічної системи, тому цілеспрямована діяльність менеджера освіти щодо формування позитивного іміджу закладу стає важливою складовою змісту управлінської діяльності. Позитивний імідж дає можливість швидко реагувати на інноваційні зміни в освітній галузі та забезпечувати належну якість освітніх послуг для здобувачів освіти.

Стан розробленості проблеми. Проблемам формування позитивного іміджу організації присвячено дослідження Н. Барни, Г. Почепцова, Г. Чайки. Управлінський аспект зі створення позитивного іміджу організації висвітлено у працях Д. Брайтона, Ю. Завалевського, О. Мармази. Загальні психологічні основи іміджу освітніх закладів розглядали О.Бандурко, О. Землянська, Л. Алексєєва, А. Громова, В. Шпалінський. Проблеми взаємозалежності управління та іміджу розкрито у працях Ф. Хміля, З. Старобинського, Б. Андрюшкіна, Р. Гріфінв, В. Яцури. Різні аспекти роботи керівника зі створення іміджу розглянуто в дослідженнях Г. Почепцова, О. Доброневського, Є. Уткіна, О. Омарова.

Необхідність формування позитивного іміджу освітнього закладу в сучасних соціально-економічних умовах зумовлена, насамперед зростанням конкуренції між закладами освіти. Проблема іміджу закладу дошкільної освіти – це проблема пошуку, розробки та застосування управлінських, пізнавальних та художньо-естетичних засобів створення позитивного образу освітнього закладу.

Позитивний імідж закладу дошкільної освіти, його привабливість серед представників батьківської громадськості та мешканців громади зумовлена, насамперед, прагненнями і можливостями установи врахувати

інтереси й запити різних верств населення (потенційних споживачів освітніх послуг) щодо забезпечення належного рівня дошкільної освіти, надання закладом якісних освітніх послуг (в тому числі, й додаткових освітніх послуг, а в разі потреби, й послуг корекційного розвитку)

Мета дослідження. На основі теоретичного аналізу визначити складові, алгоритм та механізми управління розвитком позитивного іміджу освітнього закладу; розкрити й обґрунтувати шляхи формування позитивного іміджу сучасного закладу дошкільної освіти.

Викладення основного матеріалу. Незважаючи на те, що проблема іміджу існувала завжди, а сам термін “імідж” викликав досить жваве обговорення серед науковців у всьому світі, до середини 80-х років у вітчизняній літературі питанню формування іміджу приділялось недостатньо уваги. Такий стан був зумовлений тим, що даний феномен вважався механізмом насадження стереотипів західного способу життя. На сучасному етапі розвитку суспільства ситуація докорінно змінилася, і формування позитивного іміджу (власного “впізнаваного усіма обличчя”) закладу дошкільної освіти стало необхідною умовою успішного функціонування освітнього закладу на ринку освітніх послуг.

Вивчення питання побудови іміджу у сфері управлінської діяльності закладу освіти перебуває на стику одразу кількох наук, а саме: менеджменту, педагогіки, психології та соціології.

Передумовою успішного розвитку і процвітання закладу дошкільної освіти є формування його позитивного іміджу, оскільки саме завдяки сформованому позитивному образу закладу підвищується конкурентноздатність освітнього закладу, виникає бажання у батьків віддати свою малечу саме до цього закладу, зростають можливості щодо залучення до роботи висококваліфікованих педагогічних кадрів. Все це сприяє підвищенню якості надання освітніх послуг й відповідно, зростанню освітнього рівня випускників закладу, їх конкурентноспроможності в майбутньому; розширенню можливостей установи щодо залучення різних

ресурсів: фінансових, інформаційних, людських, матеріальних, що безпосередньо впливають на розвиток закладу дошкільної освіти, активно стимулюючи його.

Узагальнення підходів до визначення іміджу закладів освіти дає змогу виокремити такі його основні складові [4]:

- імідж освітніх послуг (конкурентоспроможність, якість освіти);
- імідж керівника;
- імідж персоналу (функціональна ефективність педагогів);
- організаційна культура закладу;
- ресурси закладу освіти;
- відкритість зв'язків із громадськістю;
- формування «паблісіті» (публічність, гласність, тобто

популяризація закладу через засоби масової інформації: соціальні мережі, телебачення, пресу тощо) [1; 7].

Складові іміджу освітньої організації можуть мати різні варіації. Водночас, вони об'єднані спільною ідеєю щодо покращення рівня конкурентоспроможності та конкурентоздатності закладу.

Слід також розрізняти соціальні та “особистісні” характеристики іміджу освітнього закладу. Соціальні характеристики іміджу закладу дошкільної освіти включають у себе характеристики того, яке місце займає даний заклад у суспільстві, які соціальні верстви зацікавлені в його діяльності, який соціальний статус він має (престиж – високий чи низький), яке значення має для розвитку не лише суспільства, країни, чи можна сформувати достатньо привабливий імідж освітнього закладу врівень з найсучаснішими досягненнями в сфері своєї діяльності.

“Особистісні” характеристики іміджу освітнього закладу – це певні символічні характеристики, які, на думку громадськості, він повинен демонструвати. З точки зору людського сприйняття, освітній заклад повинен мати певні людські риси. Тільки тоді імідж може проникнути всередину

кожного з нас. Саме тому особистісні характеристики повинні відповідати уявленням людей про «хороший» заклад.

Як і кожний освітній заклад, місцеві заклади дошкільної освіти фінансуються з коштів місцевих бюджетів і важливо мати позитивний імідж для підтримки освітніх ініціатив. Дуже важливо володіти гарною матеріально-технічною базою. І тут імідж закладу, нові ідеї, інноваційні програми та впровадження інклюзивної освіти допоможуть знайти благодійників та виграти гранти для переобладнання за європейськими стандартами, проведення капітального ремонту та забезпечення сучасними технічними засобами тощо.

Основні етапи формування іміджу освітнього закладу працівники вирішують за п'ятьма етапами. На першому етапі – це дослідницька діяльність, пов'язана з виявленням стереотипів та установок громадськості. На другому і третьому етапах здійснюється аналітична діяльність, під час якої створюється проект іміджу (ідеальний імідж) та визначаються конкретні засоби перетворення «проекту» в реальність. Із цим етапом пов'язані такі заходи як позиціонування та відбудова. На четвертому етапі продовжується робота з іміджем, яка для працівника пов'язана з такими технологіями, як візуалізація, вербалізація іміджу та «створення» подій. Зрозуміло, що ці технології значно відрізняються в роботі з різними об'єктами іміджу, проте їхня сутність фактично залишається незмінною. Із п'ятим етапом пов'язана діяльність, спрямована на корегування іміджу. Оскільки імідж залежить від контексту, то й змінювати його доводиться залежно від цього контексту. Для того, щоб задовольнити вимоги аудиторії, імідж повинен постійно корегуватися у різних формах, серед яких такі, як: дописування іміджу, доповнення характеристиками, фізичними прикметами найактуальнішими в певний період або на певній території; викреслювання окремих характеристик іміджу (аналогічне з попередньою формою) у разі потреби зміни ситуації (наприклад, деякі характеристики починають замовчуватися); підкреслення певних

характеристик в іміджі конкурента; приписування міфічних наслідків у разі перемоги конкурента.

Основними методами формування позитивного іміджу освітнього закладу є: ефективні PR-заходи (дні відкритих дверей, участь у презентаціях і виставках освітніх послуг, публікації та виступи у ЗМІ та ін.), благоустрій будівлі та території закладу; підвищення організаційної культури колективу закладу; удосконалення професійної компетентності педагогів тощо.

Висновки. Створення позитивного іміджу сучасного закладу дошкільної освіти - досить тривалий, складний і безперевний процес, метою якого є формування гарної репутації, привабливості освітнього закладу на ринку освітніх послуг, створення ситуації успіху на всіх рівнях його діяльності. Формування позитивного іміджу закладу дошкільної освіти в значній мірі залежить від діяльності керівника та його іміджу й визначається рівнем професіоналізму й управлінської компетентності керівника. На жаль, на сьогоднішній день імідж керівників створюється стихійно, без чіткої структури та наявності глибоких теоретичних знань у даній галузі, що негативно впливає на успішність діяльності всього закладу освіти, на стосунки між колегами, загальне враження від особистості керівника та закладу освіти.

Знання природи іміджу та причин, які впливають на його формування і силу впливу, дають можливість грамотно та впевнено реалізувати основні технологічні положення на практиці.

Література

1. Андреева О. Формування професійного іміджу педагога в процесі підготовки студентів педколеджу. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія : Педагогічні науки. 2013. Вип. 1 (272), Ч. І. С. 220–226.
2. Барна, Н. (2008). Іміджелогія: навч. посіб. для дистанційного навчання / за наук. ред. В. М. Бебика. Київ: Університет «Україна». 217 с.
3. Брайтон, Джон М. (2004). Стратегічне планування для державних та неприбуткових організацій; пер. з анг. Львів: Літопис. 352 с.

4. Вознюк Л., Шапран Л.. Формування позитивного іміджу закладу загальної середньої освіти. *«Нова педагогічна думка»*. 2021. № 3 (107). С. 25–30.
5. Завалевський, Ю. І. (2014). Формування вчителя як конкурентоспроможного фахівця. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. Вип. 5. С. 76–84.
6. Мармаза, О. І. (2009). Використання потенційних можливостей іміджології в управлінні закладами освіти. *Управління школою*. № 19–21. С. 55–59.
7. Палеха, Ю. І. (2004). Іміджологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Видавництво Європейсько-го університету. 323 с.
8. Почепцов Г. Имиджология. Хрестоматия. Киев: Ваклер, 2002. 700 с.
9. Чайка, Г. Л. (2005). Створення позитивного іміджу та надійної репутації організації. URL: <http://pdf.lib>

ПЕТРИШИН Олександр, аспірант
заочної форми навчання,
1 курсу (ПУА 2023-27) спеціальності 281
- Публічне управління та адміністрування
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»,
м. Київ Україна

Науковий керівник:

БЕРЕЖНА Галина, доцентка кафедри
публічного управління і проєктного
менеджменту ННІМП ДЗВО "Університет
менеджменту освіти", кандидатка
економічних наук, доцентка, м. Київ,
Україна

ПАРТНЕРСТВО МІЖ ДЕРЖАВОЮ ТА ГРОМАДСЬКІСТЮ У РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІОГУМАНІТАРНИХ ПРОЄКТІВ: РОЛЬ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Теоретичний аналіз партнерства між державою та громадськістю є багатоаспектним питанням, яке включає в себе різноманітні підходи різних галузей науки: політології, економіки, соціології та державного управління. В основі цього напрямку знаходиться співпраця і взаємодія між державними інститутами й громадськістю у вирішенні суспільних потреб, управлінні ресурсами та сприянні суспільному розвитку. Це партнерство ґрунтується на принципі спільної відповідальності, коли і держава, і громадськість

докладають свої зусилля, ресурси та експертизу для досягнення спільних цілей і завдань.

Одним із основоположних аспектів цього партнерства є ідея врядування, яка передбачає не лише здійснення владних повноважень державою, а й активну участь та залучення громадян до процесів прийняття рішень. У демократичних державах партнерство між державою та громадськістю характеризується такими механізмами, як вибори, представництво та громадські обговорення, які дозволяють громадянам впливати на державну політику та забезпечувати підзвітність обраних посадових осіб. Така форма врядування за участі громадськості є важливою для забезпечення прозорості, легітимності та оперативності в державному управлінні [1].

З теоретичної точки зору, науковці вивчали різні моделі та концепції, щоб зрозуміти механізми партнерства між державою та громадськістю. Однією з таких моделей є підхід спільного управління, який акцентує увагу на важливості кооперативних відносин та партнерств між державними установами, некомерційними організаціями, бізнес-структурами та громадськими організаціями. У цій моделі повноваження щодо прийняття рішень розподіляються між багатьма зацікавленими сторонами, а рішення приймаються шляхом досягнення консенсусу та переговорних процесів. Спільне врядування, зокрема, важливе для розв'язання складних, взаємозалежних питань, таких як охорона навколишнього середовища, охорона здоров'я та міське планування, де жоден суб'єкт не має можливості вирішити проблеми самостійно [2].

Іншою теоретичною основою для аналізу партнерства між державою та громадськістю є концепція теорії суспільного договору (англ. social contract theory). Теорія суспільного договору, що бере свій початок з праць таких філософів, як Томас Гоббс, Джон Локк та Жан-Жак Руссо, стверджує, що люди свідомо погоджуються формувати уряд і дотримуватися його законів в обмін на захист їхніх прав та інтересів. Згідно з цією теорією, легітимність

державної влади впливає зі згоди керованих, а держава має моральний обов'язок підтримувати рівень добробуту своїх громадян. З цієї точки зору, партнерство між державою і суспільством ґрунтується на взаємній згоді і взаємних зобов'язаннях, де держава відповідає за надання основних послуг, захист суспільних інтересів і сприяння загальному благу, а громадяни зобов'язані дотримуватися законів, сплачувати податки і робити свій внесок у функціонування суспільства [1 – 2].

Водночас партнерство між державою та громадськістю обумовлюють різні фактори, зокрема політичні ідеології, культурні норми, інституційні структури та історичний розвиток. Наприклад, у ліберальних демократіях часто робиться акцент на правах особистості, обмеженому державному управлінні та принципах вільного ринку, які формують характер партнерства між державою та громадськістю. З іншого боку, в авторитарних режимах відносини між державою та громадськістю можуть характеризуватися наявністю елементів примусу, репресій та обмеженою громадянською участю, що призводить до більш асиметричної владної структури [3].

Партнерство між державою та громадськістю в реалізації соціально-гуманітарних проєктів є важливим аспектом ефективного врядування та суспільного розвитку. Цей спільний шлях об'єднує ресурси, досвід і бачення як державних інституцій, так і громадянського суспільства для вирішення різноманітних соціальних і гуманітарних проблем, з якими зіштовхуються громади.

В основі цього партнерства лежить роль державного управління, яке слугує сполучною ланкою між державою та громадськістю. Державне управління охоплює процеси, структури та механізми, за допомогою яких формуються, впроваджуються та оцінюються державні політики та програми. Стосовно соціально-гуманітарних проєктів, ефективне державне управління відіграє ключову роль у налагодженні співпраці, координації та комунікації між всіма зацікавленими сторонами.

Однією з головних функцій публічної влади в такому партнерстві є виявлення та визначення пріоритетності соціально-гуманітарних потреб у суспільстві. За допомогою різних механізмів, наприклад, оцінки потреб, опитування та консультацій, державні службовці збирають інформацію про найбільш актуальні проблеми, що впливають на життя громад. Такий підхід, що ґрунтується на даних, забезпечує ефективний розподіл ресурсів для задоволення найважливіших потреб.

На етапі, коли потреби визначені, органи державного управління відіграють основну роль у розробці та впровадженні відповідних інтервенцій і програм. Вони розробляють політику, стратегії та плани дій, які відповідають конкретним потребам цільових груп населення. Державні управлінці співпрацюють з відповідними зацікавленими сторонами, зокрема з державними установами, неприбутковими організаціями, громадськими групами та експертами, щоб розробити комплексні та сталі рішення [3].

Крім розробки програм, державне управління відповідає за контроль над процесом реалізації, щоб забезпечити ефективне виконання проєктів відповідно до встановлених правил і стандартів. Сюди може входити моніторинг виконання, управління бюджетом і ресурсами, розв'язання конфліктів, а також вирішення будь-яких проблем і перешкод, що виникають на шляху до результату.

У той же час державне управління має велику вагу у забезпеченні прозорості, підзвітності та участі громадськості впродовж усього циклу реалізації проєкту. Взаємодіючи з громадськістю через відкритий діалог, консультації та механізми зворотного зв'язку, державні органи влади зміцнюють довіру, легітимність і підтримку соціально-гуманітарних проєктів. Такий підхід до участі також дає можливість громадам взяти на себе відповідальність за свій розвиток і долучитися до реалізації проєктів, використовуючи свої знання, ресурси та навички [4].

Державне управління також сприяє співпраці та налагодженню партнерства між різними зацікавленими сторонами, зокрема державними

установами, організаціями громадського суспільства, бізнесом, академічними установами та міжнародними партнерами. Сприяючи міжсекторальному співробітництву та використовуючи потенціал і ресурси, що доповнюють один одного, державні управлінці здатні забезпечити максимальний вплив і стійкість соціально-гуманітарних проєктів.

Важливо, що серед ключових функцій державного управління є оцінка ефективності та впливу соціально-гуманітарних проєктів. Завдяки ретельному моніторингу та оцінюванню державні службовці з'ясовують результати, наслідки та вплив інтервенцій, визначають засвоєні знання та надають науково обґрунтовані рекомендації щодо майбутніх удосконалень та коригувань [5].

Таким чином, теоретичний аналіз партнерства між державою та громадськістю є складною та динамічною сферою, яка охоплює цілий спектр поглядів, моделей та концепцій. Розуміння основоположних принципів, змін та викликів цього партнерства дозволяє політикам, науковцям та громадянам працювати над створенням більш інклюзивних, відповідальних та ефективних систем врядування, які сприятимуть загальному благу та підвищенню добробуту суспільства в цілому.

Загалом, партнерство між державою та громадськістю в реалізації соціально-гуманітарних проєктів значною мірою залежить від ефективного функціонування державного управління. Сприяючи співпраці, координації та комунікації між зацікавленими сторонами, державне управління допомагає здійснювати ефективну мобілізацію та розподіл ресурсів, реалізацію проєктів, а також досягнення довгострокових результатів. Отже, державне управління відіграє важливу роль у дотриманні соціальної справедливості, людської гідності та забезпеченні інклюзивного розвитку для всіх членів суспільства.

Література

1. Базиляк Н. О. Формування та реалізація державної гуманітарної політики ідентифікації національного культурно-освітнього простору на сучасному етапі в Україні. *Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне*

управління та адміністрування. 2022. № 5. С. 15-21. Doi: <https://doi.org/10.32851/tnv-pub.2022.5.2>

2. Титаренко Л. М. Публічна політика реалізації в соціогуманітарній сфері держави. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Державне управління. № 32 (71). С. 52-57. Doi: <https://doi.org/10.32838/TNU-2663-6468/2021.1/11>

3. Титаренко Л., Холод М. Публічне управління в контексті соціально-гуманітарного розвитку освітнього простору (в умовах війни). *Теоретичні та прикладні питання державотворення*. 2022. № 27. С. 61-70. Doi: <https://doi.org/10.35432/tisb272022276800>

4. Орел О. Управління розвитком територіальних громад України в умовах кризи: зарубіжний досвід. *Теоретичні та прикладні питання державотворення*. 2023. № 30. С. 94-102. Doi: <https://doi.org/10.35432/tisb302023295157>

5. Бородін Є., Острікова А. Сучасні механізми формування молодіжних структур в органах місцевого самоврядування територіальних громад. *Аспекти публічного управління*. 2021. № 9 (6). С. 5-11. Doi: <https://doi.org/10.15421/152163>

ПЛАХОТНЮК Олександр, аспірант
другого року навчання кафедри публічного
управління і проектного менеджменту
(спеціальність 281 «Публічне управління та
адміністрування») ННІМП ДЗВО
«Університет менеджменту освіти»,
м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ДЕГТЯРЬОВА Ія, професор кафедри
публічного управління і проектного
менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет
менеджменту освіти»,
доктор наук з державного управління,
професор, м. Київ, Україна

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СЛУЖБОВЦІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Розвиток професійної компетентності службовців органів місцевого самоврядування був і залишається складовою системи підготовки, перепідготовки на підвищення кваліфікації державних службовців. Якщо до прийняття Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» такий підхід був виправданим, то з його

прийняттям з'являються суттєві відмінності між двома інститутами публічної служби – державною службою та службою в органах місцевого самоврядування. До таких відмінностей можна віднести спрямованість професійної діяльності, принципи здійснення, межі втручання держави, ключові положення присяги, характер відповідальності. Саме ці відмінності потребують пошуку концептуальних засад розвитку професійної компетентності службовців органів місцевого самоврядування.

Стан розробленості проблеми. Питання концептуальних засад розвитку професійної компетентності службовців органів місцевого самоврядування в Україні не було предметом окремого дослідження, на відміну від питань професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування та концепцій в публічному управлінні. До першого зверталися такі науковці як С. Дубенко, Н. Липовська, І. Лопушинський, Ю. Молчанова, Р. Плющ, В. Філіппова, Н. Янюк та інші, до другого – І. Дегтярьова, В. Бакуменко, В. Козак, О. Кравченко, С. Чукут та інші.

Метою дослідження є розкриття змісту концептуальних засад розвитку професійної компетентності службовців органів місцевого самоврядування в Україні.

Викладення основного матеріалу. Розвиток професійної компетентності службовців органів місцевого самоврядування в Україні був предметом двох реалізованих концепцій [1; 2] і Стратегії реформування державного управління на період до 2021 року [3] та є предметом урядового плану заходів [4], Стратегії реформування державного управління на 2022-2025 роки та плану заходів з її реалізації [5], а також Стратегії розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року [6].

Ці концептуальні та стратегічні документи формували та формують як подібні так і суттєво різні підходи до розвитку професійної компетентності посадових осіб місцевого самоврядування. Подібність підходів полягає у:

- виокремленні проблем розвитку професійної компетентності (професійного навчання), серед яких невідповідність системи професійного навчання сучасним вимогам до якості та змісту освіти, недосконалий механізм визначення реальних потреб (неврахування потреб) у змісті програм професійного навчання, відсутність зв'язку між змістом програм та практикою місцевого самоврядування та ін.;

- визначення принципів реформування системи професійного навчання, зокрема його безперервність, випереджувальний характер, індивідуалізація та диференціація підходів до навчання, інноваційність.

Різняться підходи зазначених документів, зважаючи на появу нових реалій в розвитку інституту служби в органах місцевого самоврядування, що і обумовило появу таких нових аспектів розвитку професійної компетентності службовців органів місцевого самоврядування як:

- забезпечення системності моніторингу та оцінювання якості надання освітніх послуг;
- створення конкурентного середовища на ринку освітніх послуг;
- забезпечення інклюзивності системи професійного навчання;
- нове наповнення ресурсного (інституційного, організаційного, нормативно-правового та фінансового) забезпечення цього розвитку.

Розглядаючи професійну компетентність як здатність до виконання спеціалістом своєї діяльності, що передбачає глибокі знання явищ та предметів, які він перетворює (людина, група, колектив), вільне володіння змістом власної праці (професійна функція), а також відповідність професійно важливих якостей особистості вимогам певного виду діяльності [7], хочемо відмітити, що як у Стратегії розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року [6] так і урядовому плані [4] спостерігається тенденція до врахування відмінностей між

інститутами державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Мова іде про наступні концептуальні заходи, спрямовані на розвиток професійної компетентності службовців органів місцевого самоврядування:

- розроблення на основі компетентнісного підходу професійних стандартів служби в органах місцевого самоврядування;
- розроблення Типового порядку стажування службовців місцевого самоврядування та Типового порядку складення індивідуальної програми професійного розвитку службовця місцевого самоврядування;
- забезпечення розроблення та впровадження типових загальних професійних (сертифікатних) програм підвищення кваліфікації для посадових осіб місцевого самоврядування;
- забезпечення навчання представників служб управління персоналом органів місцевого самоврядування.

До них, на нашу думку, у процесі формування подальших концептуальних підходів, можуть бути віднесені забезпечення прямого взаємозв'язку між розвитком професійної компетентності та кар'єрним зростанням службовців місцевого самоврядування, залучення всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування до формування та погодження програм підвищення кваліфікації службовців місцевого самоврядування, суттєве розширення на Порталі управління знаннями програм підвищення кваліфікації для службовців органів місцевого самоврядування, забезпечення індивідуалізації підвищення кваліфікації для службовців, які працюють на посадах керівників в органах місцевого самоврядування, формування прозорого механізму витрачання коштів місцевих бюджетів на навчання та підвищення кваліфікації службовцями місцевого самоврядування, що гарантує можливість отримання його безкоштовно.

Висновки. Незважаючи на значний інтерес держави до питання професійного розвитку службовців місцевого самоврядування в Україні, що знайшло відображення у концептуальних та стратегічних урядових

документах, процес визначення державою концептуальних засад такого розвитку не є завершеним. Останнє потребуватиме як подальшого теоретичного осмислення цих засад так і формулювання рекомендацій з метою їх врахування у наступних концептуальних документах держави з питань професійного розвитку службовців місцевого самоврядування.

Література

1. Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2011 року № 1198-р URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1198-2011-%D1%80#Text>

2. Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 974-р URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-%D1%80#Text>

3. Деякі питання реформування державного управління України : від 24 червня 2016 р. № 474-р URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80#Text>

4. Про затвердження Плану заходів з розвитку системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад до 2027 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2023 р. № 1206-р URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1206-2023-%D1%80#Text>

5. Деякі питання реформування державного управління України : розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. № 831-р URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#Text>

6. Рішення Координаційної ради з питань професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад при Національному агентстві України з питань державної служби від 22 серпня 2023 року URL : <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F%20.pdf>

7. Антонова О.Є., Маслак Л.П. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід: монографія / Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. С. 81-109. URL : <http://eprints.zu.edu.ua/16303/1/%D0%90%D0%BD%D1%82%D0%BE%D0%B>

D%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9E%D0%84.pdf Дата перегляду:
09.04.2024

ПОГОРЕЛИЙ Іван, здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії кафедри психології та особистісного розвитку, ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

СУХЕНКО Яна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та особистісного розвитку ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Київ, Україна

ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ВІДЧУТТЯ САМОТНОСТІ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ/ВЕТЕРАНІВ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

Постановка проблеми. Дослідження психологічного стану і відчуття самотності в контексті негативного впливу на службу в Збройних силах України та соціалізацію ветеранів, в умовах широкомасштабного військового вторгнення має вагоме теоретичне та практичне значення. Уваги заслуговують стратегії адаптації до стресових умов, а також вплив соціальної ізоляції на здатність військовослужбовців ефективно виконувати поставлені завдання

Метою дослідження є теоретичний аналіз взаємозв'язку між військовою службою та відчуттям самотності індивіда.

Виклад основного матеріалу. Самотність - це суб'єктивне відчуття, що характеризується відсутністю зв'язку або задовільних міжособистісних відносин. Існує три типи ізоляції, за Ірвіном Яломом: міжособистісна, внутрішньоособистісна та екзистенціальна [1, с. 398-400]. Самотність пов'язана не стільки з фізичною відсутністю інших людей, скільки зі сприйняттям недостатності або неякості соціальних зв'язків. Самотність може погіршити наслідки стресу, призвести до безсоння, емоційного виснаження, зловживання психоактивними речовинами. До загальних причин виникнення самотності, наразі додалися втрата близьких, руйнування

домівок та вимушена міграція. Самотність пов'язана з розладами особистості, психозами, самогубством, порушенням когнітивних функцій, зниженням виконавчого контролю та збільшенням симптомів депресії.

Самотність викликає фундаментальне напруження між потребою людини у встановленні зв'язків з іншими та одночасним прагненням до автономії та самовираження, що може викликати внутрішні конфлікти та відчуття відчуженості. Також вона може мати часто метафоричний зміст, наприклад, символ пошуку сенсу, інтроспекції або навіть духовного пробудження. Культурні та історичні контексти значно впливають на розуміння самотності.

Самотність часто розглядається як соціальний еквівалент фізичного болю, голоду та спраги, що мотивує людину до встановлення або відновлення зв'язків з іншими особами після змін у житті, таких як географічний переїзд чи втрата [2, с. 696]. Проте для 15–30% населення самотність стає хронічною [3, с. 709], що може призводити до серйозних наслідків для когнітивних, емоційних, поведінкових аспектів життя та здоров'я. Дослідження також вказують на зв'язок між самотністю та збільшенням захворюваності та смертності [4, с. 455], а також прискоренням фізіологічного старіння [5, с. 187]. Підлітки періодично відчують самотність, її відчуття знижується у середньому віці та зростає у літні роки.

Професійний фактор може впливати на суб'єктивне відчуття самотності внаслідок тривалої дії комплексу психогенних факторів військової служби та призводить до значної деструкції психічних і психофізіологічних характеристик особистості, які, у свою чергу, спричиняють зниження ефективності професійної діяльності і зростання психоемоційного навантаження.

Армія є структурованим середовищем, де охорона здоров'я, житло, соціальне забезпечення та соціальна підтримка є невід'ємною частиною служби. Військові мають чіткі соціальні норми, які закріплюються під час служби. Таким чином, перехід до мінливого цивільного суспільства може

бути складним завданням без підтримуючої структури та соціальних норм військових.

Товариські стосунки були визнані важливим фактором під час військової служби, а у звіті Королівського британського легіону [6, с. 2] зазначено, що 65% колишніх військовослужбовців, які залишають британські збройні сили, відчували себе самотніми та/або соціально ізольованими. Скорочення мереж підтримки як наслідок звільнення з армії пов'язане із зростанням самотності, а соціальна ізоляція збільшує схильність до надмірного вживання алкоголю вдома або на самоті. Дослідження також продемонстрували наявність почуття відстороненості та поступове руйнування соціальних зв'язків не лише з цивільної, алей й потрохи з військовою компонентою [7, с. 127]. Дослідження, проведене в США, виявило, що колишнім військовослужбовцям можуть мати труднощі з доступом до соціальної підтримки для допомоги в реінтеграції, а також можуть мати проблеми зі збереженням або створенням підтримуючих соціальних мереж [8, с. 1].

Професійно-психологічними чинниками самотності у військовослужбовців та ветеранів є структура служби та ізоляція від цивільного життя, психологічний вплив бойових дій, адаптація до цивільного життя, стереотипи та стигми, втрата професійної ідентичності, фізичні травми та інвалідність, тощо. Військовослужбовці часто стикаються з екстремальними проявами життя та смерті, щоденно зустрічаються з проявами агресії, насилля та одночасно прагнуть зберігати власне життя, людяність та емпатію.

Розгляд самотності у психологічній науці не обмежується лише її негативними наслідками, але також включає підходи та стратегії, які можуть допомогти виявити та розвинути її позитивні сторони. Це дозволяє бачити самотність не тільки як виклик, але й як можливість для особистісного зростання та розвитку. Так, наприклад, в рамках групової терапії для ветеранів можуть бути використані такі вправи, як обговорення успіхів,

розмови про емоції, спільна робота над проектами та рольові ігри, що сприяють співпраці, спілкуванню та підтримці між учасниками групи. Ці методики допомагають ветеранам та військовослужбовцям не лише обговорювати свої проблеми та шукати спільні інтереси з іншими учасниками групи, але й активно залучатися в спільні заходи та проекти. Через усвідомлення власних думок, емоцій та поведінкових шаблонів, люди можуть краще розуміти себе та свої потреби в соціальних контактах, що, у свою чергу, допомагає зменшити відчуття самотності та розвивати більш глибокі та задовільні міжособистісні відносини.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Дослідження цих аспектів відкриває нові перспективи для теоретичного аналізу та практичного застосування в психології та військовій сфері. Важливість розгляду відчуття самотності військовослужбовців та ветеранів підкреслюється їхньою високою схильністю до ризику розвитку різноманітних психологічних розладів, включаючи посттравматичний стресовий розлад, депресію, а також погіршення загального психічного здоров'я.

На основі проведеного аналізу можна визначити наступні перспективи подальшого дослідження: розробка комплексних програм психологічної реабілітації та підтримки для військовослужбовців та ветеранів, які враховують специфіку військової служби та бойових дій; емпіричне дослідження впливу різних форм соціальної підтримки на зниження рівня самотності серед цієї категорії осіб; вивчення механізмів адаптації та стратегій подолання самотності, які можуть бути ефективними в контексті військової служби та після завершення служби; аналіз крос-культурних відмінностей у відчутті самотності серед військовослужбовців та ветеранів з метою ідентифікації універсальних та специфічних чинників, що впливають на це відчуття; розробка методик оцінки рівня самотності та соціальної ізоляції, спеціально адаптованих для військовослужбовців та ветеранів та інше.

Література

1. Yalom Irvin D. Existential Psychotherapy / Irvin D. Yalom.- Kindle, Aug.1, 2008. -544p.
2. Russell D, Peplau LA, Cutrona CE. The revised UCLA Loneliness Scale: Concurrent and discriminant validity evidence. J Pers Soc Psychol. 1980; 39: 472 – 480.
3. Heinrich LM, Gullone E. The clinical significance of loneliness: A literature review. Clin Psychol Rev. 2006; 26: 695 – 718.
4. Shiovitz-Ezra S, Ayalon L. Situational versus chronic loneliness as risk factors for all-cause mortality. Int Psychogeriatr. 2010; 22: 455 – 462.
5. Hawkey LC, Cacioppo JT. Aging and loneliness: Downhill quickly? Current Directions in Psychological Science. 2007; 16: 187 – 191.
6. Royal British Legion, Loneliness and social isolation in the armed forces community, Royal British Legion, Editor. 2018, Royal British Legion; London.
7. Binks E. and Cambridge S., The transition experiences of British military veterans. Political Psychology, 2018. 39(1): p. 125–142.
8. Zogas A., US military veterans' difficult transitions back to civilian life and the VA's response. Providence, RI: Brown University, 2017.

САМОЙЛЕНКО Віталій, аспірант кафедри відкритих освітніх систем та ІКТ ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

ОЛІЙНИК Віктор, дійсний член НАПН України, доктор педагогічних наук, професор, м. Київ, Україна

ВИКОРИСТАННЯ ЧАТ-БОТІВ НА ОСНОВІ ШІ ДЛЯ ПЕРСОНАЛІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ З ПРОГРАМУВАННЯ

Навчання програмуванню може бути складним завданням, яке потребує багато самостійної роботи та практики. Традиційні методи навчання, такі як лекції та семінари, не завжди дають можливість студентам отримати персоналізовану допомогу та підтримку, яка їм необхідна. Чат-боти на основі ШІ можуть стати ефективним інструментом для персоналізації навчання з програмування. Чат-боти можуть надавати здобувачам персоналізовану допомогу та підтримку. Або відповідати на запитання здобувачів, давати їм поради та пояснювати складні концепції. Чат-боти здатні відстежувати прогрес навчання здобувачів освіти та адаптувати складність завдань до

їхнього рівня знань. Чат-боти створюють умови для навчання більш цікавим та захоплюючим, а також давати здобувачам освіти позитивний зворотний зв'язок.

Мета: Огляд можливостей чат-ботів на основі ШІ для персоналізації навчання програмуванню. Розглянути ключові моменти:

- Чат-боти на основі ШІ можуть персоналізувати навчання програмуванню, надаючи здобувачам освіти індивідуальну допомогу та підтримку.
- Ці чат-боти можуть адаптувати процес навчання до потреб та рівня знань здобувачів освіти.
- Чат-боти на основі ШІ можуть мотивувати здобувачів освіти до вивчення програмування та зробити процес навчання більш цікавим.

До викликів та проблем, пов'язаних з використанням чат-ботів на основі ШІ відносять вартість, адже розробка та впровадження чат-ботів на основі ШІ може бути вартісним завданням. Це пов'язано з тим, що для створення чат-бота, який може ефективно відповідати на запитання здобувачів з програмування, потрібна команда кваліфікованих фахівців, включаючи програмістів, інженерів з машинного навчання та лінгвістів. Також постає питання складності тому що створення чат-ботів, які можуть коректно відповідати на запитання здобувачів з програмування, може бути складним завданням. Це пов'язано з тим, що чат-боти повинні мати глибоке розуміння програмування, а також мови та граматики. Присутнє також і обмеження, через те що, чат-боти не можуть повністю замінити звичайних професійних викладачів. Чат-боти можуть допомогти студентам у вивченні програмування, але вони не можуть дати їм того ж рівня персоналізації та підтримки, що й звичайні викладачі в аудиторіях [1,3,5,8].

Стосовно інших викликів варто виокремити етичні питання використання чат-ботів на основі ШІ адже їм властиві риси упередженості, що може призвести до дискримінації здобувачів. Крім того не завжди зрозуміло, як чат-боти на основі ШІ приймають свої рішення. Відкритими

залишаються і питання безпеки, адже чат-боти на основі ШІ можуть бути вразливими до кібератак. Важливо знати про ці виклики та проблеми, щоб прийняти обґрунтоване рішення про те, чи використовувати чат-боти на основі ШІ для навчання здобувачів освіти програмування [3].

До прикладу чат-ботів для навчання здобувачів освіти програмуванню, які можуть допомогти, додамо кілька посилань з коротким описом:

- **CodeCombat:** <https://codecombat.com/play> - це чат-бот, який використовує ігровий процес для навчання здобувачів освіти основам програмування. Він пропонує широкий спектр курсів з різних мов програмування, таких як Python, JavaScript та HTML/CSS.
- **ChatGPT:** <https://openai.com/blog/chatgpt> - це чат-бот з відкритим кодом, який може використовуватися для різних завдань, включаючи навчання програмування. Він може генерувати код, пояснювати складні концепції та відповідати на запитання здобувачів освіти.
- **Deeplearning.ai:** <https://www.deeplearning.ai/> - це платформа для онлайн-навчання, яка використовує чат-ботів для допомоги здобувачам освіти у вивченні машинного навчання. Чат-боти Deeplearning.ai можуть пояснювати концепції машинного навчання, відповідати на запитання здобувачів освіти та генерувати код.
- **Replit:** <https://replit.com/> - це онлайн-платформа для кодування, яка використовує чат-ботів для допомоги здобувачам освіти у вивченні програмування. Чат-боти Replit можуть давати підказки, пояснювати помилки та генерувати код.
- **Stack Overflow:** <https://stackoverflow.com/> - це платформа для обміну знаннями, де здобувачі освіти можуть задавати питання про програмування та отримувати відповіді від інших програмістів. Stack Overflow також має чат-бота, який може допомогти здобувачам освіти знайти відповіді на свої запитання [4].

Це лише кілька прикладів чат-ботів, які можуть допомогти здобувачам освіти у вивченні програмування. При виборі чат-бота важливо врахувати

рівень знань здобувача освіти. існують чат-боти призначені для початківців, а інші - для більш досвідчених програмістів. Стосовно мови програмування то чат-боти фокусуються на певній мові програмування, а не існують і на багатьох мовах. За функціональністю чат-боти поділяють на що можуть лише відповідати на запитання, і ті що здатні генерувати код, пояснювати концепції та давати підказки. Чат-боти можуть стати цінним інструментом для навчання здобувачів освіти програмуванню на кількох мовах. Вони можуть давати здобувачам освіти персоналізовану допомогу та підтримку, а також мотивувати їх до навчання [2,6,9].

При виборі чат-бота для навчання здобувачів освіти програмуванню важливо враховувати їхні потреби. Виокремимо фактори, які слід врахувати:

1. Рівень знань та навичок здобувачів освіти:

- *Початківці:* Для здобувачів освіти, які лише починають вивчати програмування, потрібен чат-бот, який може:
 - Пояснювати основи програмування простими словами.
 - Надавати інтерактивні вправи та завдання для практики.
 - Мотивувати здобувачів освіти та давати їм позитивний зворотний зв'язок.
- *Середній рівень:* Для здобувачів освіти, які вже мають деякі знання та навички програмування, потрібен чат-бот, який може:
 - Надавати більш складні завдання та вправи.
 - Допомогати здобувачам освіти у вивченні нових концепцій та технологій.
 - Відповідати на запитання здобувачів освіти з програмування.
- *Продвинутий рівень:* Для здобувачів освіти, які мають глибокі знання та навички програмування, потрібен чат-бот, який може:
 - Допомогати здобувачам освіти у роботі над проектами програмування.
 - Надавати відгуки про код здобувачів освіти.

○ Рекомендувати здобувачам освіти ресурси для подальшого навчання [3,6].

2. Цілі навчання:

- *Вивчення основ програмування:* Чат-бот може допомогти здобувачам освіти вивчити основи програмування, такі як змінні, цикли, умови та функції.

- *Підготовка до екзаменів:* Чат-бот може допомогти здобувачам освіти підготуватися до екзаменів з програмування, надаючи їм практичні завдання та тести.

- *Розвиток конкретних навичок:* Чат-бот може допомогти здобувачам освіти розвинути конкретні навички програмування, такі як веб-розробка, мобільна розробка або машинне навчання.

3. Бюджет:

- *Безкоштовні чат-боти:* Існує багато безкоштовних чат-ботів, які можна використовувати для навчання здобувачів освіти програмування. Ці чат-боти можуть мати обмежені можливості, але вони можуть бути хорошим варіантом для здобувачів освіти з обмеженим бюджетом.

- *Платні чат-боти:* Платні чат-боти зазвичай пропонують більше можливостей, ніж безкоштовні чат-боти. Ці чат-боти можуть надавати більш персоналізовану допомогу та підтримку, а також мати доступ до більш широкого спектру ресурсів [2,5,7].

Важливо вибрати чат-бот, який відповідає потребам здобувачів освіти. При виборі чат-бота слід враховувати рівень знань та навичок здобувачів освіти, цілі навчання та бюджет. Надамо приклади чат-ботів, які відповідають потребам здобувачів освіти з різним рівнем знань та навичок:

Для початківців:

- CodeCombat: <https://codecombat.com/play>
- Scratch: <https://scratch.mit.edu/>

Для здобувачів освіти з середнім рівнем знань:

- ChatGPT: <https://openai.com/blog/chatgpt>

- Deeplearning.ai: <https://www.deeplearning.ai/>

Для досвідчених здобувачів освіти:

- GitHub Copilot: <https://docs.github.com/en/copilot/quickstart>
- Stack Overflow: <https://stackoverflow.com/>

Важливо зазначити, що чат-боти не можуть повністю замінити людських викладачів. Чат-боти можуть допомогти здобувачам освіти у вивченні програмування, але вони не можуть дати їм того ж рівня персоналізації та підтримки, що й людські викладачі. Чат-боти на основі ШІ можуть стати цінним інструментом для навчання здобувачів освіти програмуванню. Ці чат-боти можуть надавати здобувачам освіти персоналізовану допомогу та підтримку, адаптувати процес навчання до їхніх потреб та мотивувати їх до навчання[7,9,10].

Висновки. Чат-боти на основі ШІ мають значний потенціал для персоналізації навчання з програмування. Вони надають здобувачам освіти наступні переваги:

- Персоналізована допомога та підтримка: Чат-боти можуть відповідати на запитання здобувачів освіти, надавати їм поради та пояснювати складні концепції.
- Адаптивний процес навчання: Чат-боти можуть відстежувати прогрес здобувачів освіти та адаптувати складність завдань до їхнього рівня знань.
- Підвищення мотивації: Чат-боти можуть зробити процес навчання більш цікавим та захоплюючим, а також давати здобувачам освіти позитивний зворотний зв'язок.

Існують певні виклики, пов'язані з використанням чат-ботів на основі ШІ, такі як вартість, складність розробки та обмеження можливостей, загальні переваги роблять їх цінним інструментом для навчання програмуванню. Подальші дослідження повинні бути спрямовані на те, щоб краще зрозуміти, як чат-боти на основі ШІ можуть бути ефективними в процесі програмування. Розробники чат-ботів повинні співпрацювати з

викладачами програмування, щоб створити чат-ботів, які відповідають потребам здобувачів освіти. Також, важливо забезпечити доступність чат-ботів для здобувачів освіти з різними рівнями знань та навичок. Впровадження чат-ботів на основі ШІ має потенціал зробити навчання програмування більш доступним та ефективним для усіх зацікавлених [7].

Література

1. Шість найкращих курсів і сертифікатів з чат-ботів (березень 2024 р.):
Режим доступу: <https://www.unite.ai/uk/best-chatbot-courses/>
2. Чат-боти на основі ШІ для навчання програмуванню:
Режим доступу: <https://www.researchgate.net/>
3. Використання чат-ботів на основі ШІ для персоналізації навчання з програмування: Режим доступу: <https://towardsdatascience.com/>
4. Чат-боти та машинне навчання: нові можливості для навчання програмуванню: Режим доступу: <https://www.edtechreview.in/>
5. П'ять способів, якими чат-боти на основі ШІ змінюють навчання програмуванню :Режим доступу: <https://www.classcentral.com/>
6. Чат-боти на основі ШІ: революція в навчанні програмуванню:
Режим доступу: <https://elearningindustry.com/>
7. Як чат-боти на основі ШІ можуть допомогти здобувачам освіти вивчити програмування: Режим доступу: <https://www.techtarget.com/>
8. Десять найкращих чат-ботів для вивчення програмування:
Режим доступу: <https://www.codeconquest.com/>
9. Чат-боти на основі ШІ: майбутнє навчання програмуванню:
Режим доступу: <https://www.forbes.com/>
10. Як чат-боти на основі ШІ роблять навчання програмуванню більш доступним: Режим доступу: <https://podcasts.apple.com/us/podcast/the-edvocate-podcast/id1432585739>

СЛОБОДЯНИК Максим, здобувач вищої освіти третього (доктора філософії) рівня, спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», м. Київ, Україна

Науковий керівник:

КРИЛОВА Ірина, доктор наук з публічного управління ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кандидат юридичних наук, м. Київ, Україна

ІННОВАЦІЙНІ ФІНАНСОВІ СТРАТЕГІЇ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ: ВІД ІСТОРИЧНОГО ДОСВІДУ ДО СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

Постановка проблеми. Управління водними ресурсами є ключовим елементом економічного, екологічного та соціального розвитку будь-якої країни. Перед Україною, яка обрала шлях сталого розвитку, постають виклики, пов'язані з необхідністю раціонального використання водних ресурсів, ефективного управління водними екосистемами та забезпеченням сталості гідрологічної безпеки. Однак, незважаючи на історичний досвід управління водними ресурсами, необхідно постійно адаптувати фінансові стратегії до сучасних викликів та інноваційних підходів.

На сучасному етапі розвитку світової економіки впровадження інноваційних фінансових стратегій є невід'ємною частиною досягнення сталого розвитку. Це особливо важливо для водного сектору України, оскільки країна стикається з великою кількістю викликів, таких як зміна клімату, нестабільність погодних умов, забруднення водних ресурсів та недостатністю фінансових ресурсів для вирішення цих питань.

Стан розробленості теми. На сьогодні існує значна кількість досліджень, наукових статей, звітів та аналітичних документів з характеристики інноваційних фінансових стратегій щодо сталого розвитку водного господарства.

Актуальними є дослідження Якименко І. Л., Петрашко Л. П., Димань Т. М., Салавор О. М., Прокопенко О. В., Щербаченко В. О. в контексті нових викликів українського суспільства доцільним є звернення до актуальних проблем розвитку фінансових стратегій щодо сталого розвитку водного господарства.

Метою дослідження є аналіз інноваційних фінансових стратегій і розробка конкретних рекомендацій щодо покращення управління та фінансування водного сектору для досягнення сталого розвитку в Україні.

Виклад основного матеріалу. Інноваційні фінансові стратегії для сталого розвитку водного господарства України можуть включати використання інструментів фінансового ринку, розвиток інноваційних фінансових інструментів, таких як зелені облігації та екологічні кредити. Важливим елементом також є залучення приватного сектору та партнерства між урядовими та неурядовими суб'єктами для спільного фінансування та реалізації проектів сталого водного розвитку [1, с. 33].

Однією з інноваційних стратегій забезпечення сталого розвитку водного сектору України є використання інструментів фінансового ринку. До них відносяться:

Випуск зелених облігацій. Залучення коштів від інвесторів, які зацікавлені в проектах з екологічною та соціальною відповідальністю. Такі облігації можуть бути випущені для фінансування ініціатив, спрямованих на покращення якості та управління водними ресурсами.

Екологічні кредити. Надання кредитів малим та середнім підприємствам, які впроваджують водозберігаючі технології. Ця ініціатива спрямована на фінансування проектів, спрямованих на підвищення ефективності використання води та зменшення впливу на навколишнє середовище. Кредитування передбачає спеціальні умови для компаній, які впроваджують "зелені" технології.

Страховання ризиків. Забезпечення захисту від непередбачуваних витрат, пов'язаних з водою. Страхові продукти можуть включати покриття таких ризиків, як повені, посухи чи інші стихійні лиха, що можуть вплинути на стійкість водних систем та інфраструктури.

Фонди прямих інвестицій. Створення інвестиційних фондів для підтримки проектів сталого водного розвитку. Ці фонди можуть залучати кошти з різних джерел та інвестувати їх у проекти, спрямовані на забезпечення ефективного використання та охорони водних ресурсів [2, с. 17].

Сучасний стан водного господарства в Україні є складним і багатогранним завданням, що визначається низкою чинників і викликів. Аналіз сучасного стану водних ресурсів в країні відображає цілу низку проблем, від екологічних до економічних [3, с. 52].

Фінансові стратегії сталого водного розвитку в Україні надають важливі висновки та рекомендації щодо подальших кроків у цьому напрямку. Інновації у фінансовій сфері є критично важливими для вирішення поточних проблем, з якими стикається країна у водному секторі.

Позитивні результати спостережень показують, що використання інструментів зеленого фінансування, таких як зелені облігації та екологічні кредити, може стимулювати інвестиції у сталі технології та проекти, спрямовані на покращення якості води та управління водними екосистемами.

Висновки. Дослідження інноваційних фінансових стратегій сталого розвитку водного господарства України від історичного досвіду до сучасних викликів виявилось актуальним і необхідним в контексті національної економіки. З аналізу історичного досвіду стало зрозуміло, що водний сектор завжди відігравав ключову роль у житті країни, забезпечуючи не лише питною водою, а й енергією, транспортними шляхами та іншими ресурсами.

Однак існуючі проблеми, такі як забруднення води, неефективне використання водних ресурсів, втрати води через витoki та інші аспекти вимагають нових підходів до фінансування та управління.

Сучасні виклики, такі як зміна клімату, екологічні проблеми та зростаюча потреба у водних ресурсах, вимагають інноваційних рішень у фінансуванні та управлінні водними ресурсами. Це включає використання новітніх технологій для очищення води, розвиток відновлюваних джерел енергії для живлення систем водопостачання, впровадження ефективних систем водокористування та збереження водних екосистем.

Література

1. Стратегія сталого розвитку: Європейські горизонти. Підручник / І.Л. Якименко, Л.П. Петрашко, Т.М. Димань, О.М. Салавор, Є.Б. Шаповалов, М.А. Галабурда, О.В. Ничик, О.В. Мартинюк.К.: НУХТ, 2022. 337 с.

2. Управління інноваційною складовою економічної безпеки : монографія : у 4-х т. Прокопенко О. В., Школа В. Ю., Щербаченко В. О. Суми : Триторія, 2017. Т. IV. : 408 с.

3. Юринець З.В. Формування інноваційних стратегій: теорія, методологія, практика : монографія. Львів: СПОЛОМ, 2016. 412 с.

CHAUSOV I.A., acquisition of the third (educational and scientific) level of higher education degree of doctor of philosophy
NNIMP DZVO "University of Education Management", Kyiv, Ukraine
Scientific supervisor:

BRYUKHOVETSKA Oleksandra, head of the department of psychology and personal development of the National Institute of Educational Management of the University of Management of Education, doctor of psychological sciences, professor, Kyiv, Ukraine

HARMONIZING SOFT AND HARD SKILLS: A HOLISTIC APPROACH TO ENHANCING EDUCATIONAL CURRICULA AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Introduction: The demand for soft skills in the modern educational and professional world is increasing.

Soft skills complement the hard skills necessary for professional activity and play a key role in forming a successful career.

Relevance of research. The relevance of research on the integration and development of soft skills within educational settings is multifaceted and deeply significant for several reasons:

Economic Demand and Workforce Preparedness: In an ever-evolving job market, employers increasingly prioritize candidates who not only possess technical skills and knowledge but also exhibit strong soft skills. Research in this area addresses the gap between educational outcomes and market needs, guiding institutions in preparing students more effectively for the workforce.

Educational Innovation and Policy Development: As educational paradigms shift towards holistic development, research on soft skills becomes crucial for

informing policy and curriculum design. It provides evidence-based insights that can lead to the development of innovative teaching methods and learning environments that promote the acquisition of these skills.

Social and Emotional Well-being: Beyond the professional realm, soft skills such as emotional intelligence, resilience, and communication are essential for personal development and social interaction. Research helps in understanding how educational settings can enhance these skills, contributing to the overall well-being and societal integration of individuals.

Global Competitiveness and Collaboration: In a globalized world, the ability to communicate, collaborate, and navigate cultural differences is invaluable. Research on soft skills facilitates the development of global citizens who can engage effectively in international contexts, fostering cross-cultural understanding and cooperation.

Adaptability to Technological Advancement: As automation and artificial intelligence become more prevalent in various sectors, the human workforce needs to leverage skills that machines cannot easily replicate. Soft skills such as creativity, critical thinking, and emotional judgment stand out as competencies that ensure human relevance in a technologically advanced job market.

Lifelong Learning and Adaptability: The fast pace of change in today's world requires individuals to continually learn and adapt. Research shows that soft skills play a critical role in enabling lifelong learning and adaptability, equipping individuals to navigate challenges and seize opportunities throughout their lives.

Equity and Access in Education: Research on soft skills also touches on issues of equity and access, as these skills are not equally developed in all educational contexts. Understanding how to effectively cultivate soft skills across diverse student populations can help mitigate educational disparities and promote inclusivity.

In sum, research on the development of soft skills within educational systems is not just relevant but imperative for addressing the complex challenges

of the 21st century. It holds the potential to transform educational practices, enhance employability, and improve societal well-being.

The degree of development of the problem. There are several authors who have made significant contributions to the research on soft skills within educational contexts.

Daniel Goleman is renowned for his work on emotional intelligence, a critical aspect of soft skills. His book "Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ" has been influential in highlighting the importance of emotional regulation, empathy, and interpersonal skills in both personal and professional success.

Carol S. Dweck is known for her research on mindset, particularly the concept of a "growth mindset" versus a "fixed mindset." Her work, including the book "Mindset: The New Psychology of Success," explores how beliefs about one's abilities influence motivation and achievement.

Bruce Tulgan is an author and consultant who has written about soft skills in the workplace. His book "Bridging the Soft Skills Gap: How to Teach the Missing Basics to Today's Young Talent" addresses the challenge of developing soft skills in younger employees.

For another academic articles, we can do a research into works published in journals like "The Journal of Educational Research," "Educational Psychologist," and "The Journal of Work and Organizational Psychology," where authors frequently discuss the development and impact of soft skills in educational and organizational settings.

For the most current work, academic databases like Google Scholar, JSTOR, and PubMed can provide access to recent studies and publications.

Objective of the study. Study aims to contribute to a more adaptive, resilient, and competent workforce and society, equipped not only with technical expertise but also with the emotional intelligence and interpersonal skills necessary to navigate the complexities of modern life effectively.

Presentation of the main material. In the contemporary landscape, the paradigm of skills required for professional success has evolved. Beyond the mastery of technical knowledge and hard skills, there's a growing recognition of the importance of soft skills. This shift reflects the changing demands of the workplace and the broader social context, emphasizing the need for individuals to exhibit adaptability, emotional intelligence, and effective interpersonal communication.

The Rising Importance of Soft Skills. Soft skills, encompassing a range of non-technical abilities related to how individuals interact with others and manage their own emotional and psychological well-being, have become increasingly valued in both personal and professional realms. The demand for these skills arises from their crucial role in facilitating teamwork, leadership, problem-solving in complex and dynamic environments, and fostering positive workplace cultures.

Identifying and Developing Soft Skills. Recognizing one's areas for improvement in soft skills is the first step towards personal and professional growth. Various methods can be employed to develop these skills, including formal training programs, mentorship, reflective practices, and active engagement in roles that challenge and refine interpersonal and emotional competencies. Educators, especially, hold a significant responsibility in nurturing these skills, given their influential position during the formative years of student development.

Integrating Soft Skills into Educational Curricula. A holistic approach to education that integrates soft skills training with traditional hard skills learning can enhance the educational experience, making it more engaging and applicable to real-world scenarios. This integration not only prepares students more effectively for the demands of the workplace but also contributes to a more fulfilling educational journey by fostering a well-rounded skill set.

Balancing Soft and Hard Skills. While the emphasis on soft skills is warranted given their critical role in today's world, it is essential to maintain a balanced perspective. Hard skills or technical knowledge remain indispensable, forming the foundation upon which professional expertise is built. The most

successful individuals are those who can leverage both sets of skills, applying their technical knowledge in socially and emotionally intelligent ways.

Conclusion. In recent years, society has recognized the escalating value of soft skills, making it essential for individuals to cultivate these skills alongside their academic or technical expertise. Addressing any gaps in soft skills is not overly challenging; once an area for improvement is identified, numerous strategies are available for enhancement. Educators play a pivotal role in this development process, particularly during the formative years of a student's education in schools and universities. They are not only tasked with raising awareness about the significance of soft skills but also with integrating soft skill development into their curriculum actively. By weaving soft skills training into hard skills education, the learning experience can be made more engaging and effective, thereby improving student outcomes.

While soft skills are crucial for rounding out an individual's personality and complementing their technical abilities, it's important to maintain a balanced view. The emphasis on soft skills should not overshadow the critical role that hard skills—specific, expert knowledge in particular domains—play in an individual's professional and personal success. Both sets of skills are integral, each enhancing the value and applicability of the other.

Works Cited

1. Ihsen, Susanne. *Gefragt: Tüftle und Rede!* ZEIT Chancen, 18, 24, Germany: ZEIT Verlag, 2003.
2. Krueger, Rob. *Strategies for Student Engagement: A Case Study from WPI.* Presentation at the Polytechnic of Namibia, 04 April 2007.
3. Schwanitz, Dietrich. *Bildung.* Frankfurt am Main: Eichborn, 1999.
4. Tracey, W.R. *The Human Resources Glossary.* USA: CRC Press, 2004.

Internet Resources

1. British Association of Graduate Recruiters (AGR): www.agr.org.uk
2. Iyer, Rukmini: <http://us.rediff.com/getahead/2005/jun/30soft.htm>
3. Bernd Schulz: <https://ir.nust.na/server/api/core/bitstreams/53056486-f186-4d65-96b4-70fe0b9f8e91/content>