

**II Міжнародна науково-практична конференція
ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ
СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

політики.

Однак, як показали дослідження, жінки керівники за своїми якостями, особливо відповідальному ставленню до справи не рідко не тільки не поступаються, але і перевершують чоловіків, але є і протилежна точка зору про якості чоловіків і жінок: доведено, що чоловіки, як правило, більш впевнені в собі, їх рівень домагань помітно вище, а досягнення успіху вони частіше пов'язують зі своїми особистісними якостями. Жінки, в свою чергу, схильні приписувати успіх при вирішенні складних завдань випадку або везінню. Жінки, як показали дослідження Ф. Хоппе, частіше схильні до вибору більш простих і легкодосяжних цілей, вибір їх менш стабільний і вони проявляють меншу наполегливість у досягненні мети. Жінкам властива відома недооцінка своїх можливостей. Чоловіки, навпаки, налаштовані на успіх, вони прагнуть вибрати мету підвищеного ступеня труднощі і більш наполегливі в її досягненні».

УДК364-78(477.62+477.61)(043.2)

Шатило Ю.П.,
Національний авіаційний університет, Київ

**ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ
РЕАБІЛІТАЦІЇ ЖИТЕЛІВ ОКРЕМИХ РАЙОНІВ
ДОНЕЦЬКОЇ ТА ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТЕЙ**

Однією з важливих характеристик життєдіяльності військово-службовців є те, що воно протікає у формі військово-соціальної взаємодії. Це означає, що практично будь-які дії, повсякденне життя і служба, різні види бойової діяльності чи готовності військовослужбовців здійснюються у процесі їх взаємодії з можливостями виникнення конфліктів. Соціальна взаємодія військовослужбовців відбувається за рахунок індивідуальних, групових і суспільних потреб життєдіяльності. Ці потреби задовольняються в рамках основних форм взаємодії – спілкування і спільної діяльності [1].

Якщо брати людське суспільство загалом, то саме завдяки спілкуванню і спільній діяльності, забезпечується взаєморозуміння і узгоджуються окремі дії самих індивідів, формуються спільноти – великі і малі соціальні групи.

Конфлікт у військовому середовищі – це зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості окремо взятого військового, в міжособистісних взаємодіях та міжособистісних стосунках індивідів чи груп людей. Розуміння військового конфлікту як форми суперництва суб'єктів, що породжується суперечностями суб'єктивного і об'єктивного характеру між

II Міжнародна науково-практична конференція ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

інтересами по службі. Зведення джерела конфлікту до одного суб'єктивного чинника означає заперечення його як природного процесу і стану. У суспільстві в даний час сформувалася потреба в дієвих рекомендаціях по попередженню соціальних та військових конфліктів.

Один із способів вирішення міжособистісного військового конфлікту є процес соціальної взаємодії шляхом співпраці, компромісу, уникнення і пристосування. При аналізі конфліктної ситуації необхідно зрозуміти, які дії лежать в її основі. Учасники конфлікту ірраціонального типу (особистість даного типу характеризується емоційно-нестабільною у стані афекту, гніву, паніки тощо) діють ігноруючи розрахунок співвідношення можливого виграшу й втрат. Їхні наслідки, звичайно, не збігаються з усвідомленими інтересами й навіть можуть бути зовсім їм протилежні.

Зіткнення протилежних інтересів у військовому середовищі породжуються певною конфліктною ситуацією, що може існувати задовго до прямого сутички її учасників. Поняття конфліктної ситуації не збігається з поняттям міжособистісного конфлікту, тому що характеризує лише передумову, створює ґрунт для напруження, а також реальні дії сторін по відстоюванню своїх інтересів.

Виділяються дві групи дисциплінарно-психологічних проблем, які породжують міжособистісний конфлікт між військовослужбовцями. Перша – це несформованість (слабкість, нестійкість, неповнота, незавершеність) індивідуальних, групових або владно-організаторських механізмів нормативної поведінки особового складу і управління ним. Перша група проблем ділиться на три підгрупи:

- а) мотиваційні проблеми дисципліни;
- б) проблеми нормативної або організаторської некомпетентності;
- в) проблеми психічної дезорганізації, як особової так і групової, зокрема управлінської (дисциплінарна паніка).

Друга група психологічних проблем дисципліни – це наявність явних або прихованих альтернативних, тіньових дисциплінарних систем, як індивідуальних, так і групових типу «дідівщини», «земляцтва» або іншої неформальної структури зі своєю субдисципліною, яка не сумісна з дисципліною статуту, закону, і навіть загальнолюдською мораллю. Свої, особливі, порядки можуть насаджувати і окремі військовослужбовці, що входить в репертуар їх поведінкової стратегії, пов'язаної із зміцненням провідного положення в системі відносин, своїй неформальній владі. Трапляється, що в подібній ролі виступає і командир підрозділу, якщо він насаджує в підрозділі дисципліну, керуючись не статутом, не благородними

II Міжнародна науково-практична конференція ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

принципами військової моралі, а своїми егоїстичними спонуканими, помилковими уявленнями про цілі і засоби дисципліни.

Існують особистісні проблеми, що погіршують соціальний розвиток військовослужбовців, їх етичне і психічне здоров'я, проблеми при спілкуванні, самопочуття і, отже, бойові можливості військовослужбовців. Це, як правило, труднощі індивідуальної соціально-психологічної адаптації до служби і міжособистісних відносин в новому колективі, негативні соціальні наслідки участі військовослужбовців в бойових діях і екстремальних ситуаціях. Їх джерело – психологічні травми, посттравматичні стресові розлади, що супроводжуються утрудненнями в контактах з тими, що оточують, розлади з самим собою. В результаті особа військовослужбовця деформується як в етичному, так і психологічному планах.

До колективно-групових проблем відносяться суперечності, викликані порушенням внутрішньокolleктивних (ділових, моральних, особистих) зв'язків між військовослужбовцями і їх групами. При цьому спостерігається переважний вибір помилкових асоціальних і антиармійських групових орієнтирів, розпад позитивних цінностей колективізму. Роз'єднаність військовослужбовців, що виражається в побутових поточних конфліктах і породжена різними формами психологічної несумісності (мотиваційно-ціннісною, морально-ідеологічною і психофізіологічною), приводить до погіршення комунікації в процесі спільної військової діяльності.

Особистісні і колективно-групові проблеми виявляються в утворенні соціально-діяльнісних проблем в процесі навчальної, бойової, вартової, повсякденної діяльності. У зв'язку з цим знижується їх ефективність, виникають помилки і аварії, здійснюються злочини в ситуаціях бойового чергування, виконання службово-бойових завдань.

О. А. Блінов у навчальному посібнику «Психологічне забезпечення переговорного процесу», розглядає переговори як активну діяльність сторін з перебуванням оптимального спільного рішення проблем. На нашу думку, психологічне забезпечення переговорного процесу, як комплекс технологій, які спрямовані на досягнення високої психологічної готовності військового до виконання бойових завдань має використовуватись в роботі психолога. Цей метод подібний до коучингово підходу у психології. Комунікація переговорів складається з зіставлення «я-позиція», щодо обміну інформацією між опонентами з приводу вирішення проблеми. Цей метод називається принциповими переговорами, він полягає в тому, щоб вирішувати проблеми виходячи з суті справи, а не торгуватися з приводу того, на що може піти кожна зі сторін. Метод передбачає прагнення до знаходження взаємної вигоди у конфліктній ситуації. В ситуаціях, де інтереси не співпадають, слід наполягати

**II Міжнародна науково-практична конференція
ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ
СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ**

на такому результаті, який заснований на справедливих нормах незалежно від волі кожної з сторін. Метод принципів переговорів між учасниками передбачає жорсткий підхід до розгляду сутності справи, але передбачає м'який підхід до відносин. Цей метод дає можливість бути справедливим, одночасно оберігаючи дійових осіб від тих, хто міг би скористатися чесністю інших учасників конфлікту [2, с. 10].

У своїй книзі Роджер Фішер і Уільям Юрі зазначають, що багато конфліктів виникають через те що, що люди займають певні позиції, а потім фокусують всі зусилля на захисті цих позицій, замість того, щоб визначити приховані потреби і інтереси, які змусили їх ці позиції зайняти.

Таким чином, позиція несумісна з інтересами іншої сторони стає перешкодою для пошуку рішення, яка б враховувала приховані інтереси сторін, що беруть участь у ворожих стосунках.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондар Л. В. Соціальна психологія управління Курс лекцій / Л. В. Бондар, Н. М. Проскурка. – К.: НАУ, 2014.
2. Блінов О. А. Психологічне забезпечення переговорного процесу : навч. посіб. / О. А. Блінов. – К. : НАУ, 2013. – 248 с.

УДК 157550(043.2)

Шевченко Л.Р.,
Національний авіаційний університет, Київ

ГРУПОВА СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ЛЮДЬМИ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ

Групова робота з людьми з особливими потребами є важливою формою і методом соціального впливу і допомоги в рамках терапевтичного процесу і системи само- і взаємодопомоги

Соціальна групова робота, відповідно до теорії Г.Конопки, яка характер діється у праці М. Фірсова і Б. Шапіро, являє собою практичний метод соціальної роботи, який допомагає особистості розширювати своє соціальне функціонування і, використовуючи цілеспрямований досвід груп, більш ефективно справлятися з індивідуальними, груповими ситуаціями чи проблемами в мікросоціумі. Групова соціальна робота має свої відмінності від групової психотерапії. Якщо в соціальній груповій роботі акцент робиться на