

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ
КАФЕДРА ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ФАКТОРОМ

**XXII Міжнародна науково-практична конференція здобувачів
вищої освіти і молодих учених
«Політ. Сучасні проблеми науки»**

Секція:

«Управління та адміністрування в авіаційній галузі»

13 травня 2022 р.

КИЇВ – 2022

УДК 351+005+159.9

С 60

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Слюняєв А. С., в.о.директора Навчально-наукового інституту неперервної освіти НАУ, кандидат технічних наук;

Грущинська Н.М., заступник директора Навчально-наукового інституту неперервної освіти НАУ, доктор економічних наук, професор;

Мельничук Л.М., в.о.завідувача кафедри публічного управління та адміністрування Навчально-наукового інституту неперервної освіти НАУ, доктор наук з державного управління;

Сидорчук Л.А., завідувач кафедри управління людським фактором Навчально-наукового інституту неперервної освіти НАУ, доктор педагогічних наук, професор;

Поліщук О.В., завідувач кафедри технологій управління Навчально-наукового інституту неперервної освіти НАУ, кандидат економічних наук, доцент;

Адреса редакційної колегії:

03058, Київ, проспект Любомира Гузара, 1, корп. 8, ауд. 014

Тел. (044) 406-73-49

Рекомендовано до друку

Вченою радою Навчально-наукового інституту неперервної освіти НАУ

(протокол від 12.05.2022 № 4)

С 60

Політ. Сучасні проблеми науки. Секція: Управління та адміністрування в авіаційній галузі. Матеріали ХХІІ Міжнародної науково-практичної конференції. (м. Київ, 13 трав. 2022 р.). Київ : Національний авіаційний університет, 2022. – 60 с.

У збірнику висвітлено результати досліджень, які були апробовані на ХХІІ Міжнародній науково-практичній конференції «Політ. Сучасні проблеми науки».

Для науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти та аспірантів.

Опубліковані матеріали відбивають точку зору авторів, яка не завжди збігається з думкою редакційної колегії.

Відповідальність за зміст, точність цитувань несуть автори.

Тексти друкуються в авторській редакції.

УДК 351+005+159.9

© НАУ, 2022

ЗМІСТ:

Підсекція

«Перспективи публічного управління та адміністрування в авіаційній галузі»

Зернюк І., СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ АВІАЦІЙНОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ
Рудницька Н. ДЕРЖАВНА МОВНА ПОЛІТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ
Цеків Р. ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ
Поливода М. ЕЛЕКТРОННЕ УРЯДУВАННЯ В ПРОЦЕСІ ПРИЙНЯТТЯ ДЕРЖАВНИХ РІШЕНЬ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ
Целіщев І. МЕХАНІЗМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ
Огородніков Д. МЕХАНІЗМИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ
Погребняк Я. ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРОЦЕСІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Підсекція

«Сучасні тенденції розвитку технологій управління»

Кузикова А. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ
Фролов І. НАПРЯМИ ЕФЕКТИВНОГО ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА
Кириленко Ю. РОЛЬ МЕТОДІВ ПРОГНОЗУВАННЯ В ПРОЦЕСІ УХВАЛЕННЯ МЕНЕДЖМЕРСЬКИХ РІШЕНЬ
Карпенко В. КОРПОРАТИВНА ЕТИКА В СУЧАСНИХ БІЗНЕСОВИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ
Гаврилов Є. ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА
Онищенко В. СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВОГО МОРАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ
Дубина М. СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ЕЛЕМЕНТ УДОСКОНАЛЕННЯ ІМІДЖУ

Підсекція

«Освітні інновації та управління людським фактором»

Тунік О. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕБУВАННЯ В УКРИТТЯХ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ В УКРАЇНІ 2022
Корвін-Піотровська О. ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА З ПОДОЛАННЯ НАСЛІДКІВ ГОСТРОЇ СТРЕСОВОЇ РЕАКЦІЇ У БІЙЦІВ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ОБОРОНИ
Шуляк О. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА КОРЕКЦІЇ НАСЛІДКІВ БОЙОВОГО СТРЕСУ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ
Гросул К. ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В УМОВАХ ВИСОКИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ НАВАНІАЖЕНЬ У БОРТПРОВІДНИКІВ
Ершар Пур М. ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ
Антоненко Є. ВАЖКІ ЖИТТЄВІ СИТУАЦІЇ І АДАПТАЦІЯ ДО НОВИХ УМОВ ЖИТТЯ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ПЕРЕМІЩЕННЯМ ЗА КОРДОН
Мангер Н. КОНЦЕПЦІЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО СТИЛЮ САМОРЕГУЛЮВАННЯ ЯК ЗАСОБУ ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО_ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ
Глек О. ВПЛИВ ТИПУ ПРИВ'ЯЗАНОСТІ НА МІЖСОБИСТІЧНИХ ВЗАЄМИНИ НА РІЗНИХ СОЦІАЛЬНИХ РІВНЯХ
Радченко Я. ВПЛИВ COVID-19 НА НЕРВОВУ СИСТЕМУ
Яковлева Т. СТРЕСОСТІЙКІСТЬ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ РІЗНОГО ПРОФІЛЮ НАВЧАННЯ
Загребельна О. ПЕРЕЖИВАННЯ ПІДЛІТКІВ ТА ЗАСОБИ ЇХ ЕМОЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ ПІД ЧАС ВІЙНИ

ПІДСЕКЦІЯ
«ПЕРСПЕКТИВИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА
АДМІНІСТРУВАННЯ В АВІАЦІЙНІЙ ГАЛУЗІ»

УДК 629.73:338.47:338.26](477)(043.2)

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ АВІАЦІЙНОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ

Зернюк Ірина

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Наталія Грущинська, д.е.н., проф.

Ключові слова: авіаційна галузь, стратегія, розвиток.

У сучасних умовах євроінтеграції України важливим є розвиток конкурентоспроможної та ефективної системи управління, яка виступає ланкою, що поєднує авіаційне законодавство та нормативні акти, застосовує принципи бізнесу в авіаційній галузі для її належного функціонування та ефективності.

Незважаючи на потенційний вплив менеджменту на розвиток авіаційної галузі, йому приділяється відносно мало уваги. У вітчизняних наукових роботах дослідження, які стосуються впровадження інноваційних механізмів врегулювання, державної підтримки та розвитку державно-приватного партнерства в авіаційній галузі, потрапляють до секції транспорту або логістики, що значно ускладнює пошук відповідних дослідницьких статей.

Одним з важливих етапів розвитку авіаційної галузі є затвердження Державної цільової науково-технічної програми розвитку авіаційної промисловості на 2021-2030 роки, метою якої є створення умов для реалізації інноваційних досліджень і розроблення нових конкурентоспроможних авіаційних технологій, матеріалів, виробничих процесів та обладнання, проведення випробувань, реалізація і впровадження яких дасть змогу забезпечити рентабельне серійне виробництво високотехнологічної авіаційної техніки в Україні, розробити зразки нових конкурентоспроможних моделей серійних, модернізованих пасажирських і вантажних літаків, вертольотів, двигунів, малOSHумних гвинтів, авіаційних тренажерів, іншої техніки, а також сприятиме її експорту на зовнішній ринок [1].

Фінансування Програми здійснюється за рахунок коштів державного бюджету та інших джерел: інвестиційних та інноваційних фондів, кредитів, власних коштів підприємств [1].

Джерела і обсяги фінансування Державної цільової науково-технічної програми розвитку авіаційної промисловості на 2021-2030 роки

Джерела фінансування	Обсяг фінансування, млрд. гривень	У тому числі за роками, млрд. гривень									
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Державний бюджет	18		2	2	2	2	2	2	2	2	2
Інші джерела	15,9	2,1	2,3	2,2	1,5	1,6	1,3	1,2	1,2	1,2	1,3
Усього	33,9	2,1	4,3	4,2	3,5	3,6	3,3	3,2	3,2	3,2	2,3

Джерело: побудовано за даними [1]

В той самий час, мета та основні напрями реалізації стратегії, які визначає Національна транспортна стратегія України на період до 2030 року відносно розвитку авіаційного транспорту, вказують на можливості посилення інституціональної спроможності усіх дотичних до розвитку транспортної галузі підсистем, «забезпечення розвитку авіаційного транспорту та створення умов для сталого розвитку авіаційних перевезень»[2].

Ще одним з пріоритетних напрямів розвитку авіаційної галузі є удосконалення регулювання взаємовідносин у сфері державно-приватного партнерства (далі - ДПП), основною метою якого є інвестиційне забезпечення розвитку авіаційно галузі.

Світовий досвід показує, що ДПП здатне забезпечити компроміс між адміністративною та економічною складовими стратегічного регулювання авіакосмічної сфери, що обумовлює актуальність його застосування.

Українську форму ДПП можна визначити як інституціональну, оскільки вона ґрунтується на реалізації державних програм і має певною мірою деформований характер, обмежений браком фінансових ресурсів, передбачає імперативність відносин і відсутність реального діалогу між державними і приватними структурами [3].

Таким чином, стратегічними пріоритетами розвитку у сфері управління в авіаційній галузі є дотримання Державних стратегій розвитку, що дозволить впроваджувати конкурентспроможну політику та ефективно використовувати авіаційний потенціал України. Впровадження політики ДПП посприє модернізації авіаційної галузі та залученню іноземних інвестицій.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Державної цільової науково-технічної програми розвитку авіаційної промисловості на 2021-2030 роки. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/951->

2021-п#Text 2. Про схвалення Національної транспортної стратегії України на період до 2030 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/430-2018-п#Text>

3. Смерічевський С.Ф., Гура С.М. Державно-приватне партнерство в системі стратегічного регулювання розвитку авіакосмічної галузі. Причорноморські економічні студії. 2019. URL: http://bses.in.ua/journals/2019/39_1_2019/32.pdf

**ДЕРЖАВНА МОВНА ПОЛІТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ**

Наталія Рудницька

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Лариса Мельничук, д.держ.упр.

Ключові слова: державна мова, національна ідентичність, мовна політика.

Вступ. Мова – це один із найпотужніших інструментів для консолідації нації. Мова-головна ознака нації. Спілкуючись рідною мовою і зберігаючи культурні традиції, нація в змозі активно стверджувати і захищати національні інтереси. Конституційно-правове закріплення державної мови є головним інструментом мовного регулювання. Коли мова законодавчо визначається обов'язковою для застосування у сфері управління, освіти, інформації, країна отримує додатковий державний атрибут і промовистий символ державного й культурного суверенітету.

Необхідність впливу держави на регулювання мовних відносин актуалізується багатофункціональністю саме державної мови, яка забезпечує належне функціонування національного організму, виконує функцію засобу офіційного спілкування у країні.

Крім того, державна мова є однією з основних ознак держави, що дає змогу її ідентифікувати як самостійну і суверенну державу.

Державна мовна політика в Україні має своїм завданням регулювання суспільних відносин у сфері всебічного розвитку і вживання української як державної, охорону конституційних прав громадян у цій сфері, виховання шанобливого ставлення до національної гідності людини, її мови і культури, зміцнення єдності українського суспільства [1, с. 25, 4].

У державотворчому процесі мові належить провідна роль, яка має дві функції: об'єднати та відокремити. Об'єднати населення всередині країни, відокремити зовні від сусідів. І скільки б політики не намагалися віднайти якісь інші чинники суспільної консолідації, ефективнішого засобу, аніж поширення загальнонаціональної мови, вони не знайдуть. Суспільна мова є одним із головних факторів, які забезпечують солідарність населення, і відповідно стабільність держави.

Статус української мови як єдиної державної мови в Україні визначається виключно Конституцією України.

Українська мова як державна мова обов'язково застосовується на всій території України при здійсненні повноважень органами законодавчої, виконавчої та судової влади, у

міжнародних договорах, у навчальному процесі в навчальних закладах. Держава сприяє використанню державної мови в засобах масової інформації, науці, культурі, інших сферах суспільного життя.

Обов'язковість застосування державної мови чи сприяння її використанню у тій чи іншій сфері суспільного життя не повинні тлумачитися як заперечення або применшення права на користування регіональними мовами або мовами меншин у відповідній сфері та на територіях поширення [2, с. 8].

Публічне приниження чи зневажання, навмисне спотворення державної, регіональних мов або мов меншин в офіційних документах і текстах, що веде до створення перешкод і обмежень у користуванні ними, порушення прав людини, а також розпалювання ворожнечі на мовному ґрунті тягнуть за собою відповідальність, встановлену статтею 161 Кримінального кодексу України.

Сьогодні відбувається виокремлення політики розвитку, захисту та забезпечення функціонування державної мови в окрему складову державної мовної політики України.

Таким чином, загалом, основними складовими державної мовної політики можна вважати такі: політика розвитку, захисту та забезпечення функціонування державної мови; національна політика захисту мовних прав. Якщо об'єктом першої складової є безпосередньо мова як система та мовлення в певних сферах життєдіяльності, то другої – весь спектр мовних відносин у суспільстві та права національних меншин [5, с. 19].

Відповідно до мети та завдань кожної із зазначених складових державної мовної політики, суб'єкти, а також механізми формування та реалізації будуть різними. В Україні була схвалена Концепція Державної цільової національно-культурної програми забезпечення всебічного розвитку і функціонування української мови як державної в усіх сферах суспільного життя на період до 2030 року [3, с. 5].

Мовна державна політика має бути спрямована на вирішення таких проблем: підтримки інновацій, нових знань та розвитку сучасних культурних індустрій, покращення якості україномовного культурного продукту на телебаченні, радіо, у кіно та відеомережі, забезпечення доступу глядачів до кращих творів європейської та світової кінематографії, зокрема стимулювання дублювання українською мовою творів класики світового кінематографу; сприяння створенню інформаційної, у тому числі медійної, україномовної продукції для дітей; сприяння впровадженню освітніх теле- та радіопрограм, відкритих онлайн-курсів з української історії та культури, просувати бренд української мови по всьому світу у різних сферах.

На основі аналізу мовного законодавства України обґрунтовано зміст державної мовної політики як інструменту збереження української національної ідентичності та захисту українських традицій та культури.

Отже, можна зробити висновок, наскільки мова є потужною зброєю для самоідентифікації нації і плекання любові до своєї країни і поширення це в маси, як всередині країни, так і за кордоном, де не забуваючи про свою мову українці представляють свою країну, її традиції.

Список використаних джерел:

1. Азарова Л. Є. Мова як визначальний чинник ідентичності української нації. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. 2018. Вип. 292. С. 24-32.

2. Гришина Н. М., Бігарі М. І. Державна мовна політика в Україні: зміст та підходи до реалізації. Ефективність державного управління. 2019. Вип. 4. С. 86-97. 3. Лопушинський І. П. Державна мовна політика в Україні: сучасні реалії та перспективи. Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"]. Сер. : Державне управління. 2012.

4. Про забезпечення функціонування української мови як державної: Закон України від 25.04.2019 № 2704-VIII (із змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19#Text> (Дата звернення: 20.03.2022)

5. Ткаченко Є. В. Конституційно-правове регулювання мовних відносин: порівняльний аспект : автореф. дис. ... к. юрид. н. : спец. 12.00.02 "Конституційне право; муніципальне право". Харків, 2009. 19 с.

УДК: 355.11(477):321:364-787.522:159.9(043.2)

ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Руслан Цеков

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Наталія Грущинська, д.е.н., проф.

Ключові слова: соціально-психологічна адаптація, державна політика, адаптація військовослужбовців, реабілітація учасників бойових дій.

Вступ. Розпочата 24 лютого 2022 року повномасштабна війна Росії проти України кардинально змінила українське суспільство, якому тепер доведеться вирішувати комплекс питань економічного, політичного, соціального, демографічного і духовного характеру, що негативно впливають на людей. Безпосередня участь у військових діях, перебування у зоні бойових дій, а також тривале перебування в інформаційному просторі «гарячої» війни (під час якого людина фактично бере пасивну участь у бойових діях) суттєво впливає на психіку людини і викликає зміни в життєдіяльності й поведінці особистості.

В наслідок війни кількість осіб, які відповідно до чинного законодавства України зможуть отримати статуси учасників бойових дій, ветеранів війни та членів їхніх сімей значно збільшиться у порівнянні з періодом проведення Антитерористичної операції/Операції об'єднаних сил та території Донецької та Луганської областей (2014-2022 рр.). Зокрема, станом на кінець 2020 року в Україні налічувалось близько 1,2 млн. осіб, які мають ветеранський статус, з яких близько 400 000 з них — ветерани Антитерористичної операції / Операції об'єднаних сил. [5, с.7]

Мета роботи. Аналіз державної політики у сфері соціально-психологічної адаптації військовослужбовців в Україні, пошук та обґрунтування шляхів її удосконалення. Матеріали та методи. Проведено огляд літератури в спеціалізованих виданнях та мережі Інтернет, з використанням проблемно-пошукового методу, методів аналізу та узагальнення. Аналіз останніх досліджень та публікацій. Серед сучасних науковців, які досліджували питання соціально-психологічної адаптації та реабілітації військових можна виділити роботи наступних авторів Кривошей В.М., Кондрюкова В.В., Слюсар І.М., Бриндіков Ю.Л., Чапляк А.П., Романів О.П., Надь Б.Я. Коропатніка І.М., Петков С.В., Іляшко О.О., Алієв Р.В. Орловська О.А., Кучеренко С.М, Хоменко Н.М та інші. Аналіз вивчення питання соціально-психологічної адаптації військовослужбовців науковцями на сучасному етапі показав наявність ґрунтовних підходів до вивчення цієї проблеми з медичної, соціологічної та психологічної точки зору, при цьому бракує наукових досліджень саме у сфері формування

державної політики.

Результати. Актуальність питання соціально-психологічної адаптації, а в її рамках і психологічної реабілітації військовослужбовців (звільнених у запас), а також членів їх родин, обумовлюється кардинальними змінами в умовах життєдіяльності працездатної людини, яка немає попередньої психологічної підготовки до таких змін та вимушена пристосовуватись до нових умов життя у цивільному соціумі з ринковою системою відносин, з відмінними від мілітаризованих структур нормами поведінки, професійної підготовки, освіти то соціальною ієрархією.

Під час проходження служби військовослужбовці перебувають в умовах підвищених психоемоційних навантажень, накопичують стреси та зазнають психотравм, пов'язаних з виконанням службових завдань. У першу чергу це стосується військовослужбовців, які брали участь у бойових діях й тому більш вразливі до виникнення різноманітних психологічних станів деструктивного характеру, серед яких особливо складними є посттравматичні стресові розлади, психічні травми, нервово-психічне напруження, військова втома, бойове виснаження, військовий невроз, що мають свої симптоми, форми прояву й наслідки. [2, с.5; 1, с.3]

Відповідні хронічні посттравматичні стани, викликані впливом стресових факторів, переживають 25-30% учасників бойових дій. [6, с.46]

Невизначеність, породжена зміною життєдіяльності; брак коштів, викликаний переходом на пенсійне забезпечення; можливі конфлікти в родині тощо, часто провокують у звільнених військовослужбовців виникнення негативних психоемоційних станів, порушення психічного здоров'я, аж до розвитку психічних розладів. [2, с.5]

Вказані проблеми виникають переважно через неготовність військовослужбовців самостійно адаптуватися до нових умов мирного життя, проблем побутового, медичного та сімейного характеру. При цьому, більшість військовослужбовців не зацікавлені у проходженні заходів з адаптації та реабілітації, оскільки не вважають державну політику у цій сфері ефективною та дієвою. [1, с. 373]

Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців, звільнених у запас, являє собою процес і результат активного пристосування особистості до нових соціальних умов проживання в цивільному середовищі з ринковою системою відносин, який передбачає освоєння норм і правил такого середовища, оволодіння професією (спеціальністю), реалізацію прав, у тому числі на працю, формування нових правил поведінки і самоусвідомлення, що забезпечує комфортний перехід до нових умов життя.

Вчені виокремлюють наступні компоненти адаптації: соціально-побутову, економічну, комунікативну, регулятивну і самореалізацію. [4, с.7]

У процесі адаптації військовослужбовців можна умовно виділити такі етапи:

підготовчий, етап психологічного напруження перед звільненням, етап гострих психічних реакцій під час переходу до цивільного життя, етап гострих психічних реакцій виходу з військового життя, етап перегляду колишніх стереотипів і надбання нових умінь та навичок.

Оскільки процес адаптації військовослужбовця до цивільного життя також може викликати у нього додатковий стрес, то для успішного його завершення необхідним є супровід фахівців різних напрямків, які забезпечують психологічну допомогу, медичну реабілітацію, правову підтримку, соціальний захист та сприяння у працевлаштуванні. Саме такий комплексний підхід, небайдужість та підтримка суспільства сприятимуть успішній адаптації військовослужбовців. [6, с.46-48]

Успішність адаптації також тісно пов'язана з рівнем адаптаційних можливостей особистості військовослужбовця, його готовністю до прийняття та освоєння нового професійного й соціального середовища, отримання нового соціально-психологічного статусу. [2;7]

Під держаною політикою соціально-психологічної адаптації військовослужбовців пропонуємо розуміти комплекс нормативно визначених правових, організаційних, соціальних, медичних та інформаційних заходів, які здійснюються органами публічної влади для підтримки військовослужбовців та членів їхніх родини, з метою пристосування індивіда до умов мирного соціального середовища, формування адекватної системи відносин із соціальними об'єктами, інтеграції особистості у соціальні групи, діяльність щодо освоєння стабільних соціальних умов, прийняття норм і цінностей нового соціального середовища, форм соціальної взаємодії тощо. [4, с.13]

Нормативно-правову базу реалізації державної політики у сфері соціального захисту військовослужбовців України та членів їх родини складають 15 нормативних актів. В той же час, чинне законодавство не в змозі забезпечити проведення належного рівня комплексної адаптації та реабілітації військовослужбовців й потребує подальшого удосконалення. [8; 1, с. 130]

Недосконалість нормативної бази обумовлюється відсутністю єдиної державної концепції адаптації та реабілітації військових (насамперед учасників бойових дій). Певним компенсаторним механізмом цьому явищу виступає зростання протягом останніх двох років кількість місцевих та громадських ініціатив, які здійснюють соціальну та психологічну адаптацію та реабілітацію військовослужбовців, однак це не вирішує проблему на державному рівні. У своїй діяльності громадські структури зосереджуються на проведенні: масових заходів, які привертають увагу до проблем ветеранів, або заходів з їх вшанування; спортивних ветеранських ігор (змагань), до яких залучають інвалідів (які демонструють унікальну силу) й ветеранів війни; сеансів сімейної терапії, в тому числі з родинами загиблих військовослужбовців тощо. [3, с.119]

Водночас, у діяльності соціальних структур, установ, а також громадських організацій відчувається гостра потреба у методичних засадах роботи зі згаданою категорією населення. З метою покращання державної політики соціально-психологічної адаптації, Україні доцільно ретельно вивчати відповідний досвід провідних країн світу, насамперед США та ЄС, а також інтегрувати найбільш ефективні підходи у цій сфері до національної системи. Так, система реабілітації учасників збройних конфліктів у США є однією з найбільш прогресивних, оскільки в її основі закладено безперервність реабілітаційних дій. Важливим її складовим елементом виступає державна політика з популяризації військових, вшанування ветеранів та пам'яті загиблих, зокрема, відзначення Дня Пам'яті, що вшанує американських військових, полеглих у всіх війнах і конфліктах, в яких США брали участь. Пенсійне забезпечення громадян США, звільнених з військової служби, є складовою державної системи соціального захисту військових та одним з основних елементів їх матеріального стимулювання і соціальної адаптації. Система пенсій військових країни є комплексною та включає військову пенсію, пенсію за програмою федерального соціального страхування й особисті відрахування військовослужбовців на персоналізовані пенсійні рахунки. Саме згадана схема пенсійного забезпечення, за оцінками експертів міністерства праці США, робить омари канських військово службовців найбільш соціально захищеною професійною групою населення в країні. [4, с.8] Висновок. Проблема адаптації військовослужбовців, насамперед учасників бойових дій, до мирного життя – стала викликом для українського громадянського суспільства та держави, які виявилися значною мірою не готовими належно забезпечити успішну соціальну інтеграцію військових.

У найближчій перспективі питання соціально-психологічна адаптації військових, які беруть участь у російсько-українській війні, а також пошук ефективних шляхів її реалізації мають посісти одне з головних місць у соціальній політиці держави. При цьому, основний вектор державної політики має бути спрямований на соціальний захист та психологічний супровід учасників бойових дій, створення й ефективну роботу центрів соціально-психологічної адаптації військовослужбовців, популяризацію участі військовослужбовців у програмах реабілітації шляхом проведення ефективних інформаційних кампаній з цього питання, а також ефективної інтеграції до державної політики соціально-психологічної адаптації іноземного досвіду.

Ефективність та результативність процесу соціально-психологічної адаптації військовослужбовців повинна забезпечуватись за рахунок своєчасної діагностики відповідних стані військовослужбовця, розробки та реалізації індивідуальної програми реабілітації, а також подальшого після реабілітаційного супроводу військовослужбовців.

Список використаних джерел:

- 1) Бриндіков Ю. Л. Теорія та практика реабілітації військовослужбовців учасників

бойових дій в системі соціальних служб: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.05 / Хмельницький нац. ун-т ; Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Хмельницький ; Тернопіль, 2018. 559 с., URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/handle/123456789/12243> (дата звернення 06.04.2022)

2) Кондрюкова В.В. Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців силових структур, звільнених у запас : навчально-методичний посібник / В.В. Кондрюкова, І.М. Слюсар. – К. : Гнозіс, 2013. – 116 с., URL:<https://www.twirpx.com/file/1491052/> (дата звернення 05.04.2022)

3) Кривошей В.М., Американська модель державної політики у сфері соціальної адаптації та захисту учасників бойових дій. Публічне управління та митне адміністрування, № 4 (23), 2019, с. 115-121, URL:<http://customs-admin.umsf.in.ua/archive/2019/4/15.pdf> (дата звернення 05.04.2022)

4) Кривошей В.М., Формування та реалізація державної політики у сфері соціально психологічної адаптації учасників бойових дій. // Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук з державного управління. Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, Київ – 2020, с.21, URL:<https://ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2021/01/aref-Kryvoshey.pdf>, (дата звернення 06.04.2022)

5) Методичний посібник. Рекомендації для працівників територіальних органів Міністерства у справах ветеранів України, URL: <https://legal100.org.ua/analytics/rekomendatsii-dlya-pratsivnikov-teritorialnih-organiv-ministerstva-u-spravah-veteraniv-ukrai-ni/> (дата звернення 05.04.2022).

6

6) Орловська О.А., Особливості адаптації військовослужбовців до умов цивільного життя, Психологічні науки, «Молодий вчений» № 8 (72), серпень, 2019 р., с. 45-49, URL: <https://www.molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/2264>, (дата звернення 05.04.2022)

7) Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2013 р. № 1068-р «Про схвалення Концепції Державної цільової програми соціальної і професійної адаптації військовослужбовців, які підлягають звільненню, та осіб, звільнених з військової служби, на період до 2017 року», URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1068-2013-%D1%80#Text>, дата звернення (05.04.2022)

8) Соціально-психологічна реабілітація та адаптація військовослужбовців Збройних Сил України: нормативно-правове забезпечення / за заг. ред. Коропатніка І.М. – К.: «КНТ», 2022. – 224 с

УДК 351.

ЕЛЕКТРОННЕ УРЯДУВАННЯ В ПРОЦЕСІ ПРИЙНЯТТЯ ДЕРЖАВНИХ РІШЕНЬ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Поливода Максим

Національний авіаційний університет, Київ,

Науковий керівник – Грущинська Н.М., д.е.н., професор

Ключові слова: електронне урядування, електронна демократія, управлінські рішення.

Суспільство стрімко розвивається у напрямку інформаційно-комп'ютерних технологій, які стали невід'ємною частиною сучасної людини. Світ поступово перебудовує традиційні системи управління на електронне урядування. Впровадження електронного урядування в процесі прийняття державних рішень щороку стає більш актуальним. Процес стрімкого впровадження електронного урядування обґрунтовується тим, що в умовах розвитку глобального інформаційного суспільства виконання державою її конституційних обов'язків, надання послуг громадянам супроводжується розширенням використання інформаційно-комунікаційних технологій. Електронне урядування є найбільш ефективним засобом взаємодії держави і суспільства через мережу Інтернет. Його використання забезпечує продуктивну взаємодію всіх гілок влади як між собою, так і з суспільством та значно спрощує процедури отримання послуг. Перехід до такої форми роботи характеризується реорганізацією відносин в усіх напрямках діяльності суспільства, включаючи такі, як здоров'я, комерція, освіта, державне управління, дозволя та багато іншого.

Державні органи передових країн світу досягли максимальної лояльності з боку своїх громадян саме з допомогою спілкування з ними та прозорості своїх дій, які найяскравіше відображаються з допомогою інноваційних технологій. Саме електронне урядування надає площадку та потенціал до вирішення питання взаємодії уряду з громадянами, а також нові перспективи для взаємодії громадян уряду. Проте, це складний бізнес та процес який потребує детального дослідження його формування та становлення. Розвиток інноваційних технологій призводить до загальної системи формування принципів управління загалом, а особливо великий вплив вони здійснюють на уряди країн. Оскільки для України на даному етапі розвитку дуже важливим є розвиток демократичного суспільства величезного значення необхідно надати питання застосуванню даних технологій в органах державної влади.

Електронне урядування є однією з сучасних технологій, на яких базується інформаційне суспільство, та спрямоване на поліпшення життєвого рівня громадян.

Використання електронного урядування в процесі прийняття управлінських рішень передусім забезпечує відкритість і прозорість діяльності органів публічної влади, тим самим підвищує довіру громадян до влади, забезпечує більш ефективне і менш витратне адміністрування. В Україні електронне урядування в процесі прийняття державних рішень поступово наближається до високого рівня, хоча певні проблемні моменти та перепони ще й досі є наявними. І саме це робить актуальним вивчення принципів, моделей, нормативно-правового забезпечення, досвіду інших країн у сфері електронного урядування.

Електронне урядування є не простим технологічним рішенням, а інноваційною концепцією управління державою як важелем масштабного перетворення суспільства. Основою відповідних перетворень у державних та урядових структурах є готовність громадян використати можливості інформаційних технологій, оцінити їх переваги, застосувати у своєму житті, бізнесі, громадській та науковій діяльності, навчанні тощо. Цей процес має ініціюватися спільно трьома секторами – державним, громадським і бізнесовим.

У сучасних умовах суспільного розвитку гостро усвідомлюється проблема необхідності трансформації всієї системи державного управління. Це зумовлено насамперед переходом від інформаційного суспільства до суспільства знань, що докорінно змінює всі комунікації в суспільстві і ставить нові вимоги перед якістю послуг, які надаються державними службовцями. Якщо раніше, років десять тому, акцентувалася увага на тому, що держава має обслуговувати своїх громадян, то сьогодні мова має йти про формування партнерських відносин між державою і громадянами, про їх спільний внесок і дії щодо вирішення назрілих питань. Електронне урядування - це, по суті, модернізація всієї системи державного управління, яка охоплює як надання якісних послуг для громадян і бізнесу, так і налагодження новітніх комунікативних каналів між владою і громадянським суспільством, реінжиніринг всієї державної служби.

У процесі створення та поетапного впровадження електронного урядування в процес прийняття державних рішень вирішуються завдання управління інформаційними ресурсами, а саме: створення інформаційних ресурсів, необхідних для державного управління і реалізації конституційних прав різних категорій громадян на інформаційні державні послуги; забезпечення ефективного використання державних інформаційних ресурсів у діяльності органів державної влади і державних установ; забезпечення громадянам і організаціям вільного доступу до інформаційних ресурсів відповідно до чинного законодавства України; створення адекватної нормативно-правової бази; координація галузевих і регіональних державних структур з формування та використання державних інформаційних ресурсів, визначення порядку та умов їх використання; реєстрація та облік державних інформаційних ресурсів; формування і забезпечення доступності інформації про склад та умови

використання інформаційних ресурсів; визначення повноважень і обов'язків органів державної влади, підприємств та організацій, підрозділів і окремих фахівців щодо формування, захисту й використання державних інформаційних ресурсів; визначення складу державних інформаційних ресурсів, необхідних на кожному рівні державного управління, для забезпечення їх формування, форм подання, збору, введення, збереження, обробки і використання, моніторингу і коригування стану інформаційних ресурсів; захист державних інформаційних ресурсів, контроль за їх цілісністю та використанням.

Електронне урядування в процесі прийняття державних рішень – це форма організації державного управління, яка сприяє підвищенню ефективності, відкритості та прозорості діяльності органів державної влади з використанням інформаційно-телекомунікаційних технологій для формування нового типу держави, орієнтованої на задоволення потреб громадян. Система е-урядування сприяє економії бюджетних коштів на адміністрування, підвищує його якість, позбавляє державних службовців рутинної роботи, забезпечує громадянам прозорий, відкритий доступ до публічної інформації, а також активну участь у політичних процесах, робить владу підконтрольною громадськості, підвищує рівень демократизації населення, деперсоніфікує взаємовідносини громадян, представників бізнесу з державними посадовцями, створює умови для розвитку бізнесу, зростання економіки, зменшує корупцію в органах влади, усуває бюрократизацію, тощо. Останнім часом активізувалася робота над створенням системи електронної взаємодії за активної участі Державного агентства з питань електронного урядування в Україні.

Запровадження електронного урядування і зокрема електронної взаємодії в Україні не лише полегшить життя громадянам у використанні власного часу, але й зменшить рівень корупції, завдяки відкритості, об'єктивності та прозорості процесів, ліквідує систему бюрократизації, яка постійно втомлює українців своєю паперовою тяганиною, чергами, занадто складною процедурою та доступом.

Окрім того, слід відзначити також і те, що воно сприяє збереженню навколишнього середовища, окрема за рахунок відсутньої необхідності використовувати папір. Використання різноманітних технологій та інструментів електронного урядування сприяє перетворенню робочого процесу державних службовців на більш мобільний, оперативний і комфортний. Електронне урядування та електронна ідентифікація – це ідеальний спосіб відчувати себе вільним громадянином у своїй державі та вирішувати усі питання за допомогою гаджетів, незалежно від місцезнаходження і часу перебування.

Список використаних джерел:

1. Андрєєва О.М. Електронне урядування в США: GOV 2.0 [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://journals.iir.kiev.ua/index.php/pol_n/article/view/2523/2251.

2. Бондар І.Г. Електронне урядування як механізм реалізації принципу демократизму в Україні [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.legalactivity.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1102%3A141115-23&catid=136%3A2-1215&Itemid=168&lang=ru
3. Дубов Д.В., Дубова С.В. Порівняльна характеристика моделей еурядування в контексті актуалізації використання технологій веб 2.0 у системі державного управління [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.egov.in.ua/idata/files/140612-122044-6655.pdf>.
4. Електронна демократія в дії - результати річної роботи електронної системи місцевих петицій [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://decentralization.gov.ua/news/item/id/3418>.

УДК 351.359
МЕХАНІЗМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Целіщев Ігор

Національний авіаційний університет, Київ,

Науковий керівник – Грущинська Н.М., д.е.н., професор

Ключові слова: управлінські рішення, мотивація, публічні службовці.

Європейський досвід реформування державної служби показує, що дієздатність і ефективність системи державного управління залежить від кадрового забезпечення – безпосередніх виконавців функцій відповідних органів влади, їхнього потенціалу до підвищення кваліфікації та мотивації праці. Тому, серед основних завдань розбудови дієвої державної служби в Україні, з метою підвищення ефективності практичного здійснення функцій держави, є розбудова сучасного мотиваційного механізму діяльності державних службовців.

Людський чинник в будь яких організаціях є одним із пріоритетних, що спонукає до вивчення особливостей та мотивів поведінки працівника. Практика управлінської діяльності свідчить, що професійні вміння працівника приносять організації бажаний результат лише у випадку його зацікавленості у результатах своєї праці. Відтак, основним завданням сучасних керівників є створення дієвих систем стимулювання, які б відповідали реаліям середовища функціонування організацій, враховували б ієрархію потреб працівників та чинники впливу на процес винагородження.

Сучасні реалії життя вимагають модернізації технологій мотивації та стимулювання персоналу не лише у сфері бізнесу, а й у органах державної виконавчої влади. Не виключенням є і районні державні адміністрації. Саме ці обставини визначили актуальність теми дослідження та необхідність удосконалення формування ефективної системи мотивації і розробки сучасного механізму стимулювання персоналу організації.

Невід’ємною складовою сталого розвитку України є створення та функціонування ефективної системи державного управління, результативність якої значною мірою залежить від діяльності професійних і мотивованих кадрів, які можуть оперативно приймати рішення, гнучко адаптуватися до зміни ситуації, а також креативність і здатність до інноваційного мислення.

Незважаючи на наявність кваліфікованих фахівців у державних органах, є нагальна потреба у розбудові сучасного мотиваційного механізму діяльності державних службовців. Сучасні реалії життя вимагають модернізації технологій мотивації та стимулювання

персоналу не лише у сфері бізнесу, а й у органах державної виконавчої влади. Не виключенням є і міські державні адміністрації.

Мотивація займає провідне місце в структурі особистості, яка є одним з основних понять, що пояснюють рушійні сили поведінки людини. Теоретичною основою формування мотиваційних механізмів є взаємодія інтересів, стимулів і потреб індивіда, колективу та суспільства. Мотиваційна функція управління є важливою і тісно пов'язаною зі всіма іншими функціями управління, тому її можна назвати центральною по відношенню до інших функцій управління.

Суб'єкти державного управління (Президент, Верховна Рада, Уряд, Національне агентство України з питань державної служби), за допомогою затверджених ними нормативно-правових актів, створюють механізми державного управління мотивацією державних службовців, які перекликаються з формами і методами мотивації, завдяки яким можна досягти найбільшої результативності роботи працівників.

Аналіз механізму використання технологій мотивації та стимулювання персоналу в Київській міській державній адміністрації показав, що система методів мотивації в міській державній адміністрації визначається Законом України «Про державну службу», низкою постанов Кабінету Міністрів України, виданих на його виконання та іншими підзаконними нормативно-правовими актами та включає в себе як чинники матеріального, так і морального характеру та доповнена системою соціальних гарантій та мотиваційних стимулів, закріплених в колективному договорі.

Для модернізації технологій мотивації та стимулювання персоналу в досліджуваній організації доцільно запровадження та використання у міських державних адміністраціях мотиваційного моніторингу - як системи постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності з метою його оперативної діагностики й оцінки в динаміці, прийняття кваліфікованих управлінських рішень. З огляду на те, що особливості правового статусу регулюються системою нормативно-правових актів, доцільним вбачається подальше вдосконалення положення чинного законодавства щодо встановлення адекватного мірі відповідальності та обов'язків співвідношення між розмірами заробітної плати відповідних категорій працівників. Зважаючи на те, що фінансові ресурси держави на сьогоднішній день є достатньо обмеженими, доцільним є широке впровадження не грошових методів мотивації відібраних із врахуванням мотиваційних профілів працівників.

Список використаних джерел:

1. Біла Л.Р. Теоретичні положення атестації державних службовців в Україні / Л.Р. Біла // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. : Вип. 26. / Редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.) та ін.; [Відп. за вип. Ю.М. Оборотов]. – Одеса: Юрид. л-ра, 2018. – С. 28-39.

2.Державна кадрова політика і система роботи з кадрами державної служби // Вісник державної служби України. - 2015. - № 1, 4.

3.Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців [Електронний ресурс] - Режим доступу:<http://kds.org.ua/blog/dovidnik-tipovih-profesijno-kvalifikatsijnih-harakteristik-posad-derzhavnih-sluzhbovtsiv>

МЕХАНІЗМИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОЇ ВЛАДИ

Огородніков Дмитро

Національний авіаційний університет, Київ,

Науковий керівник – Грущинська Н.М., д.е.н., професор

Ключові слова: управлінські рішення, запобігання корупції, місцеві органи влади.

В Україні проблеми попередження і протидії корупції продовжують залишатися одними з найактуальніших. Аналіз публікацій з антикорупційної тематики засвідчує наявність двох крайніх позицій, які видаються однаково шкідливими в контексті запровадження ефективних підходів до подолання цього явища: з одного боку, представники органів публічної влади, спираючись на офіційні дані про стан злочинності, доходять висновку про відсутність підстав для занепокоєння; а з іншого, – складно говорити про високий рівень корупції в органах публічної влади, коли до відповідальності за корупційні дії щорічно притягується не більше 1% посадовців. З питань боротьби з корупцією в Україні прийнято понад 70 нормативних документів.

Активізація антикорупційних зусиль держави, пошук адекватних сучасним вимогам форм протидії корупції в Україні, у тому числі й урахування зарубіжного нормотворчого досвіду, посилення профілактики протиправних вчинків державними службовцями потребують оновлення законодавчої бази у цій сфері, визначення пріоритетів у боротьбі з корупцією, об'єднання зусиль органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Виявлення умов, що сприяють корупційним правопорушенням, а також аналіз історичного досвіду боротьби з цими негативними явищами на різних етапах еволюції політичних і соціально-економічних відносин в Україні дозволяє оцінити позитивні зрушення та виявити певні недоліки даної антикорупційної діяльності.

Можна виділити наступні риси антикорупційної політики: 1) подолання корупції у якості стратегічної мети; 2) формування спеціального державного механізму з урахуванням зазначеної мети; 3) спеціальне («антикорупційне») реформування законодавства; 4) розробка і втілення концепції щодо інституційної складової (з її варіативністю); 5) забезпечення ефективної правової діяльності у антикорупційній сфері. При цьому всі зазначені риси є

рівноцінними, а відсутність належного підходу до одного з відповідних аспектів антикорупційної політики у підсумку матиме наслідком нівелювання її ефективності.

Структура адміністративно-правового механізму правового регулювання і правозастосування при взаємодії інститутів держави з громадянським суспільством у боротьбі з корупцією в Україні складається з таких елементів: а) норми адміністративного права; б) адміністративно-правові відносини; в) акти реалізації прав та обов'язків інститутів держави та організацій громадянського суспільства, що виражаються у втіленні приписів норм адміністративного права при взаємодії інститутів держави з громадянським суспільством у боротьбі з корупцією.

Громадські організації намагаються максимально залучити пересічних громадян до власної діяльності шляхом: надання можливості повідомити/викрити корупційні правопорушення і наступним наданням юридичного захисту таким особам; поширення інформації про позитивні приклади протидії корупції та проведення освітніх тренінгів і семінарів. Водночас представники громадських організацій стверджують, що їм не вистачає підтримки з боку суспільства і нарікають на відсутність єдиного інформаційного центру для зв'язку з громадянами. Звідси випливає висновок про перспективні напрями взаємодії між пересічними громадянами та громадськими антикорупційними організаціями.

Україна прийняла всеосяжну правову основу для боротьби з корупцією, та створила незалежні антикорупційні органи, які мають певний кредит довіри з боку суспільства.

Аналіз чинної законодавчої бази, рекомендацій міжнародних експертів, теоретичних матеріалів, сучасних наукових розробок, проведених та перелюднених соціологічних досліджень дозволяють констатувати, що у рамках реалізації антикорупційної стратегії в подальшому необхідним є впровадження наступних заходів:

- забезпечити функціонування та співпрацю Національного антикорупційного бюро, Спеціалізованої антикорупційної прокуратури, Національної агенції з питань запобігання корупції та Національного агентства України з питань виявлення, розшуку та управління активами, одержаними від корупційних та інших злочинів, передбачити належне фінансування цих органів у бюджеті;

- впровадити системи електронного урядування та декларування доходів чиновників;

- забезпечити відповідне представництво громадянського суспільства у процесі напрацювання державної антикорупційної політики, оскільки корупція в Україні впливає на суспільство в цілому і не може розглядатись, як окрема проблема (як наголошено в Оціночному звіті GRECO);

- імплементувати закони про прозоре фінансування політичних партій та публічні закупівлі;

– забезпечити принцип невідворотнього покарання для посадовців, що вчинили корупційний злочин, у тому числі за подання неправдивої інформації в декларації.

Одним із заходів подолання корупції є залучення громадськості. Реалізація антикорупційних заходів в органах місцевого самоврядування має забезпечуватися за допомогою ефективних фінансових інструментів, одним із яких є електронне декларування. Впровадження в Україні системи електронного декларування спрямовано на підвищення ефективності роботи осіб, уповноважених на виконання функцій місцевого самоврядування, усунення корупційних ризиків у їх діяльності, посилення їх авторитету. Позитивний досвід зарубіжних країн, зокрема Словенії, Македонії та Сербії, дозволяє зробити висновок, що електронне декларування є дієвим засобом запобігання корупції за умови досконалого законодавчого регулювання.

Тенденції змін спеціального антикорупційного законодавства зумовлюють значну потребу в подальших дослідженнях, що обумовлюються загальноєвропейськими інтеграційними процесами, глобальними тенденціями демократичного розвитку та вітчизняною практикою суспільних відносин.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні правопорушення» : від 07.04.2011 №3207-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 41. – Ст. 414.

2. Закон України «Про доступ до публічної інформації» від 13.01.2011 № 2939-VI // Офіційний вісник України. – 2011. – № 10. – С. 29. – Ст. 446.

3. Закон України «Про запобігання корупції» : від 14.10.2014 р., № 1700-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.

4. Закон України «Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014–2017 роки» : від 14.10.2014 р., № 1699-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1699-18>.

5. Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» : від 07.04.2011 р., № 3206-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3206-17>.

6. Закон України «Про Національне антикорупційне бюро України» : від 14.10.2014 р., № 1698-VII. // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 47. – С. 3040. – Ст. 2051. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1698-18>.

УДК 351.354

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРОЦЕСІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Погребняк Ярослав

Національний авіаційний університет, Київ,

Науковий керівник – Грущинська Н.М., д.е.н., професор

Ключові слова: управлінські рішення, інформаційні технології, авіація

Процес прийняття управлінських рішень є основою управлінської діяльності. Прийняття управлінських рішень у публічному управлінні та у загальному менеджменті на підприємствах мають свої особливості, разом з тим, підготовка та прийняття управлінських рішень відбуваються в менеджменті і в публічному управлінні майже ідентично за всіма етапами, маючи розбіжності за масштабом та наслідками прийняття рішень.

На сьогоднішній день в Україні та в інших країнах світу не існує підприємства, без реалізації практики розробки та прийняття управлінських рішень. Це одна із складових підприємства, яка має свої особливості, зумовлена характером і специфікою підприємницької діяльності, її організаційною структурою та внутрішнім розпорядком. Відштовхуючись від даних норм, слід розуміти, що у такому процесі як «прийняття рішення» є той сталий фактор розробки формули, який і допомагає поліпшити процеси праці і нормалізувати роботу на підприємстві.

Сутність і послідовність управлінських рішень може виявлятися у працівників діяльності підприємства. Залежить від їхньої ролі та насамперед місця рішення в прийнятті, його процесу рішення. Сам процес формулювання, прийняття та реалізації управлінських рішень передбачає собою інтегративний тобто послідовний процес людської праці або діяльності, послідовну зміну його станів при виконанні керуючими особами, які вносять рішення, і їх апаратом управління функціональних обов'язків.

Механізм підготовки та прийняття управлінських рішень є однією із успішних складових частин системи управління підприємством, що передбачає не тільки матеріальний аспект системи (засоби, методи, технології прийняття рішень), а й внутрішній аспект, пов'язаний із тим, що до складу системи входять особи, що приймають рішення, які наділені правом вибору та свободою волі. Аналізуючи управлінське рішення, як невід'ємний компонент менеджменту на підприємстві, можемо сказати що в тій чи іншій мірі має містити завжди перелік особливих пропозицій, які на практиці можливо і не підтверджуються, тому

що в природі введення справ не може існувати заздалегідь отриманих абсолютно ідеальних управлінських рішень, а достатньо обумовленими можуть вважатись ті рішення, які не зачерпають попередніх негативних моментів отримання досвіду підприємства, вони правильно фіксують та надають суттєвий курс на отримання загальної правильності, розвитку тенденції, залишаючи свободу дій для безпосередніх виконавців. Сам процес розробки та прийняття рішень на підприємстві – це процес, який включає в себе багатогранність елементів та незлічену кількість етапів.

У світі ще не існує шаблону правильно прийнятих процесів управлінського рішення, яке буде діяти завжди вірно- прийняття управлінського рішення, є мистецтвом визнання підприємства, та лише через негативний досвід, вона отримує нові знання та уміння, всі ці ключові моменти і складають того самого успішного керівника.

Ефективне управлінське рішення – це рішення яке забезпечує прогнозований позитивний результат в діяльності підприємства. Воно характеризується такими ознаками, як гнучкість, тобто можливість зміни, корекції рішення при зміні умов, ситуації; можливість контролю виконання; можливість кількісного виміру; не суперечить завданням і цілям підприємства; своєчасність; зрозумілість за формою та обґрунтованість. Саме таке рішення є ефективним і для їх прийняття на підприємстві повинен бути компетентний керівник.

Список використаних джерел:

1. Освіта, «Управлінські рішення: умови і чинники якості». // http://ru.osvita.ua/vnz/reports/gov_reg/18446.
2. Менеджмент «Метод Кепнера-Трего (К-Т)» // <http://blog.management.com.ua/item/814/catid/6>.
3. Менеджмент «Делегування повноважень – важливе чи... дуже важливе?» //

ПІДСЕКЦІЯ

«СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ»

УДК 005.73(043.2)

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Кузикова Алла

Національний авіаційний університет, Київ,

Науковий керівник - Дубініна Віра, доцент кафедри

Ключові слова: організаційна культура, діловий етикет, психологічний клімат

У сучасному світі проблема побудови та розвитку організаційної культури є актуальною, оскільки вона відіграє важливу роль у формуванні конкурентоспроможності та життєдіяльності підприємства. Досліджують механізми удосконалення організаційної культури у своїх працях вітчизняні та зарубіжні вчені, зокрема В.Л. Гевко [3], Т. О. Чебакова [4], С. О. Гайдученко [1], О.І. Драган [2].

Об'єктом дослідження є напрями удосконалення механізмів організаційної культури та підвищення рівня ефективності конкурентоспроможності підприємства.

Результати

Організаційна культура є основою будь-якої компанії, являє собою певну соціальну систему складової робочого процесу організації, де співробітники і керівництво поділяють її цінності, норми поведінки, переконання, традиції, які спрямовані на майбутнє організації та її співробітників. Свідомий розвиток організаційної культури забезпечує гармонію не тільки соціальних, але і економічних чинників, що допомагають у розвитку підприємства, формування позитивного іміджу організації зовнішніх та внутрішніх зв'язків з громадою. Побудова організаційної культури є основною в діяльності підприємства, оскільки відіграє провідну роль для підвищення конкурентоспроможності роботи підприємства, а тому є ключовою проблемою у розвитку організаційної культури.

Кожна організація має свою власну культуру, відповідно керівники підприємства самостійно обирають різні типи культур, іноді підприємство може об'єднувати різні типи культур. Організаційна культура поділяється на такі елементи: філософію, домінуючі цінності, правила, психологічний клімат. Організаційна культура є комплексом факторів, що взаємопов'язані між собою передусім це досвід, соціально-психологічний клімат, цілі та

потреби працівників.

Діловий етикет є складовою у роботі з колективом та виявляє норми основою яких є дотримання певної дистанції між співробітниками, повага до свободи мислення іншої людини, вмінням до самокритики, вмінням аргументувати правильність своїх тверджень.

Діловий

етикет є невід'ємною складовою організаційної культури, поєднання буде ефективно простежуватися у взаємодії керівника з підлеглими, а також у ставленні працівників один до одного.

Соціально – психологічний клімат являється провідним у формуванні культури колективу, в основа якісного клімату полягає у взаємній відповідальності, довірі, повазі, емпатичній поведінці, отже саме ці ключові ознаки допомагають створити сприятливий для роботи клімат. Задля того аби створити сприятливу організаційну культуру або скорегувати несприятливий психологічний клімат у колективі важливо дотримуватися певних складових :

- проводити анкетування на визначення психотипу працівників, аналіз психологічного портрету колективу, виявлення причин можливого невдоволення працівників у роботі;
- оцінювання роботи працівників та виявлення певних прогалин у їх роботі, тобто у зв'язку з чим знижується результат праці робітників та шляхи підвищення їх мотивації;
- проведення спільних психологічних ігор для зближення колективу;
- удосконалення графіку роботи працівників (внесення необхідних перерв у графік робочого дня);
- розробка або удосконалення кімнат відпочинку для співробітників;
- планування спільного відпочинку для колективу.

Висновки

Значення організаційної культури полягає у забезпеченні злагодженої роботи керівництва та співробітників, у розвитку самосвідомості, а також легкість сприйняття організаційної культури новими співробітниками.

Список використаних джерел:

1. Гайдученко С. О. Організаційна культура / С. О. Гайдученко ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. Бекетова, 2020. – 75 с
2. Організаційна культура підприємства / Драган О.І. // Економіка і менеджмент культури. – 2012. – № 1-2. – С. 25-28.
3. Організаційна культура підприємства та особливості і умови її зміни / Гевко В.Л.// інвестиції: практика та досвід № 16/2018
4. Основні проблеми визначення сутності організаційної культури підприємства /Чебакова Т. О. / Ефективна економіка № 3, 2016

НАПРЯМИ ЕФЕКТИВНОГО ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Ігор Фролов

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Оксана Поліщук, к.е.н., доц.

Ключові слова: конкурентоспроможність, напрями, підприємство.

У сучасному ринковому середовищі конкурентоспроможність розглядається як основний фактор ефективного функціонування підприємства, який дозволяє адаптуватися до ринкових умов та зайняти провідну конкурентну позицію. Дослідженням можливостей забезпечення конкурентних переваг економічних суб'єктів приділено увагу у працях зарубіжних та вітчизняних вчених, зокрема пошук шляхів підвищення конкурентоспроможності підприємств розглядають у своїх працях І.О. Геращенко, С.В. Сорокіна, А.А. Пиркіна [2], Т.В. Понедільчук, В.С. Ліченко [1], С.О. Пермінова, О.М. Савицька, Я.В. Омельченко [3], О.В. Поліщук [4].

Матеріали та методи

Об'єктом дослідження є напрями забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Використано системний підхід до вивчення робіт провідних зарубіжних та вітчизняних вчених та метод групування для узагальнення отриманих результатів.

Результати

Підвищення конкурентоспроможності розглядають як довгостроковий процес розробки та впровадження управлінських рішень відповідно до обраної стратегії розвитку підприємства з оперативним корегуванням відповідно до змін у зовнішньому середовищі та на самому підприємстві [1].

Умовно можна виділити зовнішні та внутрішні фактори впливу на конкурентоспроможність підприємства. До зовнішніх факторів належать: політична ситуація в країні, зміни в законодавстві, інфраструктура ринку, прихильність споживачів, наявність та доступність ресурсів, рівень технологічного розвитку. На внутрішні фактори підприємство впливає шляхом прийняття управлінських рішень. До цих факторів відносять: система збуту продукції, технологічність виробничого процесу, якість продукції, цінова політика, система управління, кадрова політика, рівень організації виробництва [2].

Перед топ менеджментом підприємства постає завдання слідкувати за змінами в умовах господарювання та впроваджувати відповідні управлінські рішення для закріплення конкурентних позицій, водночас аналіз конкурентів дозволить виявити потенційні

можливості розвитку.

Вище наведене дає можливість виділити наступні напрями підвищення конкурентоспроможності підприємства:

1. Розвиток управлінського потенціалу підприємства: використання інформаційних технологій в процесі управління, підвищення кваліфікації управлінського персоналу. 2. Ефективне використання основних фондів: впровадження гнучких виробничих систем, модернізація обладнання, технічне переозброєння на базі автоматизації. 3. Підвищення трудового потенціалу: удосконалення організаційної структури, матеріальна мотивація працівників, розробка ефективної системи підбору і трудової адаптації працівників, підвищення їх кваліфікації.

4. Ефективне управління маркетинговою діяльністю: аналіз ринку та оцінка конкурентів, вивчення споживачів, розвиток цінової політики, ведення рекламної компанії.

5. Вихід на нові ринки збуту і послуг.

6. Пошук нових партнерів та поглиблення зв'язків із існуючими.

7. Удосконалення системи обслуговування споживачів.

8. Зміцнення іміджу підприємства серед постачальників, покупців, посередників та партнерів.

9. Покращення збутової діяльності: розробка системи знижок, використання реклами, корегування рівня цін.

10. Впровадження інноваційної політики: розробка якісно нового продукту, пошук нових джерел сировини [3].

Висновки

Визначення напрямів підвищення конкурентоспроможності у сучасних економічних умовах дозволить підприємству знайти шляхи стабілізації та підвищення ефективності. Це дасть змогу досягти конкурентних переваг у довгостроковій перспективі. Збільшення привабливості України для іноземних інвесторів залежить від темпів ринкової трансформації економіки, макроекономічної стабілізації, характеру структурних перетворень тощо [4].

Список використаних джерел

1. Ліченко В.С. Сталий розвиток сільського господарства: глобальні зміни та національні особливості досягнення: матеріали міжнародної наук. практ. конф. м. Біла Церква 28-29 травня 2019 р. 145 с.

2. Геращенко І.О. Напрями підвищення конкурентоспроможності підприємства *Вісник НТУ "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки)*, Х.: НТУ „ХПІ”, 2017., № 46 (1267). С. 59-62 .

3.Пермінова С.О., Савицька О.М., Омельченко Я.В. Підвищення конкурентоспроможності підприємств в контексті їх стратегічного розвитку. URL:

http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/42.pdf (дата звернення: 16.04.2022).

4. Поліщук О.В., Цимбал Роль ТНК у інвестиційних процесах сучасності *Культура народів Причорномор'я*. 2011. № 214. С. 57-60.

УДК 005.521 (043.2)

РОЛЬ МЕТОДІВ ПРОГНОЗУВАННЯ В ПРОЦЕСІ УХВАЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРСЬКИХ РІШЕНЬ

Кириленко Юлія

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Поліщук Оксана Володимирівна, к. е. н., доц.

Ключові слова: класифікації, планування, прогнозування, стратегічний менеджмент.

Вступ

Прогнозування як найефективніший інструмент управління зараз активно використовується на всіх рівнях влади: країнах, регіонах, галузях, підприємствах та організаціях. Аналіз світового досвіду дозволяє зробити висновок про необхідність ефективного поєднання ринкових методів і методів централізованого державного регулювання.

Для підвищення системності та ефективності прогнозування в сучасних умовах необхідна розробка існуючих класифікацій видів прогнозів і методів прогнозування. На сьогодні недостатньо вивчений ряд організаційно-економічних проблем у сфері прогнозування.

Серед основних робіт у сфері прогнозування та управління можна назвати праці таких зарубіжних авторів, як: Ф.Котлер, Р. Бергер, Н. Бикхофф та інші.

Значний внесок в адаптацію теорії стратегічного планування і прогнозування до сучасних умов вітчизняної економіки зробили: О. І. Амоша, В. М. Геєць, Г. К. Губерна, Плахотнік О.О., Кучер М.М., О. І. Черняк, З. С. Шершньова та інші.

Матеріали та методи

Сформовані ще на початку ХХ століття наукова школа у сфері менеджменту і класична школа управління виділяли прогнозування як одну з основних функцій управління. Прогнозування використовується на різних рівнях управління: макро, мезо та мікро. Основою для аналізу та прийняття ефективних управлінських рішень є формування прогнозів соціально-економічного розвитку територій, галузей, підприємств. Прогнозування використовується в процесі визначення цілей і завдань, особливо довгострокових, дозволяє визначити реальність і сприятливість досягнення цілей.

Існують різні визначення прогнозування: спеціальні дослідження конкретних перспектив розвитку будь-якого явища; у вузькому розумінні – розробка прогнозу [2].

Методи прогнозування - методи, що забезпечують науково обґрунтовані прогнози на майбутнє [1].

Сучасні методи прогнозування засновані на використанні різноманітних математичних теорій. До них належать функціональний аналіз, теорія рядів, теорія екстраполяції та інтерполяції, теорія ймовірностей, математична статистика, теорія випадкових функцій і випадкових процесів, кореляційний аналіз, теорія розпізнавання образів.

Результати

Прогнозування стає самостійним етапом, якщо його результати є основою для прийняття управлінських рішень, що реалізуються та реалізуються у вигляді планових управлінських рішень. Необхідність прогнозування виникає при збільшенні числа неконтрольованих факторів, а також при наявності багатьох факторів, вплив яких на процес невідомий.

Прогнозування необхідне, тому що через невизначеність майбутнього ефект багатьох рішень, прийнятих сьогодні, невідомий. Точне передбачення майбутнього підвищує ефективність процесу прийняття рішень [1].

Саме тому в сучасних умовах усі підходи до прийняття управлінських рішень поділяються на два основних типи, або дві моделі: класичну та адміністративну. Класична модель прийняття управлінських рішень базується на економічних перевагах і тому управлінське рішення має відповідати економічним інтересам об'єкта управління. Адміністративна модель базується на оволодінні реальним процесом прийняття управлінських рішень у складних ситуаціях, коли йдеться про незапрограмовані рішення, коли ситуації мають ознаки невизначеності та невизначеності. У таких умовах керівники, навіть якщо захочуть, не можуть прийняти економічно раціональне рішення. Оскільки моделі прийняття управлінських рішень - класична та адміністративна суттєво відрізняються, то природно, що вибір тієї чи іншої - дуже відповідальний і значущий момент у діяльності менеджера, від якого певною мірою залежить зміст його рішення та його ефективність.

Висновки

Таким чином, методи прогнозування є необхідним елементом діяльності будь-якої компанії. Результати прогнозу подій використовуються для складання планів, для оперативного управління і контролю, для оцінки результатів управлінських менеджерських рішень, тобто прогнозування використовується як інформаційна база для прийняття цих рішень. Ефективність використання результатів прогнозування залежить від системності підходу до вирішення даного завдання.

Список використаних джерел

1. Котлер Ф., Бергер Р., Бикхофф Н. Стратегический менеджмент по Котлеру. Лучшие приемы и методы = The Quintessence of Strategic Management: What You Really Need to Know to Survive in Business. Москва: Альпина Паблишер, 2012. 144 с.

2. Плахотнік О.О., Кучер М.М. Перспективи та основні напрями розвитку сучасного менеджменту. Економіка та управління підприємствами. Вип. 5 (79), 2020. 13 с.

УДК 334.7

КОРПОРАТИВНА ЕТИКА В СУЧАСНИХ БІЗНЕСОВИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Вікторія Карпенко

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олена Фендьо, к.т.н.

Ключові слова: корпоративна етика, діловий етикет, культура комунікацій.

Розвиток корпоративної етики та культури комунікацій в сучасних бізнесових організаціях є актуальним питанням як для підприємців, так і науковців, оскільки неетична, нечесна, непорядна ділова поведінка окремих представників бізнесу відображається не лише на споживачах товарів і послуг, але й безпосередньо на виробниках, ділових партнерах, інвесторах, співробітниках та на суспільстві загалом.

Управлінська культура керівників, менеджерів, підприємців безпосередньо впливає на ефективність діяльності підприємств у сучасних умовах. А однією з важливих її складових є корпоративна етика, яка повинна базуватися на системі принципів і норм, що характеризують поведінку керівників та працівників підприємства, норми спілкування та управлінської діяльності керівників тощо.

Управлінська етика постійно змінюється. Зміна ціннісних орієнтирів привнесла радикальні зміни в етику бізнесу, в теорію і практику менеджменту. Це виражається в тому, що окремі загальноприйняті етичні поняття поступово втрачають свою актуальність, а на їх місце приходять нові, які відображають інший рівень розвитку суспільства та економіки.

Ділові відносини і культура комунікацій в організації мають внутрішню (моральну, психологічну) та зовнішню сторони – етикет, норми та правила поведінки. Етика допомагає вивчати моральне значення дій, мотивів, характерів особистості. Залишаючись серйозною філософською наукою, вона є водночас життєвою позицією як суспільства загалом, так і окремих його членів. У даний час приділяють велику увагу саме розгляду етики в ділових відносинах та бізнесі для того, щоб винести етичні відносини на новий сучасний рівень для швидкого та успішного розвитку підприємств. Як зазначає Прищак М.Д., «етикет – це сукупність правил поведінки, які регулюють зовнішні прояви людських відносин (ставлення

до інших, форми звертання, манери, стиль одягу тощо)» [1, с. 19]. Це складова зовнішньої культури окремої людини, а також суспільства в цілому. Етикет є певною формою церемоніалу, це мова символів. З метою забезпечення стабільного розвитку підприємства та підвищення ефективності його діяльності, керівництву необхідно інвестувати ресурси у формування та розвиток позитивної корпоративної культури. Для того, щоб корпоративна культура була позитивною, працювала на створення конкурентоздатного іміджу, приваблювала потенційних клієнтів, кваліфікований персонал, а також виступала ефективним механізмом мотивації працівників, необхідна планомірна і цілеспрямована робота з її формування та укріплення.

Етику корпоративного спілкування необхідно розглядати в різних її проявах: у відносинах між компанією та соціальним середовищем, між компаніями, всередині компанії. Між сторонами того чи іншого виду ділового спілкування існують особливості. Завдання полягає у встановленні принципів ділового спілкування, які не тільки відповідають кожному виду ділового спілкування, але й не суперечать загальним етичним принципам поведінки людей. Однак вони повинні бути надійним інструментом координації діяльності людей, які беруть участь у діловій комунікації.

Тому корпоративна етика має ґрунтуватися на координації та, якщо можливо, на балансі інтересів. Звичайно, коли це робиться за допомогою етичних засобів та заради морально виправданих цілей. Отже, керівництво повинно постійно піддаватися випробуванням етичних роздумів, щоб відновити мотивацію співробітників та партнерів для дотримання правил доброчесності. У той же час часто нелегко зробити правильний етичний вибір і приймати особисті рішення. Ринкові відносини надають свободу обирати, але водночас збільшують кількість варіантів і створюють ряд моральних дилем, з якими бізнесмени стикаються на кожному шляху своєї підприємницької діяльності та ділових комунікацій.

Встановлені норми моралі є результатом тривалого процесу формування взаємин між людьми. Політичні, економічні та культурні відносини неможливі без поваги до цих норм, оскільки не можна існувати без поваги до інших і без накладення певних обмежень на себе.

Висновок

Володіння знаннями з корпоративної етики та ділового етикету забезпечує гідне місце людини у бізнесі, дозволяє сформувати комфортний психологічний клімат в організації, робить підприємницьку діяльність успішною, ефективною і водночас приємною.

Список використаних джерел:

1. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Етика та психологія ділових відносин: навчальний посібник. Вінниця: ВНТУ, 2016. 151 с.

ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Євген Гаврилов

*Національний авіаційний університет, Київ,
Науковий керівник - Віра Дубініна, к.е.н., доц.*

Ключові слова: гендерний підхід, управління, персонал.

Проблема взаємодії персоналу зважаючи на його гендерні ознаки у сучасному світі є досить актуальною в останні роки, оскільки в соціумі існують сталі гендерні стереотипи, які впливають на світогляд та відношення персоналу, де один гендер переважає над іншим у відсотковому співвідношенні.

На сьогоднішній день гендерна проблематика є предметом наукових дискусій. Так, дослідниця М. Г. Ткалич [3] у своїх наукових працях визначає основні гендерно-обумовлені проблеми взаємодії; Н. О. Кодацька [1] дає визначення поняттю «гендер» та досліджує взаємодію між представниками різних гендерних груп. Л. О. Пампуха [2] виділяє психологічні особливості та чинники, які впливають на ефективну роботу жінки – керівника. Попри це, мало дослідженим залишається гендерний підхід у контексті менеджменту персоналу підприємства.

Матеріали та методи

Предметом дослідження є гендерний підхід в управлінні персоналом підприємства. За допомогою аналізу здійснено огляд наукових праць, присвячених гендерній проблематиці в управлінні персоналом. Завдяки методу теоретичного узагальнення отримано результати дослідження.

Результати

Гендерні ролі сформували значну кількість стереотипів закріплених у гендерних розбіжностях та заважають у зміні міжособистісних відносин представника однієї статті до іншої. Основа гендерної політики полягає у життєдіяльності колективу та взаємозалежить від його організаційної культури, що виховує цінності та орієнтири колективу. Гендерний підхід сформований за допомогою соціально – трудових відносин спрямований на те, аби незалежно від гендеру жінки та чоловіки пропорційно займали керівні посади, отримували однакову заробітну плату, мали рівні права до професійного розвитку та самореалізації. Професійне гендерне спілкування відображається в взаємодопомозі, емпатичній та професійна підтримка колег в незалежності від гендеру. Принцип гендерної взаємодії виявляється у вихованні толерантного колективу, адже гендерна рівність не є винятково жіночою проблемою, оскільки гендерний дисбаланс пригнічує права іншої протилежної статті у колективі.

В управлінні гендерна політика являється провідною, впливає на особливості вибору підходу до роботи з персоналом, міжособистісних відносин, що ґрунтується на особливостях рис характеру, психіки та інтелекту, особистісних якостей.

Жінки керівники є більш соціальнозалежними, зосереджують основну увагу міжособистісним відносинам, створюють якісний соціально – психологічний клімат, надають у більшості випадків найкращі результати у впливі на підлеглих і партнерів, створенні командної роботи, розвитку підлеглих, ініціативні, краще сприймають організаційні цінності. Серед керівників чоловіків можна виділити наступні якості у роботі: орієнтація на результат; домінуючий авторитарний стиль управління, орієнтовані на ієрархію лідера.

Задля того аби вдосконалити гендерну політику компанії, необхідно ввести наступні складові: провести тестування серед працівників та визначити домінуючий тип гендерної взаємодії; встановити взаємозв'язок типу та гендерної відповідності частини колективу; проаналізувати ставлення протилежної статі до іншої; забезпечити всебічний професійний розвиток; створити середовище, яке дозволить працівникам відчувати гендерну соціальну захищеність; проводити спільні психологічні рольові гри, для покращення взаємовідносин у колективі, що допоможе подолати гендерні стереотипи; встановити гендерний баланс у колективі враховуючі специфіку роботи.

Висновки

Подолання гендерних стереотипів і впровадження гендерного підходу допоможе керівництву підприємств будь-якої форми власності при управлінні персоналом дотримуватися принципів рівноправності, справедливості, врахування індивідуальних потреб і забезпечувати сталий розвиток персоналу.

Список використаних джерел:

1. Кодацька Н. Сучасна політична діяльність в гендерному розрізі. *Науково-теоретичний альманах «Грані»*. 2018. Т. 21. № 9. С. 6–12.
2. Пампуха Л.О. Гендерні аспекти ефективного менеджменту. *Вісник Національного технічного університету України “КПІ”*. Серія : Філософія. Психологія. Педагогіка”. 2009. № 1 (25). С. 95–99
3. Ткалич М. Гендерні детермінанти міжособистісної взаємодії персоналу українських організацій. *Вісник національного запорізького університету*. Серія “Психологія”. 2015. №50 С. 239 – 247.

СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВОГО МОРАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

Володимир Онищенко

Національний авіаційний університет,

Київ

*Науковий керівник – Оксана Поліщук, к.е.н.,
доц.*

Ключові слова: створення, клімат, колектив.

Управління та умови, у яких відбувається взаємодія членів робочої групи будь - якого підприємства, впливають на успішність їхньої спільної діяльності, на задоволеність процесом та результати праці. Зокрема, до них відносять: демократичність, санітарно-гігієнічні умови, в яких працюють працівники: температурний режим, вологість, освітленість, просторість приміщення, зручне робоче місце тощо. Велике значення має характер взаємовідносин групи, домінуюче у ній настрої. Для позначення психологічного стану групи використовуються такі поняття як, «соціально- психологічний клімат», «психологічна атмосфера», «соціальна атмосфера», «клімат організації», «мікроклімат» тощо.

Матеріали та методи. Об'єктом дослідження є напрями створення сприятливого морально – психологічного клімату в колективі. Використано системний підхід до вивчення робіт провідних зарубіжних та вітчизняних вчених та метод групування для узагальнення отриманих результатів.

Результати. Створення сприятливого морально – психологічного клімату в колективі як довгостроковий процес розробки та впровадження управлінських рішень відповідно до обраної стратегії [1]. Проаналізувавши різні теорії та дослідження щодо поняття соціально-психологічний клімат, можна дійти висновку, що клімат в колективі є переважним і стійким психологічним настроєм колективу, і проявляється у різних формах. Цей клімат є станом психологічного буття колективу, як цілого, у якому відбувається інтеграція приватних групових станів. Основні показники соціально-психологічного клімату у трудовому колективі полягають у прагненні до збереження групової цілісності, сумісності, згуртованості, спрацьованості, відкритості, контактів, відповідальності. Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі характеризується [2]: Переважанням бадьорої, життєрадісної тональності взаємин, оптимістичними настроями, побудовою відносин на взаємодопомозі, взаємній співпраці та доброзичливостю. Співробітникам подобається участь у спільних справах, спільне проведення часу

Неробочий час. Відносини характеризуються схваленням та підтримкою, критика висловлюється виключно з доброю метою. Існуванням норм поваги та справедливості до всіх співробітників у колективі, допомогою новим співробітникам. Високою оцінкою таких рис особистості як: чесність, принциповість, безкорисливість та працелюбність.

Активністю співробітників, наповненістю їх енергією, швидким реагуванням на прохання виконання спільних справ, високими показниками праці та професіоналізму. Співпереживанням та щирою участю всіх співробітників успіхів чи невдач інших співробітників. Перевагами несприятливого соціально-психологічного клімату є:

Переважаючим у колективі пригніченим настроїв, песимізму, агресивності, конфліктності, антипатії співробітників, присутністю суперництва, негативним ставленням працівників до близьких стосунків друг з одним; відсутністю норм рівності та справедливості взаємин, зневажливим стосункам до слабких працівників, глузуваннями з нових співробітників; негативне ставлення до принциповості, чесності, працелюбності, безкорисливості працівників; інертністю та пасивністю співробітників, прагненням відбитися від інших, неможливістю згуртування колективу для спільної справи; байдужістю чи заздрістю до успіхів чи невдач окремих співробітників з боку всього колективу, нездатністю об'єднання колективу у важких ситуаціях, розгубленістю, сварками, взаємними звинуваченнями, закритістю колективу з іншими тощо.

Висновки.

Отже, керівник може суттєво вплинути на характер міжособистісних відносин у робочому колективі, на ставлення до спільної діяльності, задоволеність умовами і результатами роботи, тобто. соціально-психологічний клімат, якого великою мірою залежить ефективність діяльності організації в цілому.

Список використаних джерел:

1. Яцура В.В. Менеджмент: навч. посіб. Львів: Вид. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008., 444 с.
2. Н.І. Жигайло Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2 (1) 2012., С.374–382.

УДК 17.022.1:[004.738.5:316.475.4](043.2)

**СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ЕЛЕМЕНТ УДОСКОНАЛЕННЯ
ІМІДЖУ**

Марія Дубина

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Віра Дубініна, к.е.н., доц.

Ключові слова: імідж, підприємство, SMM, соціальні мережі.

Підприємництво сьогодні тісно пов'язане із маркетингом і різними каналами просування продукту. Аби бізнес був успішний, а товар завжди мав попит в умовах конкуренції, потрібно мати переваги. Імідж підприємства – це та головна перевага через яку покупець буде повертатися знову. У час діджиталізації, формування та удосконалення позитивного іміджу підприємства стрімко відбувається соціальних мережах, які зручним майданчиком для вибудовування комунікації зі споживачем. Питання важливості іміджу та формування його у соціальних медіа розглядають у своїх працях Н.О. Андрущенко і В. І. Кудіаров [1], Т. Б. Семенчук і О. Г. Гера [2], О. Г. Богуславська [3]. Матеріали та методи Об'єктом дослідження є удосконалення іміджу підприємства шляхом використання соціальних мереж. Серед методів роботи були використанні спостереження порівняння, аналіз і системний метод за допомогою яких, дослідження теми виявилось ефективним.

Результати SMM-канали мають великі можливості для удосконалення і формування позитивного іміджу. По-перше, імідж має здатність завойовувати частину ринкової сили і зменшує чутливість до зміни ціни. По-друге, імідж зменшує шанси на заміщення товару конкурентами. По-третє, доступ підприємства до різних ресурсів із правильно сформованим іміджем стає легшим. Такі переваги іміджу можливо отримати за допомогою соціальних медіа. Шлях до успіху лежить через грамотно побудовану стратегію в SMM. Обов'язково потрібно визначити мету та цілі присутності підприємства у мережі, аби не працювати «публікація заради публікації». Дуже важливим моментом в удосконаленні іміджу через соціальний канали є висвітлювання подій сьогодення, тобто жити у ногу із часом, бути актуальними. На сьогоднішній день, позитивний імідж присутній у підприємств, які є соціально відповідальними, транслиують події військового стану країни, роблять внесок у держбюджет, роблять свій продукт гнучким і акцентують увагу на патріотизмі.

**ПІДСЕКЦІЯ
«ОСВІТНІ ІННОВАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ФАКТОРОМ»**

УДК 159.906

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕБУВАННЯ В УКРИТТЯХ ПІД
ЧАС ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ В УКРАЇНІ 2022**

Ольга Тунік

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Сергій Вишніченко к.мед.н., доц.

Ключові слова: укриття, військові дії, емоційний стан, психологічні особливості осіб.

Наростання військового конфлікту на території України, бомбардування та обстріли цивільних об'єктів і житлових масивів, зривання ворогом гуманітарних коридорів евакуації цивільного населення в оточених населених пунктах, ігнорування законів конвенційної війни ворогом та порушення будь-яких цивілізаційних норм, можливе виникнення екологічної катастрофи, у зв'язку із захопленням об'єктів критичної інфраструктури, впливають на загострення проблем емоційного стану населення, коли немає безпеки в жодному місці.

У розрізі вищезазначеної ситуації надзвичайно актуальною стає тема психологічних особливостей перебування осіб в укриттях, місцях теоретичної безпеки. Дослідження психологічних особливостей перебування осіб в укриттях в ситуації реальної загрози життю людини дозволить проаналізувати вплив досвіду перебування в укриттях на психіку та поведінку окремої людини, а також вплив психологічно травмованої людини на поведінку інших осіб, які її оточують, виявити основні потреби осіб в місцях теоретичної безпеки, які б дозволили зрозуміти, що необхідно робити (організаційні заходи, психологічні виважені рекомендації тощо) на випадок необхідності перебування в укритті [1].

У квітні 2022 року було проведено опитування «Психологічні особливості перебування в укриттях під час військових дій в Україні 2022». Опитувальник містив 60 запитань. Всього 83 особи з різних куточків України прийняли участь в опитуванні. Більшість респондентів були жінки (80,7%); особи вікової групи від 30 до 39 років (53%) з вищою освітою (81,7%). Більшість осіб 68 (81,9%) до початку військових дій проживали в обласних центрах; 63 (75,9%) особи після початку війни змінили місце свого проживання в пошуках більш безпечного місця.

Знайти респондентів виявилось нелегко. Одна з відомих суттєвих причин відмови прийняття участі в опитуванні була пов'язана з тим, що зараз, під час військових дій в Україні, подібне дослідження є недоречним. Але дослідження дозволило з'ясувати, що рівень тривоги, стресу та депресії осіб за шкалою від 1 до 10 під кінець опитування знижувався, незважаючи на те, що респонденти відповідали на запитання, які повертали їх у власний досвід перебування в укритті.

Під час сигналу тривоги респонденти перебували у різних видах укриттів: підвалах багатоповерхових та приватних будинків, паркінгах, спеціально обладнаних бомбосховищах, цоколі, держустановах за місцем роботи/знаходження тощо.

Сигнал тривоги - звук сирени більшістю осіб сприймався важко, він викликав хвилювання, дуже напружував, виводив з рівноваги, дратував, що опосередковано може свідчити про гостре реагування та порушення емоційного стану.

Перебуваючи в укритті опитувані відчували різні почуття, як негативні, так і позитивні. Найбільш розповсюдженими були наступні почуття: гнів, агресія, вина, образа, сором, страх, в тому числі страх смерті та страх зійти з розуму чи втратити контроль над собою, тривога, відраза, жах, спокій, впевненість, полегшення, цікавість тощо.

42 особи (50,6%) не відчували себе захищеними в укритті. В укритті спостерігалися панічні атаки, які супроводжувалися болісними відчуттями, також були проблеми зі здоров'ям. 11 осіб (13,3%) були свідками екстремальних та кризових ситуацій, а 2 (2,4%) особи бачили жахливі речі в укриттях. Зважаючи на вищезазначені моменти, прямо чи опосередковано, лише одна особа (1,2%) з опитуваних спускалася в укриття за кожним сигналом тривоги. Тому важливим моментом наявність в укриттях охорони, медпрацівника, хоча б онлайн, психолога та інструкцій, які б містили правила перебування в укритті.

Укриття, в яких перебували респонденти мали наступні недоліки: відсутність запасного виходу; відсутність окремої кімнати, в яку можна було б відвести того, кому погано або того, у кого паніка; відсутність та несправність санвузла; відсутність інтернету. Переважна більшість осіб перебувала в укриттях, де мали місце проблеми технічного характеру. Після перебування в укритті виникали застуди.

Висновок

Війна – явище завжди непередбачуване. Коли війна триває, безпеки немає в жодному місці. Але в наших силах убезпечити себе, створивши максимально безпечні укриття не тільки на технічному, але і на психологічному рівнях. У 63 осіб (75,9%) ставлення до укриття змінилося у разі його обладнання всім необхідним.

Дослідження триває.

Список використаних джерел:

1. Соціально-стресові розлади (клініка, діагностика, профілактика): колективна монографія за редакцією професора П.В. Волошина, професора Н.О. Марути. – Харків: Видавець Строков Д.В., 2016.– 335 с. /

2. Юр'єва Л.М., Вишніченко С.І. Психічна дезадаптація у співробітників органів внутрішніх справ: діагностика, профілактика та корекція // – Харків: Видавець Строков Д.В., 2016. – С. 315 – 335.

УДК (043.2)

**ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА З ПОДОЛАННЯ НАСЛІДКІВ ГОСТРОЇ
СТРЕСОВОЇ РЕАКЦІЇ У БІЙЦІВ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ОБРОНИ.**

Корвін-Піотровська О.О.

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Сечейко О.В.

канд. психол. наук, доцент

Із загостренням бойових дій громадяни України зіткнулись із необхідністю обороняти свої землі практично по всій території України. При цьому відбір у війська Збройних сил надалі має жорсткі обмеження по таким чинникам, як вік, сімейне положення, стан здоров'я. Тоді як до лав Територіальної оборони критерії оцінки боєздатності особи суттєво занижені. Так само варто наголосити, що в структурах Збройних сил виділяється певна кількість часу на підготовку особового складу до виконання бойових завдань, тоді як час на підготовку тероборонівців (учасників територіальної оборони, надалі в статті буде використовуватись таке скорочення), набагато менший. Актуальним стає створення тренінгових програм для бійців тероборони.

Метою нашої роботи являється психологічна підготовка бійців до стресових реакцій, які неминуче відбуватимуться під час несення служби та безпосередньо в бойових ситуаціях.

Гостра стресова реакція (ГСР) – це захисна реакція на стресові умови значної інтенсивності з елементами несподіваності, відповідно це нормальний стан людини на ненормальні умови. Оскільки ми говоримо про бійців тероборони, які не мають достатнього рівня підготовки, то вони зазнають значно більшого впливу стресових

факторів. ГСР виявляється у негативній реакції організму на 3-ох рівнях: фізіологічний, когнітивний та емоційний [1]. Всі ознаки стресу проявляються у формі реакцій людини, що позначаються на різних рівнях її регуляції та впливають генералізовано на всі сфери життя. Ця реакція має як загальні прояви, так і індивідуальні відмінності реагування на стрес.

ГСР на фізіологічному рівні може проявитись як оціпеніння, проблеми з диханням, безсоння, сонливість. Миттєва реакція може проявлятися як ступором, так і рухових збудженням та тремтінням. Про 2-гий, когнітивний рівень слід зазначити, що він відповідає за такі психічні функції як: пам'ять, мислення та увага. Так само варто наголосити, що мислення це дуже енергозатратний процес, який не грає важливу роль у виживанні, відповідно організм при стресі може надати перевагу інстинктам та вимикати частково когнітивні процеси. При ГСР, на цьому рівні, людина не може сфокусуватись, забуває чи не засвоює нову інформацію, їй важко даються навіть прості рішення, оскільки поведінкові дії носять автоматичний характер. На емоційному рівні ГСР виявляється або у повній відсутності емоцій, або, навпаки неконтрольованому виплеску емоцій. Сюди відноситься плач, агресія, істерика, тощо.

Всі ці стани негативно впливають не лише на боєздатність бійця, що може призвести до летальних наслідків, а й у перспективі - на його фізичне- особливо яскраво виражені хвороби серцево-судинних захворювань. І якщо вчасно не втрутитись при гострій стресовій реакції, то вона перейде в форму гострого стресового розладу, а надалі в посттравматичний стресовий розлад.

Підсумовуючи все вище сказане, актуальності набуває системний психологічний супровід бійців тероборони, спрямований на інформування бійців та відпрацювання у них навичок саморегуляції. Оскільки, як було зазначено, солдати в тероборони дуже різняться за віком, життєвим досвідом, рівнем освіти, професійною приналежністю, нами була розроблена та опробована уніфікована форма роботи, яка включає едукацію та елементи тренінгової роботи, що дозволяє оперативно та ефективно підвищити психологічну грамотність бійців в питаннях самопомоги при дії стресогенних факторів.

Зміст зазначеної тренінгової програми включає такі пункти:

Налагодження позитивного контакту через встановлення безпечного та довірливого психологічного простору.

Інформація про ГСР причини її виникнення, симптоматику та наслідки для організму.

Ознайомлення з особливостями дії ГСР на фізіологічному рівні та відпрацювання

практичних навичок дихальних технік для активації та заспокоєння організму, зокрема техніку «Квадрат», прогресивну м'язову релаксацію, способи впливу на біоактивні точки.

Розгляд особливостей впливу ГСР на когнітивному рівні та практичне ознайомлення когнітивно-поведінкових технік.

Розгляд особливостей впливу ГСР на емоційну сферу особистості та відпрацювання на практиці технік позбавлення емоційної напруги екологічним чином.

Підбиття підсумків щодо ефективності проведеної роботи через зворотній зв'язок від учасників та визначення плану дій самостійних тренувань після завершення групової роботи.

Слід зазначити, що апробація даної програми в цілому пройшла успішно. Проте, її подальше удосконалення вимагає активного залучення бійців до співпраці. З цією метою вже були проведені структуровані бесіди в ході яких ми дізнались про актуальні психологічні запити бійців та їх бачення щодо форм проведення психологічної підтримки. Зазначений зворотній зв'язок дозволяє редагувати зміст та форми проведення психологічної підготовки бійців тероборони з врахуванням їх запитів та поточної воєнної ситуації.

Список використаних джерел:

1.Іванова О.С. Особливості взаємозв'язку проявів стресів і психічних станів // Психологія особистості стр. 87-92, - К: 2021;

2.Т.Л. Грицевич; І.М. Гузенко; О.С. Капінус; Тарас Мацевко; за редакцією: Андрія Романишина– Психологія бою: Посібник /Астролябія, 2017.

3.І.М. Горбась –Ішемічна хвороба серця: епідеміологія і статистика / ННЦ «Інститут кардіології ім. М.Д. Стражеска» АМН України – К: 2015.

УДК 159.922

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ПРОФІЛАКТИКИ ТА КОРЕКЦІЇ НАСЛІДКІВ БОЙОВОГО СТРЕСУ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Шуляк О.О.

*Національний авіаційний університет, Київ
Науковий керівник: Сечейко О.В.,
канд. психол. наук, доцент*

Ключові слова: стрес, військовий стан, профілактика

У зв'язку з повномасштабною війною, яка розпочалася і триває в Україні, професії військових, пожежних, парамедиків відіграють надзвичайно важливу роль у збереженні цілісності нашої держави та життя людей. Ці люди повинні якнайкраще реагувати на ситуації, що загрожують життю. Така професійна діяльність має значний вплив на психіку людини, викликаючи травматичний стрес, психологічні наслідки якого виражаються в стресовому розладі. Стани, які характеризують стресовий розлад, мають певну динаміку; симптоми з часом можуть не тільки не слабшати, але і ставати все більш вираженими. Без своєчасної кваліфікованої допомоги стресовий розлад може привести до небажаних наслідків як для учасника бойових дій, так і для членів його сім'ї.

У зв'язку з цим для військовослужбовців необхідно розробити комплексну програму своєчасної психологічної допомоги. Це має бути системна робота, до основних етапів якої відносяться такі [1] : 1. Діагностичний - вивчення характеру наявних психологічних проблем, ступеня впливу цих проблем на його психічне здоров'я і життєдіяльність.

Завданнями вивчення психічного стану військовослужбовця, який зазнав впливу бойового стресу, є: а) визначення наявності, складу та вираженості виявлених негативних психологічних наслідків бойового стресу; б) з'ясування причин їх виникнення; в) встановлення ефективних способів подолання негативних психологічних наслідків бойового стресу; г) визначення доцільності використання тих чи інших методів психологічної допомоги. 2. Психологічний має на меті цілеспрямоване застосування конкретних методів впливу на психіку військовослужбовців для повернення їх з екстремальної ситуації в ситуацію повсякденного життя; 3. Адаптаційний етап здійснюється, переважно, при проведенні реабілітації. 4. Етап післяреабілітаційного супроводу включає спостереження за військовослужбовцями, консультування та, в разі необхідності, надання їм додаткової психологічної допомоги після етапу психологічної реабілітації.

Основними принципами проведення психологічної реабілітації є: 1) оперативність; 2) системність; 3) гнучкість; 4) багатоступеневість. Перший з них означає доцільність надання психологічної допомоги в найближчий час після закінчення впливу бойового стресу. Другий - використання методів, що дозволяють здійснювати комплексний і взаємопов'язаний вплив на психіку військовослужбовців, виходячи зі структури основних форм прояву негативних

наслідків бойового стресу. Третій - своєчасна зміна форм і методів психологічного впливу в залежності від психічного стану військовослужбовців та умов проведення психологічної реабілітації. Четвертий - оперативне використання пунктів і центрів психологічної реабілітації в залежності від складності завдань, що вирішуються в процесі реабілітації [2].

Посттравматичні симптоми спричинюють згубний вплив на взаємини з іншими людьми. Неконтрольований гнів, емоційне відчуження і нездатність належним чином спілкуватися з представниками соціальних інститутів влади - все це ускладнює стосунки через прояви підвищеної конфліктності. Тому одним з обов'язкових елементів психологічної допомоги є розвиток конструктивних патернів соціальної поведінки у військовослужбовців, що приймали участь у бойових діях, а також за їх запитом – проведення сімейної терапії.

З метою оцінки ефективності програми має бути проведена повторна діагностика психологічних характеристик та актуального психічного стану військових. Порівняльний аналіз даних констатуючого і контрольного етапів дослідження дозволить зробити висновок, що запропонована програма сприяла підвищенню стресостійкості бійців, які брали участь в бойових діях та подальшої успішної адаптації до мирного життя.

Отже, сьогодні, створення ефективної системи забезпечення морально-психологічного благополуччя особового складу Збройних сил України є надзвичайно актуальним. Серед ключових завдань такої системи слід відзначити здійснення психологічного відбору, психологічної підготовки, психологічної реабілітації військовослужбовців, а також надання інформаційно-психологічної підтримки сім'ям військовослужбовців. Для вирішення поставлених завдань вважаємо необхідним визнання пріоритетності проведення наукових досліджень з військово-психологічної проблематики та підсилення компоненту екстремальної та кризової психології при професійній підготовці психологів.

Список використаної літератури:

1. Блінов О. А. Психологія бойової психічної травми : монографія / О. А. Блінов. – К. : Талком, 2016. – 246 с.

2. Алещенко В.І., Хміляр ОФ. Психологічна реабілітація військовослужбовців з постстресовими психічними розладами: Нав. пос. Харків, ХУПС.–2005.–84 с. 2005.

УДК 159.900

**ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В УМОВАХ
ВИСОКИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ НАВАНТАЖЕНЬ У
БОРТПРОВІДНИКІВ**

Катерина Гросул

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олена Фендьо, канд. техн. наук

Ключові слова: емоційне вигорання, психічне здоров'я, бортпровідники.

Емоційне вигорання бортпровідників є досить гострою проблемою. Наше суспільство не приділяє значної уваги як фізичному, так і психологічному здоров'ю працівників сфери авіації, а також в Україні відсутня ефективна система психологічних технологій запобігання розвитку синдрому емоційного вигорання. Саме тому актуальності набуває пізнання індивідуальних чинників та особливостей травмуючої дії емоційного вигорання на психіку бортпровідників.

Специфіка роботи бортпровідників полягає в тому, що практично кожного дня на борту літака виникають ситуації, які пов'язані з високою емоційною напругою, необхідністю розв'язання конфліктних ситуацій, потребою в інтенсивному міжособистісному спілкуванні. Бортпровідники витрачають багато власних зусиль та енергії, щоб забезпечувати ефективну та безконфліктну комунікацію з великою кількістю пасажирів, створювати безпечні умови під час польоту, встановлювати довірливі стосунки з колегами по роботі: пілотами, бортпровідниками, працівниками наземного обслуговування аеропорту, керівництвом авіакомпанії, а також, щоб зберігати спокій та управляти власними емоціями під час роботи.

Поняття «синдром емоційного вигорання» вперше згадується у 1974 р., коли Г. Фрейденбергер опублікував статтю «Staff Burn-Out» [1], написану на основі власної волонтерської діяльності в безкоштовній клініці для наркозалежних. У сумісній праці з психологом Г. Норт були визначили причини, перелік фаз емоційного вигорання і

фактори його розвитку.

Термін «вигоряння» позначений у Міжнародному класифікаторі хвороб, як наслідок тривалого невирішеного стресу на робочому місці [2]. Багато науковців вважають це хворобою, але, починаючи з травня 2019 р., ВООЗ використовує цей термін лише у випадках, пов'язаних із роботою, а тому «вигоряння» класифікується як синдром. Однак супутні симптоми цього синдрому впливають на стан нашого здоров'я і життя загалом, зокрема послаблюється увага, погіршуються робочі та особисті стосунки, частіше виникають конфлікти, зменшується рівень задоволення життям.

Синдром емоційного вигоряння – це фізичне, емоційне чи мотиваційне виснаження. Це явище, зазвичай, розцінюється як стрес-реакція у відповідь на виробничі й емоційні вимоги,

при цьому людина надто віддана професійній діяльності та водночас нехтує сімейним життям чи відпочинком. Таке тривале порушення рівноваги неминуче призводить до синдрому емоційного вигоряння, а відтак є наслідком стресу, яким людина не здатна керувати. Цьому також передують стан, коли людина підсвідомо накопичує негативні емоції, а не звільняється від них, що може призвести до серйозних фізичних і психічних захворювань.

На появу емоційного вигоряння впливають такі фактори, як постійна робота в позаробочий час, надмірне навантаження, «нездоровий» трудовоголізм і прагнення бути залученим у всі процеси, а також монотонність роботи і відсутність її помітних результатів.

Професійна діяльність бортпроводників характеризується високою емоційною напругою та ризиком виникнення екстремальної ситуації на борту літака в будь-який момент часу. Стресові ситуації, які є невід'ємною частиною професійного досвіду бортпроводників, створюють умови діяльності, пов'язані із високою загрозою для їхнього психічного здоров'я.

У бортпроводників можуть спостерігатися наступні психофізичні симптоми: відчуття постійної втоми не лише ввечері, але і вранці, що пов'язано з ненормованим робочим часом; безпричинний головний біль; збільшення або зменшення ваги тіла; безсоння вночі та бажання спати упродовж дня; зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості (погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх тілесних відчуттів) [3]. Найбільш вираженою ознакою є редукція особистих досягнень, що проявляється у негативному оцінюванні себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізм щодо професійної придатності або ж у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх

можливостей, обов'язків щодо інших.

Висновок

У професійній діяльності бортпровідників спостерігається високий рівень емоційного вигоряння, особливо під кінець high season, коли навантаження по робочому часі є максимальним. Саме тому важливою є профілактика професійного вигорання із застосування методів гармонізації психофізичного стану, вміння вчасно знімати напругу і втому, вміння

розслаблятися, знаходити стан внутрішньої рівноваги, свободи, впевненості у собі. Це сприяє нейтралізації негативних емоцій, зменшує прояви професійного вигорання.

Список використаних джерел:

1. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. The Society for the Psychological Study of Social Issues. 1974. Volume 30, Issue 1. P. 159-165.

2. Емоційне вигоряння або синдром двадцять першого століття. URL: <https://delta.med.com.ua/emotsijne-vygorannya-abo-syndrom-dvadsyat-pershogo-stolittya>. 3. Хронічна втома – ще не хвороба, але вже й не здоров'я. URL: <https://oppb.com.ua/content/hronichna-vtoma-shche-ne-hvoroba-ale-vzhe-y-ne-zdorovya>.

УДК 159.947.3(043.2)

ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Ершад ПурМарія

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Ірина Зубіашвілі, к.пс. наук, доц.

Ключові слова: інновації, психологія, менеджмент, управління персоналом, соціальний розвиток

Нині все частіше в науковій літературі використовується поняття «інновації». Саме успіх організації в багатьох залежить від інноваційного управління та психології управління організації. Збільшується роль психологічних чинників в управлінні персоналом організації для забезпечення її конкурентоспроможності. На грамотному управлінні персоналом можна побудувати ефективну роботу всієї організації в цілому, налагодити міцні взаємозв'язки між усіма його підрозділами.

Пошук шляхів розв'язання проблеми вдосконалення змісту інноваційного

управління закладені в наукових працях таких вчених: С. Паркінсон, Ф. Тейлор, Н. Теодор, А. Файоль, Е. Мейо. Особливості розвитку психології інноваційного управління характеризувалися вченими з різних позицій. З однієї – це інженерно-психологічний підхід, з другої – це соціально-психологічний підхід. Однак, незважаючи на значну кількість наукових робіт, які присвячені особливостям управління персоналом, цій проблемі приділяється недостатньо уваги.

Головною метою інноваційного управління є забезпечення найбільш ефективних шляхів реалізації управлінського процесу. Предметом інноваційного управління є процеси створення, функціонування та розвитку організаційних утворень. Суб'єктами інноваційного управління стає управлінець – той, хто здійснює управлінську діяльність. Об'єктом – елемент системи інноваційного управління, на який спрямовано управлінську діяльність.

Немає однозначного визначення, що таке «інновація». Деякі науковці вважають і визначають їх до таких дій, як генерування та використання нових ідей, технологій, продуктів. У цьому сенсі поняття «інновація» є деяким процесом. Інші вважають, що нововведення – це ідея чи продукт, який сприймається людьми, як щось нове.

Успіх організації багато в чому залежить від психології інноваційного управління в неї, саме від діяльності системи управління персоналом. У сучасному суспільстві розвиток інноваційної системи управління в організації є одним із найбільш значущих показників ефективності її управління.

У сфері управління персоналом виокремлюють три основні напрями інновації: інноваційний кадровий маркетинг – цей напрям ставить за мету формування висококваліфікованого потенціалу організації в галузі кадрів; інноваційний технологічний кадровий менеджмент – спрямований на вивчення нових способів роботи з персоналом, пов'язаних із сучасною технікою, застосуванням психологічних методів та застосуванням нових технологій; інноваційний освітній менеджмент – спрямований на нововведення у сфері підготовки спеціалістів у освітньому процесі.

Застосовуються такі інноваційні психологічні методи навчання персоналу:

Візуалізація. Може представляти у двох формах: проектною та не проектною. Проективна форма візуалізації може представлятися як відеороликів, фільмів, анімації, а не проективна у вигляді предметів, дошки, картин.

Метод симуляції. Цей метод може представлятися у вигляді ситуації, схожої на реальність, тобто наближену до життєвих умов.

Метод кейсу. Полягає в тому, що являє собою опис конкретної ситуації та учасники

повинні проаналізувати ситуацію, її результат, а також зробити висновки.

Рольова гра. Має на увазі закріплення отриманих знань за допомогою примірки учасниками різних ролей.

Воркшоп. Є інтерактивним заходом, що ґрунтується на активності учасників. Цей метод спрямований на самостійне отримання знань учасниками у груповій взаємодії.

Тренінг. Є практичною складовою, представленою у формі практичних вправ з використанням невеликої частки теорії.

Інноваційне управління персоналом забезпечує ясне уявлення про те, що чільне місце в управлінні організацією займає працівник. Адже вся діяльність, спрямована на максимізацію прибутку, полягає в задоволенні потреб персоналу. Розвиток працівників забезпечує ефективну роботу організації. Кожна організація визначає свій стиль в управлінні самостійно. Більше того, вона вживає всіх можливих заходів щодо реалізації інноваційної політики на практиці.

В управлінні персоналом спостерігається дуже важлива роль працівників у інноваційній діяльності кадрового менеджменту. Головною тенденцією HR-менеджменту є індивідуальний підхід до кожного співробітника. Адже особистісний чинник є тою психологічною компонентою, що вносить індивідуальне забарвлення у діяльність. Треба враховувати всі особливості працівників, оскільки затвердження інновації залежить від працівників організації.

Використання інновації також може бути сприйнято негативно. Саме тому, перш ніж запроваджувати інновацію, потрібно психологічно підготувати персонал до нововведень. Ці напрями знаходять своє відображення у таких управлінських рішеннях: збільшення рівня освіченості працівників: добре освічені працівники легше піддаватимуться інноваціям, а також виступатимуть новаторами нових ідей; технологізація в управлінні та виробництві; надання свободи персоналу у висловленні особистої думки про зміни, що відбуваються у відділі: проведення дискусій та консультацій із працівниками на тему нововведень; підтримка комунікації працівників усіх підрозділів; надання можливості та заохочення персоналу в самостійності та творчих ініціативах.

Вищенаведене дозволяє зробити висновок, що головна мета системи управління персоналом — це ефективне використання кадрів, професійний та соціальний розвиток. Адже вся діяльність, спрямована на максимізацію прибутку, полягає в задоволенні потреб персоналу. Розвиток працівників забезпечує ефективну роботу організації. Кожна організація визначатиме свій стиль в управлінні самостійно.

Основний аспект, необхідний для успішного розвитку організації, – це ставлення до

співробітників у колективі. Адже важко стимулювати людину до роботи, якщо в неї немає добрих взаємин у колективі та бажань для впровадження якісних інновацій. Також, не менш важливо, аналізувати та тестувати робітників, щоб виокремити схожі типи особистості та об'єднати співробітників у єдину згуртовану команду. Тільки з високим бажанням працювати, з комфортними умовами та надійними людьми поруч – організація успішно функціонуватиме і займе лідируючі позиції. Саме тому можна говорити про те, що інновації є надзвичайно важливим елементом в управлінні персоналом.

Список використаних джерел

1. М.Д. Прищак, О.Й. Лесько. Психологія управління в організації: Навч.посібник.К.:ВНТУ, 2016.152 с.
2. О.І. Зайченко, В.І. Кузнецова. Управління людськими ресурсами: Навч.посібник. К.:Івано-Франківськ «Лілея-НВ», 2015.323с.
3. А.О. Касич, О.А. Бурба. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства:Науковий вісник. К.:УНУ, 2017. 134 с.

УДК 159.920

ВАЖКІ ЖИТТЄВІ СИТУАЦІЇ І АДАПТАЦІЯ ДО НОВИХ УМОВ ЖИТТЯ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ПЕРЕМІЩЕННЯМ ЗА КОРДОН

Єлизавета Антоненко

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олександр Петренко, к. психол. н., доц.

Ключові слова: міграція, адаптація, психологічна допомога, проблеми українських мігрантів за кордоном, психологічна криза.

Мета роботи полягає у виявленні проблем адаптації українських мігрантів за кордоном. В нинішній час дуже багато людей мали вимушено рушати за кордон. Радикально змінюючи місце проживання, люди стикаються з певними труднощами входження в нове суспільство, з новими законами, правилами і традиціями. Крім того, більшість опиняється відірваними від свого звичного соціального кола, батьків та друзів.

Процес адаптації до нового місця може відбуватися болісно для людини та призвести до порушень емоційного фону, тривожності й агресії, а також може мати психосоматичні наслідки. Соціальна адаптація є багатовимірним процесом, яких охоплює

приспособлення до умов нового середовища, прийняття встановлених у ньому норм і цінностей, пластичність рольової поведінки.

Людина, яка погано усвідомлює свої емоції та не вмє ними керувати, як правило, складно адаптується до змін, відчуваючи стрес. Є декілька основних перешкод, які можуть стояти на шляху подолання стресу і адаптації до нових умов, серед яких:

- «Страх змін» – в його основі лежить інстинкт самозбереження. Звикаючи до певного способу життя, людина підсвідомо сприймає зміни як загрозу безпеці.

- «Нереалістичні очікування». Вони виникають через брак інформації та ідеалізоване уявлення про життя за кордоном. Розбіжність очікувань і реальності закінчується розчаруванням та апатією.

Такі очікування можуть стосуватися: рівня фінансової та підтримки загалом за кордоном, ступеня залученості місцевих жителів до взаємодії з мігрантами тощо. Стратегії адаптації мігрантів до нових умов можна класифікувати по-різному. Для виявлення проблем мігрантів наведу приклад моделі стратегій адаптації (аккультурації) Дж. Беррі. Основними є чотири категорії проблем українських мігрантів за кордоном: побутові (пошук роботи, житла, освоєння в місті, вартість життя, організація часу); соціально психологічні (сум за близькими та батьківщиною, необхідність бути самостійними, знайти нових друзів); освітні (відмінності в цінностях освіти, вимогах до навчальних робіт, стосунках викладач – студент); культурно-комунікаційні (не володіння / низький рівень володіння місцевою мовою, відмінності культур, різноманітність національного складу, особливості місцевого менталітету).

Нами було виявлено структури, які підтримують наших мігрантів за кордоном: місцева діаспора, українські групи психологічної підтримки за кордоном, відділи роботи місцевих організацій з мігрантами.

Висновок

Особливості надання психологічної допомоги та підтримки мігрантам з України, в тому числі щодо профілактики та подолання психологічної кризи, пов'язаної з неготовністю до необхідності бути самостійними, відірваністю від друзів та близьких, високою інтенсивністю змін у житті тощо, потребують подальших емпіричних досліджень.

Список використаних джерел:

1. Фурса Е. В. Международная учебная миграция: тенденции и особенности современного развития / Е. В. Фурса, Т. М. Рогова // Вопросы регулирования экономики. – 2012. – Т. 3,

№ 3. – С. 42–51.

2. Бэрон Р. Социальная психология группы: процессы, решения, действия / Р. Бэрон, Н. Керр, Н. Миллер. – СПб. : Питер, 2003. – 272 с.
3. Openstudy [Електронний ресурс]. – 2014. – Режим доступу: <http://openstudy.org.ua>. – Назва з екрана.

УДК 159.947.3(043.2)

**КОНЦЕПЦІЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО СТИЛЮ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК
ЗАСОБУ ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ**

Наталія Мангер

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Ірина Зубіашвілі, кандидат психологічних наук, доцент

Ключові слова: самоконтроль, самовиховання, самовладання, саморегуляція, регуляція поведінки.

Актуальність питання регуляції поведінки полягає в тому, що психологічна саморегуляція є важливим чинником життєвої адаптації людини та її взаємодії із соціальним середовищем. Вивчення особливостей регуляції поведінки в сучасних умовах викликів життя залишається гостро актуальним і розглядається українськими та зарубіжними вченими у різних змістовних аспектах.

Теоретико-методологічною основою дослідження є наукові праці І. Беха, А. Бандури, М. Боришевського, Ж. Вірної, Л. Дикої, С. Максименка, В. Моляко, Л. Мойсеєнко, О. Прохорова, О. Саннікової, О. Сергієнко, О. Чебикіна, R. Baumeister, A. Boone A. Duckworth, M. Gottfredson, T. Hirschi, W. Mischel, M. Seligman, Y. Shoda, P. Peake, J. Tangney та ін.

Мета цієї публікації – на основі теоретичного аналізу наукових джерел обґрунтувати сутність індивідуального стилю саморегуляції як засобу соціально-психологічної адаптації особистості.

Методами дослідження є аналіз та узагальнення, які дозволяють розкласти досліджуваний матеріал на одиниці та систематизувати його.

У кожної людини свої психологічні сильні сторони, проблеми та переваги, які впливають на те, як люди зазвичай саморегулюють свою поведінку. І це допомагає нам зрозуміти чому одні люди більш ефективні, ніж інші в управлінні досягненням своїх цілей.

Зазвичай, під саморегуляцією розуміють процес, що забезпечує стабільність

психічної системи, її відносну стійкість і рівновагу, а також цілеспрямовану зміну індивідом механізмів різних психофізіологічних функцій, що стосуються формування особливих засобів самоконтролю. Аналіз загальних закономірностей саморегуляції людини свідчить про її залежність від особливостей нервової діяльності, особистісних якостей, а також її звичок щодо організації своїх дій, сформованих у процесі виховання.[1]

Канадський психолог А. Бандура розглядає саморегуляцію в рамках соціально когнітивної теорії і теорії соціального навчання. Поведінка на думку А. Бандури визначається не тільки чинниками середовища, але і самим індивідом [3]. Здатність до саморегуляції є одним з найважливіших психологічних чинників, які впливають на ефективність самостійної діяльності особистості.

Зазначимо, що когнітивна складова контролю поведінки у контексті її регуляції пов'язана з таким особистісним ресурсом як самоефективність людини. А. Бандура розглядав цей феномен через пізнавальні процеси як внутрішні переконання людини щодо здатності централізовано організовувати, використовувати та оновлювати свої ресурси з навколишнього середовища та управляти значущими подіями в своєму житті [3].

Соціально-психологічна адаптація є процесом активного пристосування до вимог середовища. З позицій системного підходу це явище треба розглядати як безперервний процес взаємозумовлювального впливу людини та її соціального оточення, успішність і адекватність якого залежить як від індивідуально-психологічних особливостей, так і від чинників середовища. Адаптація відбувається шляхом поєднання неусвідомлюваного та свідомого моделювання власної поведінки як індивідуальної стратегії та ситуативної тактики з метою досягнення бажаного результату. На формування бажаної мети та способів її досягнення впливають зовнішні та внутрішні соціальні регулятори. Зовнішніми соціальними регуляторами є норми поведінки, правила, вимоги та побажання й очікування щодо поведінки.

Внутрішніми соціальними регуляторами є інтереси, потреби, ціннісні та сенсожиттєві орієнтації, які разом визначають життєві цілі, критерії оптимуму соціальної адаптації та індивідуально прийнятні способи й форми соціальної адаптації. Психологічними чинниками, які визначають особливості соціальної адаптації, є психологічні властивості особистості, індивідуальні когнітивні стилі опрацювання інформації, копінг-стратегії та способи й тенденції емоційно-поведінкового реагування залежно від міри соціальної адаптації [1].

Соціальну адаптацію забезпечує регуляція взаємин із зовнішнім світом; механізмом адаптації, регуляції та саморегуляції є індивідуальний досвід, який полягає в накопичених індивідом знаннях, уміннях і навичках, можливостях інтерпретувати події минулого та сучасного і самого себе в контексті цих подій, взаємодії з навколишнім світом [2]

Найбільш повно, як самостійний предмет дослідження, саморегуляція представлена у сучасних дослідженнях І. Захарова, К. Злоказова, Т.Кириченко, О. Конопкіна, В. Іваннікова та ін., котрі постановили, що саморегуляція особистості формується за допомогою її поведінки, індивідуальних характеристик та становить собою цілісну систему психічних засобів, за допомогою яких людина здатна керувати своєю цілеспрямованою активністю.

Проведений аналіз досліджень науковців дозволяє запропонувати використовувати для оцінки індивідуальних відмінностей у здатності керувати своєю поведінкою та вираженням своїх емоцій Шкалу соціального самоконтролю (ШСС) (М.Снайдера). За допомогою цієї шкали виявляються значні відмінності в самоконтролі та експресивній поведінці.

Особливості особистісної саморегуляції, які визначають індивідуальний стиль і конкретні прояви активності людини рекомендується визначати за Методикою Дослідження вольової саморегуляції (О. Зверькова та Є. Ейдмана), спрямованої на власну оцінку індивідуального рівня розвитку вольової регуляції, під яким розуміється (в узагальненому вигляді) міра оволодіння власною поведінкою в різних ситуаціях, тобто здатність свідомо керувати своїми діями, станами і спонуканнями.

Діагностику для вивчення самоєфективності – впевненості (переконань) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснювати власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети доцільно проводити за допомогою Методики «Шкала самоєфективності», розробленої Р. Шварцером і М. Єрусалемом.

Проведений теоретичний аналіз питання саморегуляції як засобу адаптації дозволяє зробити висновок, що самим критичним аспектом життя і роботи особистості є розуміння себе і людських взаємин. Ставлення до самого себе – це осмислене ставлення до власних суб'єктивних утворень, тобто особистісних властивостей. Без сумніву, оптимальним для соціальної адаптації є прийняття себе та інших у поєднанні з прагненням реалізувати власні ресурси та переконанням щодо самоєфективності й квінтесенції власного життя. Кожна людина повинна знайти власний спосіб опанування труднощів та зрозуміти необхідність свідомого перетворення життєвих перешкод у конструктивне русло для відновлення внутрішньої рівноваги. Люди з розвинутою саморегуляцією досягають

більшого успіху в роботі, навчанні, суспільному житті; вони є більш психологічно благополучними і менш схильними до адикцій, правопорушень та інших проблем.

Перспективою подальшого дослідження є емпіричне дослідження особливостей індивідуального стилю саморегуляції особистості.

Список використаних джерел

1. Калька Н.М. Сучасні засоби психічної саморегуляції у науково-педагогічних працівників. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ, 2009.С.45 -47.
2. Галецька І. Психологічні чинники соціальної адаптації. Вісник Львівського університету. Сер. «Філософські науки», 2003. Вип. 5. С.56-58.
3. Bandura, A. Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology*, 1989. Vol. 25. P. 729 -735.

УДК316.475:316.342.5(043.2)

ВПЛИВ ТИПУ ПРИВ'ЯЗАНОСТІ НА МІЖОСОБИСТІСНІ ВЗАЄМИНИ НА РІЗНИХ СОЦІАЛЬНИХ РІВНЯХ

Глек Ольга

Національний Авіаційний Університет, Київ

Науковий керівник – Сидорчук Л.А., доктор педагогічних наук, професор

Ключові слова: теорія прив'язаності, міжособистісні взаємини, суспільство, соціум, соціальні рівні.

Комунікація є первинним методом взаємодії людей у соціумі. Існують різні типи взаємодій за їх метою та соціальною функцією. До найпростіших можна віднести сімейні, робочі, партнерські види міжособистісної взаємодії, основані на комунікації всередині групи людей, чи пари. Тобто, по своїй суті, обмежені малим колом учасників і певними соціальними ролями.

В основі дослідження лежить теорія про типи прив'язаності запропонована Джоном Боулбі[1] та дещо модифікована Мері Ейнсворт. Суть теорії полягає у тому, який стиль поведінки та комунікації обирають люди, знаходячись у різних соціальних ситуаціях з людьми з близького оточення. Під час вибору теми я скеровувалась особистим досвідом педагогічної роботи, а також, за допомоги наукового керівника – специфікою роботи

психотерапевта.

Суть проблеми полягає у тому, яким чином тип прив'язаності в певній соціальній рольовій ситуації впливає на комунікацію між членами цієї ж ситуації. До прикладу, викладач переймається долею своїх учнів, формується сильна прив'язаність. З часом з певних причин учень відмовляється від занять, учитель відчуває себе пригніченим. Аналіз типу прив'язаності, загальної психологічної картини та реакцій конкретної людини на ситуації з розставанням пояснюють психічний стан людини та способи терапевтичної взаємодії для поліпшення ситуації. Показовими у цьому контексті є роботи Джона Боулбі про відчуття суму та тривожності, що розвиваються у дітей як реакція на втрату значимого дорослого. [2][3]

Заплановане дослідження полягає у аналізі різних типів соціальних стосунків у контексті схильності до формування конкретного типу прив'язаності. Нас цікавить соціальна сторона взаємодії, а також – психологічні особливості переживання втрати (відділення від об'єкту прив'язаності). Суть практичної цікавості в тому, як це дослідження допоможе знайти відповіді на питання професійного вигорання, формування взаємозалежних стосунків, проблем із сепарацією від батьків та будь-яких варіацій міжособистісних конфліктів, що виникають на ґрунті прив'язаності.

Загалом, можна сказати що питання, поставлене у дослідженні потребує комплексу методів для дослідження та їх ефективного вирішення. На нашу думку, додаткова аргументація та практичне опрацювання питання дадуть поштовх до огляду професійних психічних ризиків та травм більш детально, чим спростять роботу фахівців у галузі психології, менеджменту та кадрової політики корпорацій чи навчальних закладів, інших інституцій відповідно до типу міжособистісних взаємодій.

Список використаних джерел:

1. Bowlby J (1999) [1969]. Attachment. Attachment and Loss (vol. 1) (2nd ed.). New York: Basic Books. ISBN 0-465-00543-8. LCCN 00266879. OCLC 232370549. NLM 8412414.

2. Bowlby J (1973). Separation: Anxiety & Anger. Attachment and Loss (vol. 2); (International psycho-analytic library no.95). London: Hogarth Press. ISBN 0-7126-6621-4. OCLC 8353942.

3. Bowlby J (1980). Loss: Sadness & Depression. Attachment and Loss (vol. 3); (International psycho-analytic library no.109). London: Hogarth Press. ISBN 0-465-04238-4. OCLC 59246032.

УДК 159.906

ВПЛИВ COVID-19 НА НЕРВОВУ СИСТЕМУ

Яна Радченко

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Сергій Вишніченко, к.мед.н, доц.

Ключові слова: пандемія, COVID-19, нервова система

В результаті пандемії COVID-19 вже більше двох років весь світ живе в новій реальності. Згідно заяви Міжнародної медичної спільноти, пандемія – є загрозою для кожної людини в світовому масштабі. Дивлячись на численні клінічні звіти про неврологічні й психіатричні симптоми COVID-19, стало відомо, що інфекція здатна викликати цілий спектр неврологічних захворювань. А так званий «Постковідний синдром» може продовжуватися тижні і навіть місяці.

Перші дослідження були зроблені китайськими фахівцями L. Мао та співавторами в 2020 році [1]. Вони провели ряд досліджень, після чого було виявлено, що майже у 40,0 % хворих на COVID-19 спостерігається ураження центральної і периферичної нервової системи. Китайські лікарі повідомили про випадки гострих порушень мозкового кровообігу, що виникла за відсутності типових симптомів хвороби, але згодом на комп'ютерній томографії (КТ) легень спостерігали типові вияви, а результат ПЛР був позитивний.

У жовтні було опубліковано статтю американським професором Ендрю Бадсоном, котрий посилається на китайське дослідження, в якому прийняли участь 30 осіб, в результаті чого було виявлено, що COVID-19 проникнувши в головний мозок, може впливати на роботу організму в цілому. З огляду на механізми ушкодження особи, які вижили після COVID-19, у яких інфекція досягла головного мозку, можуть стати сприйнятливими до інших серйозних захворювань, таких як хвороба Паркінсона, зниження когнітивних функцій, розсіяний склероз та інші автоімунні захворювання [2]. Досліджуваним було важко запам'ятати схему прийомів ліків, рахувати, довго тримати увагу на одному завданні, не відволікаючись та навіть осмислено розмовляти. Більшість людей котрі прийняли участь в дослідженні скаржилися на «туман в голові», котрий з'являється в кінці другого тижня. Точно ще не було встановлено, як саме вірус потрапляє до мозку, але більшість сходиться на теорії, що ураження відбувається через нюховий тракт і далі розповсюджується уздовж нервових стволів або з потоком крові у судинах.

Американськими вченими Університету Чепмена було опитано більше ніж чотири тисяч осіб, після чого було виявлено, що 61% мають високий рівень стресу та 45% відчують пригнічення або безнадійність. Також в результаті дослідження, було виявлено, що більшість людей почали їсти більше шкідливої їжі, не мають бажання займатися спортом, більше дивляться телевізор. Постійний карантин, ізоляція, дистанційна робота, відсутність реального контакту з живою людиною, можуть втомлювати й змушувати почуватися гірше.

Виходячи з даних, а також теоретичних обґрунтувань щодо впливу вірусів взагалі та COVID-19 зокрема, можна виділити кілька важливих неврологічних аспектів: захворювання має вплив як на центральну, так і на периферичну нервову систему, слід припустити можливий розвиток хронічної неврологічної патології, а також можливі психо-емоційні та поведінкові реакції.

Список використаних джерел:

1. Mao L., Jin H., Wang M. et al. Neurologic manifestations of hospitalized patients with coronavirus disease 2019 in Wuhan, China // JAMA Neurol.— 2020.— April 10.— e201127. doi: 10.1001/jamaneurol.2020.1127.
2. Міжнародний неврологічний журнал [Електроний ресурс] / Режим доступу до ресурсу: <https://inj.zaslavsky.com.ua/index.php/journal>

УДК 159.920

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ РІЗНОГО ПРОФІЛЮ НАВЧАННЯ

Тетяна Яковлева

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Олена Фендьо, канд. техн. наук

Ключові слова: стрес, стресостійкість, фізіологічний стрес, психологічний стрес.

Стресостійкість у сучасній психології виступає парадигмальним аспектом, пов'язаним з тим, що інформаційна, технологічна, соціальна реальність викликає значну інтелектуальну та фізіологічну напругу. Дослідники зазначають, що стрес став суттєвою проблемою для студентської спільноти, що пов'язано з дистресовими ситуаціями та періодами [1, 2]. Стрес позначається на навчанні та здоров'ї здобувачів вищої освіти, впливає на результативність їхньої академічної успішності та професійної підготовки. Труднощі, пов'язані з інтенсивною та часом надмірною напругою, створюють дискомфорт. У свою чергу ефект зворотного зв'язку посилює стрес і періодично призводить до психофізіологічного виснаження. Поняття та феномен стресу, введений основоположниками цього напрямку В. Кенноном та Г. Сельє у ХХ ст., під впливом часу зазнав суттєвих змін. На сьогодні стрес та стресостійкість розглядають в аспекті фізіологічних та психологічних механізмів та факторів. Однак, багато дослідників в якості основної відстоюють психологічну складову факторів і механізмів стресу, що визначають ставлення людини до впливу нестандартних, важких або екстремальних умов життєдіяльності (В. Бодров, Б. Варданян, Р. Лазарус та ін.).

У свої працях Г. Сельє зазначав, що стрес є неспецифічною реакцією організму на будь-які фактори, які на нього впливають. Стрес може бути мотиватором і мобілізуючим чинником активності та ефективності діяльності, за умови оптимального напруги – еустресу. На основі експериментальних досліджень Р. Йеркс дійшов висновку, що ефективність дій та навчання відбувається в умовах оптимальної складності завдання. Отже, стрес є універсальним механізмом захисту та мобілізації. Відтак, в аспекті професійної самореалізації студентів-психологів важливо виявити специфіку стресу та стресостійкості залежно від напрямку професійної підготовки.

Теоретичний аналіз наукових джерел показав, що проблема стресу та стресостійкості широко розглядається у загальній психології [3, 4], професійній психології [5], в системі

освіти [6, 7]. Стрес нерозривно пов'язаний з проблемами саморегуляції [8], професійного вигорання [9] та деформації [10], копінг-стратегій [11], суїциду [12, 13] та ін. Сучасні науковці виділяють дві складові стресу – фізіологічну та психологічну, остання з яких поділяється на емоційну та інформаційну. Емоційний стрес викликає тривогу, напругу і виражається в емоційних реакціях афективного чи депресивного характеру, які, за механізмом зворотний зв'язок, формують стійку форму (стратегію) поведінки. Інформаційний стрес властивий для здобувачів освіти внаслідок підвищеного інформаційного навантаження і перевантаження. Зазвичай за такого стресу спостерігають неуважність, погіршення пам'яті, зниження інтелектуальних функцій [1]. Стресостійкість слід вважати інтегративною властивістю особистості, що відображає системні характеристики вольових, інтелектуальних, емоційних, мотиваційних компонентів психічної самоорганізації суб'єкта, що забезпечує оптимальне та успішне досягнення мети діяльності у проблемній ситуації або умовах життя, у тому числі екстремальних.

Висновок

Застосування дієвих технік управління стресом та розвиток стресостійкості здобувачів освіти є запорукою ефективної навчальної діяльності. Розширення цифрового освітнього середовища, впровадження дистанційної освіти та онлайн навчання, що зумовлено карантинними обмеженнями COVID-19, а також бойовими діями в Україні з 24 лютого 2022 року, вимагають застосування оптимальних засобів подолання стресу, серед яких науковці широко рекомендують методи психічної саморегуляції [14].

Список використаних джерел:

1. Газієва М.З. Особливості психологічного стресу студентської молоді. *Проблеми сучасної педагогічної освіти*. 2018. № 59-1. С. 442-445.
2. Shaikh T., Ali R. Fog-IoT Environment in Smart Healthcare: A Case Study for Student Stress Monitoring. 2021. P. 211-250. DOI:10.1007/978-3-030-46197-3_9
3. Єкімова В.І., Лучнікова Є.П. Комплексна психологічна травма як наслідок екстремального стресу. *Сучасна зарубіжна психологія*. 2020. Т. 9. № 1. С. 50. 4. Розенова М.І., Єкімова В.І., Кокурін А.В., Огнев А.С., Єфімова О.С. Стрес і страх у надзвичайних ситуаціях. *Журнал сучасної зарубіжної психології*. 2020. Том 9. № 1. С. 94-102. 5. Кубишко В.Л., Вахніна В.В., Крук В.М., Федотов А.Ю. Психологічне забезпечення стресостійкості як елемент професійної надійності спеціаліста правоохоронних органів. *Психологія та Закон*. 2020. Том 10. № 2. С. 167-178.
6. Гаранян Н.Г., Кликова А.Ю. Перфекціонізм, заздрість та конкурсні установки в студентському середовищі. *Консультаційна психологія та психотерапія*. 2018. Т. 26. С. 7-32. 7. Michaela C. Pascoe, Sarah E. Hetrick & G. Alexandra. The impact of stress on students in

secondary school and higher education. *International Journal of Adolescence and Youth*. 2020. Vol. 25. № 1. P. 104-112. DOI:10.1080/02673843.2019.1596823.

8. Леонт'єв Д.А., Аверина А.Ж. Феномен рефлексії у тих проблеми саморегуляції. *Психологічні дослідження*. 2011. Т. 2. № 16. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2011n2-16/463-leontiev-averina16.html> (Дата звернення: 08.04.2022).

POLIT.Challenges of science today, 5-7 April 2022

9. Матюшкіна Е.Ю., Кантемірова А.А. Професійне вигорання та рефлексія професіоналів допомагаючих професій. *Психологічне консультування та психотерапія*. 2019. Том 27. №2. С. 50-68.

10. Корнєєва Я.А., Симонова Н.Н. Професійна особистісна деформація співробітників органів внутрішніх справ. *Організаційна психологія*. 2020. Том 10. № 2. С. 80-106.

11. Хломов К.Д., Бочавер А.А., Корнєєв А.А. Копінг-стратегії та освітнє середовище підлітків. *Соціальна психологія та суспільство*. 2020. Том 11. № 2. С. 180-199.

12. Bilsen J. Suicide and Youth: Risk Factors. *Frontiers in Psychiatry*. 2018. Vol. 9. DOI:10.3389/fpsyt.2018.00540.

13. Gamberini E, Brogi E., Santonastaso DP, et al. Teen suicide: unreported i emerging plague. *Intern. Emerg. Med*. 2020. DOI: 10.1007/s11739-020-02554-2.

14. J. de la Fuente, L. Zapata, JM Martínez-Vicente, P. Sander, D. Putwain. Personal Self regulation, Self-regulated Learning and Coping Strategies, in University Context with Stress. 2015. Vol. 76. P. 223-255. DOI:10.1007/978-3-319-11062-2_9.

УДК 159.942"364"-053.6(043.2)

ПЕРЕЖИВАННЯ ПІДЛІТКІВ ТА ЗАСОБИ ЇХ ЕМОЦІЙНОЇ ПІДТРИМКИ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Оксана Загребельна

Національний авіаційний університет, Київ

Науковий керівник – Сечейко О.В., канд. психол. наук, доцент

Ключові слова: війна, підлітки, діти, травма, стрес.

Сьогодні у зв'язку з воєнними подіями в Україні зростає актуальність психологічної підготовки населення. Особливої уваги потребують підлітки. У цьому віці психіка зазнає істотних внутрішніх трансформацій і особливо вразлива, а в умовах повітряних тривог, бомбардувань, насилля, жорстокості, стрес подвоюється і збільшується ризик психологічних травм. У екстремальних умовах процес внутрішніх перетворень ускладнюється і обтяжується низкою негативних психотравматичних чинників. При дії стресових чинників у психологічному консультуванні і терапії класичною є робота з травмою [1]. Проте, під час роботи з підлітками, існує альтернативна думка, яка полягає у тому, що акцент професійної допомоги повинен зосередитись на стимулюванні внутрішнього потенціалу і зовнішніх ресурсів для розвитку особистості, а також індивідуальної здатності до активізації ресурсів психологічного відновлення в екстремальних умовах та значного навантаження на незрілу психіку підлітків [2].

Теоретичний огляд та результати емпіричних досліджень щодо аспектів психологічного стану дітей, що перебували у зоні бойових дій та вивченню впливу окремих програм психологічної підтримки таким дітям висвітлені у роботах вітчизняних науковців (Бастун Н., Вознюк О., Кабанцева А., Маркова М., Панок В., Панченко О., Удовенко Ю., Богданов С., Чернобровкін В.) та у західних наукових джерелах (Betancourt T., Cohen J., Karadzhov D., Wessels M.). Однак, незважаючи на наявні наукові дослідження, актуальним залишається вивчення специфіки емоційної підтримки підлітків саме в умовах повномасштабного воєнного конфлікту; розробка максимально чіткого плану дій щодо психологічної роботи з ними у зв'язку з систематичним і тривалим перебуванням у сховищах, переміщенням у межах країни та виїздом за кордон, втратою звичного способу життя, друзів, однолітків.

Підлітки вже усвідомлюють, що відбувається, але часто не знають, як реагувати, відчуваючи страх, розгубленість, відчай. З одного боку вони вже дорослі щоб розуміти

ризиками, з іншого – брак життєвого досвіду, недостатність критичного мислення, схильність до необдуманих, героїчних, інколи безглузких та неадекватних вчинків, часом

навіть девіантних, можуть призвести до непоправних наслідків. Таким чином, психологічна допомога для них має бути спрямована на розвиток навичок адаптивної безпечної поведінки та організована, враховуючи специфіку їх віку.

Припускаємо, що працювати потрібно системно, тобто не лише з підлітками, а і їх батьками, проводячи роз'яснення, як допомогти підліткам вберегти власне життя і здоров'я. Вважаємо, що має бути проведена просвітницько-психологічна робота з використанням методів саморегуляції, підвищення критичності, вміння подбати про свою фізичну, психологічну та інформаційну безпеку, а також юридичну грамотність. З підлітками необхідно бути чесними, не ховаючи власні емоції, страхи та переживання, вислуховувати думки дітей, приймати їх, обговорювати, вести дискусії. В сучасних умовах для підлітків вкрай важливо отримати від батьків підтримку, впевненість, оскільки дорослі для них – це модель поведінки. Діти можуть мати значні труднощі з екологічним вираженням своїх емоцій – свідомо приховувати свій страх, ігнорувати його, переконуючи себе, нібито нічого не бояться. Через емоційну напругу, вони мають чимало поведінкових проблем, стають замкнутими й асоціальними, ставляться до всього негативно, складніше адаптуються. І саме дорослі, на своєму прикладі, можуть їм показати, як переживати ці стани, допомагати собі відновитися і отримати ресурсний досвід конструктивних копінг-стратегій.

Вважаємо, що для визначення найбільш ефективних способів впливу на підлітків в кризових ситуаціях, зокрема в умовах воєнного часу, необхідно розширити наукові дослідження в зазначеній площині. Аналіз імовірних реакцій підлітків на події війни, дасть можливість виявити найбільш поширені з них, тим самим дасть змогу підібрати найефективніші методи та засоби емоційної підтримки підлітків під час війни. Тому перспективою нашої роботи є визначення змістовних аспектів і найбільш ефективних форм та правил психологічної підтримки підлітків в умовах війни.

Список використаних джерел:

1. Вознюк О.М. Роль учителя в процесі психологічної допомоги дітям із травмою війни/О.М. Вознюк//Психосоціальна підтримка осіб з травмою війни: міжнародний досвід та українські реалії: збірник матеріалів, доповідей всеукраїнської науково-практичної конференції. – Маріуполь, 2018. – с. 93–95.

2. Wessells M. Children and Armed Conflict: Introduction and Overview /M. Wessells// Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology. – 2016. – Vol. 22 (3). URL: <https://psycnet.apa.org/fulltext/2016-38187-002.html>

Наукове видання

Тези доповідей
XXII Міжнародної
науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених
ПОЛІТ.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ НАУКИ

УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В АВІАЦІЙНІЙ ГАЛУЗІ

Підп. до друку 12.05.2022.

Формат 60x84/16. Папір офс.

Офс. друк. Ум. друк. арк. 2,21. Обл.-вид. арк. 1,81.

Тираж 100 пр. Замовлення No 35-16

Видавець і виготівник

Національний авіаційний університет

03680, Київ-58, проспект Любомира Гузара, 1