**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ особливостей нормативно-ціннісної системи соціального працівника в процесі прийняття професійних рішень**

**1.1. Теоретико-методологічний аналіз проблеми впливу соціальних норм у соціального працівника в процесі прийняття професійних рішень**

Здійснено аналіз проблеми у науковій літературі, визначено поняття «соціальна норма» та її прояви у соціального працівника в процесі прийняття професійних рішень.

«Культура управління», згідно з визначенням Л. Орбан-Лембрик, - це сукупність теоретичних та практичних положень‚ принципів‚ норм і цінностей‚ що мають загальний характер і стосуються певною мірою різних аспектів управлінської діяльності.

Соціологічні дослідження англійських, сербських, американських, хорватських вчених з даної проблеми, зокрема Б. Бернандеса‚ Е. Воугела‚ М. Босанаца‚ Е. Гідденса та ін., звернули увагу на процес інституціалізації поведінських актів індивідів‚ увели в науковий оборот такі поняття, як «соціальні норми й цінності»‚ «ролеві статуси»‚ «соціалізація».

Поняття «соціальні норми» містить у собі таке загальне розуміння:

1) необхідний елемент загальної системи дії;

2) те‚ що стримує поведінку індивідів‚ сприяючи їх конформності;

3) будь-яке суспільство можна описати і зрозуміти крізь призму притаманної йому системи «значення, норми, цінності».

Ця система є одночасно культурною якістю;

4) універсальний вияв зовнішніх соціальних регуляторів поведінки (Т. Парсонс, Дж. Хоманс, Д. Майерс, О. Якуба, П. Сорокін, Н. Смелзер, Є. Сірий, М. Бобньова).

Я. Щепанський пропонує вважати нормальною середню (у статистичному сенсі) особистість, адаптовану, яка поводить себе в рамках встановлених соціальних критеріїв, а також цілісну особистість, тобто таку, всі основні елементи якої функціонують у координації з іншими.

Норма, в його розумінні, - це «встановлення душевних контактів з оточуючими, підпорядкування суспільним цілям, вибір законних засобів для досягнення особистих цілей і ряд інших ознак».

О. Скібіцький вважає‚ що самозміна є частиною життєвого плану (програми).

Вона може перетворитися на саморозвиток за умови примусового переходу з одного типу діяльності та рівня здібностей до інших.

Саморозвиток і самозміна в планах особистого самовизначення створюють феномен вільної людини.

З точки зору Л. Орбан-Лембрик‚ неетична поведінка керівника є деструктивним, деморалізуючим чинником, що може зруйнувати психологічну цілісність організації.

Таким чином, на основі аналізу вищесказаного, можна виділити основні блоки дії соціальних норм особистості під впливом внутрішнього й зовнішнього середовищ, навчального процесу, трансформаційних процесів суспільства, організації, персоналу й технологій, які охоплюють ринок освітніх послуг та соціальне й екологічне оточення організації.

Аналіз наукової літератури дозволяє виділити фактори‚ що впливають на моральність соціального працівника.

Зокрема, це: соціальний розвиток – специфіка формування особистості в родині‚ особливості родини; індивідуально-психологічні характеристики особистості – вік‚ стать‚ якості особистості (Ф. Тейлор‚ А. Файоль)‚ стан особистісного‚ психологічного та професійного здоров’я‚ управлінська комунікація; соціально-економічна ситуація‚ в якій здійснюється управлінська діяльність, та її динамічні характеристики – менталітет‚ норми і цінності суспільства; специфіка управлінської діяльності; корпоративна культура організації.

Доцільним є дотримання вимог до прийняття рішень. Для цього слід звернути увагу на наукову обґрунтованість, своєчасність, чітке формулювання, реальність до виконання, передбачати механізм контролю виконання (Л. Карамушка).

Моральність впливає на ефективність рішень‚ що приймаються‚ а саме на: підтримку корпоративної субкультури‚ гуманізацію ділових відносин‚ надійність у виконанні доручень‚ активну допомогу оточуючим‚ наполегливе подолання труднощів у роботі‚ безконфліктні міжособові взаємодії.

Наявний природний процес розвитку культури організації ініціюється зміною таких системних факторів, як: цілі‚ періоди часу‚ внутрішнє і зовнішнє середовище.

Впливати на особистість людини‚ на її ціннісні орієнтації‚ на стереотипи поведінки, дотримуючись соціальних норм, є найскладнішим у процесі прийняття управлінських рішень.

Гуманістична спрямованість трудової діяльності передбачає турботу керівника про благо підлеглих‚ визнання самоцінності людини‚ створення сприятливих умов для самореалізації у праці.

Ефективність управління значною мірою залежить не тільки від урахування психологічних особливостей індивідуальних об’єктів управління, а й від уміння персоналу діагностувати характеристики групових об’єктів управління, зокрема враховувати особливості психологічного клімату колективу та прогнозувати його розвиток (Л. Карамушка).

Грамотне використання нормативно-ціннісної системи соціального працівника в процесі прийняття професійних рішень впливає на задоволеність працею.

Л. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик, Н. Ануфрієва і соціологи С. Вакуленко, Н. Сєроштан, Г. Дворецька виділяють аспекти:

1) незадоволеність чи низька задоволеність свідчить про наявність невирішених проблем, їх дослідження дає можливість виявити шляхи підвищення продуктивності праці, підвищення ефективності діяльності;

2) досягнення задоволеності працею можна тлумачити як самоцінність, як елемент сприятливих умов праці, морально-психологічного клімату колективу.

Вагомим правилом є вміння цілеспрямовано регулювати свою поведінку, щоб забезпечувати результативність не лише власної діяльності, а й діяльності всього колективу (Л. Карамушка).

Л. Орбан-Лембрик наголошує щодо важливості самодостатності, свободи особистості, про які свідчать такі риси:

1) здатність визначатись у своїй діяльності незалежно від зовнішніх чинників (довільно віддавати перевагу окремим із потреб, породжених цими чинниками);

2) спроможність творити принципово новий, невідомий для попереднього досвіду, продукт.

Е. Фромм стверджував‚ що поведінку людини можна зрозуміти лише в контексті впливу культури‚ яка існує в конкретний момент історії.

На думку вченого, особистість є продуктом динамічної взаємодії між вродженими потребами і тиском соціальних норм та приписів.

З огляду на вищевикладене, постає необхідність у проведенні спеціальних заходів задля формування позитивного нормативно-ціннісного ставлення нормативно-ціннісної системи соціального працівника в процесі прийняття професійних рішень.

**1.2. Нормативно**-**ціннісні системи** та **соціальні дії в дискурсі сучасних наукових теорій**

Сучасні теорії акцентують на властивостях та механізмах формування цінностей, зосереджуючись на різних аспектах розглядають кроскультуральні дослідження як головний шлях до пізнання сутності цінностей як суспільних, так і індивідуальних.

Індивідуальні цінності – цілісна система когнітивних утворень, що закріплює підпорядковану певній особистісній логіці сукупність переконань, ідеалів, заборон, які особа прийняла як власні внутрішні орієнтири.

Аксіологічний вимір буття людини є актуальним предметом дослідження всіх гуманітарних та суспільних наук, оскільки індивідуальні цінності – квінтесенція людини та її взаємин зі світом.

У філософсько-соціологічних дисциплінах поняття цінності співвідноситься з категоріями норм та цінностей, нормативно-ціннісних систем та соціальної дії, у конкретно-соціологічних дисциплінах – з категоріями мотивації та управління діяльністю людей, у соціально-психологічних та психологічних – з категоріями, які описують механізми поведінки та діяльності, сенсо-життєві орієнтації та ідентичність.

Пізнання сутності цінностей як психологічного феномену – шлях до пізнання психіки та душі людини, розуміння індивідуальної структури та ієрархії цінностей особи – шлях до передбачення її поведінки.

Сучасні соціологічні та психологічні дослідження цінностей спрямовано на визначення понять "цінність", "ціннісні орієнтації", "норма", "потреба", "мотивація", розроблення структури цінностей та вивчення механізмів формування і взаємозв’язків індивідуальних і суспільних цінностей.

Система цінностей – стійка структура, що містить переконання, пріоритети та принципи, головні орієнтири поведінки.

Як стрижневий елемент свідомості система цінностей є визначальним елементом особистості і провідною детермінантою поведінки.

Цінності є джерелом мотивації й критеріями оцінювання та самооцінки.

Соціогуманітарні проблеми людини індивідуальному рівні цінності, як правило, визначають атітюди та поведінку, на суспільному – культуральні особливості.

Аксіопсихологія розглядає такі основні аспекти аксіогенезу: нормативний – процес присвоєння індивідом заданих суспільством духовних цінностей як зразків соціально бажаної поведінки; психодинамічний – відстеження зворотного боку аксіогенезу як віднаходження шляхів самореалізації вроджених духовних прагнень у просторі соціальних зв’язків особистості; феноменологічно-рефлексивний – взаємне проникнення обох названих напрямів дослідження, з огляду на нерозривну єдність об’єктивних і суб’єктивних джерел аксіогенезу та їхню наявність у внутрішньому (феноменальному) світі людини, вищим виявом якого є ціннісносмислова свідомість з притаманними їй рефлексивними атрибутами [3].

Однією з перших типологій цінностей є модель Е. Шпрангера, який розглядав цінності як форму пізнання світу або форму життя й виокремив шість типів пізнання світу, яким відповідають шість типів особистості.

Г. Олпорт розвинув цю модель, трактуючи цінності як особистісні риси глибинного рівня:

1) теоретичність – зацікавлення пізнати істину, що виявляється в раціональному, критичному та емпіричному підході до життя;

2) економічність – цінність корисності та вигоди, що виявляється в прагматичному інтересі лише до того, що має конкретне застосування;

3) естетичність – цінність форми і гармонії, виявляється в підвищеному зацікавленні естетичними аспектами життя, сприйняття життя з погляду його привабливості, трактування життя як джерела насолоди заради самого себе;

4) соціальність – найвищою цінністю є любов до людей як єдино прийнятної форми людських взаємин, трактування теоретичних, економічних та естетичних підходів до життя як негуманних; соціальна установка тісно пов’язана з релігійними цінностями;

5) політичність – провідною є цінність влади, впливу, слави та популярності;

6) релігійність – цінність розуміння світу як єдиного цілого і вищого сенсу, що може виявлятися у самоствердженні та активній діяльності "іманентних містиків" або в прагненні єднання з вищою реальністю через відмежування від реальної дійсності "трансцендентних містиків".

Згідно з Г. Олпортом, цінності – переконання в тому, що важливо в житті, а що ні, – є основою і стрижнем індивідуальної філософії життя.

Д. Узнадзе розглядав поняття "ціннісні орієнтації" ідентично до використовуваних понять "установка", "потреба", "інтерес".

Згідно з теорією Д. Узнадзе, "установка" – специфічний цілісно-особистісний стан, що відповідає потребам особистості та ситуаціям зовнішнього середовища.

Установка на цьому рівні поведінки, тобто стану схильності до певної дії, можлива в разі наявності певної потреби, відповідно до реальної ситуації, у якій цю потребу можна задовольнити.

У процесі багаторазового повторення поєднання потреби та ситуації такі установки фіксуються.

Важливе місце в аксіології посідає теорія цінностей В. Ядова, який розуміє ціннісні орієнтації як установку особистості на ті чи інші цінності матеріальної та духовної культури суспільства.

Ціннісні орієнтації є своєрідним підсумуванням усього життєвого досвіду індивідуального розвитку, що, як вісь свідомості, є точкою відліку та критерієм виміру важливості й прийнятності поведінки та ставлення до світу.

В. Ядов розробив диспозиційну концепцію регуляції соціальної поведінки:

1) складна система різних диспозиційних ієрархічно організованих формувань регулює поведінку та діяльність людини;

2) кожен рівень цієї системи має три компоненти: потребу, класифіковану з огляду на залучення індивіда в різні сфери соціальної діяльності; ситуацію, у якій індивід стикається з певними потребами; диспозиційне формування, яке регулює поведінку та діяльність людини;

3) формування системи цінностей відбувається на найвищому рівні розвитку особистості та регулює поведінку в найбільш значущих ситуаціях соціальної активності [5, 7].

Аналізуючи різноманітні феномени регулювання поведінки особистості, В. Ядов запропонував концепцію диспозиційного регулювання соціальної поведінки, яка ґрунтується на складній системі ієрархічно організованих диспозиційних формувань.

Нижчий рівень цієї системи становлять елементарні фіксовані установки, які формуються на основі вітальних потреб у найпростіших ситуаціях.

Вищий диспозиційний рівень – це ціннісні орієнтації особистості, які відрізняються від соціальних установок рівнем узагальненості об’єкта диспозиції, та загальна (домінуюча) спрямованість інтересів особистості на певні сфери соціальної активності [5].

Система ціннісних орієнтацій – це не просто сукупність знань, а цілісна система когнітивних утворень (уявлень, понять, ідей), які пов’язані з певними емоційно-вольовими компонентами.

Як наслідок, така система закріплює підпорядковану певній особистісній логіці сукупність переконань, ідеалів, заборон, які особистість прийняла як власні внутрішні орієнтири.

Однак, попри їхню незалежність, вони загалом мають соціогенну природу, оскільки на них безпосередньо впливає суспільна система цінностей.

Провідними компонентами суспільних систем цінностей є моральні норми, естетичні ідеали, політичні та правові принципи, філософські та релігійні ідеї.

Структура ціннісних орієнтацій містить три компоненти: пізнавальний, емоційний, поведінковий, для яких характерні певні закономірності взаємодії.

Ці компоненти містять не тільки оцінні судження про об’єкт, а й певний спосіб орієнтування, на основі якого формуються критерії ціннісного вибору.

Такі критерії внутрішніх переваг, або мотиви ціннісного вибору, і є ціннісними уявленнями, оскільки вони, з одного боку, є результатом порівняння потреб індивіда з можливістю реалізувати їх у конкретних умовах, а з другого – ще не передбачають наявності в індивіда схильності реагувати (діяти) в напрямі цього об’єкта певним чином.

Для переважання такого реагування необхідно актуалізувати об’єкт ціннісного вибору ситуації, де ціннісні уявлення були б стимулом.

Соціогуманітарні проблеми людини психічної діяльності, а їхні зміст і спрямованість – результатом цієї діяльності на основі усвідомленої потреби. Чи не найвідомішою є теорія цінностей М. Рокіча, який визначив цінність як стійке переконання, що певний спосіб поведінки чи кінцева мета існування є прийнятнішою з огляду на власні чи соціальні норми.

М. Рокіч сформулював основні властивості цінностей: загалом кількість цінностей порівняно незначна; усім людям притаманні однакові цінності, однак різною мірою виражені; цінності організовані в системи; джерела людських цінностей – культура, суспільство та особистість; вплив цінностей наявний практично в усіх соціальних феноменах. Є два класи цінностей: термінальні та інструментальні.

Термінальні стосуються переконань щодо значущості та важливості кінцевої мети поведінки чи існування, інструментальні – щодо прийнятного та оптимального способу дій.

М. Рокіч запропоновував ієрархічну модель структури цінностей та метод прямого ранжування для діагностики ціннісних орієнтацій.

Досліджуючи такий тонкий феномен, як цінності, у своїх теоріях та концепціях учені, попри все, дотримуються досить прагматичного оцінювального підходу.

Зокрема Бенджамін Тонн, автор часто застосовуваної у соціально-психологічних дослідженнях методики вивчення цінностей, визначив цінності як:

1) важливі компоненти екзистенції людини, які можна виміряти; 2) описати словами;

3) які сформовано та розвинуто шляхом наслідування та 4) модифіковано у світогляд.

Цінності – персональні конструкції-концепції, що відображають особисту значущість, володіють певною психологічною енергією, яка активізує поведінку. Чимало сучасних соціологічних, соціально-психологічних, політологічних та культурологічних досліджень ґрунтується на теорії ціннісних орієнтацій Ґірта Гофстеда, який розглядає цінності як ядро культури [11, 12].

Цінності формуються впродовж перших десяти років життя людини – це те найперше, що засвоюють діти несвідомо й опосередковано.

Можливо, саме тому, що людина не усвідомлює більшості своїх цінностей, які вона сприймає як аксіоматичні поняття, ні вона сама, ні, тим більше, хтось сторонній не може вплинути на них.

Чимало цінностей дуже важко виявити через опитування, а тільки через спостереження за поведінкою. Саме Ґ. Гофстед звернув увагу на те, що люди можуть декларувати одні цінності, а в реальній ситуації чи експерименті – вибирати поведінку, яка відповідає іншим цінностям; причому таке введення в оману є зовсім ненавмисним.

Ґ. Гофстед досліджував ціннісні орієнтації в понад країнах (вивчали працівників компанії "ІВМ" у кожній країні) та здійснив порівняльний аналіз цінностей різних культур, зосередивши увагу на чотирьох, основних, на його думку, категоріях: ставлення до влади, зокрема дистанція до влади; колективізм та індивідуалізм; маскулінність і фемінність; способи поведінки в умовах невизначеності.

Наявність дистанції між владою та громадянами випливає зі соціальної нерівності. Термін "дистанція до влади" ввів голландський Психологічне здоров’я особи й суспільства дослідник Маук Мулдер, розуміючи це явище як спосіб побудови емоційного простору між владою та підвладними.

І хоча соціальна нерівність є в кожному суспільстві, ставлення до влади в кожній країні різне [15].

Дослідження Ґ. Гофстеда виявили, що найвищий індекс дистанції до влади (PDI, Power Distance Index) – у європейських країнах латинського походження (Франція, Іспанія), у країнах Південної та Центральної Америки, Азії та Африки. Низький показник дистанції до влади типовий для США, Великобританії та країн Європи нелатинського походження, окрім східної її частини.

У країнах, де високий показник дистанції до влади, підвладні бояться суперечити своїм керівникам і сприймають їх як автократичних і патріархальних.

Загалом показник PDI розглядають як критерій рівня залежності в певній країні: у країнах з малою дистанцією до влади однобічна залежність підвладних від керівництва змінюється взаємозалежністю і з’являється сильна потреба у двосторонній консультації; у країнах з великою дистанцією до влади – яскраво виявлена залежність від керівників, поєднана зі значною емоційною дистанцією.

Показник PDI, як елемент специфіки культури, має, однак, низку індивідуальних відмінностей, зумовлених соціальним статусом, вихованням, ставленням до старших у сім’ї: нижчий соціальний статус, нижча освіта та компетенція поєднуються з більшою дистанцією до влади.

Ґ. Гофстед виявив, що на величину дистанції до влади впливають географічна площа країни (що більша площа, то нижча дистанція до влади); кількість населення у країні (що більша кількість населення, то вища дистанція до влади); заможність країни (що заможніша країна, то нижчий показник дистанції до влади).

Ґ. Гофстед розглянув відмінності між різними країнами щодо переважання колективізму чи індивідуалізму як особливостей ставлення до ролі в міжособистісному спілкуванні.

Суть колективізму в тому, що силу впливу переносять з людини на групу.

Для членів колективістських культур група "ми" є основним об’єктом ідентифікації і перебуває вище, ніж "я". Найчастіше колективізм розвивається в сім’ях з багатьма поколіннями (extended family) [11].

Діти, які виростають у такій сім’ї, вчаться трактувати себе як частину групи "ми". Група "ми" вирізняє себе зі суспільної групи і тих, хто не належить до неї, трактує як "вони".

В індивідуалістських суспільствах переважають нуклеарні сім’ї. Діти, яких виховують у нуклеарних сім’ях, рано вчаться мислити про себе в категоріях "я". "Я", як центр особистості людини, яскраво відрізняється від "я" інших людей. Індивідуалізм властивий суспільствам, у яких міжособистісні зв’язки досить вільні.

За результатами досліджень Ґ. Гофстеда, у заможніших країнах – вищий рівень індивідуалізму, у бідних країнах – вищий рівень колективізму (найбільш індивідуалістськими є США, Великобританія, країни Західної Європи, а найбільш колективістськими – країни Сходу: Пакистан, Перу, Тайвань, Корея).

Виокремлені категорії суспільних цінностей Ґ. Гофстед розглядає як систему координат, яка визначає основні властивості цінностей.

Зокрема, відмінності між ставленням до культури провини. У колективістських суспільствах культура провини виявляється у відчутті сорому перед іншими, тобто це відчуття завжди прив’язане до навколишнього середовища.

Членам індивідуалістських культур притаманне внутрішнє відчуття провини, для них важливо не так те, що подумають інші, як власна чистота сумління.

Колективістським суспільствам у культурі провини властивий стосунок "я – інші", індивідуалістським – "я – я".

Серед головних суспільних цінностей різних культур Ґ. Гофстед розглядає ставлення до маскулінності та фемінності.

Хоча стійкі біологічні відмінності між чоловіками й жінками в усьому світі однакові, однак соціальні ролі, які вони виконують, суттєво відрізняються в різних культурах: кожне суспільство окреслює певну поведінку, яка більше відповідає чоловікам чи жінкам, встановлює ті характеристики статі, які вважають типово чоловічими чи типово жіночими.

Ґ. Гофстед формулює такі критерії виміру "чоловічості" та "жіночості": від чоловіків очікують асертивності, твердості, спрямованості на матеріальний успіх, а від жінок – скромності, чуйності, турботи про побут.

"Жіночість" характерна для тих суспільств, у яких соціальні ролі двох статей взаємозамінні, це означає, що і від чоловіків, і від жінок можуть очікувати скромності, чуйності, прагнення дбати про побут.

Вимір "чоловічості" культури, на відміну від індивідуалізму, не пов’язаний із заможністю країни.

Чотири найбільш "жіночі" країни – це Швеція, Норвегія, Голландія і Данія, високий рівень "жіночності" також характерний для країн латинського походження (Португалія, Коста-Рика, Гватемала, Уругвай). Найбільш "чоловічими" є Японія, Австралія, деякі країни Європи (Австрія, Італія, Англія, Швейцарія).

Однак уявлення про соціальні ролі чоловіків та жінок не є чимось сталим і однаковим у всіх країнах, а може відрізнятися в різних культурних групах.

Четвертий ціннісно-нормативний вимір Ґ. Гофстед визначає як уникнення невизначеності. Оскільки невизначеність часто зумовлює сильний неспокій і може бути причиною дистресу, кожне суспільство утворило свої способи зменшення стану неспокою, прикладом чого є приписи прав та обов’язків, звичаїв та норм, право, соціальні нормативи, релігія.

Індекс уникання невизначеності (UAI, Uncertainty avoidance index) – різний. Високий рівень уникнення невизначеності притаманний країнам Південної та Центральної Америки, країнам Європи латинського походження і середземноморським країнам, а також Японії, Кореї. Низький рівень уникнення невизначеності властивий азіатським країнам (окрім Японії, Кореї), країнам Африки, а також Голландії, Данії, Фінляндії.

У теорії Луїґі Рулли цінності розглянуто в іншому ракурсі: "цінності, важливі для мене" та "цінності, важливі самі в собі", а також природні та автотрансцендентні цінності.

"Цінності, важливі для мене" виявляються в діяльності людини, яка спрямована на щось, що є важливим для неї тут і тепер. Наприклад, одержання похвали, приємності та задоволення [13].

Однак, якщо об’єкт перестає виконувати ці функції, він перестає бути важливим. "Цінності, важливі самі в собі", важливі незалежно від результату та від одержаної користі.

Природні цінності належать до сфери природних потреб людини. До них зараховують:

а) цінності підтримання біологічного існування організму – здоров’я, відчуття приємності, ситості і т.д.;

б) економічні цінності;

в) духовні, пов’язані з відчуттям задоволення від прекрасного;

г) соціальні відчуття, прагнення бути з іншими, прагнення соціального прийняття чи схвалення.

Ці цінності невід’ємні від власного "я" людини. Автотрансцендентні цінності відрізняються від природних, оскільки не прив’язані до власного "я".

На думку автора, це моральні та релігійні цінності, які вимагають вийти за межі свого "я".

Беручи за критерій ці цінності, люди схильні поділяти себе на добрих чи поганих. Л. Рулла наголошує, що істинна цінність для людини – та, за допомогою якої вона може вийти за межі свого "я", не обмежуючи власні потреби.

Д. Леонтьєв розглядає три взаємоперехідні форми існування цінностей:

1) суспільні ідеали як узагальнення суспільних уявлень про досконалість у різних сферах життя;

2) предметне втілення цих ідеалів у діях та витворах людей;

3) мотиваційні структури особистості ("моделі належного"), які спонукають її до предметного втілення у своїй діяльності суспільних ціннісних ідеалів.

Визнання цінностей реальними іманентними регуляторами діяльності індивідів не заперечує існування свідомих переконань, що не збігаються з ними за змістом та психологічною природою, або уявлень суб’єкта про власні цінності.

Ціннісні орієнтації – усвідомлені уявлення про власні цінності, ціннісні стереотипи – нормативні очікування окремих соціальних груп; ціннісні ідеали – ідеальні кінцеві орієнтири розвитку цінностей суб’єкта в його уявленні.

Причинами розбіжності декларованих та реальних цінностей можуть бути: відсутність можливостей реалізації чи наявність конкурентних і суперечливих цінностей; недостатньо адекватне усвідомлення внаслідок обмеженості інтелектуальних можливостей, механізмів психологічного захисту; неадекватна вербальна репрезентація внаслідок різноманітних табу [4].

Останнім часом дедалі більшу увагу зосереджують на вивченні цінностей у вузькому значенні [1, 6], отож найбільшої популярності в аксіологічних дослідженнях набула теорія базисних цінностей Шалома Шварца ("Theory of Basic Human Values TBHV").

Універсальність моделі Ш. Шварца підтверджено емпірично в численних дослідженнях, які проводили в різних культурах і які стосувалися різних психологічних та соціально-психологічних аспектів.

На підставі аналізу цінностей різних культур, а також релігійних та філософських праць, Ш. Шварц виокремив універсальні цінності, згрупував їх та визначив десять типів цінностей, згідно з відповідними мотиваційними цілями [2, 8, 18, 19]:

1. Самостійність (self-direction).

Провідна ціль цього типу цінностей – незалежність думок і дій, можливість вибору, творчості, діяльності.

Самостійність як цінність є похідною від потреби організму в самоконтролі та самоуправлінні, а також інтеракційних потреб автономії та незалежності.

Характерне прагнення до незалежності, автономії, свободи; головними є власна мета та досягнення; така людина прагне контролю над оточенням і над самим собою; характерною рисою є високий рівень самоповаги.

2. Стимуляція (simulation). Мотиваційна ціль – прагнення до змін і стимуляції, оптимального рівня активності.

Біологічне підґрунтя – потреба в постійній стимуляції, постійному стані збудження.

Головна ціль – здивування, новизна, мінливе життя (різноманітність життя, хвилювання, події, які шокують). Характерні риси – сміливість, готовність до змін, схильність до ризику.

3. Гедонізм (hedonism). Мотиваційна ціль – насолода, чуттєве задоволення.

Біологічне прагнення – приємність від задоволення біологічних потреб. Прагнення задовольнити свої біологічні потреби у сні, їжі, прагнення зручності та комфорту проживання, насолоди від життя.

4. Досягнення (achievement).

Провідна ціль – особистий успіх завдяки вияву компетентності згідно зі соціальними стандартами. Вияв компетентності зумовлює соціальне схвалення.

Характерні риси: хороші здібності, впливовість, успішність, високий рівень інтелекту, самоповага.

5. Влада (power). Функціонування соціальних інститутів потребує певної диференціації статусів і міжособистісних стосунків, домінування/підпорядкування, яке виникає в більшості культур.

На думку Ш. Шварца, щоб виправдати цей факт соціального життя і щоб члени суспільства його прийняли, групи мають трактувати владу як цінність.

Цінність влади може також ґрунтуватися на індивідуальних потребах у домінуванні та контролі.

Провідною ціллю цінності влади є досягнення соціального статусу або престижу, контроль або домінування над людьми і засобами (авторитет, багатство, соціальна сила, збереження власного соціального іміджу, соціальне визнання)\*.

6. Безпека (security).

Мотиваційна ціль – гармонія і стабільність суспільства, безпека для себе та близьких.

Ця цінність випливає з базисних індивідуальних і групових потреб. Ш. Шварц дослідив, що немає двох окремих цінностей власної безпеки і безпеки групи, вони тісно переплетені.

Це пов’язано з тим, що цінність групової безпеки (соціальний порядок, національна безпека) значною мірою виражає потребу у власній безпеці (здоров’я, відчуття належності, безпека сім’ї).

\* Варто наголосити, що і цінність влади, і цінність досягнення базуються на соціальній повазі, однак цінність досягнення (успішність, амбіційність) сконцентрована навколо компетентності і взаємодії, а цінність влади (авторитет, багатство) – навколо досягнення чи збереження домінантної позиції в межах певної соціальної системи.

Конформізм (conformity). Провідною ціллю цього типу цінностей є обмеження дій, схильностей та прагнень, які можуть зашкодити іншим чи порушити соціальні очікування та норми.

Люди, для яких ця цінність є провідною, схильні стримувати себе у щоденному житті та взаємодії з іншими, найчастіше з важливими їм близькими людьми; для них характерні такі риси, як слухняність, самодисципліна, чемність, повага до батьків і старших.

8. Традиція (tradition). Завжди і всюди соціальні групи розвивають свої ритуали та символи, які відображають їхній досвід. Ці соціальні вияви члени групи оцінюють як традиції та звичаї.

Традиційний спосіб поведінки стає символом групової солідарності, виявом єдиних цінностей та гарантією виживання. Найчастіше традиції мають форму релігійних обрядів, вірувань, норм поведінки.

Мотиваційною ціллю цієї цінності є повага, прийняття звичаїв та ідей, які культура чи релігія декларує людині. В окремої особи ця цінність може виявлятися у формі поваги до традицій, покірності, прийнятті своєї долі, смиренності.

9. Універсалізм (universalism). Мотиваційна ціль цієї групи цінностей – розуміння, прийняття, толерантність, захист добробуту всіх людей та збереження природи. Мотиваційні цілі універсалізму походять від сформованих у процесі виживання груп та окремих людей потреб встановлювати контакти з кимсь з-поза свого середовища.

10. Доброзичливість (benevolence). Це вужче окреслений просоціальний тип цінностей порівняно з універсалізмом.

В основі цієї групи цінностей – доброчинність, спрямована на забезпечення добробуту близьким у щоденному спілкуванні. Цей тип цінностей є похідним від прагнення позитивної взаємодії та потреби афіляції.

Мотиваційна ціль цієї групи цінностей – збереження добробуту людей, з якими індивід має близькі контакти, виявами чого є лояльність, чесність, повага, відповідальність, прагнення прощати, зріла любов, справжня дружба.

Ш. Шварц виокремлює ще одну базисну цінність – духовність (spirituality). Мотиваційна ціль цього типу цінностей – відчуття значущості та внутрішньої гармонії крізь трансцендентність щоденного життя.

Ця цінність містить відчуття сенсу та узгодженості повсякденного існування, вона пронизує різні цінності окремих груп.

Дослідження східних та західних культур довело, що духовність як група цінностей може набувати різноманітних форм, оскільки хтось може відчувати духовність через спілкування з природою, хтось – через допомогу іншим.

Отож, можна стверджувати, що існує кілька типів духовних цінностей, тому складно досліджувати духовність у різних культурах. Мотиваційну структуру взаємозв’язків цінностей можна розглядати як уніфіковану теорію мотивації.

Ш. Шварц розглядає організацію цієї структури на підставі аналізу зв’язку окремих типів цінностей із факторами особистості, щоденною поведінкою та соціальними аксіомами, а також аналізує процеси, які пов’язують цінності та поведінку (активацію, мотивацію, пізнання та планування).

Цінності відіграють провідну роль як детермінанти важливих соціальних установок.

Індивідуальні цінності є головним чинником, який визначає індивідуальну поведінку, однак однозначність такої детермінації може суттєво послаблюватися внаслідок впливу суспільних норм [9, 10, 14, 16].

Базисні цінності – це бажані цілі, які не залежать від ситуації, різні за значущістю і є провідними принципами впродовж усього життя.

Більшість базисних цінностей відображає цілі, які відповідають біологічним та соціальним потребам. Здебільшого назва цінності є водночас і назвою цілі.

Структура базисних цінностей ґрунтується на сумісності чи несумісності пріоритетних цілей. Хоча базисні цінності є універсальними, їхня відносна важливість є індивідуальною та відмінною як у різних культурах, так і в різних осіб.

Теоретичний підхід Ш. Шварца та методику, яку він розробив, можна застосовувати для вивчення різних аспектів цінностей та різних аспектів соціальної поведінки [20].

Сучасні теорії розглядають цінності як стрижневі елементи особистості. Оскільки саме індивідуальні цінності, як правило, визначають атітюди та поведінку людини, знання їхньої системної структури є основою розуміння детермінант поведінки.

Цінності є порівняно стійкими і постійними. Знання цінностей особи дає змогу передбачити її поведінку в специфічних ситуаціях; якщо хочеш зрозуміти поведінку людини – мусиш зрозуміти її цінності.

Джерела формування цінностей значною мірою детерміновані генетично (це стосується цінностей нижчого рівня), водночас інші чинники – національна культура, батьки, вчителі, друзі, вплив середовища – зумовлюють цінності вищого рівня.

Аналіз міжкультуральних відмінностей цінностей виявляє складний інтегративний вплив різноманітних соціальних чинників, водночас сформовані суспільні цінності визначають перспективи розвитку країни. Індивідуальні цінності формуються в умовах мікро- та макросоціального оточення в процесі індивідуального засвоєння, прийняття та ієрархічної організації.

Цінності – абстрактні переконання щодо бажаних цілей – перебувають за межами специфічної поведінки, значно впливаючи на когнітивні процеси. Загалом, цінності є своєрідними критеріями, які мають визначальний вплив на оцінювання середовища, людей, себе та подій і можуть виявляти взаємозв’язки багатьох об’єктів як ієрархічної моделі.

Цінності є основою переконань щодо специфічного способу поведінки чи сутності розуміння індивідуального буття стосовно альтернативних, прийнятних, опозиційних цінностей.

Сучасні психологічні теорії цінностей акцентують увагу на механізмах формування цінностей на індивідуальному та суспільному рівнях на підставі аналізу відмінностей цінностей між поколіннями, регіонами, культурами.

Прикладне значення наукових досліджень цінностей полягає також у пізнанні закономірностей культурального розвитку.

**1.3. Трансформація ціннісно-нормативної системи в Україні**

Аналізуються особливості соціокультурної трансформації в Україні, де нині одночасно відбуваються не тільки різні за змістом, а й часто протилежні один до одного соціокультурні процеси, які разом із змінами в інших сферах призводять до формування нових (подекуди суперечливих) ціннісно-нормативних систем з притаманними їм специфічними рисами.

Також розглядається роль ціннісно-формуючих факторів (співвідношень), особливості нових типів ціннісно-нормативних систем та конфліктів у соціокультурній сфері як наслідків зазначених змін.

Протягом останніх років ми є свідками жвавих дискусій щодо процесів та змін, які відбуваються в нашому суспільстві, головним чином - політичних та економічних.

Проте, тенденції цих змін, так само як і перспективи формування нового типу людської ідентичності (замість радянського), залежать не тільки від політичних та економічних факторів, а й від соціокультурних цінностей, норм, орієнтацій.

Отже, видається доцільним присвятити цю роботу саме розгляду змін у ціннісно-нормативних системах як таких, що можуть визначати (і визначають) інші трансформації, які мають місце в сучасному українському суспільстві.

Зрозуміти все розмаїття таких процесів можна, лише грунтовно проаналізувавши всю їх сукупність.

Тож, констатуючи наявність численних характеристик і критеріїв визначення «цінності», в подальшому я користуватимусь дефініцією: «цінність - це відносно стабільні, загальні та ієрархічно зорганізовані характеристики індивіда (схильності) та групи (елементи суспільної свідомості), що сформувалися в результаті взаємодії історичних, актуально-соціальних та індивідуальних факторів і (через таке пояснення бажаності) спрямовують поведінку своїх носіїв до певних цілей» [1].

Це визначення передбачає релятивність цінностей (суб'єктивні/об'єктивні), існування їх як індивідуальних (особистий вибір) і соціальних явищ; їх раціональність та історичну детермінованість (тобто, цінність не є ані універсальним абсолютом, ані повністю культурно відносною).

Визначення «бажаності» є головним компонентом такого тлумачення цінності [1, c. 24].

Говорячи про трансформаційні процеси в Україні, треба передусім зазначити їх багатодетермінованість в усіх суспільних вимірах.

По-перше, трансформацій у політичній та економічній організації, що пов'язані з переходом від соціалістичної системи господарювання, панування ідеології комунізму і моностилістики до ринкової системи економіки і деідеологізації політичних інститутів, полістилістичності.

3 іншого боку, в Україні відбуваються процеси соціокультурної трансформації, що є досить суперечливими і специфічними.

Перетворення у сферах економіки, права, політики тощо ведуть до зміни форм суспільного життя, діяльності та соціальних відносин, що, в свою чергу, призводить до руйнування практично всіх старих форм людської діяльності і побудови нових.

Зазначені зміни надалі трансформують соціокультурний простір, а головне - цінності, норми, традиції, стереотипи, стилі мислення і діяльності, орієнтації особистості в своїй поведінці.

Отже, всі ці процеси впливають на трансформацію ціннісно-нормативних орієнтацій, але водночас можна зафіксувати і зворотну тенденцію - вплив змін у царині цінностей, норм, мотивацій на соціально-економічну і політичну трансформацію.

За доцільне слід розглянути більш детально ті соціокультурні процеси, що визначають напрямки соціокультурної трансформації.

Тут слід виділити кілька головних тенденцій, які загалом відбуваються одночасно, впливають одна на одну і є опозиційними одна до одної.

Вони такі:

• модернізація;

• глобалізація й універсалізація культур у світовому масштабі, що відбивається і на ситуації в Україні;

• традиціоналізація;

• підвищення взаємовпливів різних культур одна на одну (культурна універсалізація);

• постмодернізація (передбачає закінченість попередніх тенденцій; сама наявність цієї тенденції останнім часом активно дискутується).

Особливу роль серед цих тенденцій відіграє модернізація, характерними рисами якої є:

• незавершеність процесу модернізації в дорадянський період;

• незавершеність соціалістичної модернізації;

• поєднання процесу модернізації в сучасний період з процесами, які певним чином суперечать йому (постмодернізм, традиціоналізм).

Отже, можемо говорити про частковість такої модернізації, що відкриває можливість патологічного розвитку соціальних процесів.

У такому поєднанні традиціоналізації і модернізації є небезпека народження нових модернізаційних структур, притаманних старим, традиціоналістським формам і покликаних не лише підтримувати, а навіть активізувати традиційні цінності аж до повного придушення перспективних інновацій, «точок росту» [2, c. 15-48].

Взагалі, поєднання модернізаційних процесів призводить до істотних конфліктів у суспільстві, навіть його розколу.

Ще однією тенденцією, на якій слід зупинитися, є глобалізація й універсалізація культур.

Цей процес є наслідком модернізаційних та індустріалізаційних трансформацій.

Сутність його полягає в тому, що на зміну суспільству з «традиційним» типом організації (коли нормативні й ціннісні системи обґрунтування поведінки існують як сукупність прецедентів) приходить суспільство індустріального типу (модернізація) і його логічне продовження - суспільство інформаційне.

У результаті цих перетворень культура стає всеосяжною, універсалізованою, такою, що операціоналізує й охоплює суспільство в цілому.

Крім того, посилюється взаємовплив культур як у світовому масштабі, так і в межах одного суспільства, тобто маємо зближення і поєднання різних культур та їх сприйняття - етнографічного, історичного, археологічного, мистецтвознавчого, семіотичного тощо.

Наслідком таких процесів є те, що людина одночасно «належить до багатьох соціальних груп і культур», має т. зв. «множинну самоідентифікацію».

Проте якщо в західних суспільствах ці процеси відбуваються на тлі закінченої модернізації та індустріалізації, ситуація в Україні досить далека від таких припущень, особливо за умови поєднання їх із зворотними за напрямками процесами.

Поєднання зазначених соціокультурних процесів (а головним чином, співвідношення модернізму, традиціоналізму і постмодернізму) може мати певні наслідки для соціальної стратифікації суспільства, а саме: відновлення традиційних цінностей, яке відбулося переважно в «базовому прошарку» [3] суспільства і не без підтримки консервативно налаштованої частини елітних груп.

Особливо помітними процеси відновлення цінностей є в сфері релігії, сім'ї, національних міфів і ксенофобій; продовження і підтримка модернових тенденцій (і, відповідно, цінностей), носіями яких є т. зв. середній клас; реалізація постмодернових цінностей і процесів (носієм є певна частина студентської молоді).

У цьому контексті важливо відповісти на запитання: чи такі цінності справді глибоко засвоєні, чи вони становлять лише данину моді [4].

Ha тлі сукупності цих процесів виникає багато конфліктів у системі цінностей (зіткнення модернізму, традиціоналізму і постмодернізму), хоча багато хто з дослідників наголошує на можливості «мирного» співіснування зазначених тенденцій, надто коли модернізм є творчо налаштованим на традицію.

3 іншого боку, таке становище поглиблює стан аномії і підтримує існування феномену «розколотої людини» в суспільстві (коли ми викриваємо наявність у людини одночасно двох антагоністичних цінностей, наприклад цінності особистої свободи й авторитарної держави).

Таке становище у поєднанні з соціальноекономічною кризою призводить до того, що у свідомості громадян загальна криза суспільства проявляється передусім як криза ідентичності й самоідентифікації

Взаємодія наведених вище процесів призводить до руйнування «старої» ціннісно-нормативної системи (хоча її релікти можуть продовжувати існувати й далі впливати на поведінку та мотивації людей), водночас не формуючи «нову» цілісну ціннісну систему.

Таке становище може проявлятися в людській свідомості у вигляді почуття невизначеності, невпевненості, втрати соціального ґрунту, відчуження, особливо від свого теперішнього життя тощо.

Загалом, для таких суспільств, на мою думку, є притаманним порушення кореляції між цілями та соціально/суспільно прийнятними методами їх досягнення.

Крім того, можна говорити про наявність водночас кількох опозиційних одна до одної ціннісно-нормативних систем.

Ось найголовніші з них: колективізм/індивідуалізм; свобода/рівність (орієнтація на невтручання держави в суспільне життя чи на егалітарний принцип, що забезпечується державою); готовність до ризику/прагнення спокійного життя і стабільності.

Будь-які істотні суспільні перетворення не можуть бути здійснені без згоди прийняти ризик (як, до речі, й ідея свободи або індивідуальності), проте в сучасному суспільстві переважає тенденція до консервації існуючого становища, орієнтація на стабільність, а не динамізм; толерантність/нетолерантність.

Можливо, в майбутньому ситуація поліпшиться; приватна/державна власність.

Для різних прошарків суспільства орієнтації щодо цих цінностей є відмінними. Усі ці пари не тільки є цінностями самі по собі, а й формують інші цінності, норми, ментальності й типи ідентифікацій.

Таким чином, можна говорити про наявність протилежних ціннісно-нормативних систем у межах одного суспільства або суперечливих елементів у межах однієї системи, що в будь-якому разі є свідченням соціальної аномії. Як приклад можна навести зміну ставлення всіх суспільних груп до девіантних форм поведінки і правопорушень.

Якщо до таких окремих явищ ставлення є стабільно негативним (наприклад, «дідівщина», «рекет»), то загалом можна констатувати певне нехтування законами й нормами моралі, особливо щодо шляхів заробітку грошей.

Ще одним вкрай важливим питанням для побудови ієрархії цінностей є феномен сприйняття населенням грошей як цінності.

Таке сприйняття є компілятивним і складається з кількох компонент:

1 Ментальність можна визначити як стабільну та жорстку психологічну структуру, яка формується життєвим досвідом і є невербальною та неусвідомленою.

Така структура є формальною і загальною, відноситься до світу як до цілісної картини і виявляється у спонтанних реакціях на конкретні стимули та життєві ситуації [5, c. 36-4l].

2 Цікавим видається порівняння з визначенням поняття «аномія» у E. Дюркгейма.

Осипчук А. Д. Трансформація ціннісно-нормативної системи в Україні в перехідний період традиційна економічна свідомість: гроші як абстрактна цінність, про яку навіть незручно говорити; радянський менталітет: гроші як засіб експлуатації і пригноблення, що має бути скасований; західний економізм: гроші як центральний елемент соціальних відносин, зв'язків, пріоритетів; сучасна економічна криза та низький рівень фінансової освіти населення: страх перед залежністю від грошей.

Емпіричні дослідження виявили таке ставлення до грошей як цінності за чотирма віковими групами:

1. Діти (до 11 років). Гроші розглядаються як засіб встановлення соціальної справедливості, крім того, діти відзначають почуття страху, яким вони (гроші) супроводжуються.

2. Підлітки (до 16 років). Бажання розбагатіти, мати власну справу стоять на першому місці в ієрархії цінностей цієї групи респондентів. Значна частина підлітків (близько третини) ставить щастя в пряму залежність від грошей. Водночас більшість бачать шлях до успіху в навчанні і підвищенні культурного статусу. У цієї групи романтизм (мрії про багатство, красиве життя, славу тощо) тісно поєднується з прагматизмом (орієнтація на кар'єру, власні сили, готовність до соціально неприйнятних дій). Ця група є найбільш прагматичною стосовно майбутнього.

3. Дорослі (від 27 до 56 років). Бачать у грошах засіб вирішення проблем, збільшення впевненості, домінуючою є оцінка грошей як міри незалежності. Це найбільш прагматично налаштована група людей стосовно реального (теперішнього) часу та вибору роботи (розмір платні визнається більш важливим, ніж зміст і привабливість роботи).

4. Люди похилого віку (від 60 років). Гроші асоціюються з можливістю спокійно жити і допомагати іншим. Єдина група, в якій виразно присутні негативні висловлювання щодо грошей.

Серед зазначених «ціннісно-формотворчих» співвідношень я вважаю опозицію «колективізм/індивідуалізм» визначальною для соціокультурного контексту, створення нових типів ідентичностей, ментальностей тощо.

Тобто не можна говорити про постійний антагонізм колективізму й індивідуалізму, і, зокрема, змальовувати західні суспільства виключно як «індивідуалістичні», а соціалістичні (або східні) - виключно «колективістські». Навпаки, аналізуючи конкретні історичні та культурні типи, ми завжди можемо виявити ті форми й тенденції, в яких індивідуальна автономія людей поєднується і взаємодіє з їх інтегрованістю в суспільство . Ta навіть якщо розглядати ці тенденції в поєднанні, превалювання колективізму в суспільстві є безперечним.

Особливо це помітно, якщо розглядати «стару» цінніснонормативну систему (непрагматичну, досить ідеалістичну, а отже зовсім не пристосовану до ринкових перетворень) на рівні ідеологічних питань.

Водночас не можна зменшувати його роль як чинника регуляції відносин людей у рамках формальних організацій будь-якого типу, забезпечення соціального контролю, взаємної цензури та природної потреби людини інтегруватися (перш за все психологічно) в соціум, особливо за відсутності інших символічних способів вираження соціальної ідентичності.

Крім цього, колективізм не лише обумовлював саму ментальність радянської людини, а й був інтегральною частиною тієї системи установок, що була найбільш типовою для такої ментальності і яку ми можемо визначити як «державно-патерналістський синдром».

У таких умовах колектив (а отже, і колективізм) розумівся не як «внутрішньо диференційована спільнота, об'єднана цілями, цінностями, зв'язками органічної солідарності» («західне» тлумачення), а як «горизонтальна структура рівних в їх залежності від влади та поєднаних такими владними відносинами» [8].

Отже, ми маємо ситуацію, коли нормативні цінності (колективізм) вступали в протиріччя з ненормативними і спонтанними, часто неусвідомлюваними (адаптивний індивідуалізм), що формували певні особистісні мотивації.

Тепер розглянемо, як вплинули трансформаційні зміни в пострадянському суспільстві на співвідношення «колективізм/індивідуалізм». Для цього нам треба спочатку нагадати про один з найголовніших факторів, який і визначає соціально-психологічну еволюцію в сучасній Україні. Таке становище ми можемо визначити як «когнітивний вакуум». Існування подібного вакууму виключає формування нової культури, яка була б спроможна замінити стару разом із системою цінностей, що розпадається. I, як наслідок, суспільство не має тих засад, на яких така нова культура могла б виникнути.

Окреслимо стисло ці три стратегії.

1. Пасивно-аттатична адаптація. Люди, які її дотримуються, в своїй поведінці орієнтовані на терпіння, постійне очікування «об'єктивних позитивних зрушень», збереження «старої» (колективістської, точніше, радянської) системи цінностей. Їм притаманна ностальгія за минулим і т. зв. державно-патерналістські сподівання. Крім того, вони виявляють низький рівень адаптації і не здатні (або не бажають) змінювати свої ціннісно-нормативні орієнтації відповідно до нової соціально-економічної ситуації.

У зв'язку з цим, особливо за умови орієнтації на індивідуальне виживання, у цих людей загострюється почуття самотності, зайвості, байдужості та поглиблюється рівень відчуження від суспільства. Тобто ми можемо спостерігати стабільну тенденцію до збереження деідеологізованих цінностей радянського способу життя.

Проте цей спосіб життя в нових умовах є неможливим, внаслідок чого в даній групі ми можемо спостерігати наявність феномену «розколотої людини» - особи, що водночас хоче використовувати найновіші досягнення і техніку й нести відповідальність лише, наприклад, за свою квартиру чи робоче місце, піддаючи сумніву цінність особистості або приватної власності, сподіваючись на «ми» в стадному розумінні, на примітивний колективізм без особистої відповідальності.

Звичайно, такий тип колективізму не має нічого спільного з тим, що визнавався за цінність у радянському суспільстві, але саме він мав тенденцію втілюватися в побутовій поведінці людини.

2. Активна адаптація. Основна характеристика цього типу реакції - енергійний пошук шляхів виживання чи навіть успіху, що відкрилися новими соціально-економічними умовами (наприклад, зміна професій, перехід у приватний сектор, «тіньові заробітки» тощо).

3. Орієнтація на максимальний індивідуальний, економічний і соціальний успіх. Носіями такої стратегії є легітимні та кримінальні підприємці, «нові українці», люди, що роблять кар'єру в керівництві великих компаній, пресі, бюрократичному апараті, публічній політиці.

Сюди ж належать і т. зв. елітотворні групи. Для всіх зазначених вище типів стратегії виживання характерне посилення рівня індивідуалізму (інтенсивність збільшується від 1 типу до 3).

Тут цікаво зазначити, що, розташувавши ці три типи на прямій, від традиційного колективізму до агресивного індивідуалізму, ми можемо помітити розрив, що збігається з межею поколінь. Тобто особи молодші від 35 років уже не є носіями «радянського адаптаційного (ненормативного й неусвідомлюваного) індивідуалізму», а сповідують індивідуалізм як норму.

Цей новий індивідуалізм поєднується зі своєрідним тлумаченням поняття свободи не як інституційного феномену, принципу організації соціального порядку, що передбачає обов'язки індивіда щодо інших людей і суспільства взагалі (західне ліберальне розуміння), а як позбавлене такої інституційної компоненти і нормативного соціального відношення, як відмову від будь-яких соціальних зв'язків, порядків, законів.

Таким чином, індивідуалізм можна визначити як неліберальний (отже, відмінний від західного) і асоціальний, як егоїзм у його найпримітивніших формах.

Попри все вищезазначене, видається обнадійливим зауваження Г. Ділігенського про появу серед певних груп молоді (до 35 років) ще одного типу індивідуалізму, подібного до існуючого на Заході.

Такий індивідуалізм ми можемо визначити як «нормативний, такий що прямує до соціального лібералізму». Носіями його є переважно студенти або працівники й менеджери приватних компаній, які отримують досить велику платню і мають мотивацію до кар'єри.

При цьому їхня кар'єра та матеріальний добробут залежать від особистих умінь, знань, зусиль і відповідальності, наполегливості в роботі та співпраці з колегами. Ha жаль, ці суспільно корисні тенденції наразі мають місце в групах, що становлять статистичну меншість.

Нарешті, варто зазначити, що, звичайно, цінності колективізму та взаємодопомоги не зникли, але виявляються вони переважно у вузьких взаємних соціально-психологічних зв'язках, які передбачають взаємодовіру та підтримку і становлять «соціальний капітал» людини.

До таких зв'язків слід насамперед віднести друзів і рідних, меншою мірою колег по роботі, сусідів тощо.

Усі зазначені вище ціннісні співвідношення впливають на процес творення ціннісно-нормативної системи, що дає змогу охарактеризувати різні суспільні групи згідно з категоріями віку та соціального прошарку (соціального статусу), до якого належить людина.

Детальний аналіз цього вимагає наведення емпіричних даних, що виходить за рамки статті, тож відзначу лише стабільно високий престиж цінностей «сім'ї», «кохання», «дружби», «цікавої роботи» серед усіх груп [14].

Теоретично можна виокремити кілька категорій населення відповідно до типів ментальностей (свідомості), що їм притаманні. Я вирізняю три такі категорії, спираючись на дані, наведені в працях Є. Головахи та O. Куценко [15; 16].

До першої категорії належать люди з т. зв. «патерналістсько-егалітарною» ментальністю, якій притаманні такі риси: прагнення розв'язувати власні проблеми за рахунок чи з допомогою уряду та держави; значущість матеріальних критеріїв у ціннісно-нормативній системі; надання переваги рівності у доходах, власності та хвороблива реакція на соціальну стратифікацію; негативне ставлення до людей, які є успішними в бізнесі, політиці тощо, тих, хто займає вищі статусні позиції в суспільстві (прикладом може слугувати стабільно негативне ставлення до «нових українців»); прагнення «сильної руки» (щодо державної влади).

До другого типу ментальності (т. зв. «індивідуалістської», ліберальної) відносяться люди (зазвичай вони мають вищий соціальний статус, ніж референти попередньої категорії), яким притаманні такі характеристики: спираються на власні сили та здібності при вирішенні проблем; позитивно, чи принаймні нейтрально, ставляться до соціальної диференціації, нерівності в прибутках, власності, але за умови дотримання рівності можливостей; позитивно ставляться до людей, які є успішними у справах, здобутті вищого статусу; орієнтуються на кар'єру, успіх у житті, активне (а не пасивне) ставлення до життя. 6 Детальніше див. [11].

Тут слушно навести вислів K. Поппера: «Індивідуаліст здатен водночас бути й альтруїстом: може статися, що він буде готовий пожертвувати собою заради інших» [12].

Такий феномен спостерігається виключно у постсоціалістичних країнах, тоді як у західних суспільствах психологічні та соціальні зв'язки є набагато ширшими й інтенсивнішими. Люди, які належать до цієї категорії, менше піддаються різним фобіям, соціальним страхам тощо. Крім того, вони мають вищий потенціал до адаптації та вертикальної мобільності.

Нарешті, можна говорити про існування певної проміжної категорії, якій притаманні мішані характеристики.

Ha даний момент така категорія є найчисленнішою і включає близько половини населення [15].

Специфічною рисою цієї категорії є те, що відплив з неї відбувається переважно до першого типу ментальності.

He зайве буде також розглянути й ті типи конфліктів, що можуть бути спричинені соціокультурними трансформаціями суспільства. Так, конфлікт цінностей можна визначити як особливий тип соціального конфлікту, що, як правило, обумовлений або протистоянням інтересів, або ж (і це найголовніше) протиріччями між тією культурою і тим типом соціальних відносин, що існують у суспільстві.

Таких типів соціокультурних протиріч може бути три (соціокультурне протиріччя я розумію як розбіжність між культурою і соціальними відносинами, наслідуючи в цьому підхід O. Ахієзера [2]):

1. Внутрішньо особистісне - між культурою, яка вже історично склалася, і новими знаннями, або ж між двома «старими» ціннісними системами (конфлікт на рівні особистості).

2. Між різними типами соціальних відносин, що пов'язані з різними культурними засадами та ціннісними програмами.

3. Протиріччя в самій відтворюючій діяльності суб'єкта, тобто неможливість відтворювати як існуючий тип культури, так і соціальні відносини, протиріччя між відтворенням культури і соціальними відносинами.

Цей конфлікт може мати місце як усередині культури, так і всередині соціальних відносин. Останній тип конфліктів є найбільш «небезпечним», породжує загальну кризу суспільства, аномію, феномен «розколотої особистості».

Така затяжна криза ціннісних орієнтацій є основною причиною невизначеності в усіх інших сферах життя суспільства та однією з найбільших перепон на шляху модернізації.

Аномія характеризується конфліктами цінностей на всіх рівнях, починаючи від внутрішньо особистісного, міжособистісного і до протиріччя між культурами й цивілізаціями.

У психологічному й пізнавальному плані вона характеризується дезорієнтацією і плутаниною цілей, песимізмом, відчуттям самотності, байдужості, страху, невпевненості, апатією тощо. Але існування аномії протягом тривалого періоду є неможливим, тому можна говорити про неї як про певний «рушій змін і трансформацій».

Підсумовуючи, слід зауважити, що нинішнє становище українського суспільства не може тривати надто довго.

Більше того, можна передбачити, що поступово, разом з оформленням нової соціальної структури, усвідомленням ідентифікації, розбудовою нових типів соціальних відносин система цінностей стане менш суперечливою і чіткіше визначеною.

**Розділ 2**

**Експериментальне ДОСЛІДЖЕННЯ особливостей нормативно-ціннісної системи соціального працівника в процесі прийняття професійних рішень**

**2.1. Оптимізація впливу нормативно-ціннісної системи соціального працівника на ефективність прийняття професійних рішень**

Подано обґрунтування організації емпіричної частини дослідження, вибору методів, їх характеристика, сформульовано етапи проведення експериментальної роботи, здійснено аналіз результатів констатувального експерименту.

Встановлено, що соціальні працівникиможуть активно впливати на культуру організації, на соціальні норми.

Тому було проведено кореляційне дослідження за напрямками з метою детальнішого вивчення структури особистості соціального працівника, а саме:

1) виявити зумовленість впливу соціальних норм за методикою Ю. Клейберга «Діагностика схильності до подолання соціальних норм і правил» в процесі прийняття рішень на цінності особистості та за методикою Ш. Шварца щодо вивчення цінностей особистості в цілому та за рівнями управління;

2) визначення взаємодії соціальних норм в процесі прийняття рішень за методикою Ю. Клейберга «Діагностика схильності до подолання соціальних норм і правил» та із аспектами самоактуалізації особистості за діагностикою самоактуалізації особистості А. Лазукіна в адаптації Н. Каліної, з одного боку, як особистісних особливостей, а з іншого, як специфічних особливостей їх організаційної діяльності в цілому та за рівнями управління;

3) визначення взаємодії соціальних норм в процесі прийняття рішень за методикою Ю. Клейберга «Діагностика схильності до подолання соціальних норм і правил» та з самоконтролем особистості за тестом «Яка у Вас репутація?» в цілому та за рівнями управління.

Згідно з отриманими коефіцієнтами, респонденти нижчого рівня управління намагаються, з одного боку, утриматися на своєму місці, оскільки ще пам’ятають як були виконавцями, а з іншого, активізуються через мотиви щодо подальшого просування по службі.

Спостерігається прояв позитивної дії соціальних норм на нормативні цінності (на рівні переконань), серед них «стимуляція» як підтримання оптимального рівня активності; «гедонізм» як задоволення від успіхів у роботі; «влада» як підкреслення власного статусу; «самостійність» як потреба в незалежності; «безпека» як стабільність; «особисті досягнення» як соціальне схвалення.

Інші типи цінностей – «конформність», «традиції», «доброта» та «універсалізм» незначно впливають на соціальні норми і є менш вирішальними для виявлення особистості ї нижчого рівня в процесі прийняття рішень щодо дотримання соціальних норм.

Особливої уваги заслуговують результати в респондентів середнього рівня, у яких більш сформований прояв соціальних норм на цінності особистості, ніж в управлінців нижчого та вищого рівнів управління.

Позитивна дія соціальних норм свідчить про розумне балансування керівників середнього рівня між вищим та нижчим рівнями, а також з оточуючими.

Вони добре знають роботу, мають достатні вміння та навички, але можливість й бажаність подальшої самореалізації поступово нагадує, що позаду них респонденти нижчої ланки управління, а попереду - вищої ланки управління.

Так, більш актуалізованими під впливом дії соціальних норм є такі типи цінностей, як «особисті досягнення» та «стимуляція», що констатує їх відкритість до змін.

Проте навіть зафіксований слабкий прояв показника «доброта» говорить про корисність в особистих контактах, лояльності, поблажливості з оточуючими, а дуже слабко виражені «влада», «конформність», «самостійність», «гедонізм», «традиції» свідчить і про активний прояв компетентності із збереженням домінуючої позиції за соціальними взаємодіями, і про зовнішню погодженість з персоналом, і про задоволення від праці, і про власну автономність, і про помірну участь у корпоративній культурі організації при прийнятті колективних, колегіальних й особових рішень.

Від’ємний вплив соціальних норм на цінності респондентів середнього рівня виявлено серед таких цінностей, як «універсалізм» та «безпека», що обґрунтовують відповідно виживання в соціальному середовищі та значущість соціального порядку.

На вищому рівні найвагомішим є вплив соціальних норм на таку цінність особистості, як «стимуляція», що є середньо вираженою (r=0,63) і свідчить про надзвичайну активність керівників вищої ланки та їх відкритість до змін.

Крім того, цей коефіцієнт Спірмена має найбільшу значущість за вибіркою.

Ще позитивним впливом соціальних норм на цінності особистості відмічений «гедонізм» (r=0,11), значення коефіцієнта пояснює важливість отримання задоволення від роботи та задоволення життям, оскільки менеджер вищого рівня знаходиться постійно в рамках інформаційного та фізичного перенавантажень, надмірної соціальної активності.

Щодо від’ємного значення дії соціальних норм на цінності слід підкреслити виявлений середньо виражений коефіцієнт «доброта» (r=-0,67), котра вказує на потребу в афіліації, потребу в позитивних взаємодіях та спрямованості на продуктивну діяльність організації.

За вибіркою цей показник є вираженим серед отриманих коефіцієнтів Спірмена, що мають від’ємне значення.

Переважання такого від’ємного прояву у респондентів вищої ланки за більшістю типів цінностей свідчить про зміну ставлення до дотримання соціальних норм, що спричинено тривалою складною взаємодією соціальних та біологічних факторів, а також дією факторів середовища.

Відповідно до отриманих коефіцієнтів, на нижчому рівні управління спостерігається прояв позитивної дії соціальних норм на індивідуальні пріоритети (тобто в конкретних діях), серед них: «стимуляція» як підтримання оптимального рівня активності; «гедонізм» як задоволення від успіхів у роботі; «особисті досягнення» як соціальне схвалення; «самостійність» як потреба в незалежності; «влада» як підкреслення власного статусу.

За кореляційним дослідженням встановлено від’ємне середньо виражене значення консервативного типу цінностей «конформність» (r=-0,50), її прояв у практичній діяльності свідчить про явну схильність стримувати те, що не відповідає соціальним очікуванням.

Інші типи цінностей – «традиції», «безпека», «універсалізм» та «доброта» незначно впливають на соціальні норми і є менш вирішальними для виявлення особистості нижчого рівня в процесі прийняття рішень щодо дотримання соціальних норм.

Результати дослідження респондентів середньої ланки виявили вплив соціальних норм на типи цінностей на рівні індивідуальних пріоритетів, зокрема, домінуючими є «гедонізм» (r=0,52) та «влада» (r=0,51), що свідчить про інтегральну мотивацію особистості керівника - самозвеличування, задоволення працею та життям.

Щодо типу цінностей «влада» як впливу на душі й серця, то «кожен несе великий хрест, тому лише респондент з чистим серцем може істотно впливати на цілі епохи життя організації.

«Особисті досягнення» та «стимуляцію» зафіксовано на позитивному прояві соціальних норм, що констатує їх відкритість до змін.

Від’ємний вплив соціальних норм на цінності респондентів середнього рівня виявлено найбільш значущим на позиції «універсалізм», що зумовлюється розширенням контактів та намаганням до добробуту організації.

Також значущими за від’ємністю є «безпека» (r=-0,37) та «конформність» (r=-0,32), ці типи цінностей свідчать про домінування консерватизму в процесі прийняття рішень у респондентів середньої ланки.

Окремо зазначимо тип цінностей «доброта» (r=-0,26), тому що потреба в афіліації, позитивній взаємодії, ефективна діяльність організації є важливими для будь-якої освітньої організації.

Співчуття до людей як прояв афіліації має бути нормою – «щоб бути гідними благ на землі й не потрапити під осуд людей, слід мати співчуття до них».

Найменш суттєвими, за результатами по від’ємності значень коефіцієнтів, є «традиції» та «самостійність», які характеризують відповідно - традиційний спосіб поведінки та зменшення значущості творчості в роботі, вибір способів дій, дослідницької активності, що має узгоджуватися з думками та способом дій вищого керівництва.

Більш значущою за впливом соціальних норм на вищому рівні управління є «стимуляція» (r=0,33), як на рівні індивідуальних пріоритетів, так і на рівні нормативних ідеалів (r=0,63), що підтверджує надзвичайну активність вищої ланки та їх відкритість до змін.

Крім типу цінностей «стимуляція», позитивним впливом соціальних норм на цінності особистості відзначаються дуже слабо виражені «досягнення» та «влада», що свідчить про подальше самозвеличування у порівнянні із середнім рівнем, домінування культурних стандартів особистості з обов’язковим соціальним схваленням.

Щодо від’ємного значення дії соціальних норм на цінності слід відмітити виявлений помірно виражений «універсалізм» (r=-0,37), який характеризує прагнення щодо розуміння оточуючими внутрішнього й зовнішнього середовища, спрямованість на продуктивність діяльності організації в цілому.

Переважання слабкої кореляції, за винятком дуже слабо вираженої цінності «традиції» (r=-0,01), від’ємного прояву у респондентів вищої ланки за більшістю типів цінностей як у конкретних діях, так і на рівні переконань, свідчить про зміну ставлення до дотримання соціальних норм, що спричинено тривалою складною взаємодією соціальних та біологічних факторів, а також дією факторів середовища.

На нижчому рівні управління спостерігається прояв позитивної дії соціальних норм на складові самоактуалізації особистості, а у порівнянні із середнім рівнем управління, ті ж самі складові достатньо посилюються, зокрема «потреба в пізнанні» - від (r=0,30) до (r=0,46) як значущість пізнання буття для особистості на шляху самореалізації та «автономність» - від (r=0,17) до (r=0,39) як намагання бути вільним і незалежним, що зростає із переходом від нижчого рівня управління до середнього.

За винятком значень коефіцієнта Спірмена за складовою «креативність» від (r=0,36) до (r=0,24), що пов’язано із кар’єрним зростанням та збільшенням стажу роботи, понижується творчий підхід до роботи, а підвищується чітке дотримання соціальних норм при прийнятті рішень, прояв творчих криз; незначних змін у «саморозумінні», де на нижчому рівні (r=0,03), а на середньому (r=0,01), що характеризується схильністю не змінювати власних потреб і бажань щодо зовнішніх соціальних стандартів.

Достатньо розповсюдженим є явище психологічної некомпетентності управлінця.

На вищому рівні управління позитивною є лише «автономність» (r=0,07), але дуже слабо виражена, тому що із збільшенням стажу роботи управлінці все менш спрямовані до самоактуалізації в діяльності, окрім того у них відбуваються зміни у критерії психічного здоров’я особистості через надмірні навантаження.

Така складова, як «креативність» є від’ємною (r=-0,43), що свідчить про здатність керівників вищої ланки інколи нехтувати чітким дотриманням соціальних норм, надаючи перевагу творчому компоненту в операційній діяльності.

Проте саме керівники вищого рівня управління у дослідженні схильності до подолання соціальних норм показали середній рівень.

«Потреба в пізнанні» та «саморозуміння» мають низьку значимість, оскільки керівники вищого рівня набули високої професійної майстерності, достатнього рівня вмінь, знань та навичок в процесі прийняття різного роду рішень, сформованих потреб та бажань.

«Самоконтроль» на нижчому та середньому рівнях є від’ємним та слабо вираженим.

Це свідчить про орієнтування респондентів на достатню мобільність, надійність та гнучкість в операційній діяльності; на досягнення конкретних результатів та подальше просування по службі.

На вищому рівні «самоконтроль» середньо виражений (r=-0,53), що вказує на високий рівень контролю, завдяки якому відбувається чітке дотримання соціальних норм у процесі прийняття рішень.

За результатами крос-культурного дослідження виявлено незначні відмінності серед менеджерів освіти слов’янської ментальності.

Доведено, що безпосередньо в освітній діяльності управлінці ще не мають обов’язкових соціальних норм як таких, що за поняттям відповідають прийнятим стандартам діяльності, оскільки часто соціальні норми індивіда чи окремої групи ще не можуть виступати в ролі норм для організації в цілому.

Крім того, респонденти намагаються ігнорувати соціальні норми, ставлячи перед собою й досягаючи більш високі цілі задля підвищення ефективності діяльності організації.

Часто ці соціальні норми вирішують приватні інтереси, зокрема кар’єрне зростання, матеріальну зацікавленість, домінування над підлеглими та інше. Не можна не відмітити, що соціальні норми серед численної низки факторів мають призводити до становлення особистості, вольової й незалежної від безпосередніх ситуаційних взаємодій, із можливою здатністю змінювати на краще власну деструктивну неупереджену поведінку, перетворювати негативні обставини для організації на позитивне вирішення проблем.

**2.2. Супровід діяльності соціального працівника щодо прийняття професійних рішень**

Представлено загальні рекомендації, котрі спрямовані на оптимізацію протікання процесу лібералізації нормативно-ціннісного ставлення респондентів в процесі прийнятті рішень, що були розроблені на підставі результатів теоретичного аналізу проблеми, констатувального та формувального експериментів.

Окрім того, для формування позитивного ставлення соціального працівникадо соціальних норм запропонована програма тренінгу, її опис, апробація результатів дослідження та схема функціонування соціальних норм щодо розвитку особистості в процесі прийняття рішень.

У процесі дослідження ми дійшли висновку: професія соціального працівникаповинна тлумачитися як така, що склалася історично, і є організованою, суспільно корисною формою активності, цінністю, котра складає основу життя людини, слугує показником участі індивіда в культурі, а отже, й співвідноситься з моральними засадами особистості – соціальними нормами.

Критерієм успішності оцінки діяльності успішного соціального працівникає його оцінкова діяльність, що піддається соціальному впливу, маніпуляціям з боку оточуючих і прояву соціальної ізольованості.

Проте соціальна оцінка особистості в більшій мірі являється результатом засвоєння соціальних норм, що може призводити до стереотипного мислення й формування міфологічної свідомості, тому доречним є розвиток аспектів самоактуалізації особистості, зокрема креативності.

У ході проведення тренінгу було встановлено, що два критерії впливають на потенційну ефективність рішень – об’єктивна якість рішення та прийняття його стосовно тих, хто буде виконувати.

За результатами реалізації емпіричного дослідження у формі тренінгу було визначено (за методиками Ю. Клейберга, L. Rein, Д. Рассела і М. Фергюссона), що формувальні засоби здійснюють вплив на розвиток особистості соціального працівника у напрямі самовідповідальності, проявів автономності, креативності та спонтанності, відстоювання лідерських позицій, намагання виконувати соціальні вимоги, продумувати програму своїх дій.

У досліджуваних контрольної групи після задіяння програми тренінгу відстежується позитивна динаміка в самоконтролі, соціальній ізольованості, схильності до подолання соціальних норм.

Представлені результати свідчать про доцільність застосування та ефективність тренінгу для формування позитивного нормативно-ціннісного ставлення соціального працівникадо професійної діяльності.

Також можна відмітити, що одним із головних його завдань було не стільки розвиток позитивних соціальних норм самоактуалізованої поведінки соціального працівника, скільки сприяння та активізація у побудові ними власної системи нормативно-ціннісного ставлення, розширення спектру власних навичок та умінь.

Отже, зважаючи на розвивальний та психологічно-соціальний вплив тренінгу на ознаки самоактуалізованої особистості соціального працівника, якісно змінюється динаміка суб’єктивної оцінки власного професійного функціонального стану.

Результати емпіричного дослідження підтвердили гіпотези, а саме, що соціальні норми визначаються комплексом біопсихосоціальних детермінант у контексті довготривалого переживання позитивного й негативного психічного стану.

До того ж формування позитивного психічного стану призводить до подолання соціальної ізольованості соціального працівника.

Також виявлена тенденція взаємозалежності між рівнем прояву соціальних норм особистості соціального працівника в процесі прийняття рішень та рівнем активного прагнення до самореалізації, що пов’язана з етичністю особистості, її схильністю до соціальної ізольованості та самоконтролем.

**2.3. Формування професійно важливих якостей особистості соціальних працівників в процесі прийняття професійних рішень**

Соціальна робота є новою академічною дисципліною та професійною діяльністю, що стрімко розвивається на основі запиту сучасного суспільства.

Суспільство наразі вимагає від соціального працівника різнобічних знань, умінь не тільки творчо мислити, організовувати складні процеси соціальної допомоги, а й на високому рівні забезпечувати розвиток соціального потенціалу людини.

Виконати цю особливу місію можливо тільки за умови наявності у соціального працівника особливих якостей зрілої та гармонійної особистості. Багатство його особистості набуває суспільної значущості, стає умовою розвитку як професійних, так і соціальних взаємовідносин.

Тому важливою проблемою професійного навчання кваліфікованих соціальних працівників стає формування професійно важливих особистісних якостей.

Більшість дослідників погоджуються з тим, що найбільш ефективним засобом розвитку особистості фахівців професій соціономічної сфери є соціально-психологічний тренінг як активна, інноваційна форма освітньої роботи, що дозволяє включити особистість в самосвітній процес і добиватися практичних результатів одразу ж, в ході тренінгу.

Проблеми розробки загальних основ психологічного тренінгу розглядаються у працях українських вчених Л. Карамушки, Ю. Швалба, І. Беха, В. Лефтерова, російських (Л. Петровська, Г. Марасанов, Ю. Хрящева, І. Вачков та ін.), та зарубіжних авторів (К. Рудестам, К. Фопель, Р. Баклі та Д. Капл).

Концепцію активного навчання, що використовує психологічні та комунікативні тренінги з метою формування певних професійних якостей, висвітлено у працях психологів та педагогів Л. Шнейдер, О. Кульчицької, І. Баклицького, О. Білої, А. Ситнікова, М. Афанасьєва, Г. Шумської та багатьох інших.

Визначення професійних якостей соціального працівника та вимог до його особистісних властивостей є предметом наукових досліджень Л. Тюпті, Г. Лактіонової, О. Карпенко, Р. Вайноли, Н. Шмельової, Є. Холостової, Г. Медведєвої.

Менш розробленою в психологічних дослідженнях є проблематика застосування психологічного тренінгу для розвитку професійних навичок і професійно значущих якостей.

Зокрема напрямки організації та проведення соціально-психологічних тренінгів з метою розвитку особистості соціальних працівників в умовах освітнього середовища ще не набули достатньої конкретизації.

В сучасній літературі та практичній роботі термін "тренінг" трактується досить широко та застосовується для позначення різноманітних форм групової психолого-педагогічної роботи від психотерапії до розвиваючого навчання в широкому розумінні.

За визначенням І. Вачкова, груповий психологічний тренінг є сукупністю активних методів практичної психології, які використовуються для роботи з психічно здоровими людьми, які мають психологічні проблеми, з метою надання їм допомоги в саморозвитку [2, с.15].

Більшість авторів, що приділяють увагу проблематиці психологічного тренінгу, детально описують сфери застосування соціально-психологічного тренінгу в практиці психологічної допомоги, корекції та для забезпечення особистісного зростання.

Наразі тренінг усе частіше використовують у тих галузях людської практики, де успіх діяльності значною мірою залежить від уміння спілкуватися, зокрема й в професійній підготовці соціальних працівників.

Проаналізувавши дослідження проблеми особистісних якостей соціального працівника можна зазначити, що висококваліфікованому фахівцеві соціальної роботи пред'являється цілий комплекс вимог до когнітивної (знання, вміння, навички), афективно-мотиваційної (гуманістична спрямованість), поведінкової (саморегуляція й самоконтроль) сфер особистості.

Велика кількість досліджень професійно-важливих характеристик особистості соціального працівника є наслідком складності та багатогранності феномену особистості людини взагалі.

Психологічні механізми формування професійних якостей особистості соціального працівника можна розкрити, якщо розглядати закономірності процесу професіоналізації особистості, оскільки професійно важливі якості особистості ще мають перетворитися в індивідуальну професійну компетентність фахівця.

Професійна компетентність фахівців є системним багаторівневим утворенням з компонентами когнітивного, експресивного та інтерактивного характеру.

З огляду на специфіку професійної соціальної роботи, актуальним є питання формування особистісно-професійної компетентності.

Згідно з дослідженнями Є. Густової, динаміку становлення особистісно-професійної компетентності майбутніх соціальних працівників зумовлено розвитком мотиваційно-ціннісного, операційного й рефлексивного компонентів як прояву високого рівня особистісно-професійної зрілості майбутнього фахівця протягом навчання у ВНЗ [3, с.75].

Операційний компонент особистісно-профе - сійної компетентності представлений комунікативною компетентністю та організаційними здібностями, [5] інформаційною компетентністю, екстремальною компетентністю соціального працівника тощо.

Рефлексивний компонент осо - бистісно-професійної компетентності соціального працівника пов'язаний з рефлексивністю як з системною якістю особистості [4] та професійною рефлексією, що спрямована на самопізнання, самодослідження, самовдосконалення особистості.

Зрештою, зважаючи на морально-гуманістичний характер соціальної роботи, мотиваційно-ціннісний компонент визнається багатьма авторами провідним у формуванні професіоналізму.

У професійній соціальній роботі особливо підкреслюється значення таких цінностей, як гуманність, соціальна справедливість, самовизначення, конфіденційність, антидискримінація у професійній діяльності, доброчинність, альтруїстична підтримка найбільш вразливих верств населення [8, с.145].

Відтак, на основі теоретичного аналізу професійно важливих якостей та особистісно-професійної компетентності соціальних працівників з одного боку, можливостей методів психологічного тренінгу з іншого боку, розроблено програму тренінгу розвитку професійних якостей особистості соціального працівника.

Метою тренінгової програми є усвідомлення себе як професіонала, рефлексія професійно значущих якостей суб'єкта, розвиток особистісних якостей, що виявляться недостатніми, формування навичок, необхідних для роботи соціального працівника.

Виходячи з цих цілей, структура групових занять складається з трьох великих блоків: блок розвитку комунікативних якостей, блок формування емпатії та співчуття співрозмовнику, блок усвідомлення й розвитку особистісних властивостей.

У першому блоці відбувається діагностика комунікативних якостей учасників тренінгу, усвідомлення закономірностей спілкування людей, розвиток основних навичок ефективного спілкування (навички впевненої поведінки, входження в контакт і виходу їх нього та інші).

Відпрацьовуються навички активного слухання, формулювання відкритих питань, відкритого вираження почуттів.

Окреме місце займає діагностика й формування лідерських якостей учасників тренінгу.

Найбільший ефект мають рольові ігри, вони дозволяють в безпосередній, емоційно привабливій формі відпрацьовувати навички спілкування, рефлексувати особисту поведінку в ситуаціях професійного спілкування. Значне місце в цьому блоці займають методи та техніки асертивного тренінгу - тренінгу впевненої поведінки [1, с.10].

У другому блоці за допомогою спеціальних психотехнічних і рольових ігор та технік відбувається розвиток здатності до співпереживання, співчуття людині, рефлектується здатність брати на себе відповідальність за інших людей, розвивається здатність до варіативного мислення тощо.

Найбільшою мірою соціальним працівникам необхідно тренування саморегуляції, тому на кожному етапі проводяться вправи по тренуванню здібностей саморегуляції: розвитку прийомів глибокої м'язової релаксації, формуванню навичок аутотренінгу, використовуються медитативні техніки, що необхідні для формування здатності самоконтролю й ефективного відпочинку.

Застосування елементів релаксаційних тренінгів дозволяє підвищувати не тільки психологічну грамотність, а й психоемоційну стійкість до стресів, необхідну в професійній діяльності в кризових умовах.

Третій блок присвячений особистісному розвитку учасників тренінгу.

Завданням цієї частини є усвідомлення своїх особистісних якостей, закладення основи для самовдосконалення та особистісного зростання, активізація рефлексивних механізмів особистості, по можливості вирішення внутрішніх конфліктів і суперечностей.

Особистісне зростання є цілеспрямованою роботою над вдосконаленням своїх особистісних якостей, що ґрунтується на самопізнанні, самоспонуканні, програмуванні осо - бистісного розвитку та самореалізації.

В алгоритм проведення тренінгів особистісного росту зазвичай включаються вправи з самодіагностики (робота з тестами), відпрацювання навичок самоаналізу, психотехнічні ігри з рефлексування, обговорення, елементи проектування й прогнозування свого життєвого та професійного шляху.

Програму тренінгу формування професійно - особистісних якостей майбутніх соціальних працівників розраховано на 9 тренінгових сесій, що проводяться щотижнево протягом навчального семестру.

Тривалість кожного заняття складає 1 годину 20 хвилин (2 академічних години), це зумовлено особливостями навчального процесу у вищому навчальному закладі.

Тож, великою мірою результативність дій учасників тренінгу залежить від конкретно встановлених норм часу на визначені вправи та завдання.

Для занять бажано використовувати класичний варіант обладнання аудиторії для тренінгу, коли всі учасники та викладач-тренер сидять разом по колу, аудиторія повинна бути досить великою, з достатньою кількістю стільців.

Отже, розглянемо безпосередньо зміст тренінгу (структуру тренінгових занять, мету сесії, методи та техніки, що застосовувалися в кожній сесії).

Блок 1. Розвиток комунікативних та лідерських якостей.

Тренінгова сесія 1.

Мета заняття: Ця зустріч починає тренінг, тому в першу чергу учасники знайомляться один з одним, з'ясовують мету та завдання тренінгу. Так само необхідно створити сприятливі умови роботи групи, докладно ознайомити учасників з основними принципами навчання, разом продумати й прийняти правила роботи саме цього конкретного колективу, почати засвоєння прийомів самодіагностики й засобів саморозкриття, приступити до оволодіння активного стилю спілкування й методів передачі та прийому зворотного зв'язку.

Приблизний зміст заняття. Вправи: Знайомство, Бараняча голова, Пересядьте ті, хто., Самий-самий мій плакат, Автопортрет, Тут і зараз, Без маски. Підведення підсумків заняття: прощання (мається на увазі не тільки завершення роботи групи, але й ритуал закінчення кожного заняття).

Тренінгова сесія 2.

Мета заняття: закріпити тренінговий стиль спілкування, продовжити саморозкриття й усвідомлення сильних сторін своєї особистості, ввести загальногрупові ігрові процедури, що допомагають формуванню комунікативних навичок, формувати навички та вміння спілкування з різними групами людей.

Приблизний зміст заняття. Вправи: Привітання, Поговоримо про день вчорашній, Плутанина, Вертушка першого враження, Спілкування в парі, Дискусія, Катастрофа в пустелі, Вихід із контакту, Компліменти. Підведення підсумків: Емоційна діагностика результатів тренінгової сесії за допомогою цвітових тонів Люшера.

Тренінгова сесія 3.

Мета заняття: сприяти подальшому згуртуванню групи та поглибленню процесів саморозкриття, розвиток умінь самоаналізу та подолання психологічних бар'єрів, що заважають повноцінному самовираженню; за допомогою активної ігрової взаємодії та рольових ігор удосконалювати навички асертивної поведінки в ситуаціях спілкування; формування лідерських якостей, здатності до переконання й сили характеру.

Приблизний зміст заняття. Вправи: Привітання, Поговоримо за день вчорашній, Колективний рахунок, Дзеркало, Інвентаризація або модель підприємця, Невпевнені, впевнені та агресивні відповіді, Контакт очей, Заїграна пластинка, Впевнені інтонації, Дар переконання, Телевізор, Драбинка, Контраст. Підведення підсумків: Враження, Емоційна діагностика.

Блок 2. Розвиток емпатії та рефлексивних якостей особистості.

Тренінгова сесія 4.

Мета заняття: створити важливий емоційний досвід, використовуючи комплекс методик і вправ сенситивного тренінгу, обмін своїми почуттями й відчуттями, встановлення зорового контакту без використання слів, дослідження рук або обличчя партнера, спонтанне розкриття почуттів і переживань, що допомагає виникненню почуття спільності, створення атмосфери співчуття й підтримки.

Приблизний зміст заняття. Вправи: Ми схожі?., Поговоримо про дні вчорашньому Заблукав оповідач, Метафора, Невербальний подарунок, Візуальне відчуття, Вгадай предмет, Згадай дотик, Дізнайся товариша, Довіряє падіння, Живі руки, Підняття тіла, Интроскоп, Вправи з візуалізації, Підведення підсумків: Компліменти, Емоційна діагностика.

Тренінгова сесія 5.

Мета заняття: подальше згуртування групи й поглиблення процесів саморозкриття, подолання психологічних бар'єрів, що заважають повноцінному розкриттю.

Формування одного з фундаментальних механізмів людського взаєморозуміння - емпатії - здатності уявляти себе на місці іншої людини, подумки бачити й "програвати" ситуацію за нього. Розвиток уміння ставити себе на місце партнера і погоджувати з ним свої власні дії, розвиток рефлексивного мислення.

Приблизний зміст заняття. Вправи: Привітання, Поговоримо про день вчорашній, Прорвися в коло, Довіра (Сліпий і поводир), Годування, Рефлексія, Клешня, Робот, Уявна соціограма, Релаксація (вправа для початківців), Похвальне слово самому собі. Підведення підсумків: Емоційна діагностика.

Тренінгова сесія 6.

Мета заняття: відпрацювати навички розуміння оточуючих людей, їх внутрішнього духовного світу, розвивати професійні навички, такі як версійне мислення, активне слухання, уміння задавати відкриті й закриті питання, розвиток навичок відкритого вираження почуттів.

Приблизний зміст заняття. Вправи: Що в ньому нового?, Молекули, Активне слухання, Розвиток навичок мовчазного невтручання, Техніка парафраза, Вміння вести розмову, Версійне мислення, Пояснення причин, Ваші здібності до щирості, Відкрите вираження почуттів, Виявлення радості, Підведення підсумків: Емоційна діагностика.

Блок 3. Особистісний розвиток учасників тренінгу.

Тренінгова сесія 7.

Мета заняття: Формувати готовність до рефлексії й самоаналізу своєї особистості, закріпити навички самовираження, діагностувати та формувати професійно важливі особистісні якості, проаналізувати сильні й слабкі сторони особистості кожного учасника.

Приблизний зміст заняття. Вправи: Привітання, Поговоримо про день вчорашній, Вибір, Перевтілення, Три імені, Моя улюблена іграшка, Вікова регресія, Минуле - теперішнє - майбутнє, Автобіографія, Проективний малюнок "Я такий, який я є", Маски. Підведення підсумків: Обмін враженнями, оплески, Емоційна діагностика.

Тренінгова сесія 8.

Мета заняття: відпрацювати навички розуміння людей, їх внутрішнього духовного світу, закріпити стиль довірчого спілкування та уміння постійного самоаналізу, всебічно проаналізувати сторони особистості кожного учасника.

Приблизний зміст заняття. Вправи: Враження, Поговоримо про день вчорашній, Інтерв'ю, Рекламний ролик, Мовчазне й промовне дзеркало, Комісійний магазин, Три фрази, Від суми та від тюрми., Особистий герб і девіз, Враження, Мій колір. Підведення підсумків: Негативні відгуки, емоційна діагностика.

Тренінгова сесія 9.

Мета заняття: закріпити отримані навички вміння саморозкриття і самоаналізу, підвести підсумки роботи групи, надати психологічну підтримку учасникам групи, відповісти на всі виниклі питання, налаштувати на майбутнє.

Приблизний зміст заняття. Вправи: Хіпі, Поговоримо про день вчорашній, Контрасти, Валіза в дорогу, Тільки один крок, Мудрець з храму, Остання зустріч. Підведення підсумків: Емоційна діагностика.

Кінцевим результатом розробки тренінгу формування професійних якостей особистості соціальних працівників можна вважати наступне: оригінальність програми, адаптацію програми для фахівців соціальної роботи, можливість органічного застосування тренінгу та й його елементів в інших формах навчальної роботи.

Структура тренінгу складається з поведінкових (відпрацювання практичних навичок), рефлексивних (розвиток рефлексування як психологічної зрілості особистості), комунікативних (розуміння й відпрацювання навичок слухання, комунікації), релаксаційних (розвиток навичок саморегуляції та релаксації) психологічних ігор та вправ.

За допомогою соціально-психологічного тренінгу в умовах психологічної безпеки та довіри учень не тільки отримує комунікативні навички, тренує техніки та методи психологічної інтервенції, але й набуває досвід самопізнання, самовизначення та самореалізації.

Тож, тренінг формування професійно-особистісних якостей започатковує засади професійної спрямованості, особистісного розвитку та суб'єктності майбутніх соціальних працівників.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Емельяненко Т. В. Методы межкультурных исследований ценностей // Соціологія, 1997. – № 9.
2. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. – СПб.: Речь, 2004. – С. 26.
3. Карпенко З. С. Психологічні основи аксіогенезу особистості // Автореф. дис... д-ра психол. наук. – Київ, 1999. – 36 с.
4. Леонтьев Д. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени // http://www.follow.ru/catalog/4
5. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения / Под ред. В. А. Ядова. – Л., 1979. – С. 208-209.
6. Стефаненко Т. Г. Этнопсихология. – М.: ИПРАН, Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2000. – С. 182.
7. Ядов В. А. Социальные и социально-психологические механизмы социальной идентификации личности // Мир. – 1995. – № 3-4.
8. . Bardi А., Schwartz S. Values and Behavior: Strength and Structure of Relations // Personality and Social Psychology Bulletin. – 2003. – Vol. 29. – No. 10. – P. 1207-1220.
9. Bech-Larsen T., Poulsen B., Grunert K. Acceptance of functional foods in Denmark, Finland and the us a cross-cultural study of consumer values and prefereces // http://marketing.byu.edu/htmlpages/ccrs/proceedings99/bechlarsen.htm#\_ftn1.
10. Cileli M., Tezer E. Life And Value Orientations of Turkish University Students Adolescence. – 1998. – № 3 // www.findarticles.com/p/search?tb.
11. Hofstede G. Culture’s consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. – 2001, London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications, pp. 209-211.
12. Hofstede Geert. Kultury i organizacje. – Warszawa: Polskie wydawnictwo ekonomiczne, 2000. – 44 s.
13. Kazimierz Trojan S. I. Potrzeby psychologiczne i wartośći oraz ich implikacje religijne. – Krakōw: WAM, 1999. – S. 78-79.
14. Licht А.The Maximands of Corporate Governance: A Theory of Values and Cognitive Style // Law and Economics Workshop (University of Colifornia, Barkeley). – 2004. – Paper 7 // http://repositories.cdlib.org/berkeley law econ/Fall2004/7
15. Mulder M. Reduction of Power Differences in Practice: the Power Distance Reduction Theory and its Applications // European Contributions to Organization Theory, G. Hofstede i M. S. Kassem (eds.). – 1976. – Van Gorcum, Assen.
16. Nosse L., Sagiv L. Theory-Based Study of the Basic Values of Physical Therapists // Physical Therapy. – 2005. – V. 85. – № 9. – Р. 834-850.
17. Schwartz S. Studying Basic Values: Recent Theoretical Developments, Methodological Advances, and Findings.
18. Schwartz S., Sagie G. Value consensus and importance. A CrossNational Study // Journal of cross-cultural psychology. – 2000. – Vol. 31. – № 4. – P. 465-497.
19. Schwartz S. H. Universals in the structure and content of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries // In M. P. Zanna (Ed.) Advances in Experimental Social Psychology. – Orlando, FL: Academic. – Vol. 25. – 1992. – P. 8.
20. Strack M. Organizing diverse sets of data with the Schwrtz` Value Circle // Presented at the The First EASR Conference (European Association for Survey Research), July 18-22. – 2005, Barcelona, Spain. Abstracts are available at: <http://sqp.nl/easr/programme/abstracts.pdf>.
21. Пантич Д. Конфликты ценностей в странах транзакции // Социс.- 1997.- № 6. - C. 24-36.
22. Ахиезер A. C, Козлова H. H., Матвеева C. Я. и др. Модернизация и конфликт ценностей.- M., 1994.— 256 с.
23. Заславская T. И. Социально-трансформационная структура // Общество и экономика.- 1999.- № 3-4.- C. 17-27.
24. Ионин Л. Социология культуры.- M.: Издательская корпорация «Логос», 1998. - 430 с.
25. Оссовський B. Л. Громадська думка: спроба соціологічної інтерпретації.-К.: Інститут соціології НАН України, 1999.- C.36-41.
26. Абрамова C. Б. Деньги как социальная ценность: поколенческий срез проблемы // Социс- 2000.- № 7.- C. 37-41.
27. Fukuyama F. The Social Virtues and the Creation of prosperity.- N.Y., 1995. - P.273.
28. Дилигенский F. F. Индивидуализм старый и новый // Полис- 1999.- № 3.- C. 5-15.
29. Левада Ю. A. (ред.) Простой человек.- M., 1993.
30. 10. Заславская T. И. Социальная стратификация современного общества / / Общественные науки и современность. - 1997. - № 2.- C. 5-23.
31. Kanycmuн Б. Г., Клямкин И. M. Либеральные ценности в сознании // Полис- 1994. - № 1, 2.
32. Поппер K. Відкрите суспільство і його вороги,- K., 1995.- C.130-145.
33. Moodie E., Markova L, Farr R., Plichtova I. The Meaning of the Community and of the mdividual in Slovakia and in Scotland // Journal of Community and Applied Social Psychology -1997.- Vol. 7.
34. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Інформаційно-аналітичні матеріали.- K., 1999.
35. Куценко O. Про деякі соціокультурні наслідки інституційних змін в українському суспільстві // Соціологія: теорія, методи, маркетинг.- 2000.- № 2.- C. 26-32.
36. Головаха Є. I. Суспільство, що трансформується: досвід соціального моніторингу в Україні.- K., 1997.
37. Бишоп Сью Тренинг ассертивности / С. Бишоп; пер. с английского А. Маслов. - СПб., Питер, 2001. - 208 с.
38. Вачков И.В. Основы технологии групового тренинга / И.В. Вачков. - М.: Ось "89", 1999. - 176 с.
39. Густова Е.А. Динамика становления личностно-профессиональной компетентности студентов ВУЗа, будущих социальных работников / Е.А. Густова // Вестник МГОУ. Серия "Психологические науки". - 2012. - № 1. - С.73-79.
40. Зимовин А.И. Рефлексивные технологии в обучении и саморазвитии студентов / А.И. Зимовин, Заика Е.В. // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: зб. наук. пр. / ред.О.Г. Романовський. - Харків: НтУ "ХПІ", 2016. - С.290-302.
41. Комунікативна професійна компетентність як умова взаємодії соціального працівника з клієнтом / за ред.А.Й. Капської. - К.: ДЦССМ, 2003. - 87 с.
42. Костєва Т.Б. Значення інформаційної компетентності в професійному саморозвитку майбутнього фахівця з соціальної роботи / Т.Б. Костєва // Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія" Серія: Педагогіка. - 2014. - Т.246, Вип.234. - С.41-46.
43. Раскалінос В.М. Характеристика моделі формування рефлексивної компетентності майбутніх соціальних педагогів / В.М. Раскалінос // Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти. - 2014. - Вип.9. - С.139-142.
44. Тюптя Л.Т. Соціальна робота: Теорія і практика / Л.Т. Тюптя, І.Б. Іванова. - К.: ВМУРОЛ "Україна", 2004. - 408 с.
45. Шаумян О.Г. Духовність менеджерів освіти як чинник гуманізації управління / О.Г. Шаумян // Вісник Інституту розвитку дитини: збірник наукових праць. - (Серія: Філософія, педагогіка, психологія). – К.: Видавництво Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова, 2011. – Вип. 14. - С. 160-165.
46. Шаумян О.Г. Особливості конкурентоздатності особистості менеджера освітньої організації / О.Г. Шаумян // Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості / за ред. С.Д. Максименка, М.В. Папучі. – К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2011. - Вип. 4. – Ч. 2. – С. 321-327.
47. Шаумян О.Г. Розуміння сутності cоціальних норм, що впливають на менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень / О.Г. Шаумян // Актуальні проблеми психології: Етнічна психологія. Історична психологія. Психолінгвістика / за ред. С.Д. Максименка, М.-Л. А. Чепи. – Ніжин: видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2010. – Т. IX. – Ч. 5. – С.354 – 358.
48. Шаумян О.Г. Аналіз соціальних норм, що впливають на менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка. – Ніжин : видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2011. – Том X. – Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. – Вип. 20. – С. 494 - 501.
49. Szaumian O. Badanie norm socjalnych wpływających na menadżerów edukacji w procesie podejmowania decyzji // Innowacyjność. Studia-badania-egzemplifikacje - Leader-Great Publishers 2011 - Wydanie pierwsze. – ISBN: 978-83-61977-20-9. – Łódź: Leader-Great Publishers, Wydawnictwo Fundacji EMANUEL, 2011 – S. 56-67.
50. Shaumian O. A research of social norms that affect educational managers in the process of decision making // Innovativeness at the beginning of XXI century. Studies – Researches – Egzemplifications. - First Edition. – ISBN: 978-1-4276-5321-5. – USA: ECKO House Publishing, 2011. – P. 42 – 55.
51. Szaumian O. Badanie osobowości menedżera w trakcie działalności oświatowej // Społeczeństwo – biznes – edukacja wobec szans i zagrożeń początku XXI wieku / Rec. prof. dr hab. S. Cudak. - Łódź: Leader-Great Publishers, Wydawnictwo Fundacji EMANUEL, 2012 – S. 247 -262.
52. Shaumian O. A research of social norms that affect educational managers // The chosen socio-economic phenomena in international and transdisciplinary discourse. - First Edition. – ISBN: 978-1-4276-5492-2. – South Jordan, Utah: ECKO House Publishing, 2013. – P. 125 – 133.
53. Шаумян О.Г. Соціальні аспекти підготовки майбутніх управлінців / О.Г. Шаумян // Теорія і практика державного управління. Збірник науково-практичних статей за 2010 рік. – Кіровоград: Державний навчальний заклад «Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій Кіровоградської обласної державної адміністрації, 2011. – С. 158 – 163.
54. Шаумян О.Г. Cоціальні норми менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень як невід’ємний чинник гуманізації управління / О.Г. Шаумян // Творча спадщина В.А. Роменця: сучасний погляд / Матеріали круглого столу (м. Київ, 18 травня 2011 р.). – Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2011. – С. 57 – 58.
55. Шаумян О.Г. Cоціальні норми менеджерів освіти в процесі прийняття управлінських рішень як невід’ємний чинник гуманізації управління // Провідні ідеї в українській психологічній думці: історія і перспективи: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 21 листопада 2012 р.). – Ніжин: ПП Лисенко, 2012. – С. 95 – 96.
56. Шаумян О.Г. Дослідження особистості менеджера в процесі діяльності освітньої організації // Особистість в кризових життєвих обставинах: історія та сучасність: матеріали науково-практичної конференції (м. Київ, 15 жовтня 2015 р). – Київ: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2015. – С. 45.