

Отже, самореалізацію можна розглядати по-різному, передусім – це процес, у якому передбачається усвідомлення людиною того, чим вона володіє й чого хоче досягти, включаючи вибір практичних дій для втілення досвіду в реальну дійсність. Самооцінка, саморозвиток й самопізнання є необхідною умовою самореалізації як важливої якості особистості. Водночас самореалізація – головна потреба людини, що пояснює її устремління розвиватись, удосконалюватись, наближатись до наміченої цілі.

Список використаних джерел:

1. Воронцова Ж. В. Самореалізація особистості старшокласника у процесі диференційованої навчальної діяльності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.09 «Теорія навчання» / Ж. В. Воронцова. – Харків, 2008. – 23 с
2. Зарицька В.В. Формування у старшокласників здатності до самореалізації: дис. ... канд. психол. наук, спец.: 13.00.07 / Гум. ун-т «Запорізький ін-т держ. та муніципального управління». Запоріжжя, 2006. 209 с.
3. Краснощок І.П. Особистісна самореалізація майбутнього вчителя в навчально-виховному середовищі педагогічного університету: дис. ...канд. пед. наук, спец.: 13.00.07 / Кіровоградський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Винниченка. Кіровоград, 2002. 214 с.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ В КРИТИЧНИХ УМОВАХ

Кочаровський Мстислав Сергійович (м. Київ, Україна)

Orcid ID 0000-0002-1481-1918

Процес прийняття рішень, зазвичай, розглядається, як послідовність дій, що спрямовані на аналіз проблеми, розробку варіантів її вирішення, вибір одного із варіантів та його імплементацію. Це твердження є справедливим як для нормальних умов, коли є час спокійно та виважено оцінити варіанти вирішення

проблеми, так і для критичних умов, коли один або декілька факторів впливу пов'язані з певною кризою. Окрім того, варто враховувати, що процес прийняття рішень частіше за все є процесом соціальної взаємодії і, відповідно, в його ході відбувається зіткнення індивідуальних світоглядів кожного з учасників процесу між собою. Відтак, процес прийняття рішень може також бути конфліктогенним навіть за нормальних умов. Це пов'язано з тим, що в процесі прийняття рішень, доводиться вибирати з певного набору варіантів той, що найбільше задовольняє вимогам ситуації. Разом з тим, обраний варіант може не влаштовувати інших учасників процесу, що може і призвести до виникнення конфліктної ситуації. Відтак, з огляду на все вищесказане, видається цікавим проведення теоретичного дослідження щодо особливостей прийняття рішень в критичних умовах.

Варто зазначити, що за настання критичних умов існує безліч факторів, що впливають як на саме прийняття рішень, так і на людей, що ці рішення приймають. Серед таких факторів вирізняють такі: категорія проблем(стандартні, типові та евристичні), умови(сприятливі, екстремальні та кризові), достатність обсягу інформації(недостатній обсяг інформації, достатній обсяг та надлишковий обсяг), достовірність інформації(недостовірна, псевдо достовірна та цілком достовірна), масштаб проблеми(мікролокальні, локальні, глобальні), технічне оснащення(відсутнє, недостатнє та достатнє) тощо[3]. Кожен з названих факторів, а також їх довільна комбінація, може сприяти утворенню критичних умов, за яких доводиться приймати рішення. Окрім того, окремим фактором, який може призвести до утворення критичних умов може також бути фактор конфліктогенності самого процесу прийняття рішень, як соціальної взаємодії, таким чином перетворюючи саме прийняття рішень в першопричину настання критичних умов. Причин для виникнення конфлікту може бути багато, вони можуть бути внутрішньоособистісними, міжособистісними та, навіть, міжгруповими. Це можуть бути: конфлікт інтересів(полягає у небажанні поступатись чимось заради вирішення проблеми), конфлікт цілей(полягає у відмінностях бажаних результатів вирішення), конфлікт цінностей(полягає у відмінностях та несумісності особистих поглядів

кожного з учасників процесу), конфлікт методів та підходів(полягає у несумісності обраних методів), конфлікт організації(полягає у невідповідності організаційних підходів до вирішення поставленої проблеми), конфлікт відповідальності(полягає у суперечності або сфер відповідальності однієї людини, або у суперечності сфер відповідальності декількох людей, що займаються вирішенням проблеми) тощо[1].

Ці конфлікти можуть як передувати процесу прийняття рішень, так і виникнути на будь-якому етапі цього процесу. Окрім того, вони не є самостійними – вони можуть виникати як послідовно, так і паралельно, як поодиночі, так одразу декілька однотипних, а також можуть спричиняти один одного. А отже, для успішного прийняття рішень конфлікти, які виникають в процесі, вимагають свого вирішення нарівні з іншими факторами, що спричиняють критичні умови. Тут варто зазначити, що, відповідно до специфіки процесу прийняття рішень, існує декілька методів запобігання або вирішення конфліктів, пов'язаних з власне самим процесом прийняття рішень, проте, не всі «класичні» методи розв'язання конфліктів, як-то - метод уникнення конфлікту та метод згладжування гострих кутів, можна застосувати для вирішення вищезгаданих конфліктів. Це пов'язано з тим, що деякі з вищеназваних конфліктів, частіше за все, передбачають кардинальні розбіжності, які проявляються на ранніх етапах процесу прийняття рішень і ведуть до різних результатів.

Разом з цим, такі «класичні» методи, як метод примусу, метод компромісу та метод консенсусу можуть допомогти не лише у вирішенні конфлікту, але і сприяти вирішенню самої критичної ситуації, спричиненої іншими факторами, окрім конфліктогенного[2].

Відтак, якщо узагальнити викладене, можна стверджувати, що критичні умови мають ряд факторів, які їх зумовлюють та впливають на них. Причому, ці фактори можуть наставати як до початку процесу прийняття рішень, так і під час нього, як наслідок конфліктогенності самого процесу. Разом з тим, відповідно до існуючих особливостей процесу прийняття рішень, можливе застосування

певного переліку методів протидії конфліктам, які можуть допомогти розв'язанню критичної ситуації, спричиненої не лише конфліктогенним, а й іншими факторами впливу, які цю ситуацію і можуть спричинити.

Список використаних джерел:

1. Гірник, А. М., Бобро, А. Ю. Конфлікти: структура, ескалація, залагодження: навчальний посібник. Київ: "Основи", 2004. 175 с.
2. Кушлик-Дивульська, О. І., Кушлик, Б. Р. Основи теорії прийняття рішень Київ: НТУУ «КПІ», 2014. 94 с
3. Юрик Наталія. Управління персоналом підприємства як елемент антикризової стратегії. *Проблеми інтеграції науково-освітнього, інтелектуального потенціалу в державотворчому процесі «Україна – Туреччина»: матеріали Сьомого міжнародного симпозіуму.* Івано-Франківськ: ЛІК, 2011. С. 252-260.

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА СУБ'ЄКТАМ ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ В КОНТЕКСТІ ГУМАНІСТИЧНОЇ ПАРАДИГМИ

Купрєєва Ольга Іллівна (м. Київ, Україна)

Orcid ID 0000-0002-5429-1427

Надання допомоги особистості в реалізації її внутрішнього потенціалу, досягненні нею психологічної зрілості, особистісної автономії та психологічного благополуччя є одним із найважливіших завдань практичної психології.

В умовах інтегрованого навчання (в одній групі здобувають освіту студенти з інвалідністю та здорові студенти) одним з важливих завдань є - надання психологічної допомоги та сприяння процесу самореалізації особистості.

Отримані результати нашого комплексного емпіричного дослідження самореалізації студентів в інтегрованому освітньому середовищі [1] дозволили визначити ключові аспекти для фасилітації позитивних змін, розвитку