

It is at this age that interest in family relationships takes place. They are a kind of model for building relationships. Contact monitoring leads to an understanding of how adults communicate and what personal qualities they need to have in order for them to be successful, to bring pleasure and to expand the circle of acquaintances. This factor for the child has considerable weight, since communication with peers is central to his life. The ego form and content is also transformed. A lot of things borrowed from adults. Watching the tactics of communication, the teenager determines what needs to be done to establish contact. This sample can be a mother or a father. It all depends on who in the family for a teenager is an authority. Accordingly, his style of communication and copied.

A well-chosen behaviour strategy accelerates the process of building contacts. Helps to find a common language with peers. Significantly enhances his prestige and group status and increases the circle of friends. Accordingly, self-esteem and level of aspirations grows. The teenager becomes popular in his environment and occupies the highest levels in group relationships.

Keywords: *adolescent, adulthood, communication, status, prestige, group, socialization.*

УДК 159.992

О.М. Брик, М.С. Кочаровський

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РОЛІ ВЕДУЧОГО В СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГАХ З ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

О.М. Брик, М.С. Кочаровський. *Деякі аспекти ролі ведучого в соціально-психологічних тренінгах з прийняття рішень.* Статтю присвячено дослідженню питання значення та впливу соціально-психологічних тренінгів на вироблення культури прийняття рішень, ролі ведучого тренінгу та конфлікту ведучого з групою в процесі тренінгу на різних його етапах, а також ступеню впливу зазначених чинників на досягнення мети тренінга – підготовки до прийняття рішень.

У статті зазначається, що під час навчання прийняттю рішень за допомогою соціально-психологічних тренінгів, тренінгова група в контрольованих умовах проходить всі етапи прийняття рішень та має можливість зіткнутися з конфліктами, що пов'язані з процесом прийняття рішень, а також отримує медіацію з боку ведучого групи, з подальшим поясненням прийнятих в процесі тренінгу рішень та пошуком альтернативних шляхів прийняття необхідного рішення задля уникнення або пом'якшення конфліктних ситуацій.

Ключові слова: *соціально-психологічний тренінг, ведучий соціально-психологічного тренінгу, тренінгова група, групова взаємодія, прийняття рішень, конфлікт, психотехніки, комунікативні навички.*

О.М. Брик, М.С. Кочаровский. *Некоторые аспекты роли ведущего социально-психологического тренинга принятия решений.* Статья посвящена исследованию проблемы значения и влияния социально-психологических тренингов на выработку культуры принятия решений, роли ведущего тренинга и конфликта ведущего с группой в процессе тренинга на разных его этапах, а также степени влияния указанных факторов на достижение цели тренинга – подготовку к принятию решений.

В статті відзначається, що во время обучения прийняттю рішень і допомогою соціально-психологічних тренінгів, тренінгова група в контролюємих умовах проходить всі етапи прийняття рішень і має можливість зіткнутися з конфліктами, зв'язаними з процесом прийняття рішень, а також отримує медіацію со сторони вуючого групи, с последуючим роз'ясненням прийнятих в процесі тренінга рішень і поиском альтернативних путей прийняття необхідного рішення во избежание или для зм'якшення конфліктних ситуацій.

Ключевые слова: *соціально-психологічний тренінг, вуючий соціально-психологічного тренінга, тренінгова група, групове взаємодіє, прийняття рішень, конфлікт, психотехніки, коммунікативніє навчкі.*

Постановка проблеми. У сучасну епоху науково-технічної революції та надшвидких суспільно-економічних змін питання ефективного навчання прийняттю рішень набуло особливої важливості і гостроти. Сучасні компанії та підприємства характеризуються складною та часто інноваційною організаційною структурою, відповідно змінюється та ускладнюється і соціально-психологічна структура трудової взаємодії. При цьому одну з вирішальних ролей в забезпеченні високоефективного розв'язання всього комплексу питань, пов'язаних з досконалою організацією виробничого процесу, як то взаємодія робітників, міжособистісні взаємини, за яких ця взаємодія реалізується, зв'язок цих аспектів діяльності колективу власне з трудовим процесом тощо відіграє саме ефективне та своєчасне прийняття рішень, які, своєю чергою, мають бути оптимальними та релевантними поточній ситуації. Виходячи з вищенаведеного, видається цікавим та актуальним проведення аналітичного оглядового дослідження щодо впливу соціально-психологічних тренінгів на вироблення культури прийняття рішень, особливостей ролі вуючого відповідних тренінгів, його взаємодії та можливого конфлікту з тренінговою групою, процесу розвитку тренінгової групи, розуміння учасниками тренінгу групових процесів, що супроводжують хід самого тренінгу, як і його мети та ступеню впливу зазначеного, власне, на досягнення цілі тренінгу – підготовку до прийняття рішень. Таке дослідження, на нашу думку, сприятиме більш точному та детальному розумінню згаданих чинників та співвідношення їх застосування з метою вдосконалення відповідних тренінгових технологій, розробки нових, ефективніших та сучасніших тренінгів з прийняття рішень та професійного самовдосконалення власне вуючих тренінгів.

Мета дослідження. Розглянути та проаналізувати, використовуючи наукові джерела, матеріали власних досліджень та спостережень, вплив соціально-психологічних тренінгів на вироблення культури прийняття рішень, особливості ролі вуючого відповідних тренінгів, його конфлікт з тренінговою групою та ступінь впливу зазначених чинників на досягнення мети тренінгу – підготовку до прийняття рішень.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У світовій практиці в ході розвитку навчання практичним навичкам комунікації та міжособистісної взаємодії було створено ряд підходів, які давали змогу в безпечних та контрольованих умовах моделювати ситуації, що потребують використання цих конкретних навичок. Це давало учасникам тренінгу можливість опанувати такими навичками без необхідності негайно їх застосовувати на практиці. Серед цих підходів до навчання можна виділити такі підходи, де моделюються ситуації, що пов'язані з багаторівневою соціальною взаємодією за різних умов та в різних ситуаціях, а також з різними взаємодіючими сторонами та, відповідно, з різними цілями. Такі підходи до навчання носять загальну назву соціально-психологічного тренінгу.

У широкому сенсі СПТ(соціально-психологічний тренінг) – це метод активного навчання, здійснюваного з опорою на механізми групової взаємодії та спрямованого на оволодіння відповідними знаннями, уміннями та навичками, розвиток комунікативних здібностей, рефлексивних навичок, уміння адекватно сприймати себе та оточення; це навчання через набуття життєвого та професійного досвіду, що здобувається у спеціально створених безпечних умовах, завдяки моделюванню відповідних ситуацій, які імplementовані в інтерактивні методики, що реалізуються у програмі тренінгу. Зазвичай, програма тренінгу включає теоретичну частину, коли групі надається інформація за темою тренінгу, та частину, що присвячена практичному відпрацюванню групою вправ за проблематикою тренінгу [1, 2].

У суспільстві вельми поширена думка, що успіх СПТ перш за все залежить від використовуваних тренінгових методик, психотехнік, завдань, вправ тощо. Проте це не зовсім так – ефективність тренінгу значною мірою також залежить від особистості ведучого тренінгу, від його уміння створити в групі атмосферу емпатії, щирості, саморозкриття, досягти взаєморозуміння між членами групи і ведучим, активного включення групи в тренінгову роботу, розуміння групою її ходу та мети. Варто зазначити, що під час тренінгу ведучий виконує одразу декілька функцій, до яких належать такі: керівна, просвітницька, експертна, аналітична, посередницька та функція моделюючої поведінки для учасників [2, с. 7].

Однак, у зв'язку з тим, що тренінг – це навчання, здійснюване з використанням механізмів групової взаємодії, причому, тренінгова група знаходиться в певних штучно створених умовах, а часто-густо і складається з доти незнайомих людей, під час тренінгу можуть виникати конфлікти, які можуть бути зумовленими цілим рядом причин і не в останню чергу – це причини, зумовлені процесами групової динаміки. Одним з таких типів конфліктів, що виникають під час тренінгу, є власне конфлікт ведучого та тренінгової групи, що може бути пов'язаний як з процесами формування, розвитку та навчання групи, розподілу в ній ролей тощо, так і з певними

особистісними характеристиками самого тренера. Відтак, ведучий тренінгу не може бути випадковою людиною, яка вирішила проявити себе в цій сфері діяльності. Це має бути людина, що вміє керувати групою, знаходити спільну мову з людьми різного віку, професій, рівня освіти, характеру та статі. Окрім того, у зв'язку з тим, що будь-який конфлікт супроводжується підвищенням психологічного навантаження на ведучого, він повинен мати великий запас терпіння, витримку і вольовий самоконтроль [7].

Особистісні характеристики ведучого, його знання, навички, уміння, у тому числі з розв'язання та використання конфліктів для досягнення мети тренінгу, є таким же засобом розвитку групи, як і застосовувані психотехніки, виконувані завдання та вправи.

Затребуваність різних видів тренінгів, тренінгових підходів та методів в суспільстві є перманентно змінною. Останнім часом все більшої популярності та розповсюдженості набирають тренінги з прийняття рішень, що, очевидно, диктується вимогами часу. Варто зазначити, що в дискурсі тренінгу з прийняття рішень позиція ведучого, його стиль керівництва групою і методи роботи стають особливо важливими. Загалом вважається, що демократичний стиль керівництва групою для таких тренінгів є більш продуктивним, ніж авторитарний чи ліберальний [7]. Проте, процес прийняття рішень – це складний процес аналізу проблеми, пошуку альтернатив, прогнозування ризиків, прийняття відповідальності та просування прийнятого рішення. Прийняття рішень потребує не лише розвинутих аналітичних здібностей та емоційного інтелекту, але і відповідної комунікативної компетентності та психологічної й управлінської культури [5]. А самі рішення можуть прийматися в умовах визначеності, коли результат вибору точно відомий для кожного варіанту; ризику, коли результат вибору для кожного з варіантів невідомий, але можна визначити його ймовірність; та невизначеності, коли неможливо визначити ймовірності для кожного з варіантів [3, 6]. Відтак, залежно від мети конкретного тренінгу, потреб його учасників та групової ситуації, ведучий має вміти застосовувати всі стилі керівництва групою, комбінувати їх, творчо переосмислювати, зрештою виробляючи свій унікальний стиль роботи з групою, який з часом може стати його своєрідною "візитівкою" [2].

Тренінги з прийняття рішень можуть стосуватися як індивідуальних, так і групових рішень, оскільки рішення можуть прийматися як в той, так і в інший спосіб. Індивідуальне прийняття рішень – це або прийняття рішень окремою людиною за себе, або, якщо справа торкається групового контексту, – одноосібне прийняття рішення (зазвичай, лідером) за всю групу. На відміну від індивідуального, під час групового прийняття рішень лідер і один або декілька членів групи можуть працювати разом над однією проблемою. Відтак, тренінги що стосуються індивідуального та групового прийняття рішень, можуть бути спрямовані як на навчання загальним методам прий-

няття рішень, особливо у випадках індивідуального прийняття рішень, так і на вирішення окремих проблем, що виникають під час процесу прийняття групових рішень, та можуть бути пов'язаними з комунікацією, стилями та культурою управлінської діяльності, розподілом обов'язків та відповідальності, кризовим менеджментом, питаннями розв'язання конфліктних ситуацій тощо [4]. Отже, тренінги можуть стосуватись як кожного з вищенаведених етапів прийняття рішення, так і всього процесу загалом та навіть умов, за яких відбувається процес прийняття рішень.

Зауважимо також, що, відповідно до того як проходять етапи модельованого процесу прийняття рішень тренінговою групою, основна функція ведучого теж змінюється [2]. На етапі постановки мети ведучий виконує керівну та просвітницьку функції. На етапах вивчення проблеми, вибору і обґрунтування критеріїв ефективності рішення та формулювання оптимального рішення керівна функція тренера трансформується в експертну, що ж до просвітницької, а також посередницької та функції моделювання поведінки для учасників – на цих етапах тренінгу вони задіюються так само, як і на всіх інших. Що ж до етапів прийняття та імплементації рішення, а також аналізу ефективності його виконання, то головною функцією ведучого стає аналітична.

Зазначимо, що в ході тренінгу можливість виникнення конфлікту між ведучим тренінгу та групою існує завжди. Більше того, вірогідність виникнення конфліктних ситуацій, які зрештою і вирішуються через той чи інший конфлікт, є досить високою, що, власне, зумовлене самою природою тренінгового процесу. Такі конфлікти можуть мати різні причини виникнення, виникати на одному чи одразу декількох етапах проведення тренінгу, продовжуватись, трансформуючись протягом всього тренінгу, і можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки для групи. Наприклад, на вступному етапі, коли створюються групові правила, визначається стиль роботи, уточнюються особисті цілі учасників тощо, можуть виникати конфлікти, що проявляються через об'єднання учасників або проти власне тренера, або проти правил, що їх пропонує чи вводить ведучий, пропонує вправ тощо. У даному випадку одним з можливих вирішень такого конфлікту є пояснення ведучим необхідності правил, що вводяться, та вправ, що пропонуються до виконання, особливостей тренінгової роботи і, зрештою, структури самого тренінгу.

У ході наступного, основного етапу, коли група вже працює над поставленою задачею в рамках встановлених правил, можуть виникати міжособистісні конфлікти як між членами групи, що пов'язано із формуванням статусно-рольової структури групи, так і між власне групою або окремими її членами чи підгрупами та ведучим. Ці конфлікти можуть виникати як спонтанно, коли група або її члени змагаються за домінування в групі, так і створюватись навмисно самим ведучим, коли він, наприклад, бере на себе роль опонента групи, або коли ведучий виконує роль безпосереднього учасника групи. Зазначимо, що

такі конфлікти не обов'язково виражаються в прямому протистоянні групи та ведучого. Це залежить від типу поставленого завдання, форми групової роботи, стилю керівництва групою ведучого, його підходу до організації роботи та ролі, що її виконує ведучий на даному етапі тренінгу, а також особливостей самої групи та характерологічних відмінностей між членами групи.

У ході останнього, заключного, етапу конфлікт між тренінговою групою та ведучим може виникати одразу з декількох причин, проте, зазвичай, спрямований від групи до ведучого. Так, наприклад, конфлікт може виникнути під час підведення підсумків тренінгу, коли група або окремі її члени не погоджуються з отриманими результатами і оскаржують рішення тренера чи, можливо, не розуміють, як здобути протягом тренінгу знання застосувати в практичному вимірі тощо. Іншим можливим етапом виникнення конфлікту є етап зворотного зв'язку, коли група обговорює та аналізує тренінг, і тут може з'явитись неприйняття або нерозуміння результату тренінгу, які, як правило, проявляються лише згодом. Відтак, група або окремі її члени можуть відчувати невідповідність між власними, частогусто завищеними, очікуваннями від тренінгу та об'єктивним його результатом, не вбачати для себе очікуваної користі навчання. В обох випадках ведучий має уважно вислухати сторони конфлікту та пояснити, чому саме були використані такі вправи, прийняті такі рішення та отримані такі результати.

Окремим питанням, яке, на жаль, часто лишається поза увагою як дослідників, так і самих тренерів, так і, зрозуміло, тренінгової групи, є питання посттренінгового супроводу, який, безперечно, активно сприяє якісному засвоєнню знань та умінь, здобутих на тренінгу та впровадження їх в повсякденну практику, відтак, і набуттю нового рівня професійної та психологічної компетентності. Крім сказаного, посттренінговий супровід сприяє рефлексії щодо набутого протягом тренінгу досвіду, у тому числі й комунікативного, та усвідомленню, осмисленню справжніх об'єктивних результатів тренінгового процесу. Проте, попри всю важливість та корисність посттренінгового супроводу, на жаль, він і досі є радше винятком, аніж правилом. Такий стан справ, на нашу думку, може бути зумовленим цілим рядом причин, серед яких важливе місце займають особливості тренінгової взаємодії та взаємин між тренером та групою. Очевидно, що за умов їх конструктивності та позитивного ставлення групи до тренера та самого тренінгового процесу, усвідомлення об'єктивного результату тренінгу та його користі для повсякденної практики можливості застосування посттренінгового супроводу для закріплення здобутих знань та навичок, як і для подальшого розвитку та професійного самовдосконалення членів тренінгової групи, значно розширюються.

Отже, можна стверджувати, що роль ведучого соціально-психологічного тренінгу з прийняття рішень відзначається складністю поставлених завдань, а сам тренінг є ситуацією, що постійно змінюється, створюючи для тренера нові, не завжди передбачувані, виклики на всіх етапах проведення тренінгу [2].

Це зумовлює додаткові вимоги до ведучого, оскільки, окрім самоконтролю, широкого спектру навичок та вміння враховувати ситуацію, що склалась в групі, ведучий також має вміти справлятися з підвищеним конфліктогенним навантаженням. Окрім того, ведучий тренінгової групи має вміти ефективно розв'язувати та використовувати конфлікти, що виникають під час проведення тренінгу, для підвищення його ефективності, а також вміти змінювати власний підхід як до методів ведення тренінгу, так і до своєї власної ролі в тренінгу, залежно від динаміки, що демонструє тренінгова група. Відтак, за наявності такої кількості різнобічних та різноаспектних вимог до особистості тренера та особливостей виконуваної ним ролі, перед тренером постає необхідність постійного підвищення своєї кваліфікації, опанування якомога більшою кількістю відповідних професійних навичок та методів, та творчого переосмислення набутого досвіду для можливості подальшого успішного застосування в тренінговій практиці.

Висновки. Узагальнюючи викладений матеріал та враховуючи ту роль, яку прийняття рішень відіграє в забезпеченні високоефективного управління компанією, видається вельми важливим питання розуміння людиною, що приймає рішення, механізму їх прийняття та конфліктних ситуацій, що можуть виникнути в цьому процесі. Тому навчання прийняттю рішень стає одним з головних факторів підготовки до успішної взаємодії всередині компанії, оскільки під час такого навчання група, по-перше, проходить всі етапи прийняття рішень, по-друге, стикається з можливими конфліктами, що пов'язані з процесом прийняття рішень, в контрольованих умовах, а також отримує медіацію з боку ведучого групи, з подальшим поясненням прийнятих в процесі тренінгу рішень та пошуком альтернативних шляхів прийняття необхідного рішення задля уникнення або пом'якшення конфліктних ситуацій. При цьому саме від особливостей авторського стилю роботи ведучого з групою залежить великою мірою як успіх проведення самого тренінгу, так і засвоєння здобутих в процесі тренінгу нових знань та умінь, а також усвідомлення об'єктивного результату тренінгу та його користі для повсякденної практики членами тренінгової групи, та в перспективі – і можливість застосування посттренінгового супроводу для закріплення здобутих знань та навичок, подальшого розвитку і професійного самовдосконалення.

Список використаних джерел

1. Блінов О. А. Особливості організації проведення психологічного тренінгу. Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія: Психологічні науки. Випуск 12. Київ: КиМУ, 2008. С. 9-23.
2. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. Учеб. пособие. Москва: Издательство "Ось-89", 2001. 176 с.
3. Волошин О. Ф. Моделі та методи прийняття рішень: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О.Ф. Волошин, С.О. Машенко. 2-ге вид.,

перероб. та допов. Київ: Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет", 2010. 336 с.

4. Грэм Келли, Роджер Армстронг. Тренинг принятия решений. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 224 с.

5. Лапыгин Ю. Н., Лапыгин Д. Ю. Управленческие решения. Москва: Эксмо, 2009. 91 с.

6. Орлов А.И. Теория принятия решений. Учебное пособие. Москва.: Издательство "Март", 2004. 656 с.

7. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання. [текст]: навч. посіб. Київ, "Центр учбової літератури", 2014. 250 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Blinov O. A. Osoblyvosti orhanizatsii provedennia psykholohichnoho treninhu. Visnyk. Zbirnyk naukovykh statei Kyivskoho mizhnarodnoho universytetu. Seriya: Psykholohichni nauky. Vypusk 12. Kyiv: KyMU, 2008. S. 9-23.

2. Vachkov Y. V. Osnovi tekhnolohyy hruppovoho trenynha. Psykhotekhniky. Ucheb. posobyе. Moskva: Yzdatelstvo "Os-89", 2001. 176 s.

3. Voloshyn O. F. Modeli ta metody pryiniattia rishen: navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl. / O.F. Voloshyn, S.O. Mashchenko. 2-he vyd., pererob. ta dopov. Kyiv: Vydavnycho-polihrafichnyi tsentr "Kyivskiy universytet", 2010. 336 s.

4. Grem Kelli, Rodzher Armstrong. Trening prinyatiya resheniy. Sankt-Peterburg: Piter, 2001. 224 s.

5. Lapyigin Yu. N., Lapyigin D. Yu. Upravlencheskie resheniya. Moskva: Eksmo, 2009. 91 s.

6. Orlov A.I. Teoriya prinyatiya resheniy. Uchebnoe posobie. Moskva.: Izdatelstvo "Mart", 2004. 656 s.

7. Fedorchuk V. M. Treninh osobystisnoho zrostantia. [tekst]: navch. posib. Kyiv, "Tsentr uchbovoi literatury", 2014. 250 s.

O.M. Bryk, M.S. Kocharovskiy. Some aspects of the role of the leader of the socio-psychological training in decision making. The article is dedicated to the research of the importance of social-psychological training in decision-making, the role of the leader of the socio-psychological training and their conflict with the training group as well as the degree of influence these factors have on the decision-making training itself

The study states that in today's socio-economic changes, decision-making has an important role in ensuring the effectiveness of modern companies and businesses. This leads to statement that decision-making training is one of the main factors in preparing for successful interaction within the company.

The study states that socio-psychological training is of utmost importance when it comes to decision-making, because during socio-psychological training the group of trainees can undergo all stages of decision-making process in controlled

conditions, Furthermore, it is also stated that during socio-psychological training the group of trainees has an ability to encounter and experience conflicts related to the decision-making process, as well as receive mediation by the leader of training group, with further analysis and explanation of the errors that have arisen, as well as finding alternative ways to make the necessary decision and avoid or mitigate conflict situations. This last statement also sheds light on the role of the leader of socio-psychological training, as well as their importance and impact on training process itself. This, in turn, underlines the importance of leader's own training, knowledge, emotional intellect, conflict mitigation skills, patience, as well as their ability to use appropriate management styles, adjust to the momentary needs of training group and overall ability to use arising situations to group's benefit.

All in all, this particular article shows how important the socio-psychological training in decision making is and how leader of decision-making training can affect said training to yield desired results.

Keywords: socio-psychological training, leader of socio-psychological training, decision making, training group, group interaction, conflict, decision making, psychotechnics, communication skills.

УДК 159.923

І.А. Вольгемут

ЗВ'ЯЗОК ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ХАРАКТЕРИСТИК З УСПІШНІСТЮ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

І.А. Вольгемут. Зв'язок індивідуально-психологічних характеристик з успішністю діяльності особистості. У статті подано результати дослідження особливостей зв'язку індивідуально-психологічних характеристик особистості з успішністю її діяльності. Розкрито поняття діяльності особистості та її успішності, проаналізовано проблему факторів успішності, визначено особливості впливу різних чинників на результати діяльності. Подано емпіричні дані, які було отримано в ході опитування (N=100). Виявлено статеві та вікові особливості, пов'язані з успішністю діяльності. Визначено значущі зв'язки та тенденції залежності успішності діяльності за такими психологічними показниками та характеристиками як тривожність, рівень домагань та стаж трудової діяльності. Встановлено, що єдиними статистично значущими змінними, пов'язаними з успішністю діяльності, є рівень особистісної тривожності та рівень домагань. Сформульовано пропозиції щодо підвищення рівня успішності діяльності.

Ключові слова: успішність, рівень домагань, тривожність, трудова діяльність, стаж роботи, індивідуально-психологічні характеристики, вікові особливості, статеві особливості.

И.А. Вольгемут. Связь индивидуально-психологических характеристик с успешностью деятельности личности. В статье представлены результаты исследования особенностей связи индивидуально-психологических характеристик личности с успешностью ее деятельности. Раскрыты понятия деятельности и успешности личности, проанализирована пробле-