

3. Психологічний словник / За ред. В.І. Войтка. К.: Вища школа, 1982. 215 с.
4. Платонов Ю. П. Психология коллективной деятельности. М., 1998. 194 с.
5. Савельєва В.С «Психологія управління» К; Професіонал 2005. 440 с.
6. Ігнат'єва А.В. Исследование систем управления : учеб. пособ. для вузов / А.В. Игнат'єва. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 160 с.
7. Гілл Л., Брандо Г., Труллав Е., Лайнбек К. Командна робота. Як впровадити зміни в компанії, щоб вас підтримали / пер. З англ. Грина Гнатковська. К. : Наш формат, 2019. 328 с.

Копець Л.В.

доцент кафедри психології та педагогіки,

кандидат психологічних наук, доцент

(Національний університет «Києво-Могилянська академія»)

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГІВ

Формування організаційної культури в спільноті психологів є мало дослідженим, однак надзвичайно яскравим феноменологічним процесом. Професія психолога, безумовно, одна з найскладніших, оскільки потребує ґрунтовної освіти та професійного досвіду у вирішенні завдань, які, парадоксально, недостатньо відображені в процесі освітньої підготовки або зовсім в ній не розглянуті. В процесі навчання майбутні психологи знайомляться з різними концепціями, підходами, інструментами, які вимагають серйозного вивчення та зовсім не відкривають шляхи практичного успішного їх використання. Початківців психологів зміст освіти, яку їм пропонують, часто одразу розчаровує та втрачає привабливість на фоні пропозицій практичної психології з її світилами та гуру, число яких зростає і які по-своєму користуються психологічними знаннями, проявляючи неабияку «уяву», «креативність» та пропонуючи різноманітні «ноу хау». Такі парадокси існування професії вимагають від кожного психолога напрацювання власного розуміння реальної професійної діяльності та актуалізують проблему формування організаційної культури в спільнотах психологів.

Під організаційною культурою в психології розуміють особливу модель мислення та поведінки, яку поділяють члени однієї організації, яка відображена в їхній мові, цінностях, ставленнях, переконаннях та звичаях. Однак дослідники залишили поза увагою особливості організаційної культури, які властиві спільнотам психологів. Оскільки культура організації багато в чому аналогічна особистості індивіда, то базовим завданням для аналізу організаційної культури психологічних спільнот є з'ясування типів особистої поведінки професійних психологів в умовах діяльності.

Професійні психологи у своїй діяльності відповідно до отриманої освіти спеціалізуються на певній області завдань, тож галузеві відмінності породжують феноменологію різноманіття галузевої організаційної культури. Однак типологія, яку ми пропонуємо, відступає від традиційних галузевих сфер діяльності та фокусується на компетенціях, ролі та результативності психолога. Виходимо з того, що психологи у своїй діяльності спираються на цінності з метою допомоги людям та при усвідомленій необхідності дотримуватися в цьому саме «психологічної» точки зору, попри галузеві настанови, орієнтації та стандарти. Незалежно від галузі психології, конкретної ситуації, методології, концептуальної орієнтації, професійні психологи мають наукові уявлення про психіку, поведінку, роботу людського розуму. В силу своєї освіти психологи компетентніші за широкий загал, тобто справді знають психологію. Психологи усвідомлюють, що зобов'язані спрямовувати інших на краще розуміння їхнього власного мислення та поведінки, розвивати вищі рівні розуміння, подолання та сприяти психологічному благополуччю. В реальному вимірі ми зустрічаємося з такими варіантами діяльнійшої результативності професійних психологів в контексті окреслених завдань.

1. Безрезультативні психологи (*психологи з нульовим результатом*: діють, але не можуть досягти значущих необхідних цілей). Такі фахівці безпорадні по суті психологічної допомоги, однак ефективні у використанні ролі психолога. Психологи цього типу завдають скоріше більше шкоди іншим, ніж користі. Причиною потрапляння у визначену категорію є відсутність здібностей та особисті (екзистенційні) настанови, несумісні з діяльністю

психолога. Такі психологи можуть щиро бажати допомогти людині, але не вміють і не знають, як цього досягти. Частина психологів цієї категорії здатні допомогти іншим певною мірою, але не зацікавлені в цьому (мають необхідні здібності і знання, але їх мотивація полягає в іншому). Значна частина психологів цього типу орієнтована на використання своїх професійних можливостей для створення репутації або накопичення переваг як основної мети виконання своєї ролі професійного психолога. Екзистенційно це не психологи. Відповідна організаційна культура, яку формують такі психологи може бути метафорично описана як **організаційна культура безрезультативного професійного існування**.

2. Психологи, які можуть досягти результатів випадково. Психологи цього способу існування в професії імовірно приносять більше користі, ніж шкоди. В своїй діяльності вони намагаються покращити благополуччя інших, однак значною мірою покладаються на різні теорії, моделі та практичні рекомендації, які вони вивчали та навчилися застосовували. Оскільки теорії та практичні методи, отримані завдяки освіті, як правило, допомагають іншим, то їхня діяльність завжди певною мірою ефективна. Однак оскільки психологи цієї категорії користуються своїми знаннями і методами «принципово» («так і не інакше»), то завжди між тими, кому спрямована їх допомога, і наданою допомогою існуватиме невідповідність та дистанція (диференційована міра роз'єднання між психологом та людиною, з якою взаємодіють). Відстань між психологом та людиною служить насправді корисним захистом від психолога. Такі психологи, як і безрезультативні психологи, не мають «сутності для інших», яка може спрямовуватися, з'єднатися та спілкуватися з «сутністю» іншої людини. Якщо перейти на знайому психологам мову опису професій для цього типу психологів є недосяжною взаємодія в сутнісних координатах «людина-людина». Люди, які взаємодіють з таким психологом, які отримують від нього допомогу відчують, що стосовно них діють формально (стандартно, частково). Отже, спілкуючись з цієї категорії психологів, людина навряд чи зможе відчути себе по-справжньому оновленою, окриленою, психологічно компетентнішою. Психологи з випадковою результативністю отримують

набагато більше від своєї професії, ніж вони віддають своїй діяльності, тож суб'єктивно не відчують дискомфорту. Психологи цього типу цінують свою професію, однак «не живуть» нею, вони не використовують свій життєвий досвід у своїй роботі та екзистенційно теж існують як не психологи. Відповідна організаційна культура, яку формують такі психологи може бути метафорично описана як **організаційна культура формального (стандартизованого) професійного існування.**

3. Психологи із стабільною результативністю. Психологи цього типу справді обдаровані люди. Вони мають глибокі знання з психології, використовують їх творчо, розуміючи, що теорії, моделі, методики є лише інструментами, а різноманіття проблем та варіантів психологічної унікальності існування невичерпне і ніколи не було повноцінно охоплено психологічною наукою. Стабільно результативні психологи завжди розробляють власні авторські моделі та психологічні прийоми у своїй роботі та взаємодії з іншими, застосовують знання своєрідним чином (по-своєму) і працюють у авторському стилі, який виявляється справді повноцінним і необхідним для тих, з ким психолог працює. Психологи цього типу взаємодіють із іншими людьми на рівні сутнісного спілкування «людина-людина», вони дозволяють своїй інтуїції спрямовувати розвиток контактів, діалогів, стосунків. Професійна діяльність при цьому відповідає перевіреним класичним методам і практикам, однак цим професіоналам властиві авторські творчі рішення. Професійна роль психолога виконується ними творчо, вони діють в контексті вищого рівня спілкування з іншими (спілкування орієнтованого на особистість, що прагне розвитку, ускладнення, благополуччя). За формою — це спонтанна, за змістом — повноцінна допомога. Результативні психологи відзначаються рефлексією, розумінням своєї особистості, тож вони добре розуміють інших. Спілкуючись з таким психологом, особа одразу заспокоюється, відчуває, що перебуває у надійних руках, налаштовується на самостійне подолання та зростання. Результативні психологи позитивні, енергійні, впевнені у собі, вони по справжньому підтримують та наснажують людей, діють з повним усвідомленням складності та багатовимірності проблем, які доводиться

вирішувати, утверджуючи високі цінності психолога та суспільного гуманного світу. Такими вони сприймаються і цінні у ролі психолога в суспільстві. Відповідна організаційна культура, яку формують такі психологи може бути метафорично описана як **організаційна культура особистісного професійного існування**.

4. Психологи з високою (надзвичайною) результативністю та творчими досягненнями. Психологи цього типу перевершують всі загальноприйняті критерії оцінки компетентності психолога. Високо професійні знання, методи, якими вони володіють, застосовуються ними принципово по-іншому. Психологи цього рівня володіють знаннями, які вони здобули, вивчаючи та досліджуючи себе, життя та людей в соціально культурному та історичному вимірах. Вони створюють світ. Вони повністю розуміють, що подібно до витонченої павутини, глибоко пов'язані з усіма іншими формами життя і явищами у Всесвіті. Їхня проникливість і широкий світогляд означають, що в їхньому розпорядженні набагато ширший вибір інструментів, методів та матеріалів, ніж пропонується в професійній освіті. Такі психологи знають і повною мірою використовують той факт, що їхні слова, думки та дії позначаються у просторі та часі, і зрештою торкнуться всіх і всього. Таким чином, вони розуміють, що створюють світ. Вони уміють професійно діяти дивовижним чином: кожен, кого вони зустрічають, стає їхнім «клієнтом», але здебільшого люди не усвідомлюють, що їм допомагають. Незалежно від того, з ким такий психолог зустрічається або взаємодіє (наприклад, з касиром супермаркету, сусідом, колегою по роботі, партнером або навіть людиною, яка бажає йому зла), вони забезпечують людину саме тим, що саме їй екзистенційно потрібно, щоб допомогти їй благополуччю, розвитку, змінам. За винятком невеликої кількості людей, які також хочуть стати психологами і які шукають відповідного наставника, робота психологів, що належать до цього типу, часто залишається непоміченою. Однак вони аж ніяк не демотивовані цим, і в більшості випадків, навпаки такі умови дозволяють їм виконувати свою роль повноцінно. Відповідна організаційна культура, яку формують такі

психологи може бути метафорично описана як організаційна **культура психологічної професійної трансцендентності**.

Таким чином, психологи з **різною результативністю** тяжіють до формування відповідної їм організаційної культури. В подальших дослідженнях ми сподіваємося отримати більш детальну картину організаційної культури професійних психологів.

Коропецька О. М.

доцент кафедри психології розвитку
кандидат психологічних наук, доцент

*(Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника)*

SOCIAL SITUATION of ELDERLY PEOPLE in UKRAINE

One of the least studies and at the same time one of the most discriminated socio-demographic group in modern Ukrainian society, to our opinion, is the group of elderly people. In general, it can be argued that understanding of old age period as a psychological phenomenon at the present stage of social development is just starting to form. Researchers' attention to the elderly period today is due to the fact that in the late twentieth and early twenty-first centuries, the socio-demographic situation in the world compared to other age groups has changed dramatically in favor of the elderly people. So, attitude towards old age people is one of the most discussed issues in modern science today. A large-scale and systematic study of the elderly people began in the 1960s. The accumulated baggage of data is contradictory, although most researchers (M. Kermis, Baudriyard, M. Elyutina) record an increase of negative attitudes towards older people. Some researchers (N. Latski, T. Brubaker) argue that social stereotypes about older people consist of a combination of positive and negative judgments. Negative stereotypes about old age indicate that society has not yet found adequate forms of interaction with them [2, c.334].

According to I. Lipsky, the perception of the elderly by others is based on the mechanisms of social perception, the manifestation of which depends on the age and