

– соціально-економічні послуги: допомога в залученні додаткових ресурсів для задоволення матеріальних інтересів і потреб сімей чи осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, що реалізуються у формі сприяння у наданні натуральної допомоги (забезпечення одягом та взуттям тощо); допомога в оздоровленні, сприяння в отриманні державних соціальних допомог, у наданні грошової допомоги, а також допомоги у вигляді грошових компенсацій; інформування з питань працевлаштування та сприяння цьому, навчання; посередництво в наданні гуманітарної допомоги [7] тощо.

На даний час соціальний супровід, як модель цілеспрямованої комплексної соціальної допомоги сім'ям, які потрапили в складні життєві обставини набула широкого значення. Соціальний супровід забезпечує надання своєчасної допомоги (негайні заходи для подолання життєвих труднощів), здійснює комплекс заходів, спрямованих на вихід сім'ї із складної життєвої обставини, наслідки яких вона не в змозі подолати самотійно за допомогою наявних засобів та можливостей, створює умови для самотійного подолання та розв'язання труднощів, забезпечення та підвищення соціального статусу таких сімей.

Висновки. Отже, сім'я, яка опинилася в складних життєвих обставинах – це сім'я з низьким соціальним статусом, яка не справляється з покладеними на неї функціями, її адаптивні здібності істотно знижено, процес сімейного виховання протікає з великими труднощами, повільно, з повільними результатами. Нашу роботу ми присвятили соціальному супроводу сімей, які опинилися в складних життєвих обставинах тому, що діяльність соціальних працівників допоможе створити необхідні умови для оптимального функціонування сім'ї та розвитку дитини. Вчені, котрі досліджували неблагополучні сім'ї виділяють різні типи, види, критерії та класифікації таких сімей за допомогою яких ми детальніше змогли ознайомитися з основними їхніми проблемами. І саме соціальний супровід допоможе нам вирішити ці проблеми з якими будуть зустрічатися такі сім'ї. Соціальний супровід — це довготривала, різноманітна допомога різним типам неблагополучних сімей, яка спрямована на створення умов для ліквідації причин неблагополуччя (чи їх можливої компенсації), форсування формування здатності сім'ї самій розв'язувати її проблеми, долати труднощі, виконувати функції, реалізовувати свій соціальний і виховний потенціал, права в суспільстві; корекцію і покращення внутрішньо-сімейних стосунків, стосунків сім'ї із мікро- і макросередовищем. Він розпочинається на підставі результатів соціального інспектування та інформації, що підтверджує наявність складної життєвої обставини після рішення дорадчого органу про взяття сім'ї чи особи під соціальний супровід. Без рішення дорадчого органу сім'ю або особу може бути взято під соціальний супровід за особистим зверненням сім'ї або особи та в разі письмової відмови від винесення їхнього питання на розгляд дорадчого органу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Гикава Г. Характеристика основних об'єктів соціально-педагогічної діяльності. Г. Гикава – 2008. – № 12. – С. 45-49.
1. Батищева Г. О. Музикотерапія як метод психокорекції / Г. О. Батищева // Профілактика і терапія засобами мистецтва. – К., 1996. – С. 48–52.
2. Гордійчук І.В. Організація діяльності клубів для дітей та молоді, що мають функціональні обмеження / І.В. Гордійчук // Соціальна реабілітація молоді з обмеженою дієздатністю. – К. 2000. – С. 28–47.
3. Дивицина Н.Ф. Соціальна робота з неблагополучними дітьми і підлітками. Конспект лекцій. / Н.Ф.Дивицина – Ростов на Дону.: Бином, 2005-274с.
4. Пилипенко О. І. Образотворча терапія як метод соціально-профілактичної роботи / О. І. Пилипенко // Профілактика і терапія засобами мистецтва. – К., 1996. – С. 16– 19.
5. Рондяк Л. Я. – ваша дитина. Практична педагогіка для батьків та вчителів / Л. Я. Рондяк. – Дрогобич. : Коло, 2002. – 152 с.
6. <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0471-08>://HYPERLINK
<http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0471-08>"zakonHYPERLINK <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0471-08>".HYPERLINK <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0471-08>"nauHYPERLINK
<http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0471-08>".HYPERLINK <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0471-08>"uaHYPERLINK
<http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0471-08>"HYPERLINK
<http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0471-08>"docHYPERLINK <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0471-08>"?HYPERLINK
<http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0471-08>"codeHYPERLINK
<http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0471-08>"=HYPERLINK <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0471-08>"zHYPERLINK <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z0471-08>"0471-08

Солончук У.

**ТИПОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТИЛІВ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Особистість кожної людини наділена тільки їй властивим поєднанням психологічних рис і особливостей, які утворюють її індивідуальність та становлять своєрідність людини, її відмінність від інших людей. Індивідуальність проявляється в типологічних особливостях, а саме: рисах темпераменту, характеру, звичках, переважаючих інтересах, у здібностях, індивідуальному стилі діяльності, який є досить помітним в управлінській діяльності.

Як показав аналіз літератури (Л. Орбан-Лембрик, І. Цимбалюк, Л. Бороздіна, В. Шелдон, В. Русалов та ін.), в конкретній діяльності тип темпераменту, характер та здібності відіграють ключову роль, адже саме вони є основою психологічної сумісності людей. У ній проявляються як спільна взаємодія, так і вміння налаштовувати контакт, що і забезпечується цими індивідуальними особливостями кожної окремої особистості.

Перш за все, індивідуально-типологічні особливості людини в різних видах діяльності проявляються у її типі темпераменту: людина холеричного темпераменту енергійна, неврівноважена, схильна до бурхливих емоцій, швидких рухів, різких змін настрою, пристрасна в роботі, здатна до лідерства; сангвініку властиві висока психічна активність, врівноваженість, швидка зміна вражень, легкість і гнучкість у спілкуванні; флегматик відзначається деякою повільністю, інертністю, стійким настроєм, постійністю і глибиною почуттів, розміреними діями і мовою, серйозністю, наполегливістю в роботі; меланхоліку властиві сповільненість рухів, стриманість у мові, низький рівень психічної активності, схильність до глибоких переживань, замкненість, некоммунікбельність.

С. В. Єфімова вважає, що темперамент є результатом поєднання різноманітних біологічних компонентів функціонування системи поведінки. Це узагальнена, якісно своєрідна система властивостей індивідуальної поведінки, тому темперамент виявляється і в психічному орієнтуванні, і в програмуванні, і в регуляції й в оцінці життєдіяльності людини у формі динамічних процесів [2].

Характер людини також відіграє важливу роль у розвитку ефективної комунікації та взаємодії із людьми, зокрема й в управлінській діяльності. Він проявляється у тому, як людина ставиться до інших людей, до колективу, до суспільства: індивідуалізм, колективізм (товариськість, чуйність, повага до інших людей, або ж, навпаки – замкнутість, грубість та черствість); як ставиться до праці, до своєї справи (працьовитість, сумлінність в роботі, наполегливість, відповідальне ставлення до справи або ж, навпаки – безвідповідальність, схильність до рутинної роботи та пасивність); як ставиться до самої себе (почуття власної гідності, або ж – егоїзм); як ставиться до речей (акуратність, охайність, або ж – недбале поводження з речами і т.д.).

На думку В. М. Русалова, характер – проявляється в типових для суб'єкта способах самопрезентації, наприклад, в системі відносин, в змістовній діяльності індивіда, в плануванні ним життєвої перспективи тощо [5]. Також виділяють найвідоміші типології характеру таких вчених, як Е. Кречмера, У. Шелдона, К. Юнга, у наші дні – Е. Фромма, К. Леонгарда, А. Лічко та низки інших вчених.

Сукупність стійких індивідуальних особливостей керівника державної організації зазвичай проявляються саме у виконанні тих чи інших його обов'язків, у його ставленні до своїх підлеглих та у виробленому стилі керівництва.

Як зазначає Л. Орбан-Лембрик, стиль керівництва – це система принципів, норм, методів і прийомів впливу на підлеглих з метою ефективного здійснення управлінської діяльності та досягнення поставлених цілей [4, с. 187].

У керівників складаються певні стереотипи управлінської діяльності, що проявляються у стилях управління, кожен з яких має свої особливості. Так, авторитарний стиль характеризується жорсткістю методів управління, визначеною стратегією діяльності групи, обмеженням ініціативи й можливістю обговорення прийнятих рішень та наявністю одноосібного прийняття рішення. Основними ознаками демократичного стилю є колегіальність та заохочення ініціативи. В основі ліберального стилю – відмова від прямого керування [4].

Від обраного керівником того чи іншого стилю управління залежить результативність діяльності підлеглих, а також виконання ними тих чи інших функцій, що забезпечують ефективне державне управління.

Основними функціями, які реалізуються державними службовцями у процесі діяльності, на переконання О. Ю. Оболенського є:

інформаційне забезпечення діяльності органів влади, тобто, збирання, отримання, опрацювання та аналіз інформації, потрібної для здійснення державного управління;

організація системи державної служби виходячи з установлених цілей, принципів і підходів до цього процесу;

створення структури керуючої та керованої системи в державній службі, визначення їх компетенції, взаємовідносин, що повинні мати характер взаємного сприймання, на основі психологічної сумісності [3].

Слід наголосити на тому, що результативність діяльності державних службовців великою мірою залежить від їхніх професійних якостей, можливостей та індивідуально-типологічних особливостей, а також від наявності психологічної міжособистісної сумісності.

Міжособистісна сумісність – це прийняття партнерів по спілкуванню у сумісній діяльності. Прийняття побудоване на оптимальному поєднанні важливих для міжособистісної взаємодії індивідуально-психологічних характеристик партнерів по спілкуванню (ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів, мотивів, потреб, характерів, темпераментів, темпу та ритму психофізіологічних реакцій і т.д.). Оптимальне поєднання цих характеристик в одних умовах пропонує їхнє сходження, а в інших – взаємодоповнюваність, або ж і те, і те. На думку, А. Ботаршевої, міжособистісна сумісність повинна полягати у взаємодії темпераментів, включати сумісність характерів та мотивів працівників [1].

Індивідуально-психологічні характеристики не існують самі по собі. Вони проявляються в поведінці та вчинках людини, зокрема й в управлінській діяльності державних службовців.

З метою дослідження типологічних особливостей стилів управлінської діяльності державних службовців нами був підібраний комплекс діагностичних методик: 1) тест А. Белова «Формула темпераменту» дозволив визначити процентне співвідношення типів темпераменту, які властиві людині; 2) опитувальник структури темпераменту (ОСТ) В. Русалова використовувався для діагностики властивостей «предметно-діяльнісних» та «комунікативних» аспектів темпераменту; 3) методика Д. Кейрсі спрямована на діагностику типу особистості, зокрема, діагностику типу темпераменту та психологічного портрету людини; 4) методика, спрямована на визначення стилю керівництва В. П. Захарова; 5) тест «Стиль управління» Є. І. Рогова.

У дослідженні брали участь працівники ДПА України в Тернопільській області. Вибірку склали чоловіки та жінки віком 23-45 років, в кількості 60 респондентів.

Як показали результати дослідження, зокрема тест «Формула темпераменту» А. Белова, що спрямований на визначення типу темпераменту у 43,3% респондентів переважає сангвінічний тип темпераменту, у 28,3% - холеричний, у 23,4% - флегматичний та у 5% - меланхолійний тип темпераменту (див. Рис. 1).



Рис. 1 Особливості розподілу типів темпераменту за тестом А. Белова «Формула темпераменту».

А також порівняльне відсоткове співвідношення отриманих результатів за методикою, що спрямована на визначення стилю керівництва В. П. Захарова та тестом «Формула темпераменту» А. Белова показали, що 43,3% державних службовців сангвінічного типу темпераменту обирають демократичний стиль управління, 25% державних службовців холеричного типу темпераменту обирають авторитарний та 3,4% респондентів холеричного

типу темпераменту – демократичний стиль управління. 10% державних службовців флегматичного типу темпераменту обирають авторитарний стиль управління та 13,3% державних службовців із тим же типом темпераменту надають перевагу демократичному стилю управління. 5% державних службовців меланхолійного типу темпераменту обирають ліберальний стиль управління.

Отже, можна зробити висновок, що типологічні особливості людини, зокрема державних службовців, значною мірою впливають на вибір ними того чи іншого стилю керівництва. Адже, як ми бачимо за результатами дослідження, що 25% працівників із холеричним типом темпераменту, які є імпульсивними, схильними до бурхливих емоцій та за характером дещо грубими і 10% респондентів із флегматичним типом темпераменту, яким властива інертність та надмірна серйозність обирають авторитарний стиль керівництва, який характеризується зазвичай одноосібним прийняттям рішень та відсутністю похвали щодо інших. 3,4% державних службовців із холеричним типом темпераменту обирають демократичний стиль управління, який характеризується наявністю похвали до інших та колегіальністю, що пов'язане із такою характеристикою холерика як товариськість. 43,3% державних службовців із сангвінічним типом темпераменту, які є легкими та гнучкими у спілкуванні та 13,3% працівників із флегматичним типом темпераменту, які є серйозними та наполегливими в роботі обирають теж демократичний стиль управління, що характеризується заохоченнями та партнерською манерою поведінки між керівником та підлеглими. І лише 5% державних службовців, які за типом темпераменту є меланхоліками, а це означає, що у них низький рівень активності та за характером вони є замкнутими обирають ліберальний стиль керівництва, в основі якого лежить відмова від прямого керування та деяка безвідповідальність. Можна стверджувати, що основні характеристики даних особливостей, зокрема типів темпераменту та інших особистісних властивостей відповідні та співпадають із характерними особливостями самих видів чи стилів управління.

З метою оптимізації управлінської діяльності та формування міжособистісної сумісності між керівниками та підлеглими варто проводити тренінгові заняття і надавати індивідуальні психолого-управлінські консультації державним службовцям, які, на нашу думку, дозволять їм краще співпрацювати та розуміти одне одного, що і буде перспективою наших подальших досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ботаршева А. В. Психология управления персоналом: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А. В. Ботаршева, Лукьянова А. О. 2-е издание, испр. – М.: Психотерапия, 2007. – 624 с.
2. Єфімова С. Про вроджений темперамент / С. Єфімова // Відкритий урок: розробки, технології, досвід. – 2009. – №4. – с. 84-85.
3. Оболенський О. Ю. Державна служба: підручник / О. Ю. Оболенський. – К.: КНЕУ, 2006. – 472с.
4. Орбан –Лембрик Л. Е. Психология управління: Посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568с.
5. Русалов В. М., Манолова О. Н. Взаємозв'язок характеру та темпераменту в структурі індивідуальності / В. М. Русалов, О. Н. Манолова // Психологічний журнал. – 2005. - №3. – с. 65-73.

Нерета Н.

Науковий керівник – доц. Пеньковська Н.М.

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЕМОЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ У ДИСТАНТНІЙ СІМ'І

Актуальність дослідження. З кожним роком все більше людей внаслідок складного матеріального становища, незадовільних житлово-побутових умов виїжджають за кордон та залишають дітей на близьких родичів або опікунів. Усе це створює несприятливий психологічний клімат у сім'ї, позначається на її духовності, на виконанні однієї з її найважливіших функцій – вихованні дітей. Актуальність даної теми полягає також і у тому, що дистантні сім'ї (ті, члени яких тривалий час проживають на відстані один від одного) не мають змоги належним чином займатися вихованням своїх дітей, оскільки у них порушені структура, внутрішні родинні стосунки, спроможність виконувати основні функції. Бездоглядність дітей, спричинена відсутністю контролю за їхньою поведінкою, навчанням, розвитком та вихованням з боку батьків, вчителів і вихователів призводить до труднощів у вихованні та педагогічної занедбаності.