**УДК 615.8**

**Юрченко Любов Іванівна**,

професор, доктор філософських наук,

доцент кафедри соціальних і гуманітарних дисциплін

Національного університету цивільного захисту України,

м. Харків

ОRCID 0000-0003-4957-338Х

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ ТА УМОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ЛЮДИНИ**

Під впливом змін, що відбуваються в оточенні людини за умов війни та неконтрольованої міграції, може істотно змінюватися соціальна складова її сутності. У будь-якому випадку якості людини повинні бути відомі їй та оточенню, щоб можна було налагодити ефективну взаємодію заради успішного досягнення не тільки цілей того оточення чи організації, де вона знаходиться, а й самореалізації.  
 Кожна людина – це психологічно складна сутність, пізнати яку до кінця навряд чи коли-небудь вдасться, незважаючи на стрімкий розвиток психології. Місія людини – це в певній мірі її пізнання самої себе. І вже зараз можна говорити про деякі досягнення психологів, що використовуються для створення механізму управлінських дій і формування дієздатних групп і колективів на основі добору та розстановки кадрів не тільки за професійною ознакою.

Можна навести традиційні, але сьогодні дещо забуті, цінності для коллективу такі як:  
доброта, що проступає в прагненні і здатності людини піти назустріч іншій і допомогти у важкий для неї момент;  
надійність, що є відчутною у виконанні людиною взятих на себе зобов'язань, зокрема обіцянок;  
тактовність і ввічливість у стосунках, нездатність образити гідність іншого;  
свідомість, що проявляється у здатності людини пожертвувати особистими інтересами заради суспільних чи інтересів своєї спільноти.

Справді, уявімо собі групу, де спільними зусиллями вирішують завдання з досягнення стратегічних цілей колективу. Але цей колектив складається з людей виключно егоїстичних, які не бажають йти назустріч один одному, які не вміють альтруїстично вести себе у ставленні до інших або не здатних в якийсь момент поступитися своїми інтересами в ім'я загальних цілей.  
У цій ситуації навряд чи вирішальним буде посилення доцільної діяльності управлінців і безконфліктності в групі за рахунок системи жорсткої орієнтації на кінцевий результат, яка передбачає об'єднання членів колективу єдністю цілей. Відповідна регламентація чіткого поділу обов'язків і відповідальності, теж не приведе до згуртованості, бо все одно завжди знайдеться привід для збурення спокою і порушення сприятливого мікроклімату в групі при взаємному непорозумінні працівників [[1, c. 4]. Уникнути цього при спільній діяльності неможливо, і майже будь-який конфлікт заважає злагодженій синхронній роботі групи з досягнення високих кінцевих результатів, спочатку непомітно, а потім все істотніше знижуючи ефективність управління персоналом.

Згідно типології К. Юнга, люди поділяються на 16 соціотипів, серед яких виділяють чотири квадри [2, c. 29]. Усередині цих квадр люди відповідних соціотипів почувають себе комфортно, завдяки чому різко звужується база для виникнення конфліктів. У цій площині уживається термін «суб’єктивне благополуччя», уведений Е. Дінером [3, c. 181]. Суб’єктивне благополуччя складається із трьох основних компонентів: задоволення, приємні емоції й неприємні емоції. Усі ці три компоненти разом і формують єдиний показник суб’єктивного благополуччя. Е. Дінер вважає, що більшість людей так чи інакше оцінюють те, що з ними трапляється, у термінах «добре – погано», і така оцінка завжди має відповідне емоційне підгрунтя [3, c. 184].

Щоб досягти сумісності колективу в духовно-моральному аспекті, слід формувати таку команду, у якій або всі члени мають високий рівень морального розвитку (це ідеальний і практично недосяжний варіант), або оптимально поєднуються егоїсти і свідомі; нетактовні і терпимі до них чеснотливі і ін. Але в будь-якому випадку потрібно знати рівень морального розвитку кожного члена колективу, способи його визначення.   
 Психологам добре відома сумісність характерів, що базується на взаємодії трьох основних типів особистостей: лідерів, тих, які творчо співпрацюють і відомих. На практиці важко класифікувати теоретичне різноманіття типів характерів і деталізувати їх за підтипами, видами, підвидами і ін. А тому вивчення саме цих названих категорій характерів важливо щодо якості їх взаємодії в рамках безконфліктного управління колективом.  
Як відомо, поведінка лідерів нерідко характеризується безапеляційністю і категоричністю суджень, жорстким відстоюванням своєї правоти, ігноруванням думок оточуючих і т. ін. Якщо до того ж у групі таких лідерів буде декілька, то пошук і вибір оптимальних рішень може або затягнутися, або викликати невдоволення інших лідерів, коли наприклад, формальний лідер (керівник) займе при цьому жорстку позицію.  
 Розглянемо гіпотетично взаємодію повного лідера і творчого учасника групи. Останній володіє емпатією, здатний співпереживати і встати на ту чи іншу позицію, подивитися на ситуацію очима іншої людини і т. ін. Під час взаємодії таких суб’єктів в одній групі є передумови безконфліктної взаємодії. Проте в такому разі існує і прихований потенціал конфлікту. Це обумовлено тим, що творчо співпрацююча людина прагне самостійно вирішувати поставлені (лідерами) завдання й не терпить авторитарного втручання в даний процес. Якщо ж у лідера вистачає такту не руйнувати поведінкову діяльність творчо налаштованого учасника групи, конфліктів можна уникнути. В іншому випадку можливий внутрішній опір лідерові з боку творчого співробітника, яке не тільки заважає налагодженій роботі колективу, але й може призвести зрештою до відкритого конфлікту.  
 Взагалі, якщо проаналізувати гіпотетично взаємодію учасників групи, які є творчо налаштованими особистостями, стане очевидним, що в такому колективі буде переважати атмосфера дружелюбності і взаєморозуміння. Однак слід пам’ятати, що при встановленні пріоритетності тих чи інших ситуацій можуть виникати також розбіжності і невизначеність.  
 Ідеальною ситуація взаємодії двох учасників групи буде тоді, коли один із взаємодіючих – лідер, а інший – відомий, бо кожному з них потрібно реалізувати себе через іншого.  
Практично безконфліктною ситуацією виглядає взаємодія творчо налаштованого суб’єкта і веденого, проте вирішення задач у таких умовах може гальмуватися унаслідок того, що перший буде відволікатися від творчих шукань для "опіки" над веденим.

Основними чинниками ефективного цільового управління  
колективом є корпоративна культура, відповідна і доцільна трудовій діяльності, організаційно-економічні фактори на  
основі регламентів та оціночних технологій діяьності та соціально-психологічні фактори на базі біосоціальної сумісності суб’єктів взаємодії.

Високого рівня корпоративної культури можна досягти такими методами: оптимальним поєднанням стилів керівництва (авторитарного, демократичного та ліберального); застосуванням цільового посадового профілю для посилення цільової орієнтації працівників на кінцеві результати через усвідомлення ними своєї ролі в організації (групі, громаді); використанням соціологічних опитувань для оцінки якості трудової чи іншої діяльності.  
 Зміст організаційно-економічних факторів складають системи регламентів і сучасних оціночних технологій, що визначають основну ланку в управлінні персоналом. Система регламентів складається з комплекту документів, куди входять статут  
організації (де вказані її місія та стратегічні цілі), положення про структурні підрозділи, посадові інструкції та ін.

Сутність сучасних оціночних технологій полягає передусім у їхній "жорсткості", обумовленій тим, що результати діяльності оцінюються за допомогою кваліметричних вимірювань. Така оцінка базується, з одного боку, на самоврахуванні виконаних суб’єктом завдань, а з іншого – на корисності витрат затаченого часу. Використовують цю оцінку для стимулювання цілеоріентованої діяльності суб’єктів і жорсткого визначення для них "правил гри".   
 Зміст соціально-психологічних факторів ефективного (безконфліктного) управління визначає біосоціальну сумісність учасників групи, що розглядається в трьох аспектах: духовно-моральному, психологічній сумісності характерів і сумісності соціотипів.  
 Духовно-моральний аспект сумісності пов'язаний з їхнім моральним розвитком, добротою, надійністю (відповідальністю), тактовністю, ввічливістю і свідомістю.  
 Психологічна сумісність характерів базується в основному на взаємодії трьох їх типів – лідерів, творчої співпрці і ведених. Також не слід виключати проміжних типів.  
 Дослідження сумісності соціотипів грунтується на припущенні, що кожній людині від природи властивий певний тип поведінки, обумовлений його сприйняттям навколишнього середовища. В даній основі лежить переважно специфіка прийому та передачі інформації.

Отже, прирівнюючи суб’єктивне благополуччя до щастя, можна заключити, що психологічний комфорт існує, насамперед, у свідомості самої людини і визначається як екзистенціальне переживання нею ставлення до власного життя.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Fromm E. The Art of Being. Robinson, 2022. 123 p.
2. Юнг К.Г. Аналітична психологія. Центр навчальної літератури, 2022. 250 с.
3. Diener E. Most people are happy / E. Diener, C. Diener // Psychological Science. –– 1996. – Vol. 7. – P. 181–185.