Юрченко Любов, доктор філософських наук, професор,

Національний університет цивільного захисту України,

vl7733153@gmail.com, ORCID 0000-0003-4957-338X

**УМОВИ ТА ПАРАМЕТРИ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ**

Соціально-психологічні фактори та умови, які впливають на психологічне благополуччя людини, включають декілька важливих аспектів. Психологічне благополуччя формується на основі соціальних зв'язків, взаємодії з оточуючими, рівня підтримки з боку близьких, а також умов роботи та соціального середовища.

Психологічне благополуччя людини передусім залежить від її внутрішнього стану і сприйняття свого життя. Воно визначається рівнем задоволеності життям, наявністю приємних емоцій та зменшенням негативних переживань. Однією із ключових умов благополуччя є гармонія між професійною діяльністю та особистим життям, відчуття підтримки і визнання в колективі.

Соціальна підтримка, рівень стресу, доступ до ресурсів для подолання труднощів, а також наявність можливостей для самореалізації – все це значною мірою визначає рівень психологічно гоблагополуччя.

Людина є одночасно біологічною та соціальною істотою, що означає наявність у неї як природжених, так і набутих у процесі життя якостей під впливом соціальних умов. Ці умови створюються оточенням – людьми, засобами масової інформації, літературою та іншими джерелами, які відображають досвід суспільства та національний розвиток. Під впливом змін у середовищі може суттєво змінюватися соціальна складова особистості. Для ефективної взаємодії та самореалізації важливо, щоб людина та її оточення розуміли якості один одного.

Людина є складною психологічною сутністю, і, незважаючи на прогресс психології, її повн епізнання залишається малоймовірним. Проте психологічні досягнення вже використовуються для формування колективів і механізмів управління, де значну роль відіграє добір кадрів за моральними та професійними якостями. Важливими рисами для роботи в колективі є доброта, надійність, тактовність і свідомість, оскільки ці риси сприяють побудові ефективної та гармонійної взаємодії.

Успішна взаємодія в колективі залежить від психологічної сумісності членів, яка ґрунтується на співпраці трьох основних типів характерів: лідерів, творчо налаштованих працівників і тих, хто виконує вказівки. Кожен тип має свої особливості, і їхня взаємодія може як сприяти, так і ускладнювати роботу колективу. Психологічне благополуччя людини включає суб’єктивне відчуття щастя та задоволення від життя, і воно залежить від внутрішнього емоційного стану, що впливає на соціальну та професійну діяльність людини.

Тому соціально-психологічні умови, такі як моральний розвиток, психологічна сумісність та корпоративна культура, є вирішальними для створення сприятливого середовища як для досягнення професійних цілей, так і для забезпечення психологічного благополуччя.

Дослідження сумісності соціотипів ґрунтується на припущенні, що кожній людині притаманний певний тип поведінки, зумовлений її сприйняттям навколишнього світу і способом обробки інформації. Згідно з типологією К. Юнга, існує 16 соціотипів, які поділяються на чотири квадри. У межах цих квадр соціотипи почуваються комфортно, що значно знижує ймовірність виникнення конфліктів[2, c. 152].

Психологічне благополуччя визначається як екзистенційне переживання людиною власного ставлення до життя, включаючи такі поняття, як щастя та благополуччя. Е.Дінер увів термін «суб’єктивне благополуччя», який складається з трьох основних компонентів: задоволення, приємних емоцій та неприємних емоцій [1, c.275 ]. Всі ці компоненти разом формують загальний показник суб’єктивного благополуччя. За Дінером, люди оцінюють свій досвід у термінах "добре — погано", і ця оцінка завжди супроводжується емоціями.

У цій ситуації посилення цільової діяльності працівників та забезпечення безконфліктної роботи колективу через жорстке фокусування на кінцевому результаті (яке передбачає об’єднання співробітників спільними цілями та чітким розподілом обов’язків і відповідальності) навряд чи буде ефективним. Це тому, що завжди виникатимуть підстави для порушення гармонії та сприятливого мікроклімату через тертя між працівниками. Спільна діяльність завжди супроводжується конфліктами, які, хоч і спочатку незначні, поступово знижують узгодженість роботи колективу і негативно впливають на ефективність управління персоналом.

Щоб досягти духовно-моральної сумісності працівників, потрібно формувати такий колектив, де або всі члени мають високий рівень морального розвитку (хоча це практично недосяжний ідеал), або гармонійно поєднуються егоїстичні та свідомі, добрі люди, а також ті, хто толерантно ставиться до інших. У будь-якому випадку важливо знати рівень морального розвитку кожного працівника і методи його оцінки.

Психологічна сумісність характерів базується на взаємодії трьох основних типів: лідерів, творчих співробітників і тих, хто слідує за ними. Хоча детальнее класифікування характерів складне, вивчення сааме цих трьох типів є важливим для забезпечення безконфліктної взаємодії в колективі.

Лідери часто мають категоричний підхід, наполягають на своїй правоті і можуть ігнорувати думки інших. Якщо в групі з п'яти - семи осіб таких лідерів буде три або чотири, це може затягнути пошук рішень або викликати конфлікти між ними.

Розглянемо взаємодію лідера та творчого співробітника. Творчий співробітник зазвичай має емпатію, здатний співпереживати і бачити ситуацію з різних точок зору. Така взаємодія може бути безконфліктною, але має потенціал для конфліктів, оскільки творчі працівники не терплять авторитарного втручання у свою роботу. Якщо лідер буде тактовним і не втручатиметься, конфліктів можна уникнути, але якщо такту не вистачить, це може призвести до внутрішнього спротиву, що негативно вплине на роботу колективу і навіть призведе до відкритого конфлікту.

Аналізуючи гіпотетичну взаємодію між творчо налаштованими співробітниками, можна припустити, що в такому коллективі переважатиме атмосфера дружелюбності та взаєморозуміння. Проте під час встановлення пріоритетів або оцінки ситуацій можуть виникати розбіжності і невизначеність.

Ідеальна взаємодія між двома співробітниками, ймовірно, настане тоді, коли один з них є лідером, а інший – виконавцем. Це дозволить кожному реалізувати себе через співпрацю з іншим.

Зовнішньо безконфліктною здається взаємодія творчої особистості та виконавця. Однак продуктивність може знижуватися через те, що творчий працівник змушений відволікатися від своїх завдань, щоб «наставляти» виконавця, підказуючи йому конкретні кроки для виконання завдань.

Основними факторами ефективного цільового управління персоналом є корпоративна культура раціональної трудової діяльності, організаційно-економічні фактори, що базуються на регламентах та оціночних технологіях, а також соціально-психологічні аспекти, засновані на біосоціальній сумісності працівників. Визначальним фактором є корпоративна культура, що включає такі елементи: загальну атмосферу причетності, доброзичливості та ділового тону; участь кожного працівника в досягненні кінцевих результатів; постійну турботу про якість трудової діяльності співробітників.

Досягти високого рівня корпоративної культури можна шляхом поєднання різних стилів керівництва (авторитарного, демократичного та ліберального); впровадження цільового посадового профілю для посилення орієнтації працівників на кінцеві результати через розуміння своєї ролі в групі; використання соціологічних опитувань для оцінки якості виконуваної роботи.

Організаційно-економічні фактории включают ьсистеми регламентів і сучасні оціночні технології, які є ключовими елементами управління персоналом. Система регламентів складається із документів, таких як статут організації, положення про структурні підрозділи та посадові інструкції. Сучасні оціночні технології характеризуються «жорсткістю», оскільки результати робот иоцінюються за допомогою кваліметричних вимірювань, що базуються на самооцінці працівників та ефективності використання робочого часу. Ці методи стимулюють цілеспрямовану діяльність співробітників і чітко визначають правила гри в компанії.

Отже можна зробити такі висновки. Соціально-психологічні фактори ефективного (безконфліктного) управління персоналом визначаються біосоціальною сумісністю працівників, яка аналізується в трьох аспектах: духовно-моральному, психологічної сумісності характерів і сумісності соціотипів.

Духовно-моральна сумісність стосується рівня морального розвитку працівників, їхньої доброти, надійності, відповідальності, тактовності, ввічливості та свідомості.

Психологічна сумісність характерів базується на взаємодії трьох основних типів особистостей — лідерів, творчих співробітників та ведених (а також проміжних варіантів).

Суб’єктивне благополуччя не лише показує рівень негативних станів людини, але й те, наскільки одна людина є щасливішою за іншу, прирівнюючи його до відчуття щастя.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Diener E. The science of well-being: the collected works. Series: Social Indicators Research
Series / E. Diener. 2009. Vol. 37. 274 p
2. Юнг К. Г. Структура і динаміка психічного / Переклад з англійської Козаков І. М. Київ: Вид. «Центр учбової літератури», 2022.574 с.