

Міністерство освіти і науки України
Львівський національний університет імені Івана Франка
Філософський факультет Кафедра теорії та історії політичної науки
Наукове товариство ім. Шевченка Західний науковий центр
Інститут соціогуманітарних проблем людини
у співпраці
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України
Львівське обласне відділення Всеукраїнської громадської організації
«Товариство психологів України»
Відділ кар'єрного розвитку та співпраці з бізнесом
Львівська регіональна бізнес-платформа
Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького
Факультет психології та соціальної роботи Одеського національного університету
імені І.І.Мечникова
Краківський економічний університет (Польща)
Жешівський університет (Польща)
Університет Костянтина Філософа в Нітрі (Словаччина)
Державна вища техніко-економічна школа ім. Броніслава Маркевича у Ярославі (Польща)
Університет Яна Вижиговського (Польща)
Приватний університет Вебстера (Австрія, Італія)
Філософський факультет Бухарестського університету (Румунія)
Інститут психології, Школа мистецтв і наук Державний університет імені Іллі, Тбілісі (Грузія)

ФІЛОСОФСЬКО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДУХОВНОСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСТВА

Збірник тез VII Міжнародної науково-практичної конференції

20 квітня 2022 року

Львів 2022

недофінансованої державою освіти, тому їх “тягнуть за вуха” з курсу на курс. Запровадження принципів функціонування ІТ-компаній у закладах освіти спричиняє їхню руйнацію (відтік справді відданих освіти викладачів), бо принципи функціонування ІТ-компаній орієнтовані на прибутковість розробок програмного забезпечення тощо. Досягнення прибутковості пов'язане з особистісним й командним розвитком даної компанії; кожен, хто працює в такій компанії зацікавлений працювати добре та ефективно, бо він отримуватиме, наприклад, за це високі зарплати, а не ті, які отримують викладачі освітніх закладів. Тому працівники ІТ-компаній складають для себе плани роботи на рік чи на триваліші терміни, щоб виконуючи їх розвиватися й отримувати все більші і більші зарплати. Такі ж щорічні плани наукової, освітньої та міжнародної роботи планують викладачі, але для них це є певним видом рабства, бо вони повинні працювати й досягати результатів, виснажуючись й не отримуючи належної платні за свої досягнення. Крім цього, введення планування роботи породжує величезну бюрократичну тяганину з різноманітними реєстраціями планів, звітів, подань тощо. Зростає обсяг звітності — кожного року треба двічі чи навіть тричі звітувати про виконану роботу. Освіта перетворюється на паперову звітність, яка дуже часто є оковамилюванням й вдаванням роботи. І доки освітяни підтримуватимуть це оковамилювання, доти вони страждатимуть, псуватимуть собі та іншим нерви і здоров'я, ставатимуть злими й придираються до дрібниць, не звертаючи увагу на суть освіти, витрачатимуть енергію на абсурдні речі, а енергії на вартісні речі (наукові дослідження, участь у конференціях, опрацювання найновішої літератури тощо) вже не буде. І це означатиме «смерть» освітянина, яка полягатиме у тому, що вони будуть нездатними навчати й генерувати нове знання, адже вони виснажені безглуздою паперовою роботою та складанням планів (як за часів СРСР).

Є шлях на якому можна позбутися цього паперового валу й бюрократизації освітнього процесу. Це прийняття закону про скорочення паперової роботи, як це є у США (я маю на увазі Paper Reduction Act), який мінімізує важливість усіляких паперів з потрібними й непотрібними підписами, реєстраціями, який заборонить ходіння по кабінетам з метою «збирання підписів» тощо; який зобов'яже кожного бюрократа обґрунтовувати доцільність «паперового нововведення». Це по-перше. А по-друге, треба чітко класифікувати викладачів на науковців і педагогів. Науковці-викладачі матимуть менше годин на викладання, наприклад, для професорів — 140 годин, а для доцентів — 240 годин на рік. Тоді такі викладачі-науковці матимуть час і на написання якісних статей, участь у конференціях, на публікацію монографій, стажування в іноземних університетах тощо. Педагоги-викладачі матимуть більше педагогічне навантаження, наприклад, 500 годин у навчальному році, але від них ніхто не вимагатиме виконувати наукову роботу чи ще якусь іншу — тільки за бажанням. Натомість вони готуватимуть більше до друку навчальної літератури, розроблятимуть нові навчальні курси тощо. Такий поділ є природним, бо є викладачі, які схильні займатися наукою, а є викладачі, які мають хист читати лекції й проводити практичні заняття. На нашу думку, саме такі зміни, а саме: прийняття закону про скорочення паперової роботи викладачів в університетах тощо й чітка спеціалізація викладачів (викладачі-науковці і викладачі-педагоги), буде суттєвим кроком назустріч освіті, яка стане запорукою сталого розвитку українського суспільства.

Карпінська Р., Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького

ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА -- СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН РОЗВИТКУ КЕРІВНИКА

Проблема особистості майбутнього керівника є актуальною як за кордоном, так і в вітчизняній психології. Адже майбутній керівник — це велика відповідальність за тих людей, якими йому в майбутньому доведеться керувати. Він повинен володіти тими самими

якостями, що і підлеглі, і водночас до нього висувається цілий ряд додаткових вимог, необхідних для ведення адміністративної, господарської та інших видів діяльності.

Аналізуючи особливості особистості керівника доцільно згадати, що в психолого-педагогічній літературі виділяють такі якості особистості:

1. *Соціальна активність* і здатність діяльно сприяти вирішенню суспільних проблем у сфері професійної діяльності.
2. *Цілеспрямованість* – уміння спрямовувати і використовувати всі якості своєї особистості на поставлення відповідних задач.
3. *Урівноваженість* – здатність контролювати свої вчинки в будь-яких конфліктних ситуаціях.
4. *Бажання працювати* з колективом, одержуючи задоволення від спілкування.
5. *Здатність не розгубитися* в екстремальних ситуаціях – уміння оперативно приймати оптимальні рішення і діяти відповідно до них.
6. *Проявляти чарівність* – сплав духовності, привабливості і смаку.
7. *Справедливість* – здатність діяти неупереджено.
8. *Сучасність* – усвідомлення власної приналежності до епохи в якій живе.
9. *Гуманність* – прагнення й уміння надавати кваліфіковану допомогу співробітникам у їхньому особистісному розвитку.
10. *Ерудиція* – широкий кругозір з глибокими знаннями своєї професії.
11. *Такт* – дотримання загальнолюдських норм спілкування і взаємодії з людьми з урахуванням їх вікових та індивідуально-психологічних особливостей.
12. *Толерантність* – терплячість у роботі з колективом.
13. *Професійний оптимізм* – віра в співробітників та їх здібності.

Однак всі вище перераховані якості не складають повного портрету майбутнього керівника. Проаналізуємо особливості управлінських здібностей. Роберт Джейкобс у своїх дослідженнях з поміж рис майбутніх керівників відзначив: ініціативу, уміння правильно передбачати результати своєї роботи, уміння представляти інтереси колективу, здатність переконувати, такт [1].

Вітчизняні учені (Яцура В.В., Хоронжий А.Г., Жигайло Н.І., Кохан М.О.) вважають, що майбутній керівник для забезпечення ефективності в роботі, а також сприятливого психологічного клімату в колективі повинен: прагнути, щоб його дії були зрозумілі членам колективу; передбачати можливості в роботі і прагнути способи їх подолання; уміти відстоювати свою точку зору; уміти прогнозувати події; вміти організувати спільну діяльність членів колективу; піклуватися про забезпечення прав членів колективу; приймати правильні рішення; бути доброзичливим і доступним для підлеглих; уміти представляти свій колектив; уміти домагатися дисципліни; мати авторитет, як в очах начальства так і в свого колективу.

З огляду на те, що діяльність керівника передбачає адміністративний компонент, ученими досліджено, що при здійсненні адміністративного управління керівникові слід: 1) приймати рішення, тільки на зібрані факти; 2) бути відкритим і чесним зі своїми підлеглими; 3) забезпечити можливість членам колективу безперешкодно звертатись до нього; 4) дотримуватись погоджених раніше рішень; 5) при вирішенні проблем, пов'язаних з покращення виробничого процесу, використовувати нові ідеї працівників; 6) дотримуватись встановленого розпорядку підпорядкування; 7) не затягувати рішення поточних справ; 8) дотримуватись аргументованості, продуманості і послідовності у своїх діях і вчинках [2].

У сучасній вітчизняній літературі вчені [2-7], аналізуючи особливості керування, як виду діяльності, виділяють такі її особливості: соціологічний характер (керівництво і контроль за низькою питань починаючи від господарських проблем і закінчуючи забезпеченням виробничого процесу); творчий характер (уміння стимулювати членів колективу до самовдосконалення і самоосвіти); власне управлінські функції (уміння приймати рішення в умовах дефіциту часу); посилення комунікативних функцій (уміння встановлювати контакт з оточуючими людьми, а також вирішувати з ними різні питання);

У структуру керівника включають наступні види діяльності; адміністративний компонент; дисциплінарний компонент; виховний компонент; духовний компонент; господарський компонент; загальне керівництво, планування, керівництво кадрами; організаторський компонент тощо.

1. Джейкобс Роберт В. Стратегические перемены в реальном времени: Эффективное внедрение метода стратегических перемен – путь к успеху: Пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2004. – 408 с.
2. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця : монографія. – Львів : Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 2008 – 336с.
3. Жигайло Н. І. Комунікативний менеджмент: навчальний посібник. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012 – 368 с.
4. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навч. посібник. – К.: ТОВ „ЧВПК”, „Екс об”, 2001. - 512с.
5. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник.- К.: Академвидав, 2003.- 568с.
6. Цимбалюк І.М. Психологія спілкування: Навчальний посібник.- К.: ВД „Професіонал”, 2004.- 304с
7. Яцура В. В., Хоронжій А.Г., Жигайло Н.І. Психологія керівника: Навч. посіб. – Львів: Вид. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2015. – 256 с.
8. Хоронжій А.Г. Психологія управління: Курс лекцій.-Львів.-2005.-118с.

Кісіль В.В., Львівський національний університет імені Івана Франка

ЗАХОДИ АНТИКРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЛЬВІВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Актуальність дослідження обумовлена змінами у звичному форматі функціонування органів державного управління України в період війни. Здійснювати ефективне управління та адміністрування за таких умов можливо лише застосовуючи спеціальні антикризові механізми та заходи. Зараз аналіз та пошук таких заходів є надзвичайно актуальним враховуючи мінливу ситуацію в країні та загальну політичну кризу викликану вторгненням росії. Зміни в функціонуванні органів управління ми розглянемо на прикладі Львівської обласної державної адміністрації, а також її безпосереднього очільника М. Козицького.

Мета дослідження полягає у виокремленні та аналізі заходів антикризового менеджменту органів державного управління України на прикладі Львівської обласної державної адміністрації в умовах воєнного стану.

Основна частина. Сьогодні внаслідок повномасштабного вторгнення військ російської федерації на територію України, постійних обстрілів та бомбардувань органи управління нашої держави опинились в скрутному становищі. Щодня потрібно оперативно реагувати на наявні проблеми та намагатись ефективно їх вирішити, часто маючи мінімум ресурсу для цього. Відповідно задля оптимізації здійснення більшості управлінських процесів потрібно застосовувати відмінні засоби менеджменту, які допоможуть вийти з кризового періоду з найменшими втратами, а саме засоби антикризового менеджменту.

Згідно з дослідженнями Л. Костецької термін «антикризовий менеджмент» позначає систему управлінських заходів і рішень, головною метою яких є запобігання, ліквідація та профілактика кризових явищ та їх подальше запобігання. Основне значення в антикризовому менеджменті має чітка стратегія дій, яка першочергово спрямована на подолання кризи, враховує велику кількість змінних складових та різноманіття можливих сценаріїв розвитку подій [1, с. 89].

Специфіку відповідних засобів, які мають застосовуватися визначає причина появи кризи. Тому важливо звернути увагу та проаналізувати специфіку кризи з якою ми маємо справу. Причина такої кризи криється безпосередньо в зовнішніх чинниках, а саме рішеннях