

ний зв'язок прогнати і прогені з шкідливими дитячими звичками. Темні тони (чорний, сірий, коричневий) переважно домінували в асоціативній характеристиці батька у дітей із ЗЩА, це говорить про певну конфліктність у стосунках.

2. Були з'ясовані психологічні причини виникнення дитячих шкідливих звичок, які призводять до появи ЗЩА. До них відносяться – підвищена тривожність дітей, яка викликана або уродженими особливостями нервової системи або сімейною ситуацією та батьківським вихованням за типом гіперпротекції потураючої або домінуючої. Таким чином, ранні виявлення шкідливих дитячих звичок надають можливість почати психотерапію з цими дітьми ще до того, як у них зформується зубощелепові аномалії.

3. Відповідно до сучасних системних уявлень, акценти розставляються на взаємодії лікаря із сім'ю пацієнта

як цілісної системою. Ця система може бути в альянсі з ортодонтом для лікування ЗЩА або несвідомо утворювати коаліції «проти лікування», що суттєво впливає як на мотивацію пацієнта, так відповідно і на перебіг ортодонтичного лікування та його результати.

#### Література

1. Бодалев А.А., Столин В.В. (ред.) Общая психодиагностика. М.: МГУ, 1987.
2. Браун Дж., Кристенсен Д. Теория и практика семейной психотерапии. СПб.: Питер, 2001.
3. Куроедова В.Д. Новые аспекты болезни «зубочелюстная аномалия». Изд-во «Полтава», 1997. – 255 с.
4. Фрейд З. О клиническом психоанализе. Избранные сочинения. М.: Медицина. 1991. – 288 с.
5. Хорошилкина Ф.Я., Френкель Р.С. Диагностика и функциональные лечение зубо-лицевых аномалий. М.: Медицина. 1986. – 303 с.

## ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ТОЛЕРАНТНОСТІ КЕРІВНИКА У ПАРАДИГМІ ЕКОЛОГІЇ ВІДНОСИН

*Синельников Віктор Максимович*

завідувач кафедри психології Макіївського економіко-гуманітарного інституту, кандидат психологічних наук, професор, м. Макіївка, Україна

*Ковальчишина Наталія Іванівна*

доцент кафедри психології Макіївського економіко-гуманітарного інституту, кандидат психологічних наук, м. Макіївка, Україна

В статтю освещаются проблемы толерантного подхода в управленческой деятельности, необходимость формирования у руководителей психологической готовности к терпимости в отношении подчиненных. Акцентируется внимание на влиянии системы общественных отношений на уровень толерантности личности руководителя. Приводятся результаты опроса.

Сучасний рівень розвитку суспільства висуває високі вимоги до людини в її професійній діяльності. Тим більше це стосується ефективності роботи керівників, оскільки не тільки позначається на організації, в якій вони здійснюють свою діяльність, але й впливає на економічне та політичне життя країни в цілому. У спектрі управлінських проблем особливої актуальності і значимості набувають соціально-психологічні аспекти керівництва трудовими колективами. Вибір керівником оптимальних форм спілкування з підлеглими, методів впливу на них повинен ґрунтуватися на певних знаннях, уміннях і навичках, що допоможуть йому підвищити рівень своєї комунікативної компетентності.

Зміна відносин у суспільстві та бізнесі останнім часом принципово змінила і взаємовідносини керівників та підлеглих. Сучасні дослідники приділяють велику увагу проблемі толерантності менеджерів як фактору, що впливає на ефективність професійної діяльності всього колективу (А.А. Журавльов, А.Б. Купрейченко, Л.М. Попов, М.І. Воловикова, П.М. Шихирев, А.А. Гусейнов, Ю.Д. Красовський).

Сучасна соціально-економічна ситуація перекоонує, що розвиток гуманного суспільства неможливий без підвищення рівня толерантності сучасної соціально орієнтованої особистості керівника. Толерантність є

однією з найважливіших умов зниження напруженості в соціумі й відображає моральну якість особистості, що сприяє успішності ведення культурного діалогу, запобігає міжкультурним конфліктам із різними соціальними групами або їх представниками, посилює терпимість і поважне ставлення до думок інших людей.

Проблема толерантності – одна з найбільш актуальних і складних у сучасній науці. Пильна увага дослідників до проблематики толерантності пояснюється збільшенням числа актів насильства, тероризму, загостренням міжнародних конфліктів, проявів нетерпимості у різних верств населення, а також чітко вираженою тенденцією гуманізації суспільства. У Великому енциклопедичному словнику поняття «толерантність» розкривається як терпимість до чужих думок, віри, поведінки. Спектр значень цього терміна є надзвичайно широким. В англійській мові це поняття має такі значення: «можливість почути іншого, зрозуміти іншого», «стабільність у стресах, ситуаціях невизначеності та конфліктів», і нарешті, «терпимість до іншого».

Вивчення стану розробленості проблеми у вітчизняній науці показало, що поняття толерантності має досить широкий діапазон інтерпретацій.

Деякі дослідники розглядають толерантність у зв'язку з міжнародними відносинами (І.М. Карлинська, К.І.

Шляїна, А.Б. Щербаківа). Багато авторів визначає її через ціннісне ставлення людей до оточуючих, що виражається в їх визнанні, прийнятті, розумінні, налаштованості на діалог (К.Ю. Клепцова, Д.В. Колесов, В.О. Лекторський, П.В. Степанов). Інші дослідники розглядають це поняття як особистісну характеристику (А.Г. Асмолов, В.В. Бойко).

Аналіз різних досліджень проблематики толерантності дозволяє констатувати, що в сучасній науці проблема толерантності обговорюється за такими напрямками, як: цінність інтегрованого багатокультурного суспільства, принцип ліберального світогляду, принцип дії у взаємних між людьми, принцип правового регулювання, принцип виживання, особистісна характеристика.

Г.Оллпорт, наприклад, як її складові розглядав такі риси толерантної людини: високу ментальну гнучкість, стабільність до фрустрації, ліберальні політичні погляди, здатність до емпатії, духовність, почуття гумору.

Вітчизняні автори виділяють різні критерії толерантності. Зокрема, І.Б.Гриншпун виділяє її компоненти:

- когнітивний, що включає можливість розуміння «чужої системи конструктив» у змістовному та структурному плані;
- вольовий, що визначається сформованістю засобів саморегуляції в ситуаціях фрустрації;
- поведінковий, що включає вчинки, спрямовані на встановлення контакту, уникнення непродуктивних конфліктів або їх конструктивне вирішення;
- рефлексивний, що означає здатність до перебудови неадекватних установок, відносин і вчинків.

С.І. Башієва робить акцент на самосвідомості, самоконтролі, самовладанні, дружелюбності; Г.В. Безюлева, Г.М. Шеламова – на емпатії, комунікативній толерантності, критичності стосовно себе, прийнятті себе й прийнятті інших; А.Ф. Філатова – на ставленні до інших, поблажливості, терпінні, почутті гумору, чуйності, довірі, альтруїзмі, терпимості до розбіжностей, умінні володіти собою, доброзичливості, умінні не засуджувати інших, гуманізму, умінні слухати, допитливості, здатності до співпереживання; Г.У. Солдатова – на психологічній стабільності, системі позитивних установок, комплексі індивідуальних якостей (емпатія, альтруїзм, миролюбство, віротерпимість, кооперація, співробітництво, прагнення діалогу), системі особистісних і групових цінностей.

Розгляд досліджень, присвячених аналізу компонентів толерантності, дозволив визначити її як особистісну характеристику, утворену в межах діапазону таких параметрів, як середній рівень тривожності, низький рівень агресивності й ворожості, емоційна стабільність, помірна психічна ригідність, високий рівень товарищескості та емпатії.

Безумовно, толерантність як терпимість до чужої думки, способу життя, звичаїв, почуттів, ідей, цінностей є ознакою демократизації суспільства. Однак це не вроджена групова або індивідуальна властивість, а постійне зусилля, спрямоване на конструювання та здійснення певних особистісних і суспільних цінностей, норм поведінки.

Слід зазначити, що ефективність процесу керування визначається стратегією взаємин керівника та підлеглих.

У будь-якій організації є неминучими зіткнення думок, інтересів, що переростають часом у конфліктні ситуації. Отже, у своїй діяльності керівник впливає не лише на своїх підлеглих, але й на складні групові явища та процеси, що потребує від нього певних знань щодо феноменів групової життєдіяльності, механізмів групової динаміки, роботи в команді тощо.

Загальновідомо, що управління – це особливі складності праця, для якої характерні дефіцит часу, надлишок інформації, ненормований робочий день, постійний тиск із боку начальства та підлеглих. А управлінські відносини в організації формуються залежно від реалізації певних норм службової етики в професійному спілкуванні керівника й виконавця. Ці норми закріплюються шляхом застосування позитивних і негативних санкцій, що є способом і механізмом регуляції ділової поведінки в системі «керівник – виконавець». Але проблема полягає в тому, що зазначена регуляція в більшості випадків здійснюється в односторонньому напрямі (від керівника до виконавця) [1, с.46].

У зв'язку із цим одним із першочергових завдань є випереджальне формування установок толерантної свідомості та навичок толерантної взаємодії у керівників, які за своїм становищем повинні виступати медіаторами і відстоювати принципи рівноправності, мирного співіснування та конструктивної взаємодії. Щоб на практиці реалізувати ці принципи, керівникам необхідно звільнитися від стереотипів, опанувати гуманістичні норми міжособистісної та міжгрупової взаємодії, враховуючи у своїй діяльності специфіку й традиції того регіону, в якому вони працюють.

У контексті окресленої проблематики нам здається визначальним той факт, що в основі певного характеру керування, за Ю.М. Орловим, лежить відповідна йому парадигма: насильницька й ненасильницька (толерантне та інтолерантне управління) [2].

Насильницька парадигма управління передбачає, що суб'єкт впливу жадає від об'єкта певної поведінки, і якщо вона не відповідає його очікуванням, об'єкт буде покарано. Таке управління свідчить про підвищену чутливість керуючого до характеру поведінки керованого, страх недосягнення мети управління, нездатність чекати, нетерпимість до неузгодженості очікувань й реальності; емоційну, соціальну, духовну незрілість суб'єкта та об'єкта управління.

Ненасильницька парадигма ґрунтується на твердженні, що індивід діє за власним сценарієм, тому що це дає йому задоволення. Людина займається певною діяльністю, процес та результат праці приносять їй радість і моральне задоволення. Якщо за насильницької парадигми є задоволення, то воно пов'язане з рятуванням від неприємностей; при ненасильницькому управлінні задоволення пов'язане з досягненням конструктивної мети і ґрунтується на тому, що людина є індивідуальністю, вищою цінністю та має невід'ємні права й свободи.

Таким чином, неважко побачити, що риси ненасильницької парадигми збігаються з характеристиками толерантності, тому ненасильницьку парадигму управління можна назвати толерантною парадигмою управління. Така парадигма передбачає певний розвиток

суб'єкта. Насамперед, суб'єкт повинен усвідомити себе повноцінним представником людського роду, який має гідність, право і здатність до самовизначення стосовно зовнішнього і внутрішнього світу, своєї поведінки.

На наш погляд, неодмінною умовою здійснення не-насиленницького управління є толерантна особистість суб'єкта, яка несе відповідальність за стиль власного управління.

Для толерантного управління роль особистості керівника має дуже важливе, часом вирішальне значення. Толерантний керівник прагне створити толерантні управлінські відносини, він демонструє приклад толерантної поведінки, проявляє терпимість до підлеглих. Проте в реальному житті завжди існує зв'язок толерантного та інтолерантного в управлінні, що залежить від безлічі факторів: рівня безпеки й захищеності від непередбачуваних обставин; демократичності суспільних відносин, особистості керівника та підлеглого, наявності екстремальної ситуації тощо [3, с. 5].

У психології управління відомі два способи впливу на співробітників: прямий (наказ, завдання) і опосередкований, мотивуючий (через стимули). У першому випадку виникає ситуація, коли невиконання необхідних дій приводить до покарання. Така формула відносин між керівником і підлеглим називається примусом, коли цілі керівника безпосередньо не пов'язані з інтересами виконавців, а іноді можуть і суперечити їм. У другому випадку складається ситуація, коли за виконання необхідних дій заохочують, впливають на потреби й мотиви співробітників. Отже, важливою властивістю толерантного керівника-лідера є вміння бути керуючим, не афішуючи цього. Керуючий лідер впливає на членів групи через особистісний авторитет, морально-психологічний вплив, прояв ініціативи, енергії, привабливих особистісних якостей.

Слід зазначити, що проблема толерантності керівників сьогодні набула особливого поширення. Старі авторитарні управлінські дії не приносять бажаної ефективності, але стереотипи у свідомості не так легко змінити. Цей факт підтверджують і результати опитування керівників середньої та вищої ланки (27 осіб, віком від 32 до 53 років) двох будівельних підприємств м. Донецька. Респондентам було запропоновано відповісти на питання анкети відносно їхнього уявлення про поняття «толерантність».

За результатами опитування було визначено, що у більшості випадків керівники досить добре інформовані про зміст поняття «толерантність» (71,23%). Їх відповіді виявилися наближеними до формулювань Декларації принципів толерантності. Визначаючи поняття «толерантність», вони характеризували його як: терпимість до навколишньої й чужої думки; повагу до власної нації та культур інших націй; взаєморозуміння; взаємодію, основу на терпимості та повазі до інших людей.

На питання про те, чи є досягнення згоди нормою соціального життя, 79,2% керівників відповіли позитивно. Основними причинами було названо економічні, пов'язані з несправедливістю оплати праці й низьким рівнем життя. Визначення суб'єкта, відповідального за забезпечення неконфліктної взаємодії в суспільстві, було зроблено з відносною пропорційністю розподілу між владними інститутами та соціальними організаціями, з

одного боку, і громадянами, індивідами – з іншого. Найбільш проблематичною сферою досягнення згоди в сучасному українському суспільстві 42,8% респондентів визначили політичну. У відповідях обґрунтовувалося уявлення про те, що різний рівень життя визначається насамперед політичним керівництвом, яке приймає економічні плани та стратегії розвитку.

На питання про те, які соціальні інститути повинні здійснювати формування толерантної свідомості особистості, 87,3% опитаних відмітили, що цей процес потрібно починати ще у період отримання освіти. Переконаність у непотрібності такого роду освітньо-виховної роботи виявило тільки 3,1% респондентів.

Разом із тим, на питання щодо рівня особистісної толерантності у взаєминах з підлеглими тільки 33,7% респондентів відповіли позитивно, інші зазначали, що в сучасних умовах соціально-економічного розвитку суспільства, нестабільності та кризи неможливо додержуватися принципів толерантності.

Опитування керівників свідчить, що для того щоб мати чітке уявлення про цей феномен, необхідно насамперед виявити систему умов і факторів, що впливають на рівень толерантності. Таку систему можуть складати дві групи. Одну групу утворюють об'єктивно опосередковані соціально-економічні умови. Інша група представлена суто особистісними факторами, що відображають суб'єктивні сторони – індивідуальний процес виховання толерантності.

Безумовно, необхідно враховувати об'єктивні й суб'єктивні аспекти. У першому випадку суть полягає в розкритті системи об'єктивних зв'язків особи й рівня її толерантності до умов життєдіяльності, а для цього необхідно визначити конкретне місце особи в суспільстві, приналежність її до якої-небудь професійної, соціальної, культурної групи. У другому – йдеться про суб'єктивне ставлення до об'єктивних умов, ситуацій, зв'язків, форм діяльності, виражених особою в толерантності, яку вона проявляє.

Неможливо виявити специфічний зміст толерантності, її генезис у відриві від типу суспільних відносин, які визначають різні форми взаємодії людей у суспільстві та в різноманітних соціальних групах. Крім того, рівень толерантності не залежить від якогось одного фактору, а є результатом складного комплексу обставин [4, с.58].

Таким чином, можна зробити висновок, що стан розвитку суспільства, його спрямованість на гуманізацію, толерантне сприйняття дійсності, необхідність побудови нових ефективних взаємовідносин керівників та підлеглих потребують державних програм, які б передбачали зміну застарілих стереотипів в управлінні. Одним із таких ефективних засобів є комплексні тренінгові програми, які сприятимуть позитивним змінам особистості, її усвідомленню запитів сьогодення.

Тренінг толерантності може мати величезне значення для кожного керівника не просто як навчання певній навичці, але і як спосіб корекції поведінки, підвищення самооцінки, вироблення толерантності та широго, надійного й ефективного спілкування.

Тренінг толерантності збільшує число можливих способів поведінки людини, надає можливості відійти

від знайомих, стереотипних патернів і знайти альтернативні, більш ефективні способи взаємодії.

#### Література

1. Журавлев А.А., Купрейченко А.Б. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности / А.А. Журавлев, А.Б. Купрейченко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. – 436 с.
2. Орлов Ю.М. Восхождение к индивидуальности / Ю.М. Орлов. – М., 1991. – С. 156-175.
3. Солдатова Г.У. Социальная компетентность в психологии и педагогике: когнитивный, мотивационный и волевой аспекты // Сборник материалов научно-практической конференции «Социальная и профессиональная компетентность руководителей образовательных учреждений» / Под ред. Г.У. Солдатовой, Т.А.Лютой, А.И. Шепиной. – М., 2006. – С. 3-17.
4. Титаренко М.Т. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / М.Т. Титаренко. – К.: Либідь, 2003. – 376 с.

## РАЦІОНАЛЬНЕ ТА ЕМОЦІЙНЕ У ЗДОРОВОМУ ГЛУЗДІ БУДЕННОЇ СВІДОМОСТІ: ПОНЯТТЄВЕ ВИЗНАЧЕННЯ І ДІАГНОСТИКА

*Скребець Василь Олексійович*

доктор психологічних наук, професор, завідувачий кафедри екологічної психології та психічного здоров'я Чернігівського державного педагогічного університету ім. Т.Г. Шевченка, м.Чернігів, Україна

Категорія “здорового глузду” в екопсихологічному контексті розглядається нами як ґрунтовна функціональна складова буденної свідомості [10]. Безумовно, вона потребує спеціальної уваги й вивчення не тільки в екологічній, але і в соціальній та практичній психології, особливо там, де торкаються проблем буденної свідомості, психології повсякдення.

За філософськими уявленнями [3] реальність повсякдення представляється двома вимірами свідомості: її душевно-духовною сферою (буттєвості) – така сама реальність, як і друга її складова – емпірично-речове функціонування (побутовання). Отже “бути” (я єсьм) і “здійснювати буття” (функціонувати у повсякденні) є симультанні категорії людського буття, що змістовно відрізняються сутнісними ознаками свідомості. Якщо у першій площині, здебільшого, йдеться про душевно-духовний зміст людського існування, то у другій – мають на увазі предметно-емпіричне наповнення життєдіяльності, зрештою, того самого буття і досвіду людини, що і в попередньому випадку. У свідомості реальне буття “не розплавляється в суцільній нерозрізненості” цих складових, а набуває форм сумірності по відношенню до іншого буття. “Занурюючись у свій власний душевний досвід, ми виявляємо свою *причетність* (виділено спеціально нами – В.С., бо це одна з основних характеристик екологічної свідомості) до реалій, які перевищують нас і мають духовну природу” [3,с.8]. До речі, це було помічено й доведено також і нашим дисертаційним дослідженням [11].

Предметно-емпіричне повсякдення в побутових осмисленнях людей фоново інтоноване духовним, у ньому завжди присутня глибока таємничість культурно-історичного, адже функціонально воно є свого роду “екраном” душевного, його опертям в емпіричному бутті. Душевно-психічне у даному контексті виступає як основа духовного, культурно-історичного, ментального. Завдяки цьому вся ноуменальна глибина світу повсякденності (вічно повторюване коло турбот, напружено-рутинна праця, орієнтація на корисність, схематизм

повсякденного досвіду) у здоровому глузді набуває душевного й духовного сенсу, надаючи йому цілісності, розумної впорядкованості, емпіричності.

Отже, здоровий глузд – поняття з повсякденної практики, що здається зрозумілим уже з першого погляду, та, водночас, воно досить складне і при всьому цьому є визначальним, особливо у повсякденні. За його допомогою людина орієнтується у довіллі, приймає рішення, діє. Саме здоровий глузд оцінює вчинки, приймає норми, виробляє власні стандарти, санкціонує уявлення як про себе, так і про все на світі. Його роль і значення у поведінці та діяльності людей важко переоцінити, бо саме він, здоровий глузд, є основою душевно-духовного буття і предметно-речевого буттєвості. Здоровий глузд – це орієнтир, який дозволяє людині проходити лабіринти її життєвого шляху. Прийнято вважати, що в основі його лежить розсудок, який використовує сенсорне сприйняття та емоційність почуттів в межах набутого власного досвіду людини.

Здоровий глузд легко довіряє своєму досвіду і досить скептичний до чужого світосприйняття і світобачення, особливо, якщо останнє не перевіряється у власному його розумінні. Він дуже обережний щодо будь-яких позаемпіричних, чуттєво-рефлексивних доводів, що не вкладаються у світ повсякденності, але саме через орієнтацію на очевидне і спрощене він у складі буденної свідомості може приймати на віру загадковості, містифікації, забобони та сприяти збереженню й поширенню пересудів, марновірств, оманів і помилок.

Змістовно здоровий глузд проникається особистісними сенсами людини, індивідуалізовано відтворює реалії та відношення особистості до дійсності. У здоровому глузді сконцентровані особистісні сенси, які опосередковують усвідомлення “значень” предметного світу [6] “для мене”, “для власного Я”. Здоровий глузд *a priori* уже збагачений попереднім досвідом, як і позасобистісними знаннями про світ, включає уявлення про явища, предметні речі, дії і вчинки, поняття норм, ролей, цінностей, ідеалів.