

Research into the causes, characteristics and effects of different types of deprivation determines the character of preventive measures and treatment. Different types of deprivation make complex effects on people, thus the help should be also complex. The main strategy of deprivation prevention and treatment is associated with the development of an individual as a subject of their own life. People's understanding of their own motives, acceptance of a personal responsibility for their own mental development and life can reduce their dependence on external depriving factors.

Keywords: psychic deprivation, personal development, emotional discomfort, deprivation prevention, deprivation treatment.

Відомості про автора

Дмитріук Наталія Степанівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогічної та вікової психології Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки, м. Луцьк, Україна.

Dmytryuk, Natalia Stepanivna, PhD, assoc. prof., Department of educational and developmental psychology, Eastern European National University named after Lesia Ukrainka, Lutsk, Ukraine.

E-mail: dmytryukns@yandex.ua

УДК 159.9

Ермаш Н.М.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Ермаш Н.М. Соціально-психологічна характеристика працівників органів державної влади. Дослідження присвячене визначенню соціально-психологічних характеристик, спрямованих на розвиток професійно важливих якостей особистості державних службовців. У роботі визначено особливості формування соціально-психологічних умов діяльності державних службовців. Виділено акмеологічний підхід до вирішення завдань професіоналізації управлінських кадрів. Показано, що для аналізу управлінської діяльності державного службовця важливі і властивості, що характеризують ставлення державного службовця до себе і своїх професійно важливих якостей, які віднесені до групи властивостей, що визначають управлінську рефлексію.

Ключові слова: державний службовець, діяльність, компетентність, особистість, професійні якості.

Ермаш Н.Н. Социально-психологические характеристики работников органов государственной власти. Исследование посвящено определению социально-психологических характеристик, направленных на развитие профессионально важных качеств личности государственных служащих. В работе определены особенности формирования социально-психологических условий государственных служащих. Выделен акмеологический подход к решению задач профессионализации управленческих кадров. Показано, что для анализа управленческой деятельности государственного служащего важны качества, которые характеризуют отношение к себе и своим качествам, отнесенным к группе качеств, определяющих управленческую рефлексию.

Ключевые слова: государственный служащий, деятельность, компетентность, личность, профессиональные качества.

Постановка проблеми. Розглядаючи державну службу як професійну діяльність щодо виконання повноважень державних органів, можна виділити в її складі два компоненти – власне професійну діяльність персоналу державної служби і внутрішньо організаційне управління професійним розвитком державних службовців. Ці компоненти нерозривно пов'язані між собою, адже ефективність державної служби залежить від якості персоналу, а отже, і від успішності управління ним. Особливо це важливо враховувати при розробці та здійсненні кадрової політики в системі державної служби, оскільки одним із її елементів виступає професійний розвиток державних службовців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Роль професійної діяльності та професійного спілкування в життєдіяльності людини розглядається в дослідженнях К.А. Абульханової-Славської, А.В. Брушлинського, О.М. Іванової, Є.О. Климова. Підвищення ефективності державної служби та якості державного управління є необхідними умовами успішного розвитку української держави. Традиційний консерватизм державної служби, неефективність функціонування нинішніх бюрократичних систем призводять до зниження довіри до органів державної влади і проведеної ними політики, сприяють формуванню негативного ставлення до державних службовців. Усе це погіршує діловий клімат в Україні, негативно позначається на взаємодії держави і суспільства, уповільнює розвиток ефективних державних інститутів.

У багатьох країнах необхідність підвищення результативності діяльності державних службовців, якості реалізації ними державних функцій і впровадження нових методів управління лягли в основу проведення реформ державної служби. Удосконалення функціонування державної служби багато в чому було пов'язане з переосмисленням ролі державних службовців у формуванні стратегічних напрямків діяльності органів державної влади, застосуванні ефективних управлінських технологій.

Назріла нагальна потреба в якісно новому підході до модернізації державного апарату, ефективному управлінні його персоналом, створення нової нормативно-правової основи та сучасної системи професійного розвитку державних службовців.

При цьому важливо мати на увазі, що в основі ефективного управління лежить якість роботи, рівень кваліфікації, професіоналізм та соціальна відповідальність державних службовців.

У працях Н.В. Кузьміної, А.К. Маркової, А.Ю. Панасюка, В.Д. Шадрикова, А.В. Філіппова та ін.; у дослідженнях Н. Драгомирецької, С. Максименко, Л. Орбан-Лембрик, В. Третьяченко розглядалися погляди на сутність управлінської діяльності та її функції.

Психологічний аналіз діяльності та професійно важливих якостей державних службовців проводилися в роботах Н.П. Ансимова, О.П. Єрмолаєвої, Ю.П. Поваренкова, Л.П. Урванцева, В.Д. Шкалікова і ін. Особливості управлінської діяльності та її вимог до особистості професіонала досліджувалися О.М. Борисовою, Т.З. Кабаченко, Р.Л. Кричевським та ін.

Розвиток професіоналізму державних службовців розглядався в роботах А.С. Анісімова, А.С. Гусєва, А.А. Деркача, В.Р. Зазикіна та ін.

Мета статті – визначити соціально-психологічні характеристики, які спрямовані на розвиток професійно важливих якостей особистості державних службовців.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Державний службовець – це професійність, кваліфікованість, компетентність. Зрозуміло, що людина, яка працює в органах державної влади, повинна бути освіченою, здібною керувати, з особливим мисленням і чіткою життєвою позицією. Загальна компетентність держслужбовця визначається також його особистими якостями.

Для визначення психологічної придатності державного службовця до займаної посади державної служби, а також для вирішення питання про присвоєння державному службовцю кваліфікаційного розряду розроблено цілу систему методів визначення кваліфікації, рівня знань працівника, наявності професійно значущих якостей [1].

У процесі вивчення якостей кандидата на посаду важливо орієнтуватися ще й на наявність у нього певних потенційних здібностей, ділових і професійних якостей, які можна буде ефективно використати для виконання поставлених завдань.

У науковій літературі описані професійно важливі якості сучасного державного службовця – керівника широкого профілю: ціннісні орієнтації на зміцнення української державності, стійка спрямованість на дотримання державних інтересів і інтересів громадянського суспільства, звільнення від стереотипів мислення, використання інноваційних можливостей, здатність до нестандартних управлінських рішень, адаптація мислення до змін у країні та регіоні, управлінські здібності, у т. ч. здатність до максимальної концентрації психічної енергії, стресостійкість.

Доведено, що будь-яка професія певним чином впливає на спрямованість особистості і психічні функції, включені в дану діяльність. Так, на думку А.А. Деркача і В.Р. Зазикіна, в особистісно-професійному розвитку відзначений стійкий зв'язок: з одного боку, особливості особистості працюючого суттєво впливають на процес і результати професійної діяльності, з іншого – особистість формується значною мірою під впливом професійної діяльності [3].

Найбільш повно особистість державного службовця розкривається в його професійній діяльності. В ній держслужбовець прагне реалізувати свої особисті і професійні якості, розвинути свою індивідуальність, завоювати авторитет і суспільне визнання.

Якості особистості державного службовця – це складні утворення, що включають в себе соціальні, соціально-психологічні і психологічні властивості. Соціальні властивості визначаються суспільними функціями службовця, характеристиками його управлінської діяльності (професіоналізм і компетентність, організаторські здібності, підприємовість та ін.). Соціально-психологічні властивості визначаються формами спілкування, взаємодії та поведінки (відповідальність, доброзичливість, вимогливість, схильність до взаємодопомоги, співробітництва тощо). Психологічні властивості визначаються характером людини (стриманість, врівноваженість, чесність, порядність, принциповість тощо).

Не слід забувати і про професійно важливі якості держслужбовців. Найбільш повне визначення професійно важливих якостей дає В.Д. Шадриков, який розуміє під ними індивідуальні якості суб'єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності і успішність її освоєння [6].

Близькими до особистісних якостей є здібності державного службовця. Здібності державного службовця – особливості, які є суб'єктивними умовами успішного здійснення управлінської діяльності. Ці особливості мають комплексну структуру, що дозволяє проявлятися компенсаторному механізму, завдяки якому сильно виражені здібності можуть відшкодувати в управлінській діяльності недостатній розвиток інших. Якості і здібності особистості тісно взаємопов'язані між собою, розділити їх часом практично неможливо. І все ж якості особистості державного службовця являють собою результат реалізації його здібностей у процесі управлінської діяльності, а здібності є нібито прихованими можливостями особистості, які проявляються і розкриваються при певних умовах.

До професійних навичок можна віднести знання державного службовця – результат розумової діяльності, включеної в процес управління, і означає засвоєння фактів, понять, законів і т. д. Рівень знань, їхнє невпинне поповнення – один із критеріїв ефективності управлінської праці. Прийнято розрізняти знання наукові і буденні, повні і неповні, системні і несистемні. Особлива роль у набутті, закріпленні та поповненні знань, вироблення на їхній основі необхідних умінь і навичок належить системі безперервної освіти службовців, що стимулює творчий підхід до справи. Вміння державного службовця – відносно стійкі характеристики, що залежать від здібностей, знань і самого характеру управлінської діяльності. По суті, своїй вміння службовця – це знання, втілені у розв'язанні конкретних управлінських проблем, тобто освоєна і

реалізована на практиці модель діяльності. До них належать вміння службовця швидко досягнути суті справи, всебічно проаналізувати ситуацію, виділити ключову проблему, знайти її конструктивне розв'язання і т. д. Навички державного службовця – це вміння, доведені до автоматизму, найчастіше здійснюються без продумування в умовах, коли в практичній діяльності службовець постійно має справу з типовими управлінськими ситуаціями. Навички дозволяють економити час, діяти з мінімумом помилок і прорахунків [3; 5].

Тільки безпосередньо працюючи в організації, державний службовець набуває конкретний досвід. Досвід державного службовця – це властивість, сформована шляхом навчання та практики в широкому сенсі – єдність знань, умінь і навичок. Досвід зростає, як правило, зі стажем роботи. В якості результату практичної діяльності службовця він відображає рівень оволодіння «секретами» управлінської праці, досягнутий ним на даний момент.

Оскільки самі люди і ситуації, в яких проходить управлінська діяльність державного службовця, постійно змінюються, державний службовець повинен бути досить гнучким, щоб пристосуватися до безперервних змін. Сучасний державний службовець повинен володіти достатньою емоційною витривалістю, надійно працювати в умовах перевантажень і стресів, бути психологічно стійким і емоційно врівноваженим, вміти керувати своїми емоційними станами, не втрачати ділових якостей у складній напруженій управлінській ситуації. Для того щоб у конкретної людини реалізувалися перераховані вище можливості, пов'язані з її кар'єрним зростанням, він повинен володіти достатньою для цього мотивацією.

Мотивація пронизує всі основні структурні утворення особистості: її спрямованість, характер, емоції, здібності, діяльність і психічні процеси, вона є вирішальним фактором у своєрідних способах функціонування темпераменту, інтелекту, емоцій та інших властивостей індивідуальності державного службовця. Це означає, що для пізнання і оцінки управлінської діяльності державних службовців важливо не тільки описати її властивості, але і об'єднати ці описи особистісним сенсом в їх ціннісній мотивації – спонукання, що викликає активність державного службовця і визначає його спрямованість на управлінську діяльність.

Мотивація діяльності державного службовця – це сукупність потреб індивіда, які в свою чергу стимулюють розвиток державного утворення. Механізм мотивації праці працівників, їх трудової активності передбачає взаємодію внутрішніх і зовнішніх спонук до дії. Потреба стає внутрішнім побудником певного типу трудової поведінки у тому випадку, якщо вона усвідомлюється працівником в якості інтересу, тобто предметно відображає потребу, як прагнення конкретним способом, її задовольнити. В основі поведінки людини, в тому числі у сфері праці, значне місце займають ціннісні орієнтації, під якими в соціології розуміються стійкі установки на ті або інші соціальні цінності. Потреби, інтереси, ціннісні орієнтації є внутрішніми регуляторами трудової поведінки працівників.

Русійною силою особистісно-професійного розвитку держслужбовця слугують суперечності та їх подолання. У професійній діяльності держслужбовця основним є протиріччя між здібностями, обдарованістю особистості, мотивацією досягнень і його вимог. Наявні в роботі державного службовця суперечності між цілями, завданнями та засобами їх досягнення, між тенденціями мінливості та прагненням до стабільності вирішуються шляхом оволодіння держслужбовцями алгоритмами продуктивної діяльності й вирішення професійних завдань, побудови індивідуальних програм професійного зростання [4].

Одним із сучасних принципів підходів до вирішення завдань професіоналізації управлінських кадрів є акмеологічний підхід. Акмеологія – наука про найвищі досягнення у сфері професійної майстерності. У перекладі з давньогрецької «акме» означає найвищі світові досягнення будь-чого, розквіт або квітучу пору, а «бути в акме» – перебувати на найвищому ступені розвитку [5].

Завдяки управлінській акмеології впроваджено комплекс психологічних методів для діагностики, формування й корекції професійно значущих якостей особистості державного службовця.

Використання цього комплексу методів надає змогу здійснювати психолого-акмеологічний відбір спеціалістів за професійними та особистими якостями й формувати управлінську команду з урахуванням психологічних механізмів регулювання міжособистісних відносин державних службовців. Ці методи можна також застосовувати для створення й корекції іміджу працівників органів влади, акмеологічного розроблення траєкторій їхнього особистісно-професійного розвитку тощо.

У психолого-акмеологічних дослідженнях ефективності діяльності управлінців виділяють блоки:

- 1) здібностей до управлінської діяльності;
- 2) особистої компетентності;
- 3) особистісно-професійних якостей;
- 4) особистісно-ділових якостей;
- 5) мотивацій і цілей;
- 6) управлінського досвіду;
- 7) морально-духовних якостей;
- 8) управлінської позиції;
- 9) індивідуальної ефективності [2].

Для аналізу управлінської діяльності державного службовця важливі і властивості, що характеризують ставлення державного службовця до себе і своїх професійно важливих якостей, які віднесені до групи властивостей, що визначають управлінську рефлексію.

Рефлексія – це здатність аналізувати, оцінювати та розуміти себе, регулювати власну поведінку і діяльність; здатність до проникнення в індивідуальну своєрідність підлеглих і колег; здатність вставати в позицію інших фахівців організації з їх точки зору, побачити, зрозуміти і оцінити себе; здатність до конструктивного вирішення своїх внутрішньо особистісних протиріч і конфліктів. Ця група здібностей пов'язана із професійною самосвідомістю державного службовця – основною психологічною умовою його професійного розвитку. Рефлексія проявляється через сформованість умінь державного службовця оцінювати свою роботу при її виконанні, виявляти позитивні і негативні тенденції і проектувати подальші дії з урахуванням їх аналізу. Рефлексія як професійна характеристика особистості державного службовця проявляється у формулюванні цілей самоосвітньої діяльності, виділення завдання та аналіз отриманих результатів.

Рефлексія дозволяє державному службовцю перевести практичне утруднення в самоосвітні завдання і спланувати логіку самостійних дій у відповідності з нею. Державний службовець, який виявляє рефлексивне ставлення до своєї роботи, приймає позицію саморуку і саморозвитку, яка допомагає надати управлінської діяльності усвідомлений і обґрунтований характер, формує вміння оперувати міждисциплінарними категоріями, володіти навичками придбання і перетворення управлінських знань, розвиває самостійність суджень. У відповідності з даною позицією державний службовець вибудовує систему управлінської діяльності, заражаючи інших своїм настроєм на зміни і перетворення.

Висновки. Розглядаючи зміст і спрямованість процесів державного і суспільного розвитку, можна зробити висновок, що підвищення ефективності управлінської діяльності державного службовця можливо тільки при урахуванні і активізації багатьох складових, що мають об'єктивний і суб'єктивний характер.

Відбір осіб на державну службу здійснюється на підставі завдань того чи іншого підрозділу, які поділяються на певні частини, що закріплюються за окремими робочими місцями (посадами). Ці чітко визначені посадові вимоги є критеріями для підбору працівників та оцінки їх діяльності. За такого підходу працівники підбираються на конкретні посади з чітко визначеними і відносно стабільними обов'язками та вимогами до знань, навичок, а також психофізіологічних характеристик особистості.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в проведенні, аналізі та інтерпретації емпіричних даних щодо професійно значущих якостей особистості державного службовця.

Список використаних джерел

1. Акмеологические технологии личностно-профессионального развития государственных служащих : сборник статей / под общ. ред. А.А. Деркача. – М. : Изд.-во РАГС, 2003. – 276 с.
2. Деркач А.А. Акмеологические основы саморегуляции психической устойчивости руководителя : монография / А.А. Деркач, М.Ф. Секач, Г.С. Михайлов. – М. : МПА, 1999. – 366 с.
3. Деркач А.А. Психологические характеристики государственных служащих и их личностно-профессиональное развитие : конспект лекций по курсу «Психология профессиональной деятельности кадров государственной службы» / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – М., 1995.
4. Дьячков В.М. Оптимизация личностно-профессионального развития госслужащих регионального управления : автореф. дисс. ... канд. психол. наук / В.М. Дьячков. – М., 1999.
5. Личностно-профессиональное развитие государственных служащих как объект психолого-акмеологического мониторинга / под общ. ред. А.А. Деркача. – М. : Изд.-во РАГС, 2004. – 232 с.
6. Шадриков В.Д. Способности человека / В.Д. Шадриков. – М.-Воронеж, 1997.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Akmeologicheskie tehnologii lichnostno-professional'nogo razvitija gosudarstvennyh sluzhashhih : sbornik statej / pod obshh. red. A.A. Derkacha. – M. : Izd.-vo RAGS, 2003. – 276 s.
2. Derkach A.A. Akmeologicheskie osnovy samoreguljacji psihicheskoj ustojchivosti rukovoditelja : monografija / A.A. Derkach, M.F. Sekach, G.S. Mihajlov. – M. : MPA, 1999. – 366 s.
3. Derkach A.A. Psihologicheskie harakteristiki gosudarstvennyh sluzhashhih i ih lichnostno-professional'noe razvitie : konspekt lekcij po kursu «Psihologija professional'noj dejatel'nosti kadrov gosudarstvennoj sluzhby» / A.A. Derkach, V.G. Zazykin. – M., 1995.
4. D'jachkov V.M. Optimizacija lichnostno-professional'nogo razvitija gossluzhashhih regional'nogo upravljenija : avtoref. diss. ... kand. psihol. nauk / V.M. D'jachkov. – M., 1999.
5. Lichnostno-professional'noe razvitie gosudarstvennyh sluzhashhih kak objeekt psihologo-akmeologicheskogo monitoringa / pod obshh. red. A.A. Derkacha. – M. : Izd.-vo RAGS, 2004. – 232 s.
6. Shadrikov V.D. Spособnosti cheloveka / V.D. Shadrikov. – M.-Voronezh, 1997.

Yermash, N.M. Socio-psychological characteristics of public authorities officers. In many countries the need to improve the performance of civil servants and their carrying out of state functions as well as the need for the introduction of new management techniques formed the basis of the civil service reforms. Improvement of the functioning of civil service has been largely associated with new understanding of the role of civil servants in the formation of strategic responsibilities of public authorities and application of new effective management technologies. There is an urgent need for a qualitatively new approach to the modernization of the state apparatus, the effective management of its staff, creation of a new regulatory basis and a modern system of civil servants' professional development .

Most fully the identity of a civil servant is revealed in their professional activities. In these activities civil servants seek to realize their personal and professional potentials, develop their personality, gain prestige and social recognition. The personality traits of a civil servant are a complex formation that includes their social, psychological and socio-psychological characteristics. Social properties are determined by the civil servant's social functions, his / her work characteristics (professionalism and competence, organizational skills, enterprise, etc.). The civil servant's socio-psychological characteristics are defined by his / her communication, interaction and behavioral styles (responsibility, kindness, rigor, mutual assistance and cooperation, etc.). Psychological attributes of a human are determined by his / her character (restraint, balance, fairness, honesty, integrity, etc.).

The principles of management acmeology allowed to introduce a complex of psychological methods and techniques to diagnose, develop and improve professionally important qualities of public servants.

Keywords: civil servant, activity, competence, personality, professional qualities.

Відомості про автора

Єрмаш Наталія Миколаївна, аспірант кафедри психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Северодонецьк, Україна.

Ermash, Natalia Nikolaevna, graduate student of psychology East-Ukrainian National University named after V. Dahl, Severodonetsk, Ukraine.

E-mail: zavadski65@mail.ru

УДК 316.61:316.356.2-053.81-058.8

Завацький Ю.А.

ТЕХНОЛОГІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДОПОМОГИ В ПІДВИЩЕННІ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПОДРУЖЖЯ

Завацький Ю.А. Технології забезпечення професійної допомоги в підвищенні суб'єктивного благополуччя подружжя. У статті розкриваються технології забезпечення професійної допомоги в підвищенні суб'єктивного благополуччя подружжя, соціально-психологічні особливості суб'єктивного благополуччя особистості, проаналізовано його основні показники, структуру, механізми та функціональні складові. Показано, що у становленні суб'єктивного благополуччя чималу роль відіграють зовнішні відносно особистості інстанції, серед яких найбільш значущими є ті інститути, які забезпечують соціалізацію дитини, підлітка, дорослого на різних рівнях і обставинах життя. Вони створюють не тільки настановні комплекси щодо норм, а й особистісні конструкти, які можна кваліфікувати, зокрема, як комплекс самоефективності, успішності.

Ключові слова: особистість, суб'єктивне благополуччя, соціально-психологічні особливості суб'єктивного благополуччя.

Завацький Ю.А. Технологии обеспечения профессиональной помощи в повышении субъективного благополучия супругов. В статье раскрываются технологии обеспечения профессиональной помощи в повышении субъективного благополучия супругов, социально-психологические особенности субъективного благополучия личности, проанализированы его основные показатели, структуру, механизмы и функциональные составляющие. Показано, что в становлении субъективного благополучия немалую роль играют внешние относительно личности инстанции, среди которых наиболее значимыми являются те институты, которые обеспечивают социализацию ребенка, подростка, взрослого на разных уровнях и обстоятельствах жизни. Они создают не только установочные комплексы относительно норм, но и личностные конструкты, которые можно квалифицировать, в частности, как комплекс самоэффективности, успешности.

Ключевые слова: личность, субъективное благополучие, социально-психологические особенности субъективного благополучия.

Постановка проблеми. В останні десятиліття проблема суб'єктивного благополуччя дедалі частіше стає предметом дослідження психологів. Це викликано гострою для психологічної науки і практики необхідністю у визначенні того, що слугує підставою для внутрішньої рівноваги особистості, з чого воно складається, які емоційно-оціночні відносини лежать в його основі, яким чином воно бере участь у регуляції поведінки, яким чином можна допомогти особистості у розв'язанні проблеми благополуччя [3; 4; 5].

Благополуччя і здоров'я особи являють собою безперервний процес сходження та здійснення особистісної самоактуалізації; неблагополуччя і хвороба тягнуть за собою нездатність стати повноцінною людиною. Вивчення суб'єктивного благополуччя, на наш погляд, дозволить істотно просунутися у розв'язанні проблеми вибору особистістю адекватних копінг-стратегій, які допомагають збереженню фізичного і психічного благополуччя, що підвищують якість життя і сприяють більш повній самоактуалізації особистості. Виявлення взаємозв'язку суб'єктивного благополуччя і самоактуалізації важливо для вивчення проблеми, пов'язаної з спрямованістю особистісної активності. Йдеться про благополуччя залежно від суспільно або індивідуально орієнтованої особистості, залежно від егоїстичної або альтруїстичної спрямованості. Можна бути «благополучним», задовольняючи лише свої власні амбіції, реалізуючи домагання і не співвідносячи ні своїх бажань, ні наслідків їх реалізації з мікро- і макросоціумом. Наслідок цього – внутрішня порожнеча і соціальна ізоляція, що призводить до неможливості реалізації вищих потреб і зниження індексу суб'єктивного благополуччя в майбутньому. Ймовірно, також збиткова і протилежна особистісна позиція – альтруїстична. Виявлення механізмів формування та розвитку суб'єктивного благополуччя та їх взаємозв'язку з процесом