

Keywords: physical rehabilitation, ischemic stroke, management of psychomotor activity, compensatory reactions, compensatory mechanisms, correction of psychomotor disorders.

Отримано: 10.06.2019

УДК 159.9.075

С.А. Мул

ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ЯК ПРОЦЕС ОНТОГЕНЕЗУ ОСОБИСТОСТІ ЛІДЕРА

С.А. Мул. Прийняття рішень як процес онтогенезу особистості лідера. У статті досліджується психологічна проблема прийняття рішень. Розкривається роль лідера при прийнятті рішень, розглядається процес формування рішень через онтогенез особистості лідера. Основний акцент зроблено на прийняття рішення лідером внаслідок спільної роботи в колективі, при цьому наголошено, що психологічний баланс колективу є дуже важливою ознакою спільності; при цьому завданням лідера є задоволення психічних, матеріальних потреб членів колективу. Підкреслюється, що ситуація, коли колектив розділяється на групу, в якій повністю задовольняється її потреби, та групу, яка лише працює, а її потреби не реалізуються, є неприпустимою. У дослідженні розглядаються психологічні чинники, які спонукають необхідність прийняття рішення, основні з них – це поява проблеми, оцінка інформації, збудження свідомості особистості подією чи явищем, емоції і уявлення при аналізі ризиків і наслідків проблеми, що виникає. Основним критерієм прийняття рішення є впевненість у тому, що в процесі його прийняття отримано достатньо інформації про саму проблему. Автором запропонована формула для розрахунку ефективності мозкового штурму, в якій інтерпретуються взаємодія інтелекту з психічними функціями, категоріями та психологічними станами.

Ключові слова: рішення, процес, лідер, діяльність, колектив, спільність, інтелект, оцінка, чинники, мислення, потреби, ефективність.

С.А. Мул. Принятие решений как процесс онтогенеза личности лидера. В статье исследуется психологическая проблема принятия решений. Раскрывается роль лидера при принятии решений, изучается процесс формирования решений через онтогенез личности лидера. Основной акцент делается на принятии решений лидером в результате совместной работы в коллективе, при этом подчеркивается, что психологический баланс коллектива – это очень важная черта его сплоченности; задача лидера состоит в удовлетворении психических, материальных потребностей членов коллектива. Подчеркивается, что ситуация, когда коллектив делится на группу, в которой полностью удовлетворяются ее потребности, и группу, которая только работает, а ее потребности не удовлетворяются, считается недопустимой. В исследовании рассматриваются психологические факторы, которые побуждают необходимость принятия решений, основные из них – это появление проблемы, оценка информации, возбуждение сознания событием или явлением, эмоции и представления при анализе рисков и по-

следствий проблемы, которая возникает. Основным критерием принятия решений есть уверенность в том, что в процессе принятия решений получено достаточно информации о самой проблеме. Автором предложена формула расчета эффективности мозгового штурма, в которой интерпретируется взаимодействие интеллекта с психическими функциями, категориями и психологическими состояниями.

Ключевые слова: решение, процесс, лидер, деятельность, коллектив, общность, интеллект, оценка, факторы, мышление, потребности, эффективность.

Постановка проблеми. В останні десятиліття приділяється значна увага дослідженню управлінських процесів, де виділяється роль безпосереднього організатора (модератора) у виконанні тих чи інших завдань, зокрема, лідера колективу. Виконати завдання чи вирішити проблему – означає підготувати, осмислити та прийняти рішення. Ухвалення рішень – це процес, який здійснюється постійно і всюди. Ухвалення рішень, або точніше прийняття рішення, неможливо без вивчення особистості, її якостей, властивостей, можливостей у розрізі її впливу на психологічні детермінанти прийняття рішень. Рішення приймаються лідером. Володіння психотехнологіями, знання свого "Я", вміння вирішувати проблеми завдяки вивченню психологічних особливостей підлеглого персоналу (колективу), ефективне використання наявного людського і матеріального ресурсу і, відповідно, через ці фактори більш глибоке пізнання оточуючого світу – це ті мінімально необхідні вимоги сьогодення, без яких прийняття лідером рішень буде неповним або неефективним. Звичайно, для вирішення таких психологічних завдань можливе залучення найнятих фахівців тієї чи іншої спрямованості, ми ж переконанні у необхідності набуття та розвитку таких знань саме лідером, адже лише лідер наділяється правом прийняття остаточних рішень. Наявність досвіду чи інтуїції сьогодні є ризиками недостатніми, такі якості у лідера повинні доповнюватись знанням з психології. Проблема, яку ми досліджуємо, існувала постійно, адже з часів Гомера вирішувалися проблеми завоювання територій, підкорення народів, світоустрою чи поділу, утворення і нищення держав, народів. І в основі таких глобальних проблем минулих епох лежить необхідність кваліфікованого прийняття рішення лідером. Ми торкнулися глобальних історичних епох, з тих часів необхідність підготовки та прийняття рішення не втратила своєї актуальності. Проблем, які потрібно вирішувати людству чи окремій людині, стало значно більше, а, отже, важливою проблемою сьогодення є вміння лідера приймати рішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічну основу дослідження складають нароби сучасної психологічної науки, яка досить детально розглядає та вивчає колективи, лідерство, взає-

мини між членами колективу тощо. Зокрема цьому присвячені праці О. Донцова, А. Петровського, Л. Уманського, О. Бодальова (спільна діяльність), Н. Гришиної, У. Бреддика, А. Наумова (ефективність спільної діяльності), Р. Стогділла, В. Агеєва, Г. Андрєєвої, Н. Жерובה, Б. Паригіна (лідерство), К. Абульханової-Славської, А. Вербицького, Д. Узнадзе (мотивація до праці) та інших. Така кількість психологічних досліджень свідчить про важливість вивчення проблеми психології лідера, груп, їх згуртованості. Не дивлячись на велику розгалуженість наукових досліджень лідерства, проблема визначення психологічної ролі лідера в прийнятті рішення досліджена ще недостатньо, що й зумовило наш науковий пошук.

Метою статті є дослідження процесу прийняття рішення в колективі, визначення психологічних якостей лідера при прийнятті рішення.

Основні результати дослідження. Вибір мети для досягнення максимального результату – це процес мисленневий. Ясність розуму у формуванні мети – це той чинник, який забезпечує послідовність процесу прийняття рішення. Ясність розуму (психологічна пульсація) досягається функціонуванням у свідомості лідера циклу взаємопов'язаних нових і вже вирішених завдань. Необхідною умовою досягнення такої ясності при прийнятті рішення є письмовий запис лідером своїх кроків.

При прийнятті рішень мислення може йти послідовно, від проблеми до проблеми, а може мати вигляд "драбини": мисленнево обмірковується один варіант, другий, третій, аж до тієї межі, поки не буде віднайдений той варіант вирішення проблеми, який найбільш вписується в усвідомлений конструкт мислителя, так званий рятівний "місточок". При описаних варіантах пошуку фундаменту для прийняття рішення важливу роль відіграє мислення як цілеспрямований процес розумової діяльності людини. Мислячи творчо, лідер повинен вибудувати ланцюг завдань, зрозумілий своїй команді (колективу).

Чим складніше рішення, яке необхідно прийняти, тим вища задоволеність при його позитивній реалізації як у самого лідера, так і у кожного члена колективу. Вміння формулювати запитання у потрібний момент процесу прийняття рішення, необхідного членам колективу, та свідоме сприйняття реальності скорочують сам процес прийняття рішення і впливають на його ефективність.

Збір інформації про об'єкт (проблему) включає в себе аналіз наявної інформації, визначення інформації, яку потрібно здобути, деколи необхідно визначати і способи здобуття необхідної інформації.

Як висновок із зазначеного вище, можна стверджувати що:

- поява проблеми спонукає у необхідності приймати рішення;
- прийняттю рішення передуює оцінка інформації, аналіз ризиків, наслідків;

- вибір мети збуджує свідомість особистості вибудовувати процес прийняття рішення;
- емоції і уявлення здійснюють постійний вплив на усіх стадіях процесу прийняття рішень;
- реалізація прийнятого рішення – частина загального процесу досягнення мети;
- момент прийняття рішення для особистості може бути і не помітним;
- перехід від фази обмірковування у фазу реалізації і є моментом прийняття рішення;
- критерії успіху – сегмент життєдіяльності окремо взятої особистості;
- рішення приймається повно і безповоротно при впевненості в тому, що є достатньо інформації.

Отже, рішення – це обумовлений наявною проблемою мисленнєвий процес, який забезпечує перехід у практичну реалізацію досягнення визначеної мети.

Спільне рішення (у виконавчій системі – це колегіальність) полягає у тому, наскільки повно визначений керівник (лідер) спроможний поділитися своїми повноваженнями зі своїми підлеглими та, відповідно, прийняти рішення. Делегуючи повноваження іншим, лідер при невдачах прагне і розподілу відповідальності, як правило, відгороджуючись від проблеми, перекладає усю повноту відповідальності на когось іншого.

Незважаючи на певні ризики для учасників колегіального рішення, такі спільні процеси підвищують ефективність прийнятих рішень. Важливу роль у всіх без винятку процесах: організаційному, психологічному, управлінському, психічному відіграє особистість лідера (керівника).

Ефективний лідер повинен бути наділений або набути у процесі своєї професійної діяльності якості високопрофесійного фахівця у своїй галузі (наприклад, прикордонної діяльності), мати характер, який би забезпечував успішне просування очолюваної галузі уперед, вміти підбирати колектив професіоналів, виключати випадки надання переваг непрофесіоналам, знати потреби і цінності свого колективу.

Але навіть і при збереженні зазначених вище критеріїв спільності, усі групи різні, як і особистості, вони тимчасові. Усі групи однодумців за своєю психічною природою унікальні. Існуванню потужних колективів (груп) завжди загрожують зовнішні фактори, які прагнуть їх розпаду, в окремих випадках можуть бути такі фактори і всередині організації, але, здебільшого, внутрішні фактори мають ознаки одноосібності.

Завданням кожного лідера є вміння підтримувати єдність, згуртованість свого колективу. Психологічний баланс – це найкраща ознака ефективного колективу. Психологічний баланс підтримується, коли задовольняються як психічні, так і матеріальні потреби членів колективів. Ті

колективи, які розподіляються на окремі групи (в одній з яких повністю задовольняються потреби, а інша є лише робочою групою), взаємодіяти для досягнення мети своєї організації у жодному разі не будуть. Схематично психологічну взаємодію груп можна показати так:

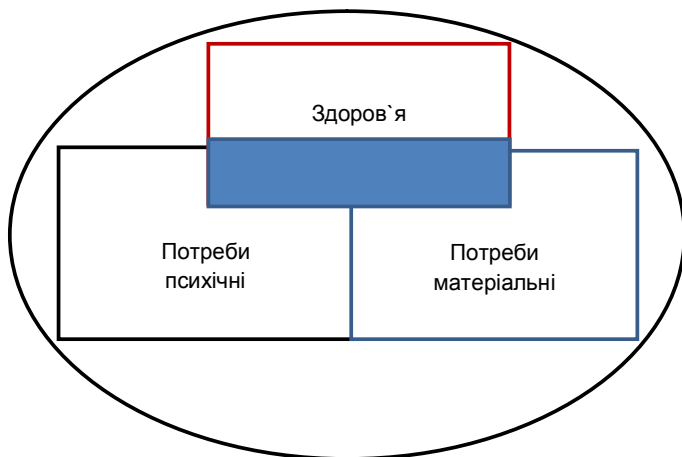


Рис. 1. Колективна єдність

Існуючи в колективі як єдиній організації, групи об'єднані у тому числі і проблемою здоров'я, адже у будь-якому сенсі нездоровий член колективу або група гальмують розвиток тієї організації, в якій вони співіснують. Синій фон на рис. 1 є балансом колективу, тією основою, на якій цей колектив існує і розвивається. При цьому, коли досягається спільна мета, члени колективу переключаються на задоволення власних потреб. Не слід плутати потреби та нужду. Ще свого часу С. Рубінштейн зазначав, що "людина пов'язана з оточуючим світом, у неї існує нужда в ньому ... Ця об'єктивна нужда, відображаючись у психіці людини, переживається нею як потреба" [4].

С.Максименко вказував, що природа нужди являє собою відпочатковану енергетично-динамічну єдність біологічних і соціальних складових людської істоти. За психологічними показниками нужда є особливим базальним станом, динамічною напругою, яка визначає можливість індивіда бути активним протягом усього життя [5].

На рис.1 представлена універсальна психологічна модель існування будь-якого колективу людей. Лідер у зазначеному конструкті відіграє домінуючу роль. Для досягнення найкращої ефективності він може делегувати окремій групі, чи членам свої повноваження, окремі свої функції,

адже здійснювати виконання усіх функцій процесу прийняття рішення – завдання надскладне. Ключовим у делегуванні є те, наскільки довго лідер планує працювати з цією групою чи колективом. Лідер, який генерує ідеї, є діловим лідером. Вміння формулювати запитання та спрямовувати його тому члену колективу, який спроможний дати відповідь, це запорука просування процесу прийняття рішення. Зазначена технологія є комплексом.

Індивідуальні матеріальні потреби, зазвичай, забезпечуються виплатою заробітної плати за відповідну діяльність чи виконану роботу.

Індивідуальні психічні потреби полягають у досягненні психічного балансу між власними прагненнями (амбіціями) та результатами діяльності. Тут доречним є і визнання, і статус, і ті ж матеріальні досягнення.

Потреби виходять із нашого людського буття, вони ж сприяють людям бути в єдності з тією чи іншою групою людей, або ж, навпаки, відриватись від неї. Психологічний, робочий баланс у колективі досягається тоді, коли кожен член групи прагне задовольнити, перш за все, власні потреби.

Прийняття рішень і вирішення проблем – це поняття різні за своєю психологічною суттю. І ось у чому річ. Прийняття рішень – мисленнєвий, творчий процес. Вирішення проблеми – це процес здебільшого подолання перешкод. І якщо прийняття рішень є виваженим, обміркованим процесом, то вирішення проблеми може бути механічним, алгоритмованим, або таким, яке не потребує суттєвого обмірковування. Для людини при вирішенні проблеми достатньо буде мати навички її вирішення, не заглиблюючись у психологію її виникнення. Отже, можемо стверджувати, що проблеми є вторинними по відношенню до рішень, які необхідно приймати, і навпаки невірно прийняті рішення створюють наступні проблеми, які знову ж необхідно вирішувати. Для уникнення наступних проблем на шляху реалізації прийнятого рішення необхідно розробляти план реалізації прийнятого рішення. При дотриманні плану кожним членом колективу подолання проблеми стає реальністю.

Виходячи з зазначеного, можемо констатувати, що онтогенез особистості лідера розпочинається від ефективних результатів прийнятих рішень, він залежить від вміння вибудовувати процес прийняття рішення і перебуває в глибокому взаємозв'язку з усіма факторами проблеми, що потребує свого вирішення.

Прийняття рішення – це своєрідний мозковий штурм. Технології мозкового штурму розвинуті та описані в сучасних дослідженнях, а основоположником мозкового штурму є А. Осборн, який у 1941 році розробив метод мозкового штурму.

Мозковий штурм – симбіоз знань, вмінь, досвіду людини чи колективу. Характерними ознаками необхідності мозкового штурму (МШ) є критичність проблеми, обмаль часу на прийняття рішення, швидкий темп

подій, в яких розвивається проблема, непередбачувані наслідки проблеми, що не усунута. За нормальних умов діяльності кожен керівник може тренувати свій колектив в оволодінні технологіями МШ, звичайно ж такі тренування колектива збільшують ефективність вирішення проблеми в рази. Розрахунок ефективності *МШ* здійснюється за формулою 1:

$$E_{bst} = \sum ni \times \sum i \quad (1)$$

де, E_{bst} – ефективність *МШ* (bst); $\sum ni$ – сумарний склад членів колективу, які беруть участь у прийнятті рішень; $\sum i$ – сумарний інтелект колективу (організації).

Розмірковуючи про мозковий штурм, ми дійшли висновку, що його застосування вносить в колектив організації внутрішню психічну дисципліну, на інший, другорядний план відходять проблеми окремо взятої особистості, її прагнення та сподівання, мобілізується воля, інтелект кожного члена колективу на вирішення непосильного, на перший погляд, завдання, яке поступово через серію запитань і відповідей знаходить свій прорив у віднайденому спільними зусиллями напрямку.

Запропонована нами формула 1 для розрахунку ефективності *МШ* – це уявна математична одиниця, яка в кінці-кінців дасть свій результат. При цьому слід враховувати, яким чином здійснювалось обчислення інтелекту кожного члена колективу, чи за уніфікованою для усіх членів організації методикою, чи за рівнем інтелекту при зарахуванні члена колективу в організацію. Сам по собі інтелект не впливає на ефективність прийнятих рішень. Лише поєднання та взаємодія інтелекту з психічними функціями та психологічними станами дійсно впливають на якість результату, тобто ефективність прийняття рішення.

Якщо ж з якихось причин в організації відсутнє розуміння психічних, інтелектуальних, вольових якостей та можливостей колективу, його лідер зобов'язаний їх вивчити та організувати перевірку. При низьких перевірочних показниках зазначених складових досліджуваний не може бути членом колективу. Лідер формує свою команду, і така сформована команда завжди досягає необхідного результату.

Висновки. Отже, підсумовуючи, можемо зробити висновок про те, що лідер – це особистість, яка має високі психологічні, організаційні, мотиваційні, вольові, моральні якості, яка здатна виділяти в процесі прийняття рішення окремі деталі для вирішення кінцевих завдань. Найвища ефективність прийнятого лідером рішення досягається при спільній роботі членів колективу. Онтогенез особистості лідера проявляється в момент емоційного збудження позитивним ефектом вирішуваної проблеми, з од-

ного боку, та при кардинальних невдачах, з іншої сторони, так як невдачі спонукають змінювати, відшукувати більш ефективний процес прийняття рішення.

Перспективи подальших досліджень. Наше дослідження не розкриває усієї повноти досліджуваної проблеми, надалі в перспективі можуть досліджуватися такі психологічні поняття як: "лідерство і конфлікт", "лідерство і ми, ви, вони", "готовність приймати рішення", "онтогенез переживань".

Список використаних джерел

1. Ананьев Б.Г. Психологическая структура человека как субъекта. Ленинград: ЛГУ, 1967. Вып. 2. С. 235-249.
2. Бондаренко О.Ф. Психологічна допомога особистості :[навч. посібник для студентів]. Харків: Фоліо,1996. 237 с.
3. Завалишина Д.Н Уровни и этапы принятия решения / Д.Н. Завалишина, Б.Ф. Ломов, В.Ф. Рубахин. Проблемы принятия решения. Москва: Наука, 1976. 319 с.
4. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. Москва: Наука, 1972. 423 с.
5. Максименко С.Д. Психологія особистості: навч. посібник / С.Д. Максименко, К.С. Максименко, М.В. Папуча. Київ: ТОВ "КММ", 2007. 294 с.
6. Матеюк О.А. Психологічний вплив командира на підлеглих у військово-професійній діяльності : автореф. дис... канд. псих. наук : 19.00.0 / Олег Анатолійович Матеюк. / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького. – Хмельницький, 2006. 30 с.

Spisok vikoristanih djerel:

1. Anan'ev B.G. Psihologicheskaya struktura cheloveka kak sub'yekta / B.G. Anan'ev // CHelovek i obschestvo. L. :LGU, 1967. Vyip. 2. S. 235-249.
2. Bondarenko O.F. Psihologichna dopomoga osobistosti :[navch. posibnik dlya studentiv] / O.F. Bondarenko. H.:Folio,1996. 237 s.
3. Zavalishina D.N Urovni i etapy prinyatiya resheniya / D.N. Zavalishina, B.F. Lomov, V.F. Rubahin // Problemy prinyatiya resheniya. M., 1976.
4. Rubinshteyn S.L. Problemy obschey psihologii. M.: Nauka, 1972. 423 s.
5. Maksimenko S.D. Psihologiya osobistosti: navch. posibnik / S.D. Maksimenko, K.S. Maksimenko, M.V. Papucha. K.: TOV "KMM", 2007. 294 s.
6. Mateyuk O.A. Psihologichniy vpliv komandira na pidleглиh u viyskovo-profesiyiniy diyalnosti : avtoref. dis. kand. psih. nauk : 19.00.0 / Oleg Anatoliyovich Mateyuk; NADPSU im. Bogdana Hmel'nitskogo. Hmel'nitskiy, 2006. 30 s.

S.A. Mul. Decision making, as a process of ontogenesis of the personality of the leader. The article deals with the psychological problem of decision making. The role of the leader in decision making is revealed, the process of forming decisions is studied through the ontogenesis of the personality of the leader. The main emphasis is made on making a decision by the leader through joint work in the team, while it is stressed that the psychological balance of the team is an overwhelming sign of community in this task of the leader is to meet the mental, material needs of the members of the team. There is an unacceptable situation when teams are distributed to a group where it meets its needs, and the group that only works and its needs are not realized. The study summarizes the psychological factors that induce the need for a decision, the main of which is the emergence of a problem, evaluation of information, excitation of the consciousness of an individual by an event or phenomenon, emotion and presentation in the analysis of the risks and consequences of the problem. The main criterion for making a decision is the certainty that in the decision-making process enough information has been obtained about the problem itself. The author proposes a formula for calculating the effectiveness of brainstorming, which interprets the interaction of intelligence with mental functions, categories and psychological states.

Keywords: decision, process, leader, activity, collective, community, intelligence, estimation, factors, thinking, needs, efficiency.

Отримано: 03.05.2019

УДК 343.91-053.6:159.922

К.Ю. Мураненко

СУБ'ЄКТИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРАВОПОРУШЕНЬ НЕПОВНОЛІТНІХ

К.Ю. Мураненко. Суб'єкти профілактики правопорушень неповнолітніх. У статті представлено аналіз суб'єктів профілактики правопорушень неповнолітніх та на основі цього розглянуто особливості системи профілактики правопорушень неповнолітніх в Україні. Зазначено, що система профілактики правопорушень неповнолітніх в Україні має широке коло суб'єктів, діяльність яких спрямована на превенцію молодіжної злочинності. Згідно чинного законодавства, до суб'єктів профілактики правопорушень неповнолітніх належать органи виконавчої влади; уповноважені органи внутрішніх справ; приймальники-розподільники для дітей органів внутрішніх справ; школи соціальної реабілітації та професійні училища соціальної реабілітації органів освіти; центри медико-соціальної реабілітації дітей закладів охорони здоров'я; спеціальні виховні установи Державної кримінально-виконавчої служби України; притулки для дітей; центри соціально-психологічної реабілітації дітей; соціально-реабілітаційні центри (дитячі містечка). У статті представлено напрямки діяльності та основні завдання кожного суб'єкта профілактики правопорушень неповнолітніх.

азначається, що система профілактики правопорушень неповнолітніх в Україні не є цілісною, а функції деяких суб'єктів викликають суперечки. Актуальним є питання кадрового забезпечення служб, що працюють з неповнолітніми правопорушниками, а також надання психологічної