

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО НАУКОВОГО ВИВЧЕННЯ ЛІДЕРСТВА.

Анотація

У статті проведений теоретичний аналіз феномену лідерства, визначена роль лідерства у формуванні психологічної готовності до діяльності практичних психологів.

Ключові слова: лідерство, активність, професійна діяльність, мотивація.

Аннотация

В статье проведен теоретический анализ феномена лидерства, определена роль лидерства в формировании психологической готовности к деятельности практических психологов.

Ключевые слова: лидерство, активность, профессиональная деятельность, мотивация.

Актуальність дослідження. Методологічно у сучасній соціально-психологічній літературі лідерство розглядається в поняттях соціально-психологічної теорії малих груп і контактних колективів і аналізується як елемент організації і керування суспільними процесами за принципом субординаційної і координаторської залежності [6; 5]. Виникнення і розвиток лідерства визначається об'єктивними потребами організації суспільного виробництва і соціального життя в цілому, що відбиті в цілях, інтересах і задачах різних соціальних груп і колективів суспільства [4; 5; 6]. Сутність проблеми лідерства, на думку радянських фахівців, полягає в тому, що в різних соціальних системах змінюється, насамперед, їх зміст. Так, в нашому суспільстві, яке в даний момент переживає переломний етап, соціалістична система відмирає, капіталістична утверджується. А отже, зміст феномену лідерства змінюється. Тому постає необхідність розглянути різні напрямки в науковому вивченні лідерства з позицій сучасності.

Як відомо, проблема лідерства визнається як одна з центральних для соціальної психології. Адже будь-яка взаємодія, незалежно від того, відбувається вона у формі міжособистісної діадної взаємодії, чи у формі групової взаємодії, передбачає її структурування у формах лідерства та управління даним процесом. Лідерство є одним із засобів, за допомогою якого здійснюється управління соціальною групою. Як зазначається у дослідженнях К.Левіна, Дж.Морено та інших, лідерство як соціально-психологічне явище є по своїй суті процесом управління малими соціальними групами на психологічному рівні їх організації, на відміну від спеціально організованого, офіційного керівництва, що охоплює все їхнє різноманіття у нашому суспільстві [1; 16; 13].

Мета статті – здійснити аналіз сучасних підходів до лідерства як соціального і психологічного феномену.

Особливого значення проблема лідерства набуває в діяльності фахівців соціономічних професій. Нагадаємо, що специфіка соціономічних професій (зокрема, професій психолога, педагога, соціального робітника, лікаря та ін.)

полягає в тому, що предметом професійної діяльності є робота безпосередньо з особистістю іншої людини. Проблема лідерства для цих фахівців постає не тільки як теоретична та прикладна проблема визначення особливостей соціально-психологічної структури груп, з якими вони мають безпосередньо працювати, але й як практична проблема самовизначення власної позиції у взаємодії з клієнтами. Адже професійна діяльність цих фахівців висуває вимогу щодо високого рівня розвитку лідерства як здатності вести за собою і окремого клієнта, і групу, і організацію в цілому [9; 10].

Найбільше проблема лідерства вивчається психологами США. На основі їх досліджень можна виділити ряд теорій по лідерству, що мають у своїй основі достатній фактичний матеріал. Приблизно до 60-х років найбільшою популярністю користалася «теорія рис лідерства». Ця теорія визнає уродженість і неповторність властивостей лідера, тому лідерство як соціально-психологічний феномен можна розглядати у вигляді сукупності видатних рис особистості, що забезпечують лідерам можливість висунутися, зайняти провідну позицію й утримувати владу у своїх руках саме завдяки цим унікальним рисам.

«Теорії рис лідерства» розробляли відомі соціологи Р.Богардус, Ф.Сміт, Дж.Крюгер [26; 13]. Вони вивчали лідерство в різних соціальних групах на рівні «мікросередовища»—батьки, знайомі, найближчі родичі. Вчені, які працювали в цьому напрямку, вважали, що відшукування рис, необхідних лідеру, є головною задачею, і прагнули знайти деякі універсальні риси, що характеризують керівників політичних партій і лідерів злочинного світу (це, наприклад, такі якості: почуття гумору, такт, уміння передбачати, здатність привертати до себе увагу, енергія, сильний характер тощо).

Науковці визначають, що істотний недолік теорії «рис лідерства» — положення про те, що здатність бути лідером є уродженою, лідер наділений певними рисами споконвічно, вони перейшли до нього генетично; що здатність керувати властива обмеженому колу людей, які визначають суспільно-історичний процес. У такий спосіб виявилось, що лідер і лідерство є продуктом не конкретних соціальних умов, ситуацій, відносин, а уродженого комплексу, біопсихічних властивостей, що забезпечують владу людині, наділеній цими властивостями [1; 11].

Теорія «рис лідерства» не враховувала тієї важливої обставини, що лідерство, виконання його функцій саме по собі формує або принаймні сприяє формуванню необхідних якостей у суб'єкта лідерських процесів, і якщо довгий час людина виконує цю роль, відбувається «інтеріоризація» (присвоєння) нормативних вимог ролі, що призводить до закріплення рис особистості, що сприяють ефективному виконанню даної ролі. Наприклад, впевненість у собі, наполегливість, що виявляються лідером у процесі керування людьми, формують і закріплюють ці якості в нього, і те, що було раніше його соціальною роллю, стає частиною його «Я».

Недоліки теорії «рис лідерства» призвели до переносу уваги дослідників на інші фактори, які впливають на лідерські процеси в групі і детермінують їх. Так, Р.Стогділл висунув гіпотезу, з якої випливає, що лідером людина стає не в силу своїх рис, а в силу ситуації; він показав, що особистість, будучи лідером в одній ситуації, може не бути ним в іншій. Дослідники, що приводили строгі аргументи на користь ситуативної природи лідерства, вказували, що модель лідерської і модель нелідерської поведінки є стійкими і відносно стабільними [4; 13].

Ефективність лідера (згідно ситуаційної теорії лідерства) залежить як від того, наскільки даний лідер орієнтований на задачу чи на відносини, так і від того, у якому ступені лідер контролює групу і реалізує свій вплив на неї. На думку Ф.Фідлера лідерів можна розділити на два великі типи: представники одного орієнтовані, головним чином, на задачу, представники іншого — на взаємини [10; 13]. Лідер, орієнтований на задачу (*task-oriented leader*), більше стурбований тим, щоб робота була зроблена як найкраще. Взаємини і почуття працівників його не цікавлять. Потенційні переваги такого стилю — це швидкість прийняття рішень, підкорених загальній меті, суворий контроль над підлеглими. Лідер, орієнтований на взаємини (*relationship-oriented leader*), у першу чергу цікавиться тим, які почуття і взаємини виникають в середовищі працівників. Він прагне підвищити ефективність праці шляхом поліпшення людських відносин: заохочує взаємодопомогу, дозволяє підлеглим брати участь у виробленні важливих рішень, враховує настрій і потреби працівників і т.д. Пізніше було встановлено, що стиль деяких керівників може бути орієнтований одночасно і на роботу, і на людину [13]. Ф.Фідлер стверджував, що жоден із цих двох типів лідера не є більш ефективним, ніж інший. Усе залежить від обставин і від характеру ситуації.

Науковці підкреслюють, що лідери, орієнтовані на задачу, найбільш ефективні в ситуаціях або з дуже високим, або з дуже низьким контролем. У випадку дуже високого контролю люди задоволені і щасливі, усе йде гладко, і немає потреби турбуватися про їх почуття чи взаємини. Це той випадок, коли «у керівника в руках великий дрюк, але його всі люблять» [13]. Тут лідер, що сконцентрувався тільки на виконанні задачі, домагається найкращих результатів. Коли контроль ситуації дуже низький, лідеру, орієнтованому на задачу, краще вдається скерувати ситуацію. Використовуючи свої повноваження, він за допомогою наказів і дисциплінарних стягнень може внести порядок у заплутану і невизначену робочу обстановку. Це випадок прямого примусу: «Великий дрюк у руках керівника ніхто не любить, але всі йому підкоряються» [13]. Однак необхідно враховувати, що орієнтація на задачу і диктаторство — це не одне й те саме.

Лідери, орієнтовані на взаємини, є найефективнішими у ситуаціях середнього ступеня контролю. У цьому випадку весь робочий механізм працює досить гладко, але все-таки потрібно приділяти деяку увагу «неполадкам», що

виникають через погані взаємини й ображені почуття. Лідер, здатний згладити ці комунікативні труднощі, діє в такій ситуації найбільше успішно.

Цікаво те, що ситуаційна теорія пройшла перевірку на численних групах лідерів: від президентів транснаціональних корпорацій до армійських командирів [1; 10; 13].

Наступний напрямок у розробці проблеми лідерства, який виникає і формується одночасно з теорією ситуації – «лідерство як функція групи» [1; 12]. Його представники бачать основні недоліки в «теорії рис» в тому, що ця теорія зосереджує основну увагу на особистості лідера, несправедливо ігноруючи інший, але не менш важливий, бік відношень «відомі – лідер». Ця теорія стверджує, що група сама обирає лідера, який здатен задовольнити її інтереси, потреби; лідер виступає в ролі певного інструмента у досягненні групових цілей. Засновником теорії «лідерства як функції групи» вважається Г.Хоманс, який розглядає лідера як людину, яка фокусує в собі основні цінності групи. Усі види взаємодій між членами групи проходять у концентрованому вигляді через лідера, який спрямовує введених на досягнення цілей і здійснює контроль над ними [12].

На основі аналізу протиріччя в розумінні лідерства представниками теорії «рис лідерства» і теорії «лідерство як функція групи», А.Бавеласс виділяє в другій теорії її істотну ознаку - функцію організації ухвалення рішення, що первинно припускає в групі розподіл влади авторитету [10].

Теорія «лідерство як функція групи» пропонує розглядати інтереси, потреби групи як найважливіші елементи ситуацій, що у сукупності представляються психічними станами групи і відбивають очікування її членів. Відповідно до цього лідер орієнтується на очікування, приймає їх у розрахунок і прагне виконати вимоги групи. У цілому ця теорія підкреслює значимість ролі введених; саме вони можуть послабляти або підсилювати вплив лідера. Лідер же, щоб утримати владу, повинен прислухатися до думки своїх послідовників. Але як і попередні теорії лідерства, теорія «лідерство як функція групи» була не в змозі пояснити всі особливості лідерства.

Тому на початку 60-х років були зроблені спроби створити нову, «синтетичну», теорію лідерства, поєднавши всі наявні концепції. Лідерство в ній розглядається як процес, що виникає з набору факторів середовища – культурних і групових. Серед представників «синтетичної» теорії лідерства варто назвати Б.Басса, Ф.Фідлера, Е.Холландера і Дж.Джуліана [11; 1; 13]. Наприклад, Б.Басс пропонує враховувати три найважливіших змінних у дослідженні лідерства: 1) цілі групи, 2) особистість лідера і 3) фактори, що визначають зміни в груповій поведінці.

Е.Холландер і Дж.Джуліан розглядають лідерство як відношення впливу між членами групи, які вирішують єдину задачу. Відношення впливу включають, насамперед, відносини лідера і послідовників. При цьому, якщо внесок лідера у рішення задачі значний, то зростає його вплив на інших, підвищується його статус, оцінка, визнання [11].

У роботах Ф.Фідлера [2; 6; 11], що ґрунтуються на експериментальних фактах, представлені нові ідеї, суть яких зводиться до наступного. Ефективність групової діяльності залежить від трьох факторів: 1) структурованості задачі (зовнішній, об'єктивний фактор), 2) взаємин членів групи (внутрішній, об'єктивний фактор), 3) сили позиції лідера (суб'єктивний фактор). Структурованість задачі Ф.Фідлер описує в термінах ясності, зрозумілості її для членів групи. Другий фактор, на думку Фідлера, відбиває ступінь прийняття чи неприйняття лідера членами даної групи. Найбільш цікавий висновок, до якого прийшов Ф.Фідлер, полягає в тому, що орієнтований на задачу лідер більш ефективний, коли ситуація в групі або дуже сприятлива, або вкрай несприятлива для нього. А лідер, зорієнтований на взаємини, більш ефективний у ситуаціях помірковано сприятливих чи помірковано несприятливих для нього [11].

В цілому дослідники загальної синтетичної теорії лідерства вважають свій підхід вільним від однобічності і таким, що знімає протиріччя між теорією «рис лідерства», «ситуативної» і «функціональної» теоріями.

Ще один напрямок, який орієнтується на групові цілі і задачі, можна позначити як теорію «шлях-мета». Представники цього напрямку М.Еванс і Р.Хаус пропонують системний підхід до проблеми лідерства [2]. Так М.Еванс вважає, що ефективність лідерства істотно детермінована здатністю лідера впливати на введених і, насамперед, на їх мотивацію. Більш ранніми роботами, близько пов'язаними з теорією «шлях-мета», можна назвати роботи Х.Гецкова, який вивчав лідерство в групах, орієнтованих на задачу (ціль групи), і підкреслював значимість розподілу ролей у групі між її членами і точність у розподілі цих ролей. Саме це, на його думку, істотно впливає на ефективність лідерських процесів.

Резюмуючи, ми можемо сказати: лідери визначаються як особи, що впливають на діяльність групи. Існують принаймні три важливих наслідки такого формулювання, повз які часто проходять при вивченні проблеми лідерства. По-перше, приймаючи це визначення, ми допускаємо, що всі члени групи якоюсь мірою лідери, оскільки кожний її учасник певною мірою й у якомусь відношенні (навіть мимо своєї волі) впливає на дії інших членів групи. Тому потрібно врахувати, що лідерство є кількісною змінною, а не змінною, яка характеризується наявністю (чи відсутністю) визначеної якості. Вірніше було б говорити не про наявність, а про обсяг здатності (потенціалу) лідерства, не розділяючи фатально членів групи на лідерів і послідовників. Отже, тих членів групи, що в істотному ступені впливають на діяльність групи, можна (хоча і дещо довільно, тому що вони відрізняються тільки сумою впливу) назвати лідерами.

По-друге, прояв лідерства є актом взаємодії між особистостями: не тільки лідер впливає на послідовника, але й послідовник впливає на лідера. Поведінка лідерів у значній мірі обумовлена установками (ціннісними орієнтаціями) членів групи.

По-третє, ми повинні враховувати різницю між лідером, як особою, що має значний вплив, і офіційним керівником колективу, чий вплив іноді може бути набагато меншим. Адже не всі формальні керівники є фактичними лідерами.

Історія дослідження проблеми лідерства у вітчизняній соціальній психології має досить складний і часом суперечливий характер. Можна виділити три рівні, на яких велась розробка питань лідерства в СРСР: методологічний, концептуальний і операціональний [4; 7; 8].

Теоретико-методологічний рівень припускає, насамперед, дотримання основ логічних принципів у підході до проблеми. Провідні спеціалісти при її аналізі виходили із принципів єдності свідомості і діяльності, детермінізму, опосередкованості. Основною системообразуючою ознакою лідерства є категорія взаємодії, що припускає взаємне активне відношення і поведінку учасників. Тому лідерство розглядається як вторинне, похідне явище, як результат взаємодії учасників групи, і представляється структурно-функціональною характеристикою даної групи.

Концептуальний підхід до проблеми лідерства в радянській психології представлений двома основними позиціями. В першій із них розглядаються переважно динамічні, функціональні характеристики лідерства в рамках групової організації. І.П.Волков, Н.С.Жеребова, Е.С.Кузьмін, Б.Д.Паригін і інші дослідники розуміють лідерство як процес і спосіб організації групової діяльності, спрямований на досягнення цілей у оптимальні терміни і з оптимальним ефектом. Принцип детермінізму виявляє себе в лідерстві в тому, що лідерство як соціально-психологічний феномен задається об'єктивно існуючими реальними соціально-економічними відносинами в суспільстві. Але природа лідерства включає і відбиває суб'єктивний момент - інтереси, потреби особистостей, які беруть участь у груповій діяльності, їхні психологічні особливості. В другій позиції розглядаються переважно структурні, статичні характеристики лідерства в груповій організації. Лідерство розуміється насамперед як деяка загальна якість групи, що, з одного боку, тісно пов'язана з іншими її якостями, «а з іншого боку - може характеризувати не тільки групу в цілому, але і розглядатися через кожну з її підструктур» [9, 59-60].

В рамках концептуального рівня розробки питань лідерства, варто вказати ще на одну точку зору. А.В.Петровський розглядає лідерство як спосіб групової диференціації. Цим підкреслюється процесуальність лідерства. Разом з тим, лідерський процес, стосується тільки структурних елементів групи і диференціює учасників групової діяльності по статусах (високих-низьких). При цьому, кожен член групи має «можливість змінити свій статус у кращу сторону, здобути пошану, авторитет і визнання товаришів» [8].

Операціональний рівень аналізу досліджень лідерства дозволяє відзначити наступне. Досить повно вивчені типи лідерства в різних видах групової діяльності й ефективність того чи іншого стилю в залежності: від орієнтації групи на досягнення (чи успіх в діяльності), від типу і змісту задач

групової діяльності. Найбільш повна типологія лідерства з урахуванням трьох критеріїв (змісту, стилю і характеру діяльності) пропонується в роботі Б.Д.Паригіна «Основи соціально-психологічної теорії». Досліджено структуру і механізми лідерства [2; 4], особливості поведінки і соціальної перцепції лідерів [3; 6], особистість лідера і функції лідерства в груповій діяльності [5].

Отже, лідерство можна визначити як природний соціально необхідний процес групової організації і самоорганізації, спрямований на досягнення загальної мети, на диференціацію й інтеграцію групових явищ за принципом координаційної і субординаційної залежності.

Лідерство - це процес, динамізуючий і синтезуючий інтрагрупові явища. Разом з тим лідерство - це результат вербальної і невербальної взаємодії всіх учасників групової діяльності, і в цьому змісті воно може виступати як деяка загальна якість, властивість даної групи. У цих властивостях лідерства відбитий складний комплекс різних змінних:

1) «макросередовище» - соціально-економічна організація, політика, культура, ідеологія;

2) «мікросередовище» - соціальні, соціально-психологічні явища малої групи (типові і нетипові соціальні ситуації, зміст групової діяльності, цілі, задачі, соціально-психологічний клімат і ін.);

3) індивідуально-психологічні властивості особистості лідера і послідовників (їх інтелект, особливості емоційно-вольової сфери, організаторські здібності тощо).

Лідерство як інтрагруповий процес, здійснюючись в діяльності і взаємодіях учасників групи, припускає свій суб'єкт, тобто лідера. В якості лідера може виступати особистість чи група людей. Іншими словами, суб'єктом лідерства може бути особистість, яка акумулює в собі соціально-психологічний досвід групи, її інтереси, потреби і яка виступає ініціатором в їх реалізації. Лідером може виступити як окрема особистість, так і колективний суб'єкт, наділений відповідними повноваженнями, що реалізує їх у груповій діяльності.

Як об'єкт лідерського процесу виступає окрема людина, група людей (послідовники), групові й особистісні процеси, стани, властивості тощо. Іншими словами, об'єктом впливу в лідерстві може бути сама людина, або наприклад, її поточний психічний стан. Те ж саме можна сказати і про групу в цілому. Отже, лідерство — це соціальне необхідний процес самоорганізації, самоврядування, реалізований у груповій діяльності і такий, що являє собою різні форми взаємодії суб'єкта й об'єкта.

Лідерство як процес найчастіше складається стихійно, відбиваючи потребу групи в самоорганізації і самоврядуванні. У цьому процесі ініціативна поведінка лідера є добровільною і не продиктована документами, інструкціями і розпорядженнями. Лідер впливає на групу і окремих її членів на психологічному рівні організації, має у своєму розпорядженні моральну владу. Лідер у групі може розглядатися як своєрідна форма авторитету, що дозволяє йому брати участь у процесі формування групових норм і цінностей і через них,

у певній мері, керувати поведінкою людей, не володіючи офіційними повноваженнями. Це явище найбільш характерне для організованих груп. Цілком можливо, що в групах неорганізованих офіційні процеси керування й організації будуються тільки на неофіційному, психологічній рівні, а, точніше, за допомогою лідерства, що торкається самих різних сфер життя і діяльності групи [2; 6; 9].

Висновки. Сучасна психологічна наука притримується думки, що лідерство – це соціально необхідний процес групової організації і самоорганізації, самоврядування, реалізований у груповій діяльності; це процес, який спонтанно виникає на базі міжособистісних відносин між учасниками малої групи і спрямований на досягнення загальної мети. Основою і джерелом феномена лідерства є процес спілкування людей, в якому складаються їх соціальні потреби, зокрема, в організації своєї поведінки, своєї діяльності. Виникаючи як результат спілкування, лідерство надалі може бути і стимулом спілкування, діяльності, формування певних міжособистісних відносин у групі. Лідерство як процес виникає й існує відповідно до інтересів і потреб групи і її учасників, що представляють мікросередовищні детермінанти. Лідерство - це процес, динамізуючий і синтезуючий інтрагрупові явища. Разом з тим лідерство - це результат вербальної і невербальної взаємодії всіх учасників групової діяльності, і в цьому змісті воно може виступати як деяка загальна якість, властивість даної групи.

Подальша розробка проблеми лідерства передбачає підбір комплексу методик, за допомогою яких можна здійснити вивчення особливостей прояву лідерської поведінки фахівців соціономічних професій в неформальних молодіжних об'єднаннях.

Список використаних джерел

1. Андреева.Г.М. Современная буржуазная эмпирическая социология. - М., 1965. – 270 с.
2. Ашин Г.К. Доктрина «массового общества». – М., 1971. – 189 с.
3. Волков И.П. Социальная психология малых групп и коллективов. – Автореф. докт. дисс. – Л., 1980. – 31 с.
4. Жеребова Н.С. Основы социальной психологии. – Л., 1974. – 200 с
5. Кузьмин Е.С. Основы социальной психологии. – Л., 1967. – 173 с.
6. Морозов Ю.И., Паповян С.С. Об операциональном определении понятия «лидерство» //Вопросы психологии, 1973, № 1. – С. 59-68.
7. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. – М., 1971. – 351 с.
8. Петровский А.В. О Социально-психологической концепции групповой активности //Вопросы психологии, 1973, № 5.
9. Уманский Л.И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов //В кн.: Методология и методы социальной психологии. – М., 1977. – С. 54-71.
10. Bavelas A. Communication Patterns in Task-Oriented Groups. – J. of the Acoustical Society of America. – 1950, 22. – P. 725-730.
11. Gregor D/ Leadership and Motivations. – N.-Y., London, 1966. – P. 66-71.

12. Homans A.S. The Human Group. – N.-Y., 1950. – P. 188-190.
13. Stogdill R. Personal Factor Associated with Psychology of Groups. Willey. - N.-Y., 1959. – P. 3-105.

Summary

The theoretical analysis of phenomena leadership in the article, noted role of leadership in forming psychological readiness to activity of future practical psychologists.

Keywords: leadership, activity, professional activity, motivations.

УДК 159.98 (045)

Щербатюк Б. А.

ГУМАНИСТИЧЕСКАЯ ПСИХОТЕРАПИЯ В XXI ВЕКЕ: ПРЕОДОЛЕНИЕ КРИЗИСА И НОВЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ

Анотація

У статті аналізуються історія виникнення гуманістичного напрямку в психотерапії і сучасні перспективи його розвитку; визначається місце, яке гуманістична психотерапія може і повинна зайняти у ціннісних координатах духовної культури. Виділяються умови, при яких гуманістична психотерапія могла б виконати свою головну, інтегративну функцію: структурування предметного поля психотерапії, усвідомлення себе окремою гуманітарною наукою і окремою професією.

Ключові слова: гуманістична психологія, гуманістична психотерапія, зоогенні неврози, клієнт-центрована психотерапія, феноменологічний метод.

Аннотация

В статье анализируются история возникновения гуманистического направления в психотерапии и современные перспективы его развития; определяется место, которое гуманистическая психотерапия может и должна занять в ценностных координатах духовной культуры. Выделяются условия, при которых гуманистическая психотерапия могла бы выполнить свою главную, интегративную функцию: структурирование предметного поля психотерапии, осознание себя отдельной гуманитарной наукой, фундирующей самостоятельную профессию.

Ключевые слова: гуманистическая психология, гуманистическая психотерапия, ноогенные неврозы, клиент-центрированная психотерапия.

Постановка проблеми. Формальний відповідь на запитання «Що таке гуманістична психотерапія?» прост. Сьогодні це одне з трьох основних напрямків сучасної психотерапії, поряд з динамічним і поведінковим, яке є найменш однорідним і об'єднує 15 широко відомих у світі шкіл, в тому числі таких, як екзистенціальну психотерапію, дазайналіз, логотерапію, клієнт-центрировану психотерапію, гештальт-терапію, первинну терапію Ялова,