

**Державна служба України з надзвичайних ситуацій**  
**Львівський державний університет безпеки життєдіяльності**  
**Навчально-науковий інститут психології та соціального захисту**

## **ОСОБИСТІТЬ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ**

Матеріали  
Х Всеукраїнської науково-практичної конференції

м. Львів, 21 травня 2021 р.

Рекомендовано до друку вченою радою Навчально-наукового інституту психології та соціального захисту Львівського державного університету безпеки життєдіяльності 18 травня 2021 року, протокол № 6.

**Рецензенти:**

**Ковальчук Зоряна Ярославівна** – доктор психологічних наук, професор;  
**Повстин Оксана Вікторівна** – доктор педагогічних наук, доцент.

Особистість в екстремальних умовах : матеріали X Всеукраїнської науково-практичної конференції (21 травня 2021 р., м. Львів).  
Львів, 2021. 216 с.

**Редакційна колегія:**

доктор психологічних наук, доцент *Сірко Р. І.*;  
доктор педагогічних наук, професор *Козяр М. М.*;  
доктор педагогічних наук, професор *Литвин А. В.*;  
доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник *Руденко Л. А.*;  
кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник *Вдович С. М.* (упорядник);  
кандидат педагогічних наук, доцент *Цюприк А. Я.*;  
кандидат психологічних наук *Стельмах О. В.*;  
Кандидат психологічних наук *Вавринів О. С.*

У збірнику матеріалів науково-практичної конференції розглядаються психологічні особливості діяльності особистості в екстремальних умовах, психолого-педагогічні аспекти підготовки фахівців до професійної діяльності, сучасний стан і перспективи психологічного супроводу особистості, яка перебуває в екстремальних умовах, міждисциплінарні гуманітарні аспекти підготовки та діяльності особистості в екстремальних умовах.

Для науковців у галузі психології та педагогіки, психологів-практиків і педагогів закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, аспірантів, ад'юнктів, докторантів.

Матеріали подано в авторській редакції.

|  |     |
|--|-----|
| <b><i>Оксана БАБІЧ, Дмитро КОРШЕВНЮК,<br/>Євген САСЬКО, Вероніка ГАРАЗДОВСЬКА</i></b>  |     |
| Підхід до оцінювання характеристик особистості<br>з урахуванням типів емоційного реагування .....  | 140 |
| <b><i>Лілія ГАЧАК-ВЕЛИЧКО</i></b>  |     |
| Проблеми девіантної поведінки неповнолітніх в Україні .....  | 143 |
| <b><i>Наталія КАЛЬКА, Галина ОДИНЦОВА</i></b>  |     |
| Основні підходи до роботи зі сновидіннями осіб,<br>що пережили травматичні події .....   | 145 |
| <b><i>Олександр КУЦІЙ</i></b>  |     |
| Організаційна (корпоративна) культура у відомствах України<br>із завданнями в екстремальних умовах діяльності .....  | 148 |
| <b><i>Алла НЕУРОВА, Євгеній ВІДНІЧУК</i></b>   |     |
| Організація психологічної допомоги військовослужбовцям<br>щодо збереження психічного здоров'я: досвід США, Ізраїлю,<br>Грузії (аналітичний огляд літератури) ..... | 153 |
| <b><i>Алла НЕУРОВА, Валерій ЛЯШЕНКО</i></b>  |     |
| Психологічний супровід військовослужбовців<br>у екстремальних умовах служби .....  | 157 |
| <b><i>Андрій РОМАНИШИН, Юрій СУСОЛ</i></b>   |     |
| Вплив участі військовослужбовців у бойових діях на їх сім'ї .....  | 160 |
| <b><i>Вікторія РОМАШЕНКО, Олексій БОЯРЧЕНКО</i></b>  |     |
| Особливості протидії негативним психоемоційним станам<br>у працівників правоохоронних органів .....  | 164 |
| <b><i>Лариса РУДЕНКО</i></b>   |     |
| До проблеми модернізації професійної підготовки психологів<br>у закладах вищої освіти .....  | 167 |
| <b><i>Антонія-Юлія СОХА, Андрій ЛИТВИН</i></b>   |     |
| Теоретичний аналіз проблеми алекситимії у студентів .....  | 171 |

– альтернативне закінчення (намагання уявити себе сильнішим або ввести нового персонажа, який буде підтримкою чи допомогою. Важливим завданням є зміна сюжетної лінії сну і придумування абсолютно іншого закінчення. Такий підхід є особливо дієвим, коли сняться жахи).

Загалом, у сучасних психотерапевтичних підходах все частіше використовується не тлумачення сновидінь, а їх малювання, ліпка, програвання, створення картини сну в пісочниці тощо.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Джойс Ф., Силлс Ш. Работа со сновидениями. URL : <https://gestaltclub.com/articles/gestalt-terapia/4937-rabota-so-snovideniami>
2. Панграці А. Біль не триватиме вічно. Взаємодопомога в жалобі за померлими та при інших втратах / перекл. О. Якимець за ред. Р. Скакуна. Львів : Вид-во УКУ, 2018. 184 с.
3. Чудаєва Н. А. Психодрама. Курс лекцій : навчальний посібник. Умань: Жовтий, 2014. 158 с.
4. Юнг К-Г. Архетип и символ. М.: Канон+, 2016. 336 с.

УДК 159.99

*Олександр КУЦИЙ, м. Львів*

### **ОРГАНІЗАЦІЙНА (КОРПОРАТИВНА) КУЛЬТУРА У ВІДОМСТВАХ УКРАЇНИ ІЗ ЗАВДАННЯМИ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ ДІЯЛЬНОСТІ**

В Україні вже тривалий час намагаються досліджувати, оперувати та вдосконалювати таке поняття як «організаційна (корпоративна) культура». Поняття все більше стає «модним» та розповсюджується в професійному середовищі, а найбільше в бізнес-організаціях. Разом з цим, воно майже зовсім ігнорується в державному секторі. Напевно, тому й існують скарги на несприятливі умови для якісного реформування через наявність усталеної «певної системи». Склалась та продовжує впевнено існувати ситуація, за якої намагання особистостей з лідерським потенціалом з реформаторськими ідеями виявляються неспроможними їх реалізувати. Виявляється, що потенціал з ефективної реформи розбивається об супротив певних соціально-психологічних професійних умов, які багато хто критикує, але продовжує підтримувати. Парадоксально, але саме сформовані організаційно-культурні особливості гальмують розвиток організацій як в цілому, так й щодо

більшості з їх працівників. Окремі негативні явища дуже глибоко вкорінилися у професійно-психологічному середовищі й регулярно провалюють поодинокі спроби змінити систему. Злагоджена організаційна (корпоративна) культура як фактор ефективної реформи в наших силових структурах занадто сильно відстав, але є занадто важливим й буде ганебним продовжувати його ігнорувати.

Поняття корпоративної культури існує вже досить тривалий час. Й почнемо з Е. Шейна, який розглядає такі проблеми організаційної культури та лідерства як різне розуміння сутності організаційної культури, її структури, ролі в успіхах і провалах проєктів, методика дослідження культури, методика створення і трансформації культури. В Е. Шейна щодо організаційної культури мова йде про духовну культуру групи (організації), причому найбільше про культуру керівництва (управління) і культуру взаємин, комунікацій. Він застерігає від помилок, що є неминучими при поверхневому підході до дослідження і трактування корпоративної культури. Й лідерство є ключовим фактором формування, підтримання та трансформації корпоративної культури як реального явища [6]. Тому, управління культурою здатне регулювати лідерство й цим бути особливо корисним для діяльності в екстремальних умовах.

Л.М. Карамушка [5] вказала на «необхідність психологічного забезпечення управління організаціями». Це для України є потужною інновацією, але якщо це буде лише проблемою психологів з надання допомоги персоналу у вирішенні його проблем особистісно-психологічного та соціально-психологічного змісту – проблема ефективної діяльності організацій не може бути вирішена, оскільки це буде проблема лише певного відділу (кадрового, роботи з персоналом), а решта будуть дивуватись тій дивній та аморфній роботі й далі визнавати психологію нездатною вирішити хоча б щось.

А.М. Занковський [2] встановив, що «першою і необхідною умовою створення організації є не стільки загальна мета, скільки якась сила, що здатна надати будь-якій індивідуальній меті статус загальної і зробити її суб'єкта носієм спільної мети. Такою силою виступає організаційна влада – процес, що забезпечує стійку пріоритетність спільної мети над індивідуальними цілями працівників і використовує для цього широкий набір засобів, включаючи насильство». Для досягнення організаційної влади необхідно враховувати лідерство, мотивацію, процес й динаміку організаційного розвитку, групові норми, комунікацію, цінності організації в їх динаміко-процесуальних особливостях.

Д.А. Аширов [1] зазначає, що організаційна поведінка є «адаптованою психологією», як додаток психології до вирішення проблем менеджменту. Розуміння людей і управління ними становить сутність організаційної поведінки.

В.О. Співак [4] каже про корпоративну культуру як про складне, багатогарне, динамічне явище, що включає і матеріальне, і духовне в поведінці організації по відношенню до суб'єктів зовнішнього середовища і до власних співробітників. Це є системою матеріальних і духовних цінностей, проявів, що взаємодіють між собою, які притаманні даній корпорації, які відбивають її індивідуальність і сприйняття себе та інших у соціальному та речовому середовищах, виявляється в поведінці, взаємодії, сприйнятті власного і навколишнього середовища. Він вважає, що культура є властивістю людських спільнот, яка обов'язково виникає, трансформується й є одним з базових факторів існування цієї спільноти.

Вже була спроба з експериментального дослідження корпоративної культури як фактора службової взаємодії у військово-професійному середовищі, що проведене О.С. Колосовичем [3]. В результаті цього було доведено, що службова взаємодія має 4 основні фактори, з яких саме організаційна (корпоративна) культура є базовим фактором для функціонування інших трьох.

Далі перейдемо до короткого аналізу публікацій практиків [9], що викладене у наступних найбільш основних положеннях:

- типові помилки при цілеспрямованому формуванні: ігнорувати думку команди, її розвиток, будувати чи планувати процеси без участі персоналу, відсутність гнучкості та достатньої рішучості при прийнятті рішення, відсутність балансу в дихотомії аврал-відпочинок (постійне вимагання надмірних зусиль для досягнення поставлених завдань або ж пропускання розхлябаності);

- цінності організації, які «працюють» можуть бути сформовані в будь-який спосіб. Але, основними вимогами (умовами) їх формування є досяжність, зрозумілість, відносна простота, реальна необхідність, від 5 до 9 за кількістю ( $7 \pm 2$ ), виконання всіма членами колективу. Цінності пропонують розділяти за рівнями. Наприклад: основні цінності (регулюють всі процеси, такого роду «списки принципів» і конституції внутрішнього устрою є майже скрізь у відкритому доступі. Це як основні закони життя всередині – вони не можуть бути порушені заради іншої вигоди. Це має бути щось непорушне і принципово важливе), бажані цінності (в основі формування яких лежить перспектива, що в

даний момент для роботи не надто актуальна, але це те, до чого прагнуть), «вхідний квиток» (типові соціальні та поведінкові характеристики, які шукають в кандидатах і нових співробітників) та другорядні цінності (унікальні цінності, які будуть найважливішими і відрізняють принципово від інших організацій);

– для організаційної культури важливі п'ять основних систем: прийом на роботу (поведінка, що очікується), стратегія і постановка цілей (це об'єднує навколо спільних цілей, одночасно даючи зрозуміти, яких результатів мають домогтися), оцінка (як оцінюється поведінка? Наскільки часто? Чи надається зворотний зв'язок?), розвиток (реальний стан щодо професійного розвитку, його оцінка, залученість у вирішення професійних завдань), винагорода (матеріальні, моральні, емоційні, кар'єрні та інші фактори);

– культура організації дуже чутлива до змін, існує незалежно від того, займається хтось цим питанням навмисно чи ні. Якщо в організації не визначені правила поведінки, місія, цінності існують лише на словах, співробітники не розуміють сенс своєї роботи і діяльності організації, її культура буде слабкою, схильною до найменшого впливу з боку;

– ознаки сильної культури виявляються в тому, що вона показує, як прийнято поводитися, створює атмосферу довіри, творчості, надає можливість розкриття потенціалу, навіює впевненість, демонструє стабільність. Для оцінки сили культури можуть бути застосовані наступні критерії: бачення (розуміння персоналом діяльності організації, напрямку розвитку), місія (як виконується основне завдання), стратегія, цінності, стандарти поведінки, традиції, стиль лідерства, культура управління, рівень та особливості залучення персоналу в діяльність організації, соціально-психологічний клімат, вирішення конфліктних ситуацій, імідж, корпоративний стиль;

– створення сильної культури можливо лише за підтримки з боку керівництва організації та вищого менеджменту. Й це є щоденною працею кожного учасника команди. Тут немає чарівної таблетки або секретного алгоритму. Це мистецтво маленьких кроків. Завдяки сильній культурі упорядковуються всі робочі чи службові процеси, створюється сприятливий психологічний клімат в колективі, що дозволяє залучати в команду кращих фахівців і підвищувати якість праці.

Таким чином, зазначене може свідчити про те, що організаційна (корпоративна) культура є дієвим інструментом підвищення ефективності функціонування всіх організацій. Культура є властивістю людських

спільнот, яка обов'язково виникає, трансформується й є одним з базових факторів існування цієї спільноти, що реалізується в організаційній (корпоративній) формах. Ефективна культура створюється відносно тривалий час через цілеспрямоване та постійно регульоване впровадження елементів соціально-психологічного підґрунтя. Ознаками сильної культури є те, що вона показує, як прийнято поводитися, створює атмосферу довіри, творення, творчості, надає можливість розкриття потенціалу, сильних сторін кожного, навіює впевненість в майбутнє, демонструє стабільність компанії в даний час. Це й є необхідним елементом ефективної реалізації задумів з реформ всіх силових відомств України, що суттєво підвищить здатність персоналу бути готовим ефективно діяти в професійно-екстремальних умовах.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Аширов Д. А. Организационное поведение: учеб. М. : ТК Велби, Проспект, 2006. 360 с.
2. Занковский А.Н. Организационная психология : учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». 2-е изд. М.: Флинта: МПСИ, 2002. 648 с.
3. Колосович О.С. Психологічні особливості службової взаємодії офіцера з неформальними лідерами військового підрозділу : дис. канд. психол. наук : 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах. НУЦЗУ. Харків, 2015. 231 с.
4. Спивак В. А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001. 352 с.
5. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
6. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. СПб. : Питер, 2002. 336 с.
7. HR-лига. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом. URL: <https://hrliga.com/>