

критичної ситуації як правило використовує творчий підхід та прагне до самовдосконалення у процесі виходу зі стресової ситуації.

Таким чином життєстійкість визначається як особистісна риса, що є ресурсом конструктивного додання стресу, відновлення внутрішньої рівноваги і самоздійснення в стресових ситуаціях та після проживання кризи. Життєстійкість проявляє себе на усіх рівнях свідомості: психофізіологічному, індивідуально-психологічному, соціально-психологічному та особистісно-смысловому. Визначення показників життєстійкості на усіх рівнях дозволяє прогнозувати процеси виходу особистості з кризової ситуації та за необхідності корегувати процес усвідомлення та оцінки досвіду, отриманого як наслідок проживання стресу, та пошуку ресурсів для подальшої ефективної життєдіяльності.

Список використаних джерел:

1. Калинина Н. В., Володина Т. В. Психологические факторы жизнестойкости педагога. Известия Самарского научного центра РАН. 2009. № 4-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-factory-zhiznestoykosti-pedagoga> (дата звернення: 21.11.2018).
2. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости : методическое пособие. М. : Смысл, 2006. 63 с.
3. Решетник О. А. Огляд сучасних зарубіжних досліджень із проблеми життєстійкості особистості. С. 658-661. Україна і світ: діалог мов та культур: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 11-13 квітня 2018 року. К. : Вид. центр КНЛУ, 2018. С. 658-661.
4. Титаренко Т. М., Ларіна Т. О. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека: навч. посіб. К. : Марич, 2009. 76 с.
5. Фоминова А. Н. Жизнестойкость личности : монография. М. : МПГУ, 2012. 152 с.
6. Maddi S. Hardiness: An Operationalization of Existential Courage. Journal of Humanistic Psychology, 2004. № 44. P. 279-298.
7. Maddi S. R. Hardiness. Turning Stressful Circumstances into Resilient Growth. Springer Science & Business Media, 2012. 88 p.

Третьякова Т.Ю.

студентка,

ПАТ «Вищий навчальний заклад»

Міжрегіональна академія управління персоналом

КОУЧИНГ ЯК МЕТОД СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ СТИЛЮ ТА СТРАТЕГІЇ КЕРІВНИЦТВА

Сучасна тенденція щодо раціонального використання трудових ресурсів та оптимізації досягнення поставлених цілей вимагає від керівників підприємств пошуків нових шляхів розуміння та вирішення проблем підприємства. У нагоді може стати робота штатного або залученого практичного психолога. В останні роки популярним є запрошення психолога або коуча для виявлення проблем та налагодження комунікації на підприємстві, у тому числі і зворотного зв'язку.

Вивченням питань застосування коучингу на підприємстві займалися вчені в різних країнах. Значний вклад внесли західні вчені U. Grau, J. Moller. Активно вивчає питання застосування коучингу у державному управлінні Гурієвська В. М. [8] та інші [2; 3; 4; 5]. Враховуючи, що через різницю менталітету не завжди можливо застосувати готову іноземну модель як керівництва, організації так і коучингу, то постає питання в необхідності вивчення та адаптування цих моделей на практиці в умовах наших підприємств.

Дослідження останніх 30 років у США, Великій Британії та інших країнах показали, що для успішного керівництва та досягнення бажаних цілей підприємства важливо побудувати та підтримувати не тільки систему особистої відповідальності за виконання дій, а й зворотній зв'язок [1; 6; 7]. Нажаль, деякі керівники мало приділяють увагу зворотному зв'язку, вони роздають завдання та чекають результатів, та не володіють справжньою інформацією про ситуацію на підприємстві, тому деякі проблеми, які можливо попередити, помічаються занадто пізно, тоді їх вирішення потребує більше ресурсів та мають більш негативні наслідки.

Інколи на підприємствах вводять стандартизований зворотній зв'язок. Наприклад, селектор, збори, звіт, але це не відміння звичайного робочого спілкування. Бо зворотній зв'язок важливий на всіх етапах, це допомагає не тільки вирішити проблеми, що вже з'явилися, але й попередити їх, корегувати дії.

Завдання практичного психолога у такій ситуації, не тільки виявити проблему, ланку де втрачається зворотній зв'язок, але й допомогти співробітникам та керівнику брати відповідальність за свої рішення та дії, або відсутність дій. Коучинг допомагає побудувати відповідальний колектив в цілому. На прогресивних підприємствах, які змогли прийняти техніки та вдало їх впровадили, кількість прямих односторонніх наказів знизилась до мінімуму, а основна частина формується у вигляді завдань. Співробітник обираючи чи погоджувачись на виконання завдання не тільки приймає відповідальність за результат, але й прогнозує необхідний для цього час. Це не тільки підвищує результати діяльності, але й знімає напругу у колективі та тиск з боку керівництва. З першого погляду, може скластись враження про відстороненість керівника, але при глибшому дослідженні стає зрозумілим, що керівник таким чином має додаткові важелі впливу на підлеглих, при цьому кожен працівник знає зону своєї відповідальності, обсяг і тип роботи та строки виконання.

Емпіричні дослідження на підприємствах показали доцільність використання коучингу задля вдосконалення стилю керівництва. За допомогою коучингу можна не тільки підвищити рівень відповідальності колективу, а й допомогти налагодити двосторонній зв'язок між всіма ланками.

Список використаних джерел:

1. Англійсько-український словник термінів і понять з державного управління / уклад. Г. Райт та ін. – К. : Основи, 1996. – 128 с.
2. Аткинсон М. Пошаговая система: Наука и искусство коучинга / М. Аткинсон, Т. Чоис. – К. : Companion Group, 2009. – 256 с.
3. Верба В. А. Організація консалтингової діяльності : навч. посіб. / В. А. Верба, Т. І. Решетняк. – К. : КНЕУ, 2000. – 244 с.

4. Грант Э. Коучинг принятия решений / Э. Грант, Дж. Грин. – СПб. : Питер, 2005. – 138 с.
5. Ландсберг М. Менеджер-коуч. Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем работаете / М. Ландсберг. – М. : Эксмо, 2008. – 160 с.
6. Лейблинг М. Коучинг – это просто / М. Лейблинг, Р. Прайор. – СПб. : Питер, 2008. – 144 с.
7. Орбан-Лембрик Л. Е. Основи психології управління : монографія / Л. Е. Орбан-Лембрик. – Івано-Франківськ : Плай, 2002. – 426 с.
8. Гурієвська В. Коучинг як прикладна технологія державного управління / В. Гурієвська // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2011. – № 1. – С. 32-39.

Уніченко А.В.

PhD,

Науково-методичний центр «МЕДІНТЕХ»

Гресь О.О.

PhD, слухач,

Національна академія внутрішніх справ України

Паначук А.Ю.

студент,

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

КОРЕКЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ХВОРИХ З ДИСКОГЕННИМИ ДОРСОПАТІЯМИ

За даними ВООЗ поширеність больових синдромів досягає розмірів пандемії і є серйозною медичною і соціально-економічною проблемою для більшості країн. Наприклад, в Україні, болі різної локалізації – головний і лицьова біль, невротатії, міофасціальні болі, фіброміалгії, артралгії, вісцеральний біль з різною етіологією є другою за частотою первинного звернення за медичною допомогою, після респіраторних захворювань і третьої – госпіталізації.

Тривалий, хронічний біль стає важким випробуванням як для хворого і його родини, так і для його лікуючих лікарів. Досить часто у хворих даної групи відбувається порушення функції пов'язаних органів і постійно погіршується самопочуття, обумовлене болем, що в свою чергу призводить до розвитку тривожно-депресивних розладів у даної групи хворих (Самосюк І.З. і співавт., 2015).

Біль, на думку більшості дослідників[1-5], завжди забарвлена емоційними переживаннями, і це надає їй індивідуальний характер. Найважливішими факторами визначальними рівень болю є емоційно-особистісні особливості суб'єкта, рівень його невротизації, наявність депресивно-іпохондричних проявів.

Разом з тим ряд питань діагностики та лікування больових синдромів все ще не вирішені. Аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури показав, що мануальна терапія, фізіотерапія, тракції хребетного стовпа, а також інші рекомендовані ВООЗ методи лікування больових синдромів повністю не