



European Union



співпраця з  
ЄВРОПЕЙСЬКОЮ  
КОМІСІЄЮ



Швеція  
Sverige



Polish aid



MINISTRY OF  
FOREIGN AFFAIRS  
OF DENMARK  
Danida



ESTONIA  
Development Cooperation

THE MINISTRY OF REGIONAL DEVELOPMENT,  
CONSTRUCTION, HOUSING  
AND COMMUNAL SERVICES

# ДОВІДНИК

## ДЛЯ РОБОТИ З МОЛОДДЮ В ГРОМАДАХ



ЦРГ  
ЦЕНТР РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ



YPM  
YOUTH POLICY MANAGEMENT



Міністерство  
молоді та спорту  
України



У Довіднику тренери та викладачі, які були залучені до проекту, поділились своїми знаннями на теми, які стосуються роботи з молоддю в громадах. Довідник стане в нагоді як молодіжним лідерам, так і працівникам органів місцевого самоврядування, які працюють з молоддю.



“Публічне адміністрування у сфері молодіжної політики” - унікальний освітній проект з підготовки фахівців, які працюють з молоддю.

Освітня програма побудована таким чином, що 50% дисциплін викладаються класичним, академічним методом, а 50% у якості тренінгів та зустрічей з відомими людьми.

Головною метою проекту є надати керівництву та працівникам структурних підрозділів, які відповідають за реалізацію молодіжної політики в громадах, а також молодіжним активістам, комплексні знання та навички, які допоможуть їм ефективно працювати з молоддю своїх громад у вигляді освітньої програми підвищення кваліфікації.

Загалом, протягом трьох сесій, які склалися з 200 академічних годин, учасники отримали комплексні знання, що допоможуть їм сформулювати та реалізувати молодіжну політику у своїх громадах. Фінальною роботою програми стало дослідження на тему “Стратегія розвитку молоді моєї громади”.

Підготовлений та випущений в рамках проекту “Публічне адміністрування у сфері молодіжної політики” громадською організацією “Освітньо-аналітичний центр розвитку громад” спільно з Тернопільським національним економічним університетом, Міністерством молоді та спорту України, Комітетом Верховної Ради України з питань сім’ї, молодіжної політики, спорту та туризму за підтримки Програми “U-LEAD з Європою”

**ЗАСТУПНИК МІНІСТРА МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ  
ОЛЕКСАНДР ЯРЕМ**



ГО «Освітньо-аналітичний центр розвитку громад» спільно з Тернопільським національним економічним університетом, Міністерством молоді та спорту України, Комітетом Верховної Ради України з питань сім'ї, молодіжної політики, спорту та туризму за підтримки Програми «U-LEAD з Європою» в Україні реалізували унікальну освітню програму «Публічне адміністрування у сфері молодіжної політики», спрямовану на підготовку фахівців для налагодження ефективної роботи

з молоддю на території місцевих громад. Актуальність програми засвідчує те, щореформа децентралізації нерозривно пов'язана з підготовкою кваліфікованих кадрів. Молоді люди мають активно залучатись до цього та брати на себе відповідальність за прийдешні зміни.

Міністерство молоді та спорту підтримало цю програму, оскільки очевидним є брак кадрів, які були б компетентними в реалізації молодіжної політики на місцевому рівні. Без сумніву молоді професіонали зможуть забезпечити належну комунікацію, надихнути власним прикладом, залучити молодих людей до здійснення змін у житті громадян регіону та країни загалом. Важливо, щоб це відбувалося в партнерстві між владою та громадянським суспільством, зокрема молодіжними організаціями, та відбувалась консолідованаспівпраця разом з керівниками громад. Йдеться, передусім, про створення механізмів участі молодих людей в процесах ухвалення та імплементації рішень, починаючи з базового рівня.

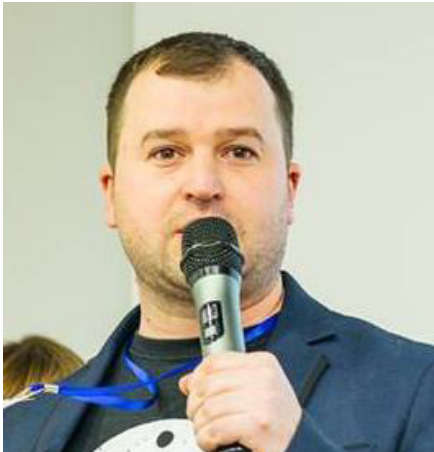
Варто також додати, що одне з ключових завдань реформи децентралізації – надання повноважень для підсилення місцевого самоврядування у вирішенні проблем громади. Водночас доцільно звернути увагу на те, що у селах і селищах вже створюються структурні підрозділи, які працюватимуть з молоддю та реалізовуватимуть молодіжну політику на місцях.

Програма «Публічне адміністрування у сфері молодіжної політики» – це унікальна можливість долучитися до конструктивної і творчої співпраці в молодіжному середовищі. Учасниками програми стали представники органів місцевого самоврядування та молоді активісти. На підготовку спеціалістів до роботи з молоддю спрямована також програма «Молодіжний працівник», яка реалізується Мінмолодьспортом спільно з ПРООН та ЮНІСЕФ з 2014 року. Оскільки до участі в навчанні залучаються представники державного та громадського сектору, таке поєднання формує командний, міжсекторальний підхід до організації молодіжної роботи на регіональному рівні. В Україні програму пройшли вже понад 1000 осіб.

Віримо в те, що такі інструменти дозволять сформувати в Україні нових прогресивних лідерів та висококваліфікованих державотворців!

**заступник Міністра молоді та спорту України  
Олександр Ярема**

**АВТОРА ПРОЕКТУ, КЕРІВНИК  
ГО “ОСВІТНЬО-АНАЛІТИЧНИЙ ЦЕНТР РОЗВИТКУ ГРОМАД”  
МАКСИМ ЧЕРКАШИН**



Друзі,

в Україні фінішував #унікальний проект “Публічне адміністрування у сфері молодіжної політики”. Особливий він тим, що об’єднав громадських активістів і державних службовців, науковців і тренерів заради спільної мети – покращити роботу з молоддю в об’єднаних громадах.

17 молодих людей з об’єднаних громад заходу України пройшли 200 годин навчання, самі провели тренінги у громадах та реалізували проект з молоддю і для молоді і врешті підготували проект Стратегії розвитку молоді власної громади.

У цьому невеликому довіднику науковці та тренери діляться власними знаннями, як організувати роботу з молоддю та зробити її кращою. Учасники проекту розкажуть про #унікальних та власне, що практично дало їм участь у проекті.

Я щиро вірю, що подібних освітніх програм в Україні буде рівно стільки, щоб покрити усі куточки нашої держави. Ті, хто працює з молоддю повинні робити свою роботу професійно та якісно, застосовуючи усі наявні інструменти організації та впровадження молодіжної політики. Успішна молодь у громадах, яка змогла себе реалізувати – запорука розвитку України!

Успіху нам!

**автор проекту,  
керівник ГО “Освітньо-аналітичний центр розвитку громад”  
Максим Черкашин**

**РЕКТОР ТЕРНОПІЛЬСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО  
УНІВЕРСИТЕТУ, ДОКТОР ЕКОНОМІЧНИХ НАУК,  
ПРОФЕСОР АНДРІЙ КРИСОВАТИЙ**



Освітня програма «Публічне адміністрування у сфері молодіжної політики» – це унікальна можливість виховати прогресивних лідерів, які готові працювати в умовах викликів і реформ. Ініціатори проекту – ГО «Освітньо-аналітичний центр розвитку громад» – це злагоджена команда молодих людей, багатих на цікаві ідеї та впевнених у власних силах.

Адміністрація та професорсько-викладацький колектив Тернопільського національного економічного університету завжди готові до співпраці з активними і цілеспрямованими партнерами, націленими на результат.

Молодь – це найсвітліша, найбільш творча і амбітна частина нашого суспільства, саме вони несуть країні нову думку. Пора юності є найбільш сприятливою для навчання, нових відкриттів і якісного саморозвитку. Освітня програма «Публічне адміністрування у сфері молодіжної політики» покликана надати керівництву та працівникам структурних підрозділів, які відповідають за реалізацію молодіжної політики в громадах, комплексні знання та навички, які допоможуть їм ефективно працювати з молоддю своїх громад у вигляді освітньої програми підвищення кваліфікації у закладі вищої освіти.

Важливим у реалізації даної програми є діалог влади, бізнесу та громадськості. Він сприяє виокремленню актуальних проблем і пошуку ефективних шляхів їх вирішення із залученням різних структур. Перекоаний, що освітня програма стане корисною для її учасників, принесе бажані результати і сприятиме поступу нашого краю, держави!

**Ректор Тернопільського національного економічного університету,  
доктор економічних наук, професор Андрій Крисоватий**

**АНАТОЛІЙ ЛЕВЧУК**  
**БОРАТИНСЬКА СІЛЬСЬКА РАДА**



Цінно, що цей проект - це чудова можливість вийти із зони свого комфорту. Адже робота з молоддю вимагає гнучкості та постійного вдосконалення. Важливо продовжувати обмінюватися досвідом, черпати нові знання й впроваджувати хороші зміни на місцях - у наших громадах. Впевнений, що молодь Боратинської громади з кожним наступним днем буде мати все кращі й кращі можливості для самореалізації та розвитку.

**ОЛЕНА КРУК**



Освітня програма «Публічне адміністрування у сфері молодіжної політики» - це унікальна можливість для нас підвищити наш професійний рівень як представників державних службовців так і громадських об'єднань, які працюють з молоддю.

Програма навчання була цікавою та насиченою. Ми отримали максимум практичних та теоретичних знань, масу позитивних емоцій та приємних вражень. Дякую Освітньо-аналітичному центру розвитку громад (Максиму Черкашину) за пред'явлену мені можливість стати частиною цієї великої сім'ї #унікальних

Моя участь у програмі надала мені прекрасну нагоду отримати нові знання про пріоритети, тенденції, задачі молодіжної політики та практичні інструменти успішного менеджменту проектів. Все це стане великою підмогою у моїй подальшій молодіжній діяльності.

**СВІТЛАНА РОЙК**



*«В житті нічого не буває випадковим...»*

Все ропочиналося із читання цікавого посту та, за звичкою, заповнення аплікаційної форми проекту, який обіцяв нові можливості розвитку молоді. Сюди запрошували лідерів, які хочуть розвивати молодіжне середовище на місцях.

Відтак, мені поталанило стати частиною команди Проекту Публічне адміністрування у сфері молодіжної політики. Викладачі та тренери якого допомогли розібратись в психологічних, естетичних та культурних цінностях сучасної молоді. Дали розуміння правильної методології у роботі з ними. Заслухані в рамках проекту тренінги додали впевненості у собі.

Конструктивні та насичені корисною інформацією заняття зосередили нашу увагу на аспектах законодавчого підґрунтя розвитку молодіжної політики. Окреслено шляхи залучення позабюджетних (грантових) коштів, механізм успішного написання та реалізації проектів.

Заслухані заняття допоможуть правильно зорганізувати нашу діяльність на місцях задля розвитку молоді та молодіжного середовища ОТГ.

Важливим аспектом проекту було поєднання теоретичних та практичних занять, результатом яких стало написання Стратегії розвитку молодіжного середовища Привільненської ОТГ.

Щиро дякую керівникам проекту за набуті знання та отриману «бонусом» команду лідерів-однодумців #унікальних

**ЮРІЙ УСТИМЧУК**  
**ЧЛЕН ГО «ВМР «НАЦІОНАЛЬНИЙ АЛЬЯНС»**



Та ситуація, яка є зараз з молодіжною політикою в ОТГ скоріше нагадує підприємство з підготовки фахівців для закордонного ринку. І це чи не найбільша проблема. Навчальна програма «Публічне адміністрування у сфері молодіжної політики» від Центру Розвитку Громад дає розуміння того, як зробити так, щоб молодь бачила б своє майбутнє в громаді. А найголовніше вчить, як не просто працювати з молоддю, а як працювати з нею системно. З власного досвіду скажу, що хоча я вже не

один рік працюю з молоддю - програма відкрила для мене чимало нових інструментів. Окрім того потрібно віддати належне організаторам за відбір учасників, адже це унікальні люди котрі за час навчання стали єдиною командою.

Розробка стратегії розвитку молодіжної політики, яка відбувається протягом програми дає розуміння того, на які проблеми потрібно звертати першочергово та як зробити так щоб молодь бачила б своє майбутнє в громаді. Попереду ще трішки роботи і вже невдовзі стратегія над якою я працював буде представлена депутатам громади для голосування.

**СЕРГІЙ ВОЛОХАТИЙ**  
**ЗАСТУПНИК ГОЛОВИ ВИШНІВЕЦЬКОЇ СЕЛИЩНОЇ РАДИ**



Проект «Публічне адміністрування у сфері молодіжної політики» унікальна освітня програма, завдяки якій появилась можливість підготувати фахівців по роботі із молоддю. У нас освітою, культурою чи медициною займаються професіонали із відповідною освітою. Натомість співпраця із молоддю базується на якихось спільних переконаннях чи віці, але цього замало.

Участь в проекті мені дала розуміння, що молодь це окрема група суспільства, підхід до якої має бути особливим. В ході занять вдалося отримати необхідний для цього інструментарій та навички. Фінальний акорд навчання – написана Стратегія розвитку молодіжного середовища, стане для мене особисто та моєї громади дороговказом по роботі із молоддю на найближчі кілька років. Думаю, що в нас все вийде. Радий, що став частиною команди першопрохідців освітньої програми «Публічне адміністрування у сфері молодіжної політики», одним із її перших випускників.

Програма проекту правильно побудована, тому дає знання високого рівня та об'єднує навколо себе унікальних і впевнених в собі людей, які прагнуть змінювати світ навколо себе, а це дуже хороша риса для ефективної роботи із молоддю.

### ЯК ЗНАЙТИ РОБОТУ СВОЄЇ МРІЇ ПЕТРИГА ГАННА, КСПЕРТ В ГАЛУЗІ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ

#### 1. З чого ж варто почати?

Визначтесь зі своїми життєвими цілями. Уважно подумайте над тим, яка робота цікава особисто вам.

“Якби ж то було так легко” - скажете ви. Ні нелегко, це також потребує роботи та зусиль. Проте як тільки ви знайдете відповіді на ці запитання, подальший шлях буде в рази простішим та раціональнішим.

#### Ці запитання допоможуть вам знайти відповідь:

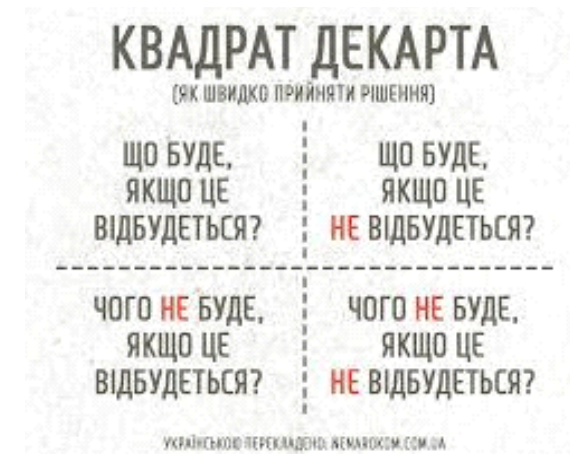
- Які обов'язки з тих, що доводиться виконувати вам в даний час, вам найбільше подобаються?
- Від якої роботи ви б відмовилися, не роздумуючи?
- Які функціональні обов'язки приносять вам відчуття зневіри?

Якщо ви ще ніде раніше не працювали, і вам важко наразі визначитись що цікаво, а що ні, подумайте над будь-яким своїм попереднім досвідом.

#### В такому разі наступні запитання стануть в нагоді:

- Чим мені подобається займатися?
- Яка діяльність, можливо, поза роботою, приносить щире задоволення?
- Які інтереси, крім роботи в мене є?
- Згадайте свої дитячі мрії. Ким Ви мріяли стати?
- Яке у вас хобі? На що ви із задоволенням витрачаєте свій вільний час і при цьому заряджаєтесь позитивом і отримуєте енергію?
- Які обов'язки з тих, що доводиться виконувати вам в даний час, вам найбільше подобаються?
- Від якої роботи ви б відмовилися, не роздумуючи?

Якщо ви відповіли на всі запитання, і все ж таки потрібно прийняти рішення між декількома варіантами, спробуйте використати для цього Квадрат Декарта:



Ви зможете з легкістю виписати кожен пункт відповідно до запитань, які є в квадраті, проте запитання, яке ви собі поставили має бути максимально точним.

Наприклад: невірний варіант запитання - “яку роботу мені обрати: художника чи продавця”; вірний варіант запитання - “чи справді я хочу бути художником”. І в такому випадку “роздоріжжя”, у вас буде 2 квадрати: “чи стати мені художником” і “чи стати мені продавцем”.

Після того як ви напишете всі відповіді для першого свого квадрату і для другого, ви зможете оцінити який вибір вам ближчий і в якому випадку більше плюсів. З варіанту, в якого більше плюсів і він вам ближчий, і починайте!

Важливо пам'ятати, що ваші інтереси та вподобання можуть змінюватись з часом і ніколи не пізно їх змінити. Тому не бійтесь помилитись, і тільки вперед!

#### 2. Працюємо над пошуком роботи

Розпочинаємо пошук роботи зі складання резюме.

Отже, основні пункти в резюме такі:

- Персональна інформація
- (ім'я, прізвище, адреса, ном.тел, e-mail, посилання на соц.мережі)
- Мета пошуку роботи

- (посаду, яку ви бажаєте отримати, практика, стажування тощо)
- Досвід роботи  
(від останнього до першого)

Якщо ви ще ніде не працювали, не засмучуйтесь. Вкажіть, будь-який досвід, який є у вас наразі: волонтерство, участь в благодійних проектах, практика, стажування, участь в конференціях чи студентських товариствах тощо. Це буде в будь-якому разі вас характеризувати з позитивного боку, як активну людину, яка прагне до розвитку.

- Освіта. Тут також можна вказати тренінги професійної тематики, які ви пройшли за останній час (рік-два).
- Особисті якості
- (тут постарайтесь подумати саме над вашими сильними якостями, не копіюйте перше, що знайдете в google :)
- Рівень володіння іноземними мовами
- (ні для кого не секрет, що рівень володіння мовами - це ще один плюс для вас при працевлаштуванні)
- Додаткова інформація

(все, що ви хотіли б вказати додатково: це можуть бути ваші хобі, готовність до відряджень тощо).

Щоб ваше резюме якісно відрізнялось на фоні інших, та було гарно структуроване, рекомендується використати один із сервісів наведених нижче:

- <https://europass.cedefop.europa.eu/>
- <https://www.canva.com/>
- <https://cvmkr.com/>
- <http://icanchoose.ru/resume/>
- <http://creddle.io/>
- <https://www.visualcv.com/ru/>
- <https://acenter.ru/resume/>
- <https://kinzaa.com/>

Загалом їх є значно більше, проте оформлене резюме в будь-якому із зазначених вище сервісів, вже покаже потенційному роботодавцю вашу зацікавленість та високий рівень підготовки до співбесіди.

### 3. Як успішно пройти співбесіду?

#### 1. Підготовка

Уважно ознайомтесь із сайтом компанії, вакансією, продумайте про що Вам в першу чергу слід розповісти рекрутеру. Попрацюйте над самопрезентацією - що б ви відповіли рекрутеру на запитання: “Розкажіть, будь ласка, про себе”.

#### 2. Пунктуальність

Прийдіть вчасно, якщо ж запізнюєтесь - попередьте про запізнення чи домовтесь перенести зустріч, якщо не виходить прийти. Також не приходьте дуже завчасно (за 15 хв і більше), поважайте свій час та час рекрутера, ці 15 хвилин зазвичай передбачені для якихось інших робочих задач.

#### 3. Чесність

Пам'ятайте що будь-яка брехня з часом розкриється. Не перебільшуйте і тим більше не вигадуйте собі досвід чи навички, якими ви не володієте.

#### 4. Ваша значимість

Ви повинні чітко знати, не тільки чому вам потрібна ця робота, але і чому цій роботі потрібні саме Ви. Чому роботодавець має обрати саме вас?

#### 5. Час - гроші

Старайтесь говорити коротко, по темі, не перебивати співрозмовника.

#### 6. Позитивний настрій - запорука успіху

Це не означає, що потрібно “обсипати” анекдотами рекрутера і жартувати з кожного слова, проте простота та щирість не завадить вам знизити рівень хвилювання та щиро відповідати на запитання. Пам'ятайте, що рекрутер - теж жива людина, компанія, в якій відкрита вакансія - це теж по суті “живий організм”, який зараз шукає часточку, якої не вистачає. Тому будьте собою, це також допоможе вам зрозуміти чи це місце роботи підходить і вам.

Будьте щирими, будьте позитивними, вірте в себе і в свої мрії, і все обов'язково вдасться!

І пам'ятайте: ваші інтереси і вподобання можуть змінюватись з часом, тому прислухайтесь до себе та не бійтесь помилитись та йти назустріч змінам. Тільки вперед!



## ТРЕНЕРИ

---

### ЩО ПОТРІБНО, ЩОБ ВАШ ПРОЕКТ ПІДТРИМАЛА ОБЛАСНА ВЛАДА? ЗАСТУПНИК НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛІННЯ СІМ'Ї ТА МОЛОДІ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ АРСЕН ЛЯХОЦЬКАЙ

Щоб отримати фінансову підтримку від обласної державної адміністрації на реалізацію власного проекту громадській організації потрібно взяти участь у конкурсі проектів, які проводяться щороку структурними підрозділами адміністрацій, що реалізують державну молодіжну політику.

Оголошення про конкурс проектів розміщується на офіційних веб-сайтах відповідних структурних підрозділів.

До оголошення долучається положення про конкурс, умови участі, головні критерії відбору, апікаційні форми.

Для розгляду проектів при структурних підрозділах утворюється, як консультативно-дорадчий орган, конкурсна комісія у складі 7 осіб, до складу якої входять представники управління та представники громадських організацій.

Для участі допускаються громадські організації, які зареєстровані не пізніше ніж за два роки до дня закінчення терміну подання заявок на конкурс, мають статус неприбуткової та надали пакет документів, який відповідає вимогам постанови Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2011 року № 1049. Конкурсні пропозиції мають бути спрямовані на розв'язання таких пріоритетних завдань:

1. Формування громадянської позиції та патріотичне виховання дітей та молоді.
2. Популяризація та утвердження здорового і безпечного способу життя та культури здоров'я серед молоді.
3. Створення умов з метою працевлаштування молоді (забезпечення первинної і вторинної зайнятості та самозайнятості молоді).
4. Забезпечення партнерської підтримки молоді, що проживає на тимчасово окупованій території України, та внутрішньо переміщених осіб.
5. Забезпечення міжнародного молодіжного співробітництва.

Для цього громадська організація може організувати проведення акцій, конкурсів, засідань за круглим столом, дебатів, семінарів, семінарів-тренінгів, тренінгів, конференцій, форумів, фестивалів, наметових таборів,

походів, зборів-походів та інших заходів, видання інформаційних та методичних матеріалів та виготовлення і розміщення соціальних роликів та реклами.

Сума коштів яку можна отримати може відрізнятись в кожній області і залежить від того, скільки буде виділено на такі цілі обласною радою.

Випадки недопущення організації до участі в конкурсах бувають переважно через відсутність повного пакету документів, які визначено згаданою постановою КМУ.

Перевага надається проектам обласного рівня, які проводяться на території районів та громад області.

Консультації можна отримати в структурних підрозділах обласних державних адміністрацій, які реалізують державну.

Конкурси проводяться переважно вкінці або на початку року, після прийняття обласних бюджетів, коли стає відомо щодо кількості виділених коштів.

## ТРЕНЕРИ

### ЩО ПОТРІБНО, ЩОБ ВАШ ПРОЕКТ ПІДТРИМАЛА ОБЛАСНА ВЛАДА? ЗАСТУПНИК НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛІННЯ СІМ'І ТА МОЛОДІ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ АРСЕН ЛЯХОЦЬКАЙ

Що таке Молодіжна міська рада при Тернопільській Міській раді?



Згідно Положення «ПРО ТЕРНОПІЛЬСЬКУ МОЛОДІЖНУ МІСЬКУ РАДУ ПРИ ТЕРНОПІЛЬСЬКІЙ МІСЬКІЙ РАДІ»(далі – Положення) : Тернопільська Молодіжна міська рада при Тернопільській міській раді (далі – ММР) є консультативно-дорадчим органом Тернопільської міської ради та її виконавчого комітету з питань молодіжної політики, покликаним сприяти взаємодії міської ради та її виконавчих органів і молоді міста Тернополя, забезпечувати узгодженість дій у вирішенні питань, які впливають на життя молоді та її участь в усіх сферах життя суспільства в місті.

Метою створення та діяльності ММР є покращення становища та розвиток молоді міста Тернополя шляхом її безпосередньої участі як у формуванні міської політики відносно питань, які впливають на її життя, так і у реалізації прийнятих рішень. Серед завдань органу - залучення молоді до місцевого самоврядування та створення системи молодіжного самоврядування в місті, розвиток компетентності громадської участі молоді у вирішенні проблем місцевої громади шляхом сприяння поширенню серед молоді знань щодо можливостей та механізмів місцевого самоврядування та основ молодіжної політики, залучення молоді до формування політики міста відносно молоді та інше.

ММР була створена у 2009 році та зараз триває робота 4 скликання (2017-2019рр). До складу ММР входять представники громадських організацій міста, студентських рад та шкільного парламенту. Депутати працюють на громадських засадах, а Голова призначається Радником міського голови (з молодіжних питань) та вводиться до складу працівників Міської ради.

Для того, аби Молодіжна рада чергового скликання розпочала свою роботу, управління сім'ї та молоді спільно з діючою ММР робить повідомленням через ЗМІ та соціальні мережі з метою інформування ГО міста про подання кандидатур до складу ММР (раз на два роки) та про вибори нового голови ММР (раз на рік). Таким чином, відповідальне управління стає відносно незаангажованим посередником між громадськими організаціями, що бажають увійти до складу ММР.

Згідно Положення «ПРО ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО СКЛАДУ ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ МОЛОДІЖНОЇ МІСЬКОЇ РАДИ» Депутатом ММР може бути обраний громадянин України, віком від 14 до 35 років, якщо є членом молодіжної громадської організації (надалі - МГО) або студентом з числа представників органів студентського самоврядування вищих навчальних закладів чи закладів професійно-технічної освіти (надалі – ОСС ВНЗ чи ЗПТО) або учнем навчального закладу м. Тернополя, що передбачено Положенням.

У своїй роботі, окрім Положення, ММР керується Регламентом, який затверджується (зі змінами чи без) на першій сесії нового скликання. Даним документом визначаються функції та обов'язки як органу загалом, так і кожного депутата.

Таким чином, представництво ГО в ММР є добровільним та доступним усім тим молодим громадянам, що є соціально - та громадсько-активними в місті та дає можливість відстоювати інтереси організації на міському рівні.

ММР IV скликання налічує 27 депутатів – представників громадських організацій, членів студентських рад та представників шкільного парламенту. Діяльний склад ММР – це орієнтовно третина її депутатів, які зацікавлені в роботі органу та представленні своїх громадських організацій.

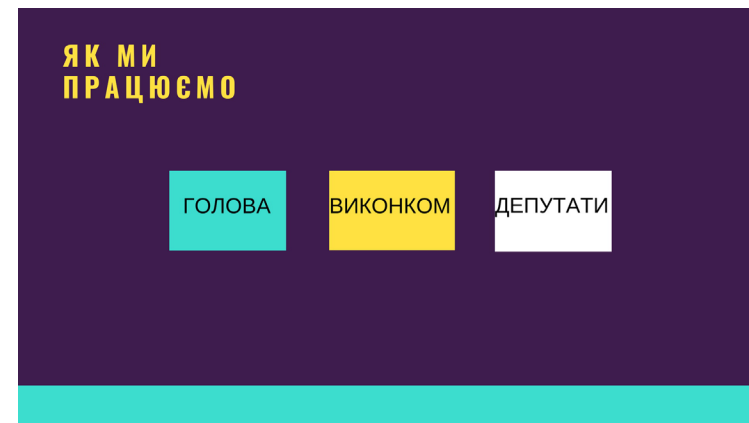


*Як працює Молодіжна міська рада при Тернопільській Міській раді.*

Основною формою діяльності ММР згідно Положення та Регламентом, вищим рівнем прийняття колегіальних рішень представниками молоді міста є її засідання. Засідання скликає Голова ММР або Секретар ММР – у разі відсутності голови. Засідання проводяться за потребою, але не рідше одного разу на місяць. На засіданні керує Голова ММР або Секретар ММР – у разі відсутності голови.

За 9 місяців діяльності IV скликання було проведено 5 сесійних засідань та одне засідання виконкомом. Між сесійними засіданнями всі питання вирішувались голосуванням у закритому діалозі соціальної мережі Facebook. Адаже більшість депутатів є студентами чи працівниками і збирати усіх у випадку відсутності нагальних питань – немає потреби. Однак, протягом цього часу виникала потреба у створенні кількох робочих груп – для проведення між організаційних спортивно-патріотичних змагань «Кубок Шухевича» та Тижня молоді.

Отже, до складу ММР входять представники різноманітних молодіжних структур. На першому засіданні нового скликання з їх числа обирається: Голова ММР, три заступники голови, секретар. З числа депутатів формуються комісії, до складу яких входять ті депутати, які бачать напрямок своєї роботи діяльність відповідної комісії. Створення комісій та їхнього складу провадиться на одному зх. Перших засідань нового скликання. Так, в діючій ММР є створено 5 комісій: культурно-духовна, освітня, національно-патріотична, туристично-спортивна й соціальна та працевлаштування. На жаль, ефективність роботи саме комісій залишає бажати кращого – при організації та проведенні заходів протягом майже року роботи скликання комісії ММР не виступають одноособовими організаторами.



*Структура Молодіжної міської ради при Тернопільській Міській раді.*

ММР очолює Голова, що затверджується міським головою на підставі результатів голосування та рішення ММР простою більшістю з числа депутатів ММР терміном на 1 рік та є штатним радником (помічником) Міського голови з молодіжних питань. Голова ММР, серед іншого, представляє ММР в Україні та за її межами, забезпечує взаємодію ММР з органами виконавчої влади, Тернопільською міською радою, органами самоврядування, веде сесії ММР, забезпечує дотримання на них Регламенту ММР, підписує рішення прийняті ММР, забезпечує дотримання розкладу роботи ММР і її ВК, розпоряджається коштами, виділеними ММР згідно з затвердженим бюджетом і кошторисом витрат ММР, контролює виконання заступниками та головами комісій ММР їх посадових обов'язків, виконує разові доручення сесії ММР.

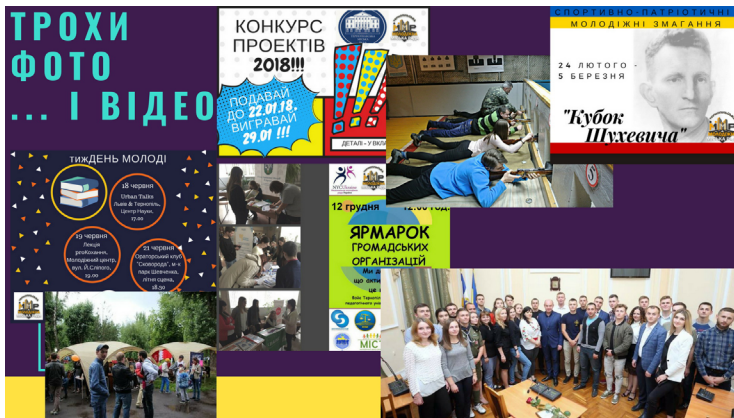
Проте, не варто забувати, що у кожній громадській роботі, а для депутатів ММР – це громадська робота, дуже суттєвим фактором є – людський. І у випадку невиконання своїх функцій іншими членами ММР – Голова перебирає їх на себе. Саме тому, офіційно затверджений перелік обов'язків Голови ММР (врешті, як і будь якої громадської організації чи структури) не є вичерпним.

Виконавчий комітет ММР утворюється у складі: голови ММР, секретаря ММР, заступників голови ММР, голів та секретарів постійних комісій ММР та діє на строк її повноважень. У ММР IV скликання виконком працює у складі голови, 3х заступників, секретаря та голів комісій. Під час очних та «соціально-мережових» засідань виконкому приймаються рішення, які підлягають затвердженню на сесійних засіданнях, а також здійснюється

планування діяльності.

Персональний склад ММР затверджується розпорядженням міського голови з урахуванням протоколу загальних зборів молодіжних громадських організацій, студентів, делегованих Студентськими радами вищих навчальних закладів м. Тернополя та учнів, делегованих органом міського учнівського самоврядування терміном на 2 роки. Після подання до відповідного управління звернень та протоколів МГО стосовно делегування представника до складу ММР та перевірки дотримання усіх вимог на першому засіданні скликання обирається Голова. Котрий, в свою чергу, подає проект розпорядження міського голови з переліком усіх депутатів нового скликання.

Повноваження депутата ММР починаються з дня відкриття першої сесії ММР і закінчуються в день першої сесії ММР нового скликання. До обов'язків депутата ММР входить: представляти інтереси сегменту молоді що його делегувала, брати участь у роботі сесій ММР, входити до складу однієї з постійних профільних комісій, виконувати протокольні доручення. Робота в ММР, як вже згадувалось, здійснюється на громадських засадах, відтак, повноваження депутата ММР можуть бути припинені достроково обома сторонами. У випадку власного бажання депутата, систематичного невиконання депутатом покладених на нього обов'язків та пропуску трьох і більше сесій підряд, закінчення навчального закладу чи вихід з МГО – депутат складає свої повноваження.



## ВИСНОВКИ

Молодіжна міська рада при Тернопільській Міській раді IV скликання – це 27 представників молоді, студентства та школярства, які в силу своїх можливостей працюють для налагодження молодіжного руху у місті Тернополі, сприяють активним модним людям у їхній діяльності в числі громадських організацій. Протягом цієї каденції було проведено ряд заходів на підтримку та заохочення молодіжного середовища в нашому обласному центрі.

Серед найвдаліших та найчисельніших заходів були: спортивно-патріотичні змагання «Кубок Шухевича» у яких взяло участь 9 ГО Тернополя різного спрямування, акція «Ще одна писанка» - з розфарбовування півкуль-обмежувачів руху, що була масово висвітлена в ЗМІ, організація Великодніх гаївок, де ММР виступила технічним партнером та консолідувала можливості кількох ГО і де було залучено понад 200 осіб, а також – ряд заходів до Тижня молоді (лекторії, навчання, розважальні заходи, ярмарок ГО). Також проводились заходи для депутатів та ГО-членів ММР – вечорниці, українські танці та інше.

В роботі ММР завжди варто пам'ятати про відповідальність за роботу та громадські інтереси, які представляють депутати. Але людський фактор та інертність в роботі молоді – це ті проблеми, з якими стикаються усі, хто має відношення до неприбуткових громадських організацій, де рівень відповідальності за роботу – це особистий рівень відповідальності передусім.

ТЕКСТ ДЛЯ КНИГИ  
“РОЗМОВА З КАЧКОДЗЬБОМ”  
ІВАН ОМЕЛЬЯН

1) Кілька питань...

|   |                             |
|---|-----------------------------|
| Ваше ім'я та прізвище                   | Іван Омелян                 |
| Від імені якої ГО пишете? (опціонально) | Реанімаційний Паке́т Реформ |
| Посилання на FB (вас або ГО)            |                             |
| Ваша секція книги та назва глави        | Публічні виступи            |

2) Чому це важливо?

Це короткий вступ. Опишіть, чим тема допоможе читачеві? Де це може знадобитися окрім громадського сектору (бізнес, персональне життя...)? Чи є цікава статистика? Цікаві факти з історії або науки?

Чому це вам потрібно?

Якщо ви задаєте собі таке питання, значить ви ще сумніваєтесь в собі. Це твердження не моє, а Ілона Маска. Навик публічно виступати, вмити чітко формулювати свої думки, відчувати співрозмовників він, та й не тільки він, називає одним з найважливіших механізмів роботи з командою, спілкування з людьми та донесення своєї думки до оточуючих. А якщо людина не визначилась в тому чи потрібен їй цей навик, то скоріш за все вона просто, ще не визначила велику ціль в своєму житті. Бо людина не острів - для того щоб здійснити вашу мрію чи досягнути цілі вам потрібна підтримка оточуючих. А залучити, мотивувати її вище згаданого навичку буде дуже важко!

Підтримую таку логіку Ілона Маска і навіть скажу більше - кожен вдалий ваш публічний виступ буде для вас, як ліфт, а прекрасний виступ перед правильною аудиторією може стати справжнім фальконом у вашому житті. Я не буду тут розписувати купу мотиваційних штук щоб розказати для чого вам публік спікінг. Просто зазначу - жодна велика корпорація в наші дні не пропускає нагоди зібрати своїх акціонерів, партнерів, покупців для того щоб в живу їм розказати про новий продукт чи стратегічні плани. Думаю ви знаєте чому так. Ключові слова відповіді - довіра, мотивація, комунікація. Коли ви можете досягнути з людьми довіри, то комунікувати з ними та

мотивувати їх стає дуже просто. От ця простота і є тою великою цінністю, якої варто досягати публічними виступами.

3) Теорія

Основна частина. Тут містяться теоретичні знання, важливі факти, поради, досвід інших країн - все, що може знадобитися читачеві. До цієї секції читач звертається як до енциклопедії - знайти і використати.

Але давайте до справи. Нижче я буду давати поради і розказуватиму вам історії, це все вам може бути дуже цікаво, але практичної результату вам не дасть. Тому давайте домовимось одразу - ви будете практикуватись виступати публічно кожного разу як траплятиметься така нагода. Окей - тепер точно погналі!

Для початку давайте визначимось з тим що вам заважає говорити публічно. берем листочок паперу і виписуємо все що вам заважає стати геніальним оратором. Коли ви це напишете то скоріш за все отримаєте перелік тих проблем які вам треба вирішити для того аби заговорити, як Стів Джобс.

Одним з перших пунктів в більшості з вас буде страх. Страх виступати публічно, страх осуду, страх бути смішним, страх виступати перед кимось конкретним і т. д. Є таке?

Якщо ви відповіли так, то давайте подивимось на страх уважніше. Отже якщо страх вас не паралізує, але добряче заважає то є пару методів його вгамувати:

- Ваша уява - вона вам допомагала коли треба було перший раз спробувати французький поцілунок, вона вам заважала зайти в темну кімнату (хоче цю кімнату ви могли б пройти з закритими очима). Так - все це вона. Вона вам може допомогти перебороти страх виступати перед певною людиною чи аудиторією. Уявіть зал повен людей. Вони стоячи плескають вам та дякують за виступ, до вас підходять не відомі вам люди і просять ваш контакт для ділової пропозиції. Уявили? Це така мантра, яку ви маєте викликати в своїй уяві перед кожним виступом. Допомагає, перевіряв. А якщо ви боїтесь когось конкретного - то спробуйте за допомогою уяві зробити цю людину в залі джерелом вашої посмішки, а не стресу. Я от коли таке трапляється вдягаю такого персонажа в костюм зайчика з дуже великими вушками - мене таке тішить). А якщо тішить значить я вже не боюсь.
- Дихання – його правильна техніка допомагає вам перебороти страх під час виступу. Вам потрібно слідкувати за тим аби повітря вистарчало. Ви

ж помічали як іноді не досвідчені промовці ловили повітря ротом в кінці виступу і говорили дуже поспішаючи вдихнути. Вихід з цієї ситуації простий – виберіть для себе правильний ритм промови і старайтесь ним керувати. Правильний ритм дозволить вам рівно дихати і не хапати повітря кавалками. А ще в кризові моменти вам хвилювання спробуйте зробити паузу та вдихнути глибоко 3-4 рази. Кисень допомагає вгамувати адреналін, який є головною причиною надлишкового хвилювання.

Фізичні вправи – вони теж допомагають боротись з надлишком адреналіну. Декілька помахів руками, 20 присідань чи 10 стрибків на місці допоможуть вам розігріти тіло та, як масло на бутерброді роз приділити адреналін по тілу зробивши його не більш гнучким та готовим до виступу.

Крім хвилювання є й інші проблеми – малий словниковий запас, швидке говоріння, не лаконічність, слова паразити.

Малий словниковий запас – вам бракує слів щоб донести свою думку максимально точно і гарно до слухача. Цю проблему можна вирішити. Для початку читайте – книги, журнали, статті в мережі ( додаток Pocketам в поміч) і старайтесь запам'ятовувати нові слова застосовуючи їх в своєму повсякденному лексиконі. Спробуйте – це весело. Коли скажете мамі – матусю аналізуючи калорійність страв, які я споживаю протягом дня, я б хотів збагати свій раціон поживними речовинами, що містяться в цій баночці арахісового масла – то отримайте не тільки масло але регіт мамі).

Порада – спробуйте вести словник цікавих слів, які у вашій тусовці, сім'ї, колективі спочатку будете розуміти тільки ви. Перетворіть це в гру і ви не тільки збагатите свій словниковий запас, але й мотивуватимете до цього інших.

Ви тараторите – дуже швидко говорите ( чи дуже повільно). Це знижує увагу аудиторії до вашого виступу, а отже ваше бажання швидко донести багато інформації нівелює ваше бажання досягнути цілі виступу і отримати підтримку слухачів. Для того щоб вирішити цю проблему вам потрібно:

- вибрати ритм з яким ви буде говорити – не більше двох слів в секунду;
- старайтесь більше відповідати на питання аудиторії, а не говоріть самі;
- старайтесь говорити різними тембрами голосу та інтонаціями – це уповільнить ваш ритм мови.

Не лаконічне мовлення – якщо ви говорите дуже багато і використовуєте при цьому складно підрядні речення, вас ніхто не буде слухати довго. Ваша

задача під час виступу говорити короткими реченнями, зрозумілою і цікавою мовою. Потрібно сказати найголовніше і те що допоможе досягнути ціль виступу. Для того щоб по вправлялись в лаконічності напишіть свою промову на листках паперу. Написали – перечитали все і викинули в смітник. Тепер по пам'яті відтворить найважливіше на вдвічі меншій кількості паперу. Таким чином ви розвивайте лаконічність викладення та краще запам'ятовуєте інформацію.

Таку ж вправу можна повернути з виступом вашим. Але тут потрібно зменшувати не кількість паперу, а час для виступу.

Слова паразити – вони точно у вас є. У президентів, зірок такі слова стають їх фірмовими. А от у вас стануть ворогами уваги – словами що крадуть аудиторію у вас і ви втрачаєте контроль над нею. Для того щоб їх побороти можна використати три прийоми.

1. Внутрішній контроль – напишіть на листочку всі слова які ви вважаєте паразитами вашого мовлення. Тіпа, кароче, ну, какби, ееееее і купа інших слів, які можуть бути персонально вашими паразитами. Занотуйте їх один список і дайте собі слово слідувати за їх потраплянням у ваш лексикон.
2. Зовнішній контроль – маючи список слів-паразитів на руках, ви можете легко влаштувати зовнішній контроль за їх вживанням. Нехай близькі чи друзі сліdkують за вашими розмовами і кожного разу коли ви «згрішите» черговим «ну кароче» - віддайте їм якусь суму грошей. Як тільки ваш гаманець опустіє на перші дві сотні гривень, ви швидко поборите погані слова.
3. Частіше застосовуйте паузи. Навчіться просто закривати рот, коли ваш мозок шукає потрібне слова для вашої промови. Простий і дуже дієвий метод. А ще варто вживати вже згадані незвичні слова. Це змушує мозок краще визначати ті слова, які ви говорите під час публічного виступу.

#### 4) Лайфхак

Два речення - практична порада з життя.

7 лайфхаків про те як захопити та втримувати увагу аудиторії.

1. Придумайте собі оригінальне привітання- представлення. Спробуйте якось обіграти своє прізвище чи цікаво представити своє ім'я. Це допомагає захопити увагу аудиторії з перших секунд виступу.
2. Використовуйте територичні та прямі питання до аудиторії – ваш виступ має стати не промовою а розмовою з аудиторією. Люди мають відчувати що вам цікава їхня думка, але ви знаєте більше і хочете поділитись.

3. Жартуйте – анекдоти, жарти це те що вам допоможе заволодіти прихильністю публіки, але застерігаю вас від невдалих жартів, або від самотнього вашого сміху під час мовчання та незрозуміння слухачів.
4. Історії та власний досвід. Ваша аудиторія має почути у вашій промові мінімум одну історію, яка розкриває суть та ціль промови. Люди хочуть бачити як ваш виступ дихає справжнім життям, а якраз такого ефекту ви досягнете коли розкажете хорошу історію.
5. Використовуйте цифри та статистику – особливо тоді коли хочете в чомусь переконати ваших слухачів. Аргументи, які побудовані на цифрах та мають статистичне підтвердження краще сприймаються на слух та виконують роль переконливих фактів.
6. Масштабуйте цифри та данні, які ви використовуєте. Кількість клієнтів покажіть стадіонами, вироблений товар контейнерами. Переводьте цифри в таку форму, яку можна легко уявити.
7. Використовуйте прийом «Майбутньої реальності». Розкажіть про майбутнє в теперішньому часі – це звучить круто та прекрасно переконує людей в правильності дій, які ведуть до такого майбутнього.

### 5) З мого досвіду:

Напишіть коротку історію з життя/роботи, коли ця інформація допомогла Вам. Опишіть проблему, як Ви її вирішили, які труднощі були на шляху і як ви їх пройшли? Трохи натхнення для читача, що все можна вирішити, якщо мати потрібні інструменти.

Давним давно будучи ще зовсім юним я задавав собі питання - може не треба виходити перед всім класом розказувати вірша, може не треба виступати наперед всією родиною розказуючи їм про свої успіхи в школі чи ще якусь дурню, з якої вони все рівно всі сміялись.

Звичайно, тоді будь який виступ це був стрес для маленької людини. Я щиро не розумів чому так стається. Десь до 4 класу, в мене було відчуття, що чим страшним стаєш тим більше треба щось комусь про все розказувати. На той момент я вже мав чіткий системний страх говорити публічно.

Ну от уявіть собі - мій 5 клас, перехід в старшу школу, купа нових предметів, мама працює вчителькою української мови і літератури. Наближається березень, а з ним Шевченкові дні. Звичайно ж мама доручає мені розказати віршик - "Мені тринадцятий минало...". Мене вже тоді почало мандражити по повній, але, зібравшись з думками, вирішив все зробити, як найкраще. Сів і зазубрив вірша.

І от мене вдягають, як маленького Тарасика Григоровича, навіть шапку дають, всі кажуть який я милий і гарний, одним словом нагнітають ситуацію. Початок урочистостей, щось там серйозне і важливе говорять ведучі. Потім про неймовірну актуальність творів Кобзаря каже директор школи і свято наближається до мого виступу.

Виходжу на сцену, ловлю погляд вчителів, мами і ще десь під собою гостей, які прийшли подивитись на свої чада.

*"Мені тринадцятий минало,  
Я пас ягнята за селом  
Чи то так сонечко сіяло  
Чи то мені чого було..."*

Це все що я встиг заказати. Далі відбувся кінець свиту в окремо взятих маленьких мізках. Потемніння в очах - мозок і тіло перестали один з одним працювати і кожен робив, що хотів. Я почервонів, потім поблід, а в кінці навіть відтинки зеленого були на моєму обличчі - про це все вдома згодом розказувала мама. Яка в ту хвилину, коли я мучився на сцені, зрозуміла, що ситуацію треба рятувати і підказувала мені слова. Але вона ж не знала, що, навіть якщо мій мозок щось і чув то все рівно нічого не міг вербалізувати через повний параліч артикуляційного апарату. Коли до Ольги Євгенівни (мама моя) приєдналось ще декілька голосів з підказками - стало зрозуміло, що я не на цій планеті і їх не чує. Далі відбулось найгірше - мене вивели в коридор, мама дала води і сказала: " - Біжи Іванку додому, прописись!" Я щось промугикав у відповідь і побіг додому. Плакав по дорозі, як дурний. Прибігши, впав на ліжко і справді заснув. А коли прокинувся, дав собі найсильнішу обіцянку, яку коли-небудь давав - більше ніколи не боїтись публічних виступів!

Провали звичайно і надалі траплялись, але вже не такі значимі для мене, а зараз - та обіцянка, яку я дав собі тоді, дозволяє писати ці рядки і, сподіваюсь на це, мотивувати вас стати хорошим оратором!

Історія ця доводить одне - треба витерти шмарклі і набратись рішучості стати кращим публік спікером! А далі підготовка, практики, підготовка - практика і ще раз практика, а перед нею підготовка. Після кожного вдалого виступу ваш страх ставатиме меншим, аж поки зовсім не перетвориться на ручного. Але не сподівайтесь що він зникне. Коли вам здається, що він зник, це погана прикмета. Це може спонукати вас менше готуватись до виступу і більше імпровізувати, що приведе до помилок, а вони будуть викликати новий, вже сильніший страх.

## 6) Практика (опціонально, але бажано)

Дайте читачеві коротке практичне завдання, як він може закріпити ці знання. Організувати щось, поговорити з людьми і т.д.

*(зауважте, що завдання щось почитати чи пройти курс - далі)*

Ось вам вправа яка значно поживить роботу вашого мозку в підборі слів для розмови, збагатить ваш активний словниковий запас, навчить вас імпровізувати та швидко переключатись під час промови.

Для вправи вам потрібно:

- Секундомір;
- Хтось хто буде вести лік словам та смішити вас під час виконання вправи.

Отже ваше завдання просте – за одну хвилину сказати якомога більше слів що не пов'язані один з одним в синонімічні ряди. До прикладу – трапеція, амфібія, вугілля, костюм, Азія, панцир, дошка, зброя, кит, аналіз, ферма, тапок, граги, глобус, фрейм... на перший погляд це може здаватись безглуздя, але спробуйтепостерігати за собою під час виконання цієї вправи. Ви відчуєте, як ваш мозок працює, помітите, що думаєте, які слова говорите. В цьому процесі з'являться багато нових нейронних зв'язків.

Ще одна порада, яку хочу вам дати. Коли готуєтесь важливого виступу спробуйте більше уваги приділити своєму зовнішньому вигляду. Загальні поради, що до цього я даю на інфографіці. Але окрім неї є ще декілька правил, як вам варто знати.

Спробуйте виглядати так, як виглядає ваша аудиторія і трохи краще. Не раджу дуже контрастувати в одязі з вашою публікою. Якщо ви хочете вдягнути прикраси – краще щоб це була гарна брошка, цікавий акцент на одязі ніж щось масивне та дороге. Зовнішній вигляд повинен викликати цікавість, але точно не відлякувати аудиторію чи викликати питання про вартість вашого плаття чи костюму.

## 7) Почитай ще:

Напишіть назви книг, фільмів, онлайн курсів і т.д., звідки читач може дізнатися ще більше інформації з цього напрямку. Бажано зазначити ресурси україномовні.

Допоможе вам надихнутись і побачити певні хороші практики перегляд фільмів та читання чудових книжок список яких наводжу трохи нижче,

### Фільми:

1. «Біля дзеркала два обличчя» з Барабарою Стрейзенд в головній ролі.
- 2.«Великі дебати» - феноменальний фільм про мистецтво дебатів.
3. «Перемовник» в головній ролі Семюел Л. Джексон і Кевін Спейсі.
4. «Король говорить» - найсвіжіший приклад.
5. «Товариство мертвих поетів» - знятий режисером Пітером Віром.
6. Ну і цього вам ніхто не порадить, але я раджу – «Тріумф волі».

Книги:

1. Радислав Гандапас «Камасутра для оратора» .
2. Карнегі, все.
3. «Арсенал оратора. Полный боекомплект» Александр Ковалев, Борис Морев.
4. Ларри Кинг «Как разговаривать с кем угодно, когда угодно и где угодно».
5. Макс Аткинсон «Выступать легко».
6. Карстен Бредемайер «Черная риторика».
7. Аристотель «Поэтика. Риторика».
8. Игорь Вагин «Учись говорить публично».
9. Джо Витале «Гипнотические рекламные тексты».
10. Денис Каплунов «Копирайтинг массового поражения».
11. Радислав Гандапас «101 совет оратору» и «К выступлению готов! Презентационный конструктор».

Ваше фото, як автора, та лого вашої організації скидайте за посилкою. Створіть відповідну папку у папці секції, до якої належить ваш текст. Зазначте назву вашої глави.

<https://goo.gl/BjJuz1>

Якщо у Вас є бажані зображення для публікації в книзі, завантажте їх також сюди. Просимо скидати фото високої якості (мінімальне розширення 1600x1200 (2 Мпкс))

Зауважте, що зображення не мають бути захищені авторським правом (фото з безкоштовних фотостоків, наприклад). Якщо фото належить Вам, скидаючи їх в цю папку ви даєте згоду на їх використання в книзі “Розмова з качкодзьобом”).



АВГУСТИН Р. ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ

Інформаційні технології це термін, який нині застосовується на позначення широкого спектру послуг, додатків і технологій з використанням різних типів обладнання і програмного забезпечення, що працюють за допомогою телекомунікаційних мереж.

Метою навчального модуля «Інформаційні технології в управлінні» є навчання слухачів до активного та вмілого використання нових інформаційних технологій у сфері публічного управління та адміністрування в контексті роботи з молоддю

Для організації вивчення модуля можна використовувати готові рішення. Враховуючи популярність веб-сервера Apache, інтерпретатора мови PHP, системи управління базами даних MySQL розроблено програмні комплекси за допомогою яких можна організувати роботу веб-сервера Apache з підтримкою мов PHP, Perl та сервер СУБД MySQL на комп'ютері під управлінням будь-якої операційної системи Windows-типу:

- XAMPP – простий в установці багатоплатформовий веб-сервер, що містить Apache, MySQL, інтерпретатор скриптів PHP і мову програмування Perl. XAMPP - це абревіатура: X (будь-яка з чотирьох операційних систем), Apache, MySQL, PHP і Perl. (<https://www.apachefriends.org/index.html>).
- Денвер – програмний комплекс, створений для налагодження сайтів на локальному комп'ютері під управлінням ОС Windows, без підключення до мережі Інтернет. (<http://www.denwer.ru>).
- Open Server – це портативна серверна платформа і програмне середовище, створена спеціально для веб-розробників з урахуванням їх рекомендацій і побажань. (<http://open-server.ru>).

Наступним етапом для організації вивчення модуля будемо використовувати вільнопоширюваний програмний засіб для управління вмістом сайту, а саме CMS Joomla!

CMS Joomla! – система управління контентом (CMS – Content Management System). Це досить поширений програмний засіб, призначений для створення веб-сайтів і онлайн-прикладних програм. Joomla! – вільно поширюваний безкоштовний програмний продукт, доступний для всіх [1].

Стандартний пакет Joomla! Може бути легко і швидко встановлений навіть користувачами без спеціальної підготовки. У разі виникнення питань можна відвідати форум <http://forum.joomla.org>, де можна отримати довідки щодо правил роботи з системою Joomla!.

Для входу у внутрішній інтерфейс системи Joomla! необхідно скористатися формою входу, зазвичай розташованою за адресою <http://localhost/joomla/administrator/>

Для входу до системи потрібно ввести ім'я користувача, пароль, за бажанням обрати мову інтерфейсу і натиснути кнопку Увійти. Відкриється головна сторінка внутрішнього інтерфейсу або Панель управління (Рис. 1).

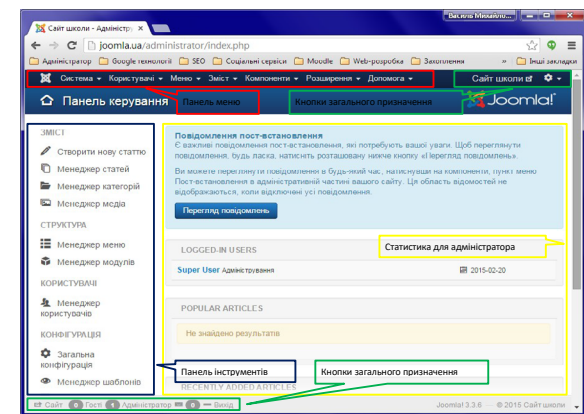


Рис. 1. Панель управління CMS Joomla!

За допомогою меню здійснюється доступ до всіх наявних функцій внутрішнього інтерфейсу. Склад меню може варіюватися в залежності від статусу користувача – Менеджер, Адміністратор або Супер Адміністратор (див. далі пункт Типи користувачів і рівні доступу).

Перед тим, як почати використовувати систему Joomla!, важливо знати, що користувач має обмежений набір дозволених дій. Таким чином, в контексті управління веб-сайтом типи користувачів, які працюють з системою, безпосередньо залежать від того, які права в управлінні сайтом власник сайту надасть тому або іншому користувачеві.

Наприклад, власник сайту хоче, щоб всіма аспектами управління веб-

порталом займалася одна людина. У такому разі, облікового запису користувача Супер Адміністратор, створеного при встановленні системи, буде достатньо. З іншого боку, власник сайту може захотіти, щоб доступ до управління елементами (вмісту сайту) контенту, створеного одним користувачем, мав інший користувач, а відповідальним за адміністрування сайту був третій. У даній ситуації доцільним може бути створення облікових записів користувача з правами Автора для внесення контенту, з правами Публікатора для перевірки і розміщення контенту безпосередньо на сайті і Супер Адміністратора, для управління інтерфейсом, налаштуваннями модулів, компонентів і т. д.

Не існує точних і простих правил. Якщо освоїти концепцію рівнів доступу і набір дій, які мають різні користувачі в залежності від рівня доступу, то можна створити необхідне число облікових записів користувачів з чітко розмежованими обов'язками в управлінні сайтом.

Категорія – це головний (верхній) об'єкт в ієрархії структури вмісту. Для роботи з категоріями необхідно перейти на сторінку «Менеджер категорій». Для цього потрібно в основному меню (панель меню) вибрати «Зміст», потім пункт «Менеджер категорій».

Стаття – це основний вміст сайту і останній об'єкт в ієрархії структури вмісту. Іншими словами це стаття, яка повинна міститися в одній з категорій. Для роботи з статтями необхідно перейти на сторінку «Менеджер статей» При роботі з категоріями, статтями та іншими елементами системи Joomla! використовується спеціальний HTML-редактор. Це спеціальне розширення (плагін), за замовченням використовується HTML-редактор «TINYMCE». У системі також можна використовувати різні візуальні HTML-редактори, але рекомендується використовувати «TINYMCE» Після створення структури вмісту, необхідно створити меню для користувачів веб-сайту.

Меню – це набір посилань, за допомогою якого можна перейти на конкретні об'єкти, наприклад, стаття, список категорій, компонент і так далі.

Використовуючи стандартні елементи системи Joomla! можна легко створити меню для відображення на сайті. Розглянемо меню, яке побудоване на стандартному модулі (встановленому за замовченням) mainmenu. Даний модуль є за замовченням головним для створення меню. Місце виведення меню на сайті визначається в шаблоні сайту. Встановлюючи додаткові розширення, можна розширити можливості відображення стандартного меню або відобразити його в іншому вигляді, наприклад у вигляді випадючого каскадного меню з підміною (часто необхідно, щоб з боку

користувача була включена підтримка Javascript в браузері).

Компоненти – основні елементи в системі Joomla! Зазвичай вони розміщуються в основній частині шаблону сайту, в залежності від дизайну шаблону. Переважно це центр веб-сторінки. Стандартний пакет системи Joomla! містить такі компоненти: Банери, Веб-посилання, Канал новин, Контакти, Мітки, Оновлення Joomla!, Перенаправлення, Повідомлення, Повідомлення для пост-встановлення, Пошук, Розумний пошук.

Модулі використовуються для відображення різних даних і/або функцій на сайті Joomla!. В модулі можна розмістити різні складові: від простого тексту до самостійних розробок сторонніх авторів. Також в модулях можна відображати різні дані, такі як останні новини, банери, статистика сайту і т.д.

Модулі сайту відрізняються від модулів адміністратора, оскільки їх вміст відображається в Зовнішньому інтерфейсі сайту, тоді як модулі адміністратора використовуються для роботи у Внутрішньому інтерфейсі. Модулі можна створити самостійно або завантажити з Інтернет і потім встановити в систему Joomla!

Плагіни – це функції, призначені для підтримки роботи системи Joomla!. Плагіни поділені на логічні групи для простоти управління. Наприклад, є плагіни, що використовуються для роботи тільки з об'єктами контенту, інші служать для забезпечення роботи системи пошуку і т. д. У деяких групах можна опублікувати відразу всі плагіни, в інших (наприклад: візуальний редактор) – тільки один. Управління плагінами завжди здійснюється через Панель адміністратора тобто через Внутрішній інтерфейс

Функціонал системи Joomla! можна збільшити використовуючи додаткові розширення. Розробники Joomla! постійно займаються розробкою нових розширень. На сайтах <http://extensions.joomla.org> або <http://developer.joomla.org> можна переглянути список всіх доступних для копіювання розширень. До основних розширень, які можна використовувати в системі, можна віднести: компонент, модуль, плагін, шаблон, мовний пакет, бібліотека, пакет.

Для встановлення розширення потрібно у головному меню обрати Розширення > Менеджер.

За замовчуванням відкриється закладка Install from Web. Існує чотири способи встановлення розширення.

Перший спосіб: встановлення розширення з сайту <http://extensions.joomla.org>. Спочатку відображаються популярні розширення, але можна скористатися каталогом розширень або використати форму для пошуку потрібного розширення.

Другий спосіб: завантажити .zip файл, який буде автоматично встановлений на сервері. Потрібно «натиснути» кнопку Огляд, щоб знайти .zip файл компонента. Обрати необхідний файл і «натиснути» кнопку Відкрити. Назва і шлях до файлу з'являться у відповідному полі встановлення нового розширення. Далі слід «натиснути» кнопку Завантажити та встановити. Якщо процес здійснився успішно, у вікні буде виведено повідомлення з підтвердженням успішного встановлення нового розширення.

Третій спосіб: завантажити розпакований архів прямо на сервер. Для цього слід ввести шлях до файлу (це повинна бути абсолютна адреса) і «натиснути» кнопку Встановити.

Четвертий спосіб: вказати веб-адресу розширення та «натиснути» кнопку Встановити.

Крім цього, для системи Joomla! тисячі розробників зі всього світу створюють нові та удосконалюють вже існуючі шаблони і прикладні програми (Компоненти, Модулі і Плагіни).

Знайти приклади застосувань системи Joomla! можна на сайті <http://extensions.joomla.org>. Дізнатися більше про розробку прикладних програмних засобів для системи Joomla! можна на сайті для розробників <http://dev.joomla.org>. Перевага системи Joomla! полягає в тому, що за її допомогою легко і зручно можна подати дані для відвідувачів сайту в доступному, зрозумілому і зручному вигляді.

Літературні джерела

1. Joomla! [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.joomla.org>.
2. Home-Joomla! Extensions Directory [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://extensions.joomla.org>.

---

## БІЛІК Н. СУБКУЛЬТУРИ ТА ОСОБЛИВОСТІ СПІВПРАЦІ З ЇХ ПРЕДСТАВНИКАМИ

Субкультура – система цінностей, норм, способів поведінки і життєвих стилів певної соціальної групи, яка відрізняється від домінуючої в суспільстві культури, хоча і пов'язана з нею. Виділяють такі види носіїв субкультур: статево-вікові спільноти (наприклад, чоловіча, жіноча, молодіжна субкультура); соціально-професійні спільноти (наприклад, субкультура робітників, еліти); релігійні спільноти (наприклад, християнська, мусульманська субкультура).

Упродовж свого життя (а в певні періоди одночасно) людина включається в декілька субкультур, що забезпечує їй культурну багатогранність соціалізації. Виділяють функції, спільні для субкультур: комунікативна (забезпечує спілкування у групі); компенсаторна (забезпечує високий ступінь самооцінки членів групи); охоронна (направлена на захист специфічності групи); солідаризаційна (забезпечує соціальну підтримку членів групи).

Молодіжна субкультура як приклад вікової субкультури – це культура молодого покоління 13–20 років, що визначається своїм стилем життя. Молодіжна субкультура зародилась у Європі та Америці в ХХ ст. під тиском сучасних модернізаційних умов (науково-технічний прогрес, розвиток засобів масової комунікації, матеріальне збагачення суспільства, розтягування часу входження в соціально-професійний статус дорослих).

Молодіжна субкультура – це «група рівних», у неформальних групах відсутня ієрархічна статусна структура, а стосунки побудовані на емоційних зв'язках (дружба, відданість). Це соціальні утворення, які дають можливість молоді поступово здійснити перехід від сім'ї до суспільної й економічної системи, де важливою є досягнута кваліфікація. Молодіжна субкультура здійснює функцію керування переходом від статусу дитини до статусу дорослого. Молодіжні субкультури є способом знаходження свого місця у світі. Людина наче «проходить» через молодіжні субкультури, покидаючи їх тоді, коли формуються нові системи власних емоційних зв'язків (одруження) та визначається професійний статус (закінчення навчання).

Молодіжні субкультури – це вияв протесту молоді до світу дорослих, що набуває вигляду конфлікту поколінь. У ХХ ст. зменшується авторитет батьків, молодь відштовхує досвід дорослих, як непотрібний. Представники

молодіжних субкультур намагаються показати свою індивідуальність, сказати сірій масі: «Я – особистість», кинути виклик буденності.

Що ж спонукає молодь приєднуватись до різних неформальних угруповань? Найчастіше це внутрішня самотність, потреба в друзях, можливість спілкуватися з собі подібними, конфлікти в школі й удома, недовіра до дорослих, протест проти брехні.

Молодіжні субкультури творять специфічне соціальне середовище, у якому вирізняються «свої» та «чужі». Ознаки, які виокремлюють одні молодіжні групи від інших: стиль одягу, цінності, норми поведінки, традиції, мова (сленг), гумор. Кожен представник субкультури приймає норми, цінності, картину світу, стиль життя за зразок існування. Члени субкультур формують групи безпосереднього спілкування (компанії, клуби). Водночас, їхній зв'язок одне з одним може здійснюватися і віртуально (через соціальні мережі).

На думку дослідників, струнку класифікацію молодіжних субкультур побудувати неможливо. Англійський соціолог М. Брейк виділив такі чотири сфери, в яких слід досліджувати субкультури: «просто молодь», яка взагалі не протиставляє себе суспільству, «делінквентна молодь», «культурні бунтівники», «політизовані та воєнізовані об'єднання молоді».

До молодіжних субкультур у тому або іншому суспільстві потрапляє не більше 30% молоді. Дослідження свідчать, що молодь із нижчих соціальних верств (робітничого класу) частіше стверджується у межах так званих «вуличних» субкультур. Натомість, молоді люди, що походять із середнього класу, більше схильні до культурного бунту, вони належать до субкультур поп-медіа, де головними об'єктами є мода, музика, кіно, телебачення. Підлітки ідентифікують себе із неформальними групами частіше, ніж молодь старшого віку. Чим більший населений пункт, тим більше субкультурне різноманіття.

Виділяють такі групи молодіжних субкультур: романтична (хіпі, байкери, толкієністи, емо); анархо-нігілістична (панки); кримінальна (гопники, скінхеди); розважально-гедоністична (мажори, фріки, хіпстери, аніmeshники, геймери, графітчики, футбольні фани, ін.).

Хіпі – одна з найстаріших молодіжних субкультур. Рух сформувався в США в 60-х рр. як протест проти повсякденної сірості, консерватизму. З ним пов'язане таке поняття, як сексуальна революція. Хіпі захоплювались східною містикой, дотримувались пацифістських поглядів, нерідко йшли з

дому, подорожуючи практично без засобів до існування. Вони носили довге волосся, джинси, одяг яскравого кольору, влітали квіти у волосся.

Байкери виникли в США в кінці 70-х рр. Для них мотоцикл – стиль життя, а не спосіб пересування. Їх об'єднує віра в одного кумира – швидкість. Як правило, байкери їздять групами, їх можна зустріти на нічних вулицях, коли є «свобода пересування». Звідси назви тусовок – «Ангели ночі», «Нічні вовки». Одягають джинси, чорні футболки, шкіряний жилет або куртку, носять косинку на голові, тіло вкрите татуванням.

Толкієністи з'явилися в 90-х рр., рух пов'язаний з ім'ям англійського письменника Дж. Р. Р. Толкіна, автора «Володаря перстнів». Вони ототожнюють себе з героями книг (ельфи, гобліни, ін.), беруть участь у рольових іграх, що близькі до імпровізованих театральних постановок з необхідним реквізитом. Толкієністи виділяються екзотичним одягом, стрічкою навколо голови, обов'язковий атрибут – меч. На концертах співаки-менестрелі виконують власні пісні, пов'язані з літературними творами.

Емо – молодіжна субкультура, яка утворилась серед прибічників однойменного музичного жанру, для якого характерні сильні емоції (плач, стогони, шепіт, крик) в голосі вокаліста. Головне для них – емоції, які черпають звідусіль: з музики, книг, кіно. Емо вирізняє романтизм у коханні, протест «сірому» суспільству, шкідливим звичкам. Вони носять вузький одяг чорно-рожевих кольорів, дитячі прикраси, кеди з яскравими шнурівками, об'ємні зачіски.

Панки виникли в середині 70-х рр. у Великій Британії в період економічної кризи. Гасло панків – «Немає майбутнього!». За політичними пристрастями панки вважаються анархістами, звідси їх символ – стилізована літера «А». Символом панка є «ірокез» – смужка довгого вертикально стоячого волосся на стриженій голові. Панки носять рваний, брудний одяг, шкіряну куртку з металевими шипами. Панк-музика є невід'ємною частиною субкультури.

Готи – субкультура, що зародилася наприкінці 70-х рр. у Великій Британії. Спочатку готами називали виключно шанувальників готичної музики, яка завжди сумна, з елементами хорового співу, церковними дзвонами і вставками «електроніки». Поступово виник власний стиль життя готів, для якого характерна пристрасть до вампірської естетики та смерті. Домінуючий колір одягу та волосся – чорний. Носять одяг під старовину, високі шнуровані черевики. Макіяж можуть використовувати як жінки, так і чоловіки. Використовують єгипетську, християнську, кельтську символіку у прикрасах.

Гопники – кримінальна субкультура, що виникла в останні роки існування СРСР. Назва походить від слова «гоп-стоп» (на жаргоні – збройний грабiж). Гопники вирізняються тюремним сленгом, лусканням «семок», сидінням навприсядки. Одягають дешевий спортивний одяг, кепку. Гопники – вихідці з малозабезпечених сімей, проявили себе як вороги більшості молодіжних субкультур.

Скінхеди – молодіжна субкультура, що виникла серед робітничого класу Англії в 70-х рр. Ідеологія виражена в гаслі: «Люблю країну – ненавиджу уряд!» Сповідують культ сильної особистості, расизм, шовінізм. Скінхеди люблять влаштовувати бійки. Багато скінхедів є фанатами футбольного клубу. Часто їх вважають фашистами через поголену голову, носять одяг темних кольорів, балонів куртки без комірв, вузькі підкочені джинси, масивні високі черевики, атрибут – підтяжки. Вороги скінхедів – всі, хто не скінхеди.

Мажори – загальна назва молодих людей, чиє життя та майбутнє забезпечили впливові та заможні батьки. Мажори з'явилися в СРСР наприкінці 70-х рр. Вони носять дорогі аксесуари, модний брендовий одяг і взуття, їздять на власному автомобілі, проводять вільний час у ресторанах і клубах.

Яппі – нащадки заможних родин, які, на відміну від «золотої молоді», не розважаються, а займаються бізнесом, використовуючи сімейні капітали та зв'язки. Яппі з'явилися в США на початку 80-х рр. Основний критерій приналежності до «яппі» – успішність. Яппі люблять свою роботу і роблять її із задоволенням. Вони аполітичні. В одязі віддають перевагу діловому стилю. Безсумнівним атрибутом є дорогий автомобіль і квартира, гаджети останньої моделі. Відвідують фітнес-центри, прагнуть виглядати здоровими й енергійними.

Фріки виникли в ХХ ст. у США. Головна ідея – виділитись серед натовпу людей. Для цього вони використовують не тільки одяг, але й поведінку. Фрік-культура – це культура сміливих людей. Вони прикрашають татуваннями та пірсингом своє тіло. Мода не впливає на фріків, однак, вони вдягаються яскраво, щоб привернути до себе увагу. В цю субкультуру вступають творчі люди: музиканти, актори, художники, письменники.

Хіпстери – гедоністична субкультура, зосереджена на зовнішньому вигляді, з'явилася наприкінці 40-х рр. у США. Сучасні хіпстери – це молодь 16–25 років, забезпечена матеріально. Вони живуть сьогоднішнім днем, зневажають попсу і масову культуру, захоплюються елітарною культурою. Головне для них мода, останні тренди. Зовнішність – це прагнення бути

незалежним, інтелектуальним, унікальним. Акцентуючи на цих цінностях, хіпстери піднімають себе над «сірою масою». Фетишем для них є техніка компанії Apple. Носять вузькі джинси, майки чи светри з яскравим малюнком, люблять вінтаж. Найпопулярнішим взуттям є кеди яскравих кольорів. Модним є татування. Кав'ярні та блоги займають важливе місце у житті хіпстера.

Виникнення анімешників пов'язане з японськими серіалами аніме, які орієнтуються на підліткову чи дорослу аудиторію. У субкультурі відсутня власна філософія. Належність анімешника до тієї чи іншої підгрупи залежить від жанру аніме, якому він віддає перевагу. Анімешник проводить час за переглядом і вивченням серіалів аніме або манги (японських коміксів, за якими знімають аніме), відвідує відповідні сторінки в Інтернеті, колекціонує фігурки улюбленого героя. Заходами є косплеї – костюмовані ігри, учасники ототожнюють себе з кимось із персонажів, носять аналогічний одяг, вживають відповідну мову. Як правило, анімешник займається творчістю (малює, пише прозу чи вірші).

Футбольні фани виникли в Англії в кінці 50-х рр. Завдяки англійському впливу на трибунах стадіонів почали звучати футбольні пісні, «речівки». Фан ніколи не кине пляшки на поле. Найвідданіші фани в будь-яку погоду їдуть з командою на виїзні матчі. Для них команда – як рідна сім'я. Середовище футбольних фанів неоднорідне. Виділяють «ультрас» – організаторів шоу на трибунах, яких легко розпізнати за одягом із символікою команди, прапорами, банерами. Більшість українських футбольних фанів мають праві та націоналістичні погляди.

Субкультура геймерів – прихильників комп'ютерних ігор – найбільша в світі. Найчастіше це хлопці-підлітки, які здатні просидіти за комп'ютером багато часу без перерви на їжу чи сон. Комп'ютерні ігри – це можливість спілкуватися в дії: проходити завдання та перемагати ворогів. Є підлітки, які буквально живуть в цій віртуальній реальності. Таким чином, виробляється «комп'ютерна чи ігрова залежність». Характерна специфічна мова.

Вперше графіті – оригінальні малюнки на стінах міста – з'явилися в Америці наприкінці 60-х рр. як частина вуличної культури. Існує неписаний кодекс честі, який намагаються виконувати графітчики: ніколи не малювати на житлових будинках, школах, лікарнях; будинках, що представляють культурну цінність. У графітчиків субкультура має відношення до екстриму, адже на більшості об'єктів малювати заборонено, тому часто доводиться працювати вночі і швидко тікати від поліції. Тільки в окремих містах виділяють спеціальні зони під графіті, проводять конкурси.

Причина появи молодіжних субкультур спільна як для західних країн, так і для України. Дослідження 2008 р. свідчать, що в Україні до молодіжних субкультур себе відносить 10% молоді (опитування проводилось серед студентів). Повноправними членами конкретної групи себе вважають 3% опитаних. Міра близькості української молоді до молодіжних груп, членів яких об'єднує спільність інтересів, виглядає таким чином: рокери (2,6%), геймери (1,5%), готи (1,2%), емо (0,7%), репери (0,5%), панки (0,4%), толкієністи (0,4%), фани футболу (0,4%), байкери (0,2%), клаббери (0,2%), націоналісти (0,2%), хіп-хоп (0,1%), хіпі (0,1%), рідновіри (0,1%), неформали (0,2%).

На початку XXI століття субкультурний бум в нашій країні пішов на спад. Але це не означає, що неформальні молодіжні об'єднання зникли. Молодіжні субкультури продовжують розвиватися і навіть виникають нові (ванільки, хакери, ін.). Молодіжній субкультурі сучасності властиві такі риси: переважно відпочинкова спрямованість; американізація культурних потреб і інтересів; пріоритет споживацьких орієнтацій; слабка індивідуальність культури; відсутність етнокультурної самоідентифікації.

Співпраця з неформальними молодіжними групами надзвичайно важлива, але й дуже складна. Така допомога представникам юнацьких субкультур перебуває на межі стихійної, відносно керованої і соціально контрольованої соціалізації і хоча б часткового прагнення до свідомої самозміни людини. Вона передбачає діалектичний компроміс за дотримання таких умов: безумовне прийняття вихованця, незважаючи на погляди, які він поділяє; вибудовування діалогу між культурою і субкультурою, пред'явлення загальноприйнятих зразків; спрямування діалогу від суб'єктивних поглядів до соціокультурних ідей. Можна сформулювати ще одну умову – це формування адекватного іміджу представника органів влади, який допомагає молодіжній субкультурі.



#### Рекомендована література:

1. Субкультурна варіативність українського соціуму / за ред. Н. Костенко, А. Ручки. К.: Ін-т соціології НАН України, 2010. 288 с.
2. Божек П. Роль соціальних медіа технологій у формуванні молодіжних субкультур у Інтернет соціальних мережах. URL: <http://lebedyn-school5.narod.ru/predmet/informatic/boshek/1/1.pdf>
3. Молодіжні субкультури. URL: <https://create.piktochart.com/output/8866146-%D0%BC%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%96%D0%B6%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%83%D0%B1%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B8>
4. Молодіжне середовище і молодіжні субкультури. URL: [https://issuu.com/skazochnik/docs/molodizhni\\_subkulturi](https://issuu.com/skazochnik/docs/molodizhni_subkulturi)
5. Субкультура. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%83%D0%B1%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0>
6. Субкультура як суспільне явище. URL: <https://naurok.com.ua/subkultura-yak-suspilne-yavische-11955.html>
7. Субкультури: що нового. URL: <https://bud.ua/TheGreatTimes/2017/Jan/subculture>
8. Яворницька О. Теорія субкультур у соціологічній перспективі. URL: <http://www.ji.lviv.ua/n24texts/jaworn-subc.htm>

**БІСКУП В. СОЦІОЛОГІЯ МОЛОДІ:ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ**

**Біскуп Віталій Степанович,**  
кандидат соціологічних наук,  
викладач кафедри психології та соціальної роботи,  
Тернопільський національний економічний університет

**Проблеми і завдання розвитку молоді**

Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» № 2999-ХІІ від 05.02.93 (зі змінами та доповненнями) визначає, що молодь, молоді громадяни – громадяни України віком від 14 до 35 років. Такі широкі вікові межі зумовлюють свою специфіку у роботі з молодими громадянами.

**Соціологи розмежовують проблеми у взаємодіях з молодим людьми на декілька рівнів.** Однією з важливих особливостей молодіжного віку є гетерохронність, тобто нерівномірність, хвилеподібність розвитку окремих психічних процесів, які є причиною основних протиріч цього періоду.

**Гетерохронність проявляється на трьох рівнях:**

- по-перше, на міжіндивідуальному, коли молоді люди одного віку суттєво відрізняються за рівнем як фізіологічного, так і інтелектуального розвитку;
- по-друге, на внутрішньо-індивідуальному, що проявляється у неоднаковому розвитку різних сторін однієї особистості;
- по-третє, на міжгенераційному, коли молоді люди різних вікових когорт володіють своєю уявою про взаємодії з молодшими чи старшими за себе представниками молоді.

У роботі з молодими людьми необхідно мати уявлення про проблемні зони і завдання розвитку, які визначають особливості їхньої поведінки, а відтак стратегію і тактику роботи фахівців, на яких покладена відповідальність із забезпечення соціалізації юнаків та дівчат.

**Проблемні зони та завдання розвитку різних груп молоді**

|   | Класифікація            | Вікова періодизація | Проблемні зони розвитку   | Завдання розвитку  |
|---|-------------------------|---------------------|---|--|
| 1 | Підлітково-юнацький вік | 12-17               | Аморальність батьків, помилки педагогів і батьків, паління, токсикоманія, фізичні травми, цькування однолітків, залучення в асоціальні й злочинні групи, надмірне захоплення Інтернетом. Антисоціальна родина, педагогічні помилки батьків і вчителів, проституція, зґвалтування, самотність, суїцид, фізичні травми, маргінальність, цькування однолітків, залучення в злочинні групи. | Прийняття своєї зовнішності і вміння ефективно володіти тілом, формування нових, більш зрілих відносин з однолітками обох статей, прийняття чоловічої чи жіночої ролі, досягнення емоційної незалежності від батьків та інших дорослих, побудова системи цінностей і етичної свідомості як орієнтирів власної поведінки, професійне самовизначення |
| 2 | Юнацький вік            | 18-23               | Наркоманія, проституція, зґвалтування, самотність, суїцид, злочинна діяльність, маргінальність,   | Становлення Я-концепції, тобто формування сукупності усіх уявлень людини про саму себе у поєднанні з їх оцінкою. Підготовка до професійної кар'єри, підготовка до шлюбу і сімейного життя. Формування соціально відповідальної поведінки.  |
| 3 | Молодість               | 24-35               | Безробіття, втрата сенсу життя, пияцтво, алкоголізм, розлучення.  | Обрати подружжя, навчитись жити з партнером у шлюбі, почати сімейне життя і виховувати дітей, вести домашнє господарство, почати професійну діяльність, прийняти громадянську відповідальність, знайти близьку за духом соціальну групу.   |

## Пастки та ризики соціалізації молоді

Молодь є дзеркалом, в якому відображається та соціальна дійсність, в умовах якої вона живе. Якщо у молодіжному середовищі з'являються проблеми, то це, перш за все, недоліки соціального оточення. Молодь засвоює правила поведінки, норми моралі та культури, моделі соціальної активності у процесі соціалізації. У випадку успішного входження у суспільне життя формується активна особистість з належним рівнем лояльності до суспільно схвалюваних стандартів, цілей та шляхів їхнього досягнення. Також адекватно соціалізована молода людина зберігає здорову критичність і інноваційне мислення для зміни свого становища чи правил, які не відповідають поточному розвитку суспільства. Спонтанна і хаотична соціалізація без чітко означених орієнтирів у суспільстві з викривленими чи подвійними стандартами, загрожує формуванню особистості з різними взірцями неконструктивної поведінки та ментальністю, яка спотворено сприймає об'єктивну дійсність.

Молода людина, як об'єкт і суб'єкт соціалізації, в тій чи іншій мірі може стати її жертвою. Це пов'язано з тим, що процес і результат соціалізації містять в собі внутрішні протиріччя. Мається на увазі протиріччя між ступенем пристосування людини до суспільства і ступенем відособлення від нього його. Теоретичним конструктом, який пояснює розбіжності між бажаними і реальними вимогами суспільства є **аномія**. В академічному трактуванні аномія – це розлад між культурно схвалюваними *цілями* і доступними *засобами* їхнього досягнення. У практичному вимірі аномія означає стан, за якого у суспільстві декларуються певні цілі та стандарти життя, проте відсутні легітимні шляхи їхнього досягнення. Аномія може вражати як усе суспільство в цілому, так і проявляється локально. Мовиться про депресивність певних регіонів, в яких фіксується пригнічення темпів виробництва, рівня життя, зростання негативних тенденцій у сфері зайнятості, екології, демографії, занепад соціальних послуг, відсутність доступу до якісної медицини, освіти, закладів дозвілля. У такому розумінні аномічною є будь-яка громада в якій відсутні перспективи розвитку і цілі її існування, управління спрямоване на задоволення короткострокових завдань, для молоді не створюються відповідні умови, за яких вона може спрямувати енергію на соціально схвалювані види діяльності.

Залежно від глибини соціальних протиріч у глобальному чи локальному вимірах, наявними можливостями вибору між *цілями* і *засобами* їхнього досягнення, виникають різноманітні моделі адаптації, що найчастіше можуть реалізуватися у формі негативних девіацій. Молоді люди, які зазнавали складнощів у процесі спілкування з іншими людьми, зневірилися у законних

засобах реалізувати свої наміри, соціалізувались у криміногенних структурах схильні до **девіантних форм поведінки**, які проявляються в алкоголізмі, наркоманії, суїцидальних нахилів, асоціальних вчинках (вандалізм, грубе порушення норм моралі, надмірні агресивність та жорстокість тощо).

Недоліки в соціалізації молодих людей можуть викликати цілу низку поведінкових чи ментальних розладів. Людина, яка надмірно пристосувалась у суспільства до повного поглинання ним і не здатна протистояти йому, перетворюється на конформіста. **Конформізм** – пасивне, пристосовницьке прийняття групових стандартів у поведінці, безапеляційне визначення існуючих порядків, норми і правил, безмовне схилення перед авторитетами. Конформізм пліч-о-пліч крокує з патерналізмом. **Патерналізм** - (від лат. pater - батько) - політична доктрина й практика, які виходять із припущення про те, що народ безпосередньо потребує батьківської уваги, турботи й піклування з боку влади, що громадяни, мов неповнолітні діти, без підтримки й сприяння влади не здатні зрозуміти, що є вигідним для них, не в змозі власноруч досягти своєї мети, задовольнити свої потреби. Молодь у випадку надмірно опікунського ставлення зі сторони дорослих формує некритичне ставлення до фактів дійсності, переоцінює роль зовнішніх впливів на власне життя. Як наслідок – формується некритична та залежна, пасивно-агресивна молода людина із завищеними вимогами до інших та заниженими – до себе.

Значну роль відіграє те, який тип відповідальності сформувався у молодій людини в процесі її соціалізації, тобто, який **локус контролю** для неї є найбільш характерний: схильність людини бачити джерело управління своїм життям або переважно у зовнішньому середовищі, або у самій собі. Виділяють два типи локусу контролю: інтернальний та екстернальний. При інтернальному (внутрішньому) локусі контролю людина здебільшого перебирає відповідальність за події, які відбуваються в її житті, на себе, пояснюючи їх своєю поведінкою, характером, здібностями. Натомість екстернали схильні приписувати відповідальність за все зовнішнім чинникам (іншим людям, долі, випадковості тощо).

За відсутності умов для адекватної соціалізації, слабкий розвиток інфраструктури (закладів дозвілля, облаштованих місць для культурного відпочинку, достатнього освітлення нічних вулиць), зростання криміногенних осередки є причиною **віктимогенності**. **Віктимогенність** позначає наявність тих чи інших об'єктивних обставин, характеристик, рис, небезпек, вплив яких може зробити людину їх жертвою. Молодь є тією групою, яка найбільш схильна до віктимізації, тобто процесів, за яких існує висока ймовірність стати жертвою несприятливих умов соціалізації.



Фактором віктимізації можуть стати **природно-кліматичні умови регіону**, місцевості чи поселення. **Екологічні особливості** є загрозою утворення геопатогенних зон, в яких у деяких груп жителів розвиваються специфічні захворювання, які негативно впливають на психіку, призводячи до появи депресивних і більш важких психічних станів. Фактором віктимізації можуть стати **суспільство і держава**, в яких відсутні засоби для самореалізації громадян. Умови соціалізації можуть вельми розрізнятися в залежності від рівня економічного розвитку і соціальної політики держави: інвестиції в сферу соціального захисту; системи соціальної реабілітації, професійної підготовки і працевлаштування; законодавства, що визначає права сиріт та інвалідів і обов'язки по відношенню до них громадських і державних інститутів.

Факторами віктимізації є специфічні особливості тих поселень, **конкретних мікросоціумів**, в яких перебувають молоді люди. Велике значення мають такі характеристики мікросоціуму, як економічні умови життя, виробнича і рекреаційна інфраструктури, соціально-професійна і демографічна структури населення, його культурний рівень, соціально-психологічний клімат. Об'єктивним фактором віктимізації можуть стати **сім'я, група однолітків, особливо в підлітковому і юнацькому віці**, якщо вона має асоціальний, а тим більше злочинний характер.

#### Соціалізація через участь

Участь – залучення підлітків, молоді у процеси і види діяльності, що впливають на прийняття рішень. Відповідно до Конвенції ООН про права дитини, участь є моральним і юридичним правом для всіх молодих людей, а також результатом за своєю суттю. Участь є усвідомленою і добровільною та не може бути примусовою. Суспільство може вважатися розвиненим в тій мірі, в якій воно забезпечує можливості молоді брати участь у прийнятті важливих рішень.

У той самий час участь є **засобом для розвитку**. Молоді люди і їхні спільноти не розвиваються, перебуваючи у ролі пасивних спостерігачів. Тільки через безпосередню участь вони можуть набувати здібності та навички для управління своїм життям. Діти і молодь можуть брати участь у з'ясуванні напрямків і пріоритетів розвитку громади, організації дозвілля, роботи школи у різний спосіб. Життєво необхідні компетенції з'являються в результаті отриманого досвіду, а не магічним шляхом при досягненні певного віку. Отож, зрілість і дорослішання досягаються через участь.

**Роджер Харт**, американський фахівець з прав дитини, розробив інструмент, використовуючи метафоричний образ шаблів для аналізу різних рівнів

участі. Методика Р. Харта вимірює якість і умови взаємин між дітьми (молоддю) і дорослими. Дослідник виокремив два рівні участі молоді. На нижчих шаблях представники більш молодших поколінь не усвідомлюють свою участь як важливу і необхідну, старші використовують їх як декораторів прийнятих рішень. Натомість верхні шаблі охоплюють характеристики взаємодії між молодим і старшим поколінням на засадах паритетності та врахування думок усіх зацікавлених сторін.

#### Моделі псевдо участі.

1. **Маніпулювання.** Найнижча ступінь шаблів має назву «маніпулювання» – молодь не розуміє суті залучення і, таким чином, не усвідомлює власних дій.
2. **Декорування.** Декорування наближено до маніпуляції, але в цьому випадку дорослі не вдають, що молодь не були ініціатором заходу. Вони просто використовують її, щоб непрямим шляхом підтримати захід, «прикрасити» його.
3. **Бутафорія**, або «токенізм». Термін «токенізм» (від англійського «tokenism» – символічний захід; реформа чи перебудова, що проводиться про око) можна використовувати для опису того, яким чином молодь залучаються до проведення засідань, конференцій та інших масових заходів.

#### Моделі справжнього участі.

4. **Діти призначені дорослими, але поінформовані.** Дітям пояснюють, чому саме вони беруть участь в заході, вони мають право погодитися чи ні. Але ідея проведення проекту, його розробка повністю належить дорослим. На цьому етапі, для того щоб забезпечити участь, проект повинен відповідати кільком важливим вимогам: діти і молодь розуміють і поділяють цілі та завдання проекту; їхня роль значна і усвідомлена, вони не є декорацією для дій дорослих; молоді люди стають учасниками проекту добровільно, після того, як їм став зрозумілий його зміст.
5. **Консультація з дітьми, діти поінформовані.** На цьому шаблі ідея, мета і завдання проекту – все розробляється і втілюється дорослими, але діти беруть участь в процесі, оскільки з ними радяться на етапі розробки, до їхньої думки відносяться серйозно. Згідно їхнім оцінкам і рекомендаціям коригується кінцевий результат. На цьому шаблі концепція, форма діяльності розробляються дорослими, а терміни, умови проведення заходу обговорюються з дітьми. Проте ухвалення остаточного рішення залишається за дорослими.
6. **Рішення, прийняті за ініціативою дорослих разом із дітьми.** На шостій

сходинці – проект ініціюється дорослими, але рішення приймаються спільно з дітьми та молодими людьми. Дорослі усвідомлюють, що залучають дітей і вирішують, якою має бути ступінь їхньої участі.

7. **Ініціатива дітей, реалізована самими дітьми.** Діти самостійно ініціюють захід і самостійно його реалізують не інформуючи дорослих. І хоча ці ініціативи іноді пов'язані з ризикованими наслідками, всю підготовку діти беруть на себе, тренуючи навички самоорганізації, реалізації власного міні-проекту.
8. **Ініціатива дітей, реалізована спільно з дорослими.** На цьому етапі ініціатива проекту також належить дітям, але дорослі залучаються в ролі радників, помічників, експертів. Діти часто не в змозі відстояти свої інтереси в органах влади, вони потребують кураторів-дорослих. Молоді люди також звертаються до педагогів, батьків, в ресурсні центри з проханням допомоги оформити ініціативу в проект, а в разі отримання фінансування, наймають кваліфікованого бухгалтера і фахівців для роботи.

Отже, успіх роботи з молоддю базується саме на ідеї консолідації зусиль різних вікових когорт з вирішення нагальних потреб громади. Означимо деякі заходи у роботі фахівців з молодими людьми.

Аномію можна подолати, якщо молодим людям (у межах їхньої компетентності) надати можливість брати участь чи самостійно встановлювати правила поведінки у школі, місцевому клубі, локалізації проживання. Самостійно встановлені правила зумовлюють більш відповідальне ставлення їх виконання, посилюють можливість впливати на однолітків у випадку їхнього порушення. Конформізм є причинною такого негативного явища у молодіжному середовищі, як буллінг, тобто цькування, вибіркове та агресивне ставлення до молодших за віком чи своїх ровесників. Формування індивідуально-неповторного портрету власної особистості забезпечується засобами арт-терапії, тренінгами з усвідомленого ставлення за своє життя та добробут інших тощо. Участь у шкільному у самоврядуванні, спільній діяльності молодих людей різного віку в організації дозвілля сприяють встановленню більш щільних контактів між ними. Створення майданчиків для самореалізації творчих задумів молодих людей, розширення зон відповідальності методами креативних заходів формують у молодих людей внутрішній локус контролю. Залучення молоді до обговорення питань щодо безпечного проживання у громаді, моніторинг нагальних потреб та запитів молодих людей, облаштування потенційно небезпечних для молоді місць перебування на кшталт заванених недобудованих споруд, неосвітлених шляхів відвідування школи, закладів дозвілля, профілактика необережної поведінки стануть в нагоді з подолання явищ віктимізації.

Годі вважати, що означені заходи у повній мірі позбавлять молодих людей від пасток та загроз невдалої соціалізації. Якщо соціологія молоді, як наука, здатна у теоретичному форматі окреслити основні соціальні проблеми входження підрастаючих поколінь у суспільство, то діяльність фахівців у роботі з молоддю відрізняється творчим підходом і вимагає креативного ставлення до своєї діяльності.

#### Рекомендована література:

1. Беспалько О.В. Соціальна робота в громаді: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 176 с.
2. Віктимологія: навч. посіб. / В.В. Голіна, Б.М. Головкін, М.Ю. Валуйська та ін.; за ред. В. В. Голіни і Б. М. Головкіна. – Харків: Право, 2017. – 308 с.
3. Мудрик А. В. Социализация человека: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А. В. Мудрик – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. — 304 с.
4. Семигіна Т.В. Робота в громаді: практика й політика. – К. Вид. дім «КМ Академія», 2004. – 180 с.
5. DIALOGUE BOX: Підходи та практики з молодіжних проектів для порозуміння та діалогу / Збірка матеріалів та методик – К.: Інша освіта, 2015. – 83 с.

**ГНАТІВ О. СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ РОЗВИТКУ МОЛОДІЖНОЇ  
ПОЛІТИКИ В ОТГ У ПРАВОВОМУ ПОЛІ**

**Гнатів Оксана Богданівна,**  
кандидат юридичних наук, доцент кафедри  
цивільного права та процесу ТНЕУ

Певною проблемою сьогодення в об'єднаних територіальних громадах є залучення молоді, молодих фахівців в їх розвиток. На наш погляд її розв'язанню попередньо слідують стратегічні цілі: підвищення якості послуг мережі освітніх закладів ОТГ, вирішення житлової проблеми громадян, що потребують поліпшення житлових умов відповідно до законодавства та перебувають на обліку громадян, зокрема молоді, шляхом створення сприятливих умов для розвитку молодіжного будівництва, удосконалення механізмів придбання житла, та розвитку іпотечного житлового кредитування та як результат – працевлаштування молоді.

Підвищення якості послуг мережі освітніх закладів ОТГ вбачаємо через такі оперативні завдання:

- впровадження енергозберігаючих технологій в навчальних закладах ОТГ;
- оздоровлення дітей в дитячих дошкільних закладах;
- збільшення кількості місць у дошкільних закладах;
- впровадження сучасних інформаційних технологій у навчально-виховний процес державного стандарту початкової освіти;
- фінансування безоплатного харчування учнів 1-4 класів;
- сприяння забезпеченості шкіл сільської ради кадрами відповідної фахової підготовки;
- приведення матеріально-технічної бази навчальних закладів у відповідність до нормативних вимог;
- проведення поточних і капітальних ремонтів приміщень навчальних закладів, благоустрій територій;
- організація відповідних умов для забезпечення навчального процесу;
- забезпечення відповідного теплового режиму в навчальних закладах в опалювальний період;
- забезпечення реалізації програми інклюзивної освіти для дітей-інвалідів;
- проведення атестації робочих місць та технологічного обладнання харчових блоків, котельнь, пралень;
- реалізація програми «Запобігання дитячій бездоглядності»;

- передбачити в бюджеті організацію харчування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, а також оздоровлення даних категорій дітей влітку;
- забезпечення реалізації відпочинку та оздоровлення дітей;
- забезпечення безперебійного перевезення школярів;
- створення інформаційного банку даних обліку дітей дошкільного і шкільного віку;
- оптимізація мережі освітніх закладів;
- будівництво дитячих садків;
- реалізація спільного проекту громади із вищими навчальними закладами щодо передачі комп'ютерної техніки, яка не використовується, школам, що знаходяться на території громади;
- розробка та впровадження в шкільне життя благодійних акцій та проектів як потужного інструменту для формування в учнів ціннісних орієнтирів, потреби в благодійній діяльності, творчій самореалізації та духовному самовдосконаленні.

Розв'язанню житлової проблеми громадян, що потребують поліпшення житлових умов в ОТГ слідують вирішення таких завдань:

- збільшення обсягів будівництва житла для молоді, удосконалення системи пільг щодо забезпечення житлом молодих сімей, особливо багатодітних, сімей з інвалідами, працівників органів місцевого самоврядування, науково-педагогічних працівників;
- розв'язання житлової проблеми молоді через пільгове строкове кредитування молодих сімей та одиноких молодих громадян за рахунок коштів місцевого бюджету;
- створення ефективних фінансово-кредитних механізмів, що забезпечують економічну доступність житла для молодих сімей, молодих спеціалістів, підтримку незаможних молодих громадян з метою поліпшення житлових умов;
- запровадження додаткових економічних механізмів стимулювання розвитку молодіжного житлового будівництва та використання потенційних можливостей вторинного ринку житла, сприяння здешевленню вартості житла, яке будується для молоді із залученням коштів населення;
- подальший розвиток довгострокового кредитування на будівництво (реконструкцію) та придбання житла для молодих сімей та одиноких молодих громадян, залучення з цією метою додаткових джерел фінансування.

Реалізація, зазначених вищепроаналізованих завдань, сприятиме створенню

сприятливих умов для подальшого розвитку молодіжної політики в ОТГ через поступове розв'язання освітньої та житлової проблеми молоді через використання не заборонених законодавством джерел.

#### Література:

1. Закон України “Про місцеве самоврядування в Україні” - [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
2. Закон України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”- [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
3. Положення про порядок надання пільгових довготермінових кредитів молодим сім'ям та самотнім молодим громадянам на будівництво (реконструкцію) і придбання житла, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 29.05.2001 № 584.

---

### ЖУКОРСЬКА Я. ОСНОВИ ЗАКОНОДАВСТВА В СФЕРІ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ

**Я.М.Жукорська**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права  
ТНЕУ

Все, що робиться в державі робиться для майбутніх поколінь. В основі будь-якої стратегії розвитку громади, звичайно, лежить економіка, але і без загальних питань права тут не обійтися.

Правову основу молодіжної державної політики в Україні зосереджено в базових законодавчих актах: декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» 1992 року, закони України «Про громадські об'єднання» 2012 року, «Про молодіжні та дитячі громадські організації» 1998 року та ін. Окремо варто звернути увагу на Стратегію розвитку молодіжної політики на період до 2020 року, затверджену Указом Президента 27.09.2013 року.

Декларація закріплює основні засади молодіжної політики, тобто основні вектори розвитку державної політики в цій сфері, в тому числі поняття молодіжної політики, її основні завдання та принципи, механізми формування та реалізації державної молодіжної політики в Україні.

Стратегія розвитку молодіжної політики на період до 2020 року визначає основні актуальні проблеми молоді, пріоритети реалізації державної молодіжної політики та передбачено шляхи її реалізації в три етапи – 2013-2015 рр., 2016-2018 рр., 2019-2020 рр.

Закони України «Про громадські об'єднання» та «Про молодіжні та дитячі громадські організації» регламентують створення громадських організацій, діяльність також є предметом аналізу, але лише в тій частині, в якій прямо дотичні до сфери молодіжної політики.

Особливої уваги заслуговує проект Закону «Про молодь», запроваджує 9 нових визначень у реалізації молодіжної політики, яких досі не було: молодіжна робота; молодіжний центр; молодіжний працівник; інституційний розвиток; організація, що працює з дітьми та молоддю;

неформальне молодіжне об'єднання; національно-патріотичне виховання; громадянська освіта; молодіжна рада.

Український законопроект про молодь розробляли на основі молодіжних законів європейських країн. І тому він може змінити ситуацію, у випадку прийняття.

Ключові напрямки законопроекту наступні: зайнятість, молодіжне житло і будівництво, підтримка молоді у складних обставинах, культурний розвиток, здоров'я і фізичний розвиток, правовий захист.

Головна ідея закону – жодного рішення для молоді без молоді. Для її втілення, щоб молодь могла реально впливати на рішення і реалізувати свої ідеї, передбачено створення спеціальних інституцій, які братимуть безпосередню участь у виробленні молодіжної політики.

Законопроект передбачає впровадження Національного форуму з питань молоді. Очолюватиме його прем'єр-міністр України. Збиратиметься він двічі на рік і вироблятиме ключові ініціативи і стратегії молодіжної політики.

Повноваження Нацагентства з підтримки молодіжних ініціатив ключові – зокрема, фінансові. Нацагентство залучатиме кошти донорів (міжнародних і національних), забезпечить прозоре і ефективне використання бюджетних коштів, реалізуватиме міжнародні угоди і програми молодіжних обмінів, вестиме програмну діяльність.

Також Міністерством молоді та спорту разом із представниками державного та громадського секторів, місцевого самоврядування, експертами, молодіжними лідерами розроблено модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації, яка на засіданні колегії відомства 21 грудня 2017 року була схвалена та рекомендована до впровадження.

Модель формує новий підхід – від «роботи з молоддю» до «молодіжної участі» та ґрунтується на міжсекторальній взаємодії і враховує територіальні особливості молодіжної роботи відповідно конкретних потреб молоді.

Процес децентралізації влади в Україні переміщує акцент з централізованого управління на місцеве самоврядування, визначає пріоритет громадського залучення та соціальної активності молоді, формує новий підхід організації діяльності – від "роботи з молоддю" до "молодіжної участі".

Модель чітко розділяє національний, регіональний та місцевий рівень

реалізації молодіжної політики.

Для ефективної реалізації молодіжної політики в ОТГ важливо передбачити:

- необхідну інфраструктуру молодіжної політики, у тому числі її організаційне та фінансове забезпечення;
- забезпечення діяльності молодіжних центрів і молодіжних працівників;
- розвиток інститутів громадянського суспільства;
- міжгалузеву та міжсекторальну взаємодію у молодіжній роботі;
- оцінювання ефективності молодіжної роботи і звітування перед громадою про стан роботи з молоддю;
- забезпечення умов молодіжної участі та молодіжного громадського контролю.

Важливим аспектом у процесі запровадження нової моделі реалізації молодіжної політики на рівні громад є створення дієвої системи збору, обробки й реагування на запити та місцеві молодіжні ініціативи.

#### Література:

1. Декларація про загальні засади державної молодіжної політики в Україні. Закон України від 15.12.1992 року// Електронний ресурс. – Сайт Верховної Ради України. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2859-12>
2. Про громадські об'єднання. Закони України від 22 березня 2012 року// Електронний ресурс. – Сайт Верховної Ради України. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4572-17/page>
3. Про молодіжні та дитячі громадські організації. Закон України від 1 грудня 1998 року// Електронний ресурс. – Сайт Верховної Ради України. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/281-14>
4. Про Стратегію розвитку молодіжної політики на період до 2020 року. Указ Президента України від 27.09.2013 року// Електронний ресурс. – Сайт Верховної Ради України. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/532/2013>
5. Модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації // Електронний ресурс. - Режим доступу: <http://dsmsu.gov.ua/index/ua/material/35035>

## КРИВОКУЛЬСЬКА Н. СТРАТЕГІЯ ТА ТАКТИКА ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ КЕРІВНИКА

Розвиток організацій і їх результативна робота неможливі без ефективної управлінської діяльності, в першу чергу, керівника. Отже, центральною фігурою організації є керівник. Тому, важливою умовою забезпечення належного функціонування організації є виконання керівником своєї ролі у ній.

Роль керівника в організації полягає у:

- результативному управлінні організацією в умовах динамічного зовнішнього середовища (“виживають не найсильніші і не найрозумніші види, а такі, що найкраще реагують на зміни” (Чарльз Дарвін));
- раціональному використанні керівниками владних повноважень (“Оточи себе найкращими людьми, яких тільки можеш знайти, передай їм повноваження і не заважай їм” (Р.Рейган));
- створенні і збереженні як власних репутації та іміджу, так і іміджу організації (“Імідж — це мистецтво управляти враженням” (Е. Гофман));
- формуванні у керівника лідерських рис (Лідерами не призначають, і на лідерів не вчать – лідерами визнають. Адже проявлення лідерських якостей базується не на займаній посаді чи повноваженнях, а на довірі та взаємовідносинах).

Об’єктивну необхідність керівництва організацією обумовлюють такі причини:

- керівник є першою особою – представником організації, що надає йому можливість одноосібно вирішувати всі питання, віднесені до його компетенції;
- керівник виконує роль арбітра, виступаючи при цьому не тільки представником організації, але й джерелом очікуваної соціальної справедливості (як стосовно працівників організації, так і стосовно споживачів її послуг, оскільки в основу діяльності організацій покладено принципи соціальної ефективності і соціальної справедливості);
- діяльність і вчинки керівника всебічно оцінюються вищестоящими керівниками, колегами, підлеглими, а також зовнішнім оточенням, що є своєрідною формою контролю.

Портрет керівника мають доповнювати якості лідера. Комбінація можливих

ситуацій з рольовим навантаженням керівника і лідера охоплює:

- керівник та лідер — різні особи, які не знаходять спільної взаємодії;
- керівник та лідер — одна й та сама особа;
- керівник та лідер — різні особи, які співпрацюють на основі взаємоповаги та компромісів.

Лідерство в публічному управлінні нерозривно пов’язане зі стилем керівництва і проявляється в мистецтві управління та в умінні працювати в команді (колективі працівників, які виконують функції, покладені на них державою). Керівник з лідерськими якостями в публічному управлінні означає, в першу чергу, відмову від примусу у взаємодії керівника і підлеглих. Для лідерства важливим є не стільки контроль, скільки віра в людей, не покарання за помилки, а навчання на власному досвіді, і відповідно – відкритість до нових ідей, творчість та стратегічна орієнтованість діяльності. Лідерство в публічному управлінні є одним із процесів організації управління соціальною групою, який сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни та з оптимальним ефектом, рушійною силою якого є авторитет керівника-лідера.

Основними елементами керівництва і лідерства є: вплив і влада.

Основними складовими, які свідчать про наявність лідерського потенціалу у керівника, є:

- компетентність (професіоналізм, досвід, знання, навички, уміння працювати з людьми);
- особистісні та ділові риси (впевненість у собі, енергійність, комунікабельність, готовність брати на себе відповідальність, самостійність);
- здібності (інтелект, пам’ять, творчі здібності тощо);
- установки, цінності пріоритети (відношення до роботи і те, що керівник ставить на перший план, працюючи з підлеглими, сприймаючи і передаючи інформацію чи приймаючи рішення).

Таким чином:

- розуміння сучасної ролі і значення керівника як організатора колективної діяльності співробітників-однодумців є передумовою усвідомлення такого факту, що керівник сьогодні не може вдовольнитися лише формальним лідерством, яке автоматично забезпечує йому займана посада;

- сучасний керівник зобов'язаний, перш за все, бути лідером, який, завдяки своїй особистості, здійснює лідерський вплив на підлеглих співробітників;
- виокремлення спільних та відмінних рис феноменів керівництва і лідерства необхідне для вдосконалення вміння керівників здійснювати об'єктивно-критичний аналіз власного стилю з метою його доведення до реального лідерства, і, відповідно, формувати власний імідж, використовуючи для цього відповідні стратегію і тактику.

Між керівництвом та лідерством є спільні риси, а саме:

- вони є засобом координації, організації відносин членів соціальної групи та управління ними з метою досягнення цілей (проте працюють керівник і лідер в системі формальних та неформальних відносин, відповідно);
- обом їм характерна наявність впливу і влади. Однак, вплив з їх боку проходить по офіційних та неофіційних каналах та здійснюється різними засобами;
- обом їм притаманна субординація відносин. У керівництві субординація відносин виступає достатньо чітко та закріплюється у посадових інструкціях. У лідерстві субординація менш помітна і ніяк не закріплена. Тому, часто лідерство здатне переходити в керівництво, а керівництво-у лідерство;
- влада однозначно властива керівникам, а також лідерам неформальних груп, що виникають внаслідок нерегламентованої, спонтанної активності людей, які вступають у реальні взаємовідносини;
- постійне спілкування з людьми, об'єднаних у групи (колектив, команда);
- мотивування персоналу;
- реалізація впливу на соціальні групи, колектив, організацію, регіон тощо.

Імідж є образом, який формується в суспільній, колективній чи індивідуальній свідомості засобами комунікації чи психологічного впливу.

Імідж може поєднувати в собі:

- реальні властивості керівника, як суб'єкта управління,
- штучно сформовані спеціально у відповідності до суспільних (колективних) потреб і запитів.

Процес формування іміджу керівника може здійснюватись: стихійно (спонтанно) або усвідомлено.

Стихійно сформований імідж керівника не завжди є усвідомленим,

що породжує певні ризики. Так, стихійно сформований імідж може сприйматися аудиторією як надто жорсткий і неконтрольований або ж надто м'який (керівник з таким іміджем не асоціюється із здатністю результативно працювати). Тобто, стихійно сформований імідж несе загрозу неоднозначного сприйняття керівника або його негативного сприйняття (це залежить від конкретної людини і її психологічного профілю).

Усвідомлене формування іміджу керівника припускає і вимагає зміни з боку керівника: власного бачення протікаючих процесів; певних своїх звичок; системи способів і методів впливу на аудиторію (персонал, споживачів тощо).

У процесі усвідомленого формування іміджу керівника необхідним є врахування внутрішніх і зовнішніх чинників.

Внутрішні чинники – це психологічні характеристики керівника [1]. Дослідження Д. Майерса в роботі «Соціальна психологія» стосуються формування позитивного ставлення до себе з боку інших людей у зв'язку з підвищеною самооцінкою, яка, на думку автора, притаманна більшості керівників. Така підвищена самооцінка потребує підтримки, що, у свою чергу, призводить до «поведінки підігрівання» [2]. Цей термін використовується у якості синоніму «самопрезентації». Обидва поняття зумовлені бажанням створити позитивне уявлення щодо власної особистості в оточуючих.

Однак, термін «поведінка підігрівання» носить суто утилітарний характер, пов'язаний з навмисним, дещо штучним формуванням позитивного враження з метою досягти успіху, незважаючи на доцільність власної діяльності.

У контексті формування іміджу сучасного керівника необхідно орієнтуватися не на утилітарне розуміння терміну «самопрезентація», а, навпаки, на комплексне уявлення про даний феномен, яке охоплюватиме власні прагнення індивіда та соціальну доцільність й обумовленість професійної діяльності.

Зовнішні чинники синтезують вплив на керівника з боку зовнішнього оточення (передусім, вплив з боку найближчих співробітників). Приміром, надмірний тиск з боку оточення, надто вузьке коло наближених осіб, викривлення цим оточенням інформації може зумовити помилки у діяльності керівника, розходження іміджу керівника з його особистісними характеристиками.

Оскільки імідж може поєднувати в собі як реальні властивості керівника, так і штучно сформовані властивості спеціально у відповідності до суспільних (колективних) потреб і запитів, слід враховувати те, що основою створення іміджу є стереотипи, що формуються у свідомості людини і з часом лише частково піддаються корекції. Стереотипи формуються на основі вже відомих, набутих знань та отриманої нової інформації, саме тому у реальному житті люди поводять себе шаблононо. Отже, суть іміджу керівника прямо пов'язаний із природою соціального стереотипу, формуючись в результаті синтезу емоційно-комунікативних, інформаційних і діяльнісних чинників.

Термін «стратегія» вживається у різних науках, в тому числі в управлінні.

Стратегія потребує тактики. В управлінні стратегія в поєднанні з тактикою створює логічні зв'язки між цілями і результатами, яких треба досягти.

У контексті формування іміджу керівника стратегію слід розуміти як цілеспрямований план виконання поставлених завдань в поетапній реалізації іміджу керівника. Таким чином, стратегія сприяє побудові логічних взаємозв'язків між встановленими цілями і результатами, які очікуються в результаті сформованого іміджу керівника.

Тактика вказує на техніку комунікації, направлення повідомлень для окремих груп людей задля досягнення максимального ефекту. Вибір тактики формування іміджу керівника, обумовлений, передусім, такими компонентами: кількістю прибічників, орієнтацією аудиторії, доступними ЗМІ, ставленням вищестоящего керівництва і підлеглих, стейкхолдерів (зацікавлених сторін, аудиторій, груп).

Однією із технік комунікації в рамках тактики формування іміджу, в тому числі, керівника є самопрезентація.

Техніки самопрезентації припускають, що успішна самопрезентація – це презентація вибраних ознак, привнесених в поведінку індивіда через призму його соціального досвіду для залучення уваги реципієнта з подальшим управлінням враженням про себе.

Техніки самопрезентації, запропоновані Р. Чалдіні, включають:

- техніку насолоди, відбитої славою («купання в променях чужої слави»), яка базується на використанні чужого успіху для самопрезентації.
- техніку нанесення шкоди («шкідництво»), в основі якої лежить навмисне перебільшення недоліків (ситуації, предмета, іншої людини і т. д.) для

підвищення свого статусу, свого росту в очах оточуючих, що дозволяє управляти враженням інших [3].

Г.Бороздіна виділяє чотири техніки самопрезентації або самоподачі.

1. Самоподача переваги – акцентування уваги оточуючих на зовнішні ознаки переваги комунікатора (поведінка, мова, одяг).
2. Самоподача привабливості – акцентування уваги оточуючих на фізичну привабливість комунікатора.
3. Самоподача відносин – демонстрація партнеру свого ставлення за допомогою вербальних і невербальних засобів.
4. Самоподача стану й причин поведінки – залучення уваги оточуючих до більш вигірної, привабливої причини поведінки комунікатора [4].

Важливе місце посідають невербальні техніки, що акцентують увагу на зовнішньому вигляді, одязі, манері триматися та ін.

Вибір конкретної техніки самопрезентації залежить від її цілей. Виділяють три основні цілі і, відповідно, три групи технік самопрезентації:

- 1) техніки піднесення в самопрезентації; мета – підвищити значущість, що сприймається статус, авторитетність, переконливість образу (найчастіше використовується в керівництві);
- 2) техніки створення неповторного образу в самопрезентації; мета – привернути увагу, запам'ятися, стати неповторним (найчастіше використовується в мистецтві);
- 3) техніки формування позитивного ставлення; мета – викликати позитивні почуття: довіру, симпатію, інтерес (найчастіше використовується в керівництві) [5].

До технік формування позитивного ставлення відносяться: підвищення зовнішньої привабливості; позитивний настрій, так як відома закономірність: привабливі ті люди, які добре ставляться до нас.

### Література:

1. Новик А.О. Іміджеві стратегії у президентських виборчих кампаніях в Україні / А.О.Новик // Філософія і політологія в контексті сучасної культури. – 2013. – Вип. 6 (II). – С. 61-65.
2. Фадеєва М.В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування позитивного іміджу освітньої організації: дис. ... канд. психол. наук: спец.: 19.00.07 / Фадеєва



Марія Володимирівна. – К., 2010. – 297 с.

3. Болотова А.К., Жуков Ю.М. Психология коммуникаций [Текст]: монограф. / А.К. Болотова, Ю.М. Жуков; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 495 с.

4. Бороздина, Г.В. Психология и этика делового общения: учебник для бакалавров / Г.В. Бороздина, Н.А. Кормнова; под общ. ред. Г.В. Бороздиной. – М.: Издательство Юрайт, 2012. – 463 с.

5. Киричок І.І., Рожнова А.І. Самопрезентація майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів як психолого-педагогічна проблема / І.І.Киричок, А.І. Рожнова // Молодий вчений. – 2017. – № 5 (45). – С. 369-373. [Електронний ресурс]

---

## КРИСЬКО Ж. ОСНОВИ МЕНЕДЖМЕНТУ

Сучасні економічні реалії характеризуються зростанням ролі управлінців (менеджерів, керівників) у всіх секторах економіки. Національній економіці України потрібні енергійні, професійно підготовлені, підприємливі, висококультурні управлінці.

Дослідження засвідчують, що значний відсоток молоді прагне бути залученими до системи управління, але разом з тим досить низьким є показник готовності до цього. Лінь, зневіра у власних силах та відсутність мотивації є одними з головних проблем, з якими стикаються сучасні молоді люди.

Менеджмент існує для того, щоб кожна організація мала можливості досягнути результатів у зовнішньому середовищі. Менеджмент повинен визначати, яких результатів необхідно досягнути і мобілізувати ресурси організації для досягнення цих результатів.

Нова парадигма менеджменту стверджує:

- Менеджмент є знаннями щодо управління організаціями. Це не управління бізнесом.
- Для кожної групи працівників існують свої методи управління. Не існує єдиного правильного способу управління персоналом.
- Одна й та сама потреба може бути задоволена кількома різними засобами. Унікальною є сама потреба, а не засоби її задоволення.
- Менеджмент визначає бажаний напрям змін правового середовища та формує його (середовище) відповідно до власних потреб.
- Управління починається з себе. Якщо бажаєш змінити інших – змінися сам.

Отже, нові тренди управління сучасними організаціями переносять акценти на вагомість психологічних аспектів, самоменеджменту та лідерства.

Оволодіння технікою управління відбувається у повсякденній практиці. При цьому, ефективність роботи будь-якого керівника залежить від багатьох факторів – організаційної структури об'єкта, котрим управляють, інформаційного забезпечення, технічних засобів, професійних та організаторських здібностей менеджерів, а також від рівня організації праці

самих керівників, їхнього вміння ефективно використовувати досягнення теорії і практики.

Для успішної роботи організації дуже важливими є не лише сформовані у ньому стосунки, що забезпечують ефективну взаємодію людей у процесі спільної роботи, але і те, яким чином спрямовується їх діяльність, які форми впливу використовуються для того, щоб спонукати людей до продуктивної праці. Ці питання належать до компетенції менеджера – людини, яка очолює колектив і використовує надану їй владу для впливу на поведінку людей, що у ньому працюють. Отже, управлінська роль менеджера полягає у тому, що менеджер – це людина, яка відповідає за отримання результатів інших людей.

У сучасних умовах головним фактором забезпечення ефективного розвитку організації є особистість менеджера. Образ сучасного менеджера передбачає наявність у людині певних груп якостей – професійно-ділових, адміністративно-організаційних, соціально-психологічних, моральних.

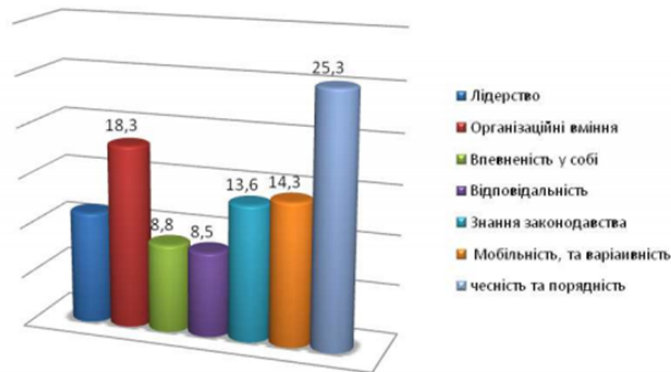


Рис. 1. Якості, якими повинен володіти управлінець

Зауважимо, що наявність чи відсутність вказаних рис у певної людини не може однозначно свідчити на користь того, що вона обов'язково стане або не стане ефективним менеджером.

Узагальнюючи особливості типів поведінки, можна окреслити інтегральний

тип поведінки «ідеального» менеджера, який полягатиме в дотриманні наступних характеристик :

1. Чітка позиція з будь-яких питань управління.
2. Творчий підхід до вирішення всіх проблем.
3. Відсутність суб'єктивізму в оцінках та рішеннях.
4. Науковість, гнучкість у застосуванні різних методів управління.
5. Врахування думки працівників у вирішенні завдань.
6. Орієнтація на розумний ризик.
7. Стійкість до виявів формалізму.
8. Діловитість.
9. Чутливе та уважне ставлення до людей.
10. Нетерпимість до недоліків.

Роль керівника в організації є багатоплановою. Він наділений правом вирішувати, впливати на підлеглих, що передбачає певний тип стосунків з іншими людьми. Управлінські ролі визначають обсяг та зміст роботи менеджера незалежно від специфіки конкретної організації, вони взаємопов'язані і діють для розв'язання визначених завдань.

Незважаючи на те, що усі керівники відіграють певні ролі та виконують функції, це не означає, що багато керівників в організації зайняті виконанням однієї й тієї самої роботи. Одна з форм поділу управлінської роботи має горизонтальний характер: розміщення конкретних керівників на чолі окремих підрозділів. Деяким керівникам доводиться витрачати час на координування роботи інших керівників, які, у свою чергу, також здійснюють координацію. У результаті такого вертикального поділу праці утворюються рівні управління. За загальноживаним способом визначення рівнів управління виокремлюють керівників низової, середньої та вищої ланок. Зазвичай в організації, щоб визначити, на якому рівні перебуває один керівник стосовно іншого, варто з'ясувати його посаду.

Усі процеси, які протікають в організації, характеризуються трьома категоріями: люди, продукт, прибуток. При цьому на першому місці знаходяться люди. Вважається, що за умови відсутності надійної команди отримати вигоду з решти чинників не вдасться. Тому першочерговою проблемою сучасного менеджменту є активізація працівників для досягнення управлінського успіху.

Як відомо, першим кроком до того, щоб зробити працю працівника продуктивнішою, є професійна орієнтація й соціальна адаптація в колективі. За умови зацікавленості в успіху працівника на новому робочому

місці, менеджер повинен враховувати той факт, що організація є суспільною системою, а кожний працівник – це особистість. Коли нова людина приходить в організацію, вона приносить із собою раніше набуті досвід і погляди, котрі можуть бути застосовані чи не застосовані в нових умовах. Під час періоду пристосування в людини через соціальну адаптацію до організації виробляється нове ставлення до роботи. На рис. 2 наведена матриця типів включення людини в організацію.

|                                    |            |   |             |
|------------------------------------|------------|---|-------------|
| Ставлення до цінностей організації | Поділяє    | Дисциплінований відданий член організації         | «Оригінал»  |
|                                    | Не поділяє | «Пристосуванець»                                  | «Бунтар»    |
|                                    |            | Сприймає  | Не сприймає |
|                                    |            | Ставлення до норм включення людини до організації |             |

Рис. 2. Матриця типів включення людини в організацію

Кожна людина здатна виконувати роботу, витрачаючи різні зусилля: на повну силу або упівсили; прагнути до роботи легшої або важчої; вибрати рішення просте чи складне. Це залежить від ступеня її вмотивованості в процесі виконання своєї роботи.

В основі більшості методів мотивації, які використовуються сучасними менеджерами, лежить принцип винагороди. Винагородою вважається все, що менеджер може дати або зробити для підлеглого за роботу, котру той виконує. Розрізняють матеріальну винагороду, тобто всі виплати, отримані працівником за час роботи, і нематеріальні форми заохочення. Основним матеріальним методом мотивування вважається грошова винагорода. Достатня заробітна плата у більшості випадків зумовлює добросовісне та якісне виконання працівником визначеної роботи. Сучасні менеджери намагаються отримати максимальну ефективність, тому використовують не лише загальноприйняті заходи, а й нові нестандартні способи мотивування: оригінальні офіси, капсули для відпочинку, відгули через «розбите серце», зміна назв посад тощо.

Важливу роль у процесі управління відіграє лідерство. Є чимало публікацій про співвідношення менеджменту і лідерства: менеджмент і лідерство є однаково важливими для діяльності організації; ефективний менеджер зобов'язаний бути лідером; менеджмент і лідерство доповнюють один

одного різними якостями, які забезпечують різні переваги для організації. Лідерство проявляється через здатність менеджера впливати на працівників, спрямовуючи їх зусилля на досягнення цілей організації. Лідерство будується на відносинах типу «лідер – послідовники», а не «менеджер – підлегли». Не будь-який менеджер використовує лідерство у своїй поведінці. Продуктивний менеджер не обов'язково є ефективним лідером і навпаки.

Невід'ємною частиною життєдіяльності організації є конфлікт, тому менеджери повинні намагатися управляти передумовами конфліктів, які завдають шкоди організації та чинять перепони корисним для неї якостям. Конфлікт – це психоемоційне зіткнення людей або соціальних груп із суперечливими інтересами. Конфлікти часто вимагають від менеджера значних зусиль, а для організації спричиняють значні збитки, а тому необхідно вчасно їх розпізнати і усунути причини настання.

Сучасний менеджмент розглядає конфлікт як норму відносин між працівниками та необхідний елемент управлінської та господарської діяльності організації, який дає вихід соціально-психологічному напруженню в колективі. У багатьох випадках конфлікт допомагає виявити різноманітність поглядів, дає додаткову інформацію, допомагає виявити альтернативи вирішення проблем. Конфлікти виконують не тільки негативну, але і позитивну роль. Вони можуть бути функціональними і сприяти підвищенню ефективності організації або дисфункціональними і призвести до зниження особистої задоволеності, групового співробітництва й ефективності виробництва.

Прийняття рішень є складовою управлінської діяльності. Тому, менеджером називають людину тільки тоді, коли вона ухвалює організаційні рішення або реалізує їх за допомогою інших. Потреба в ухваленні рішення охоплює все, що робить керівник, формуючи цілі та намагаючись їх досягнути. Оскільки менеджер обирає напрям дій не тільки для себе, а й для організації та інших працівників, то відповідальність за ухвалення важливих управлінських рішень є важким моральним тягарем, що особливо виявляється на вищих рівнях управління.

Вважається, що необхідно активніше залучати молодь до ухвалення управлінських рішень та роботи в органах влади. Можливим індикатором прояву управлінських можливостей молоді є виконання соціальних проєктів. Це сприятиме виявленню та оцінюванню управлінського потенціалу молоді, якісному оновленню персоналу. При цьому, впровадження значущих соціальних проєктів, наприклад, вирішення проблем територіальної громади, дозволить проявити власну ініціативність, здатність ухвалювати

рішення та виявити або закріпити організаторські здібності в реальних життєвих умовах.

#### Список літературних джерел:

1. Менеджмент: [навчальний посібник] / М. М. Шкільняк, О. Ф. Овсянюк-Бердадіна, Ж. Л. Крисько, І. О. Демків. – Тернопіль: Крок, 2017. – 252 с.
2. Тарнавська Н. П. Менеджмент: теорія та практика: [підручник] / Н. П. Тарнавська, Р. М. Пушкар. – Тернопіль: Карт-бланш, 2005.
3. Кузьмін О. Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: [навчальний посібник] / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – Львів: Інтелект-Захід, 2012.

#### КРУПЯК Л. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ СЛУЖБИ У СПРАВАХ ДІТЕЙ

Важливе місце у процесі державотворення посідає становлення і розвиток системи державних органів, відповідальних за забезпечення прав, свобод та законних інтересів дітей. Зокрема – служб у справах дітей, як основної ланки реалізації механізму державного регулювання захисту прав дітей в Україні.

Служби у справах дітей є одним з важливих суб'єктів, які відповідають за формування та реалізацію політики у сфері захисту дитинства та покликані вирішувати різноманітні проблеми, захищати права, свободи і законні інтереси соціальної групи – дітей. Станом на 01.01.2018 року в Україні існує понад 700 служб у справах дітей. Водночас, соціально важливі функції щодо соціального захисту дітей, запобігання дитячій бездоглядності та безпритульності тощо, які виконує служба, зумовлюють необхідність оперативності діяльності та певну самостійність служби у справах дітей від інших державних органів та органів місцевого самоврядування.

Статтею 4 Закону України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» визначені такі основні завдання служб у справах дітей:

- координація зусиль центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності у вирішенні питань соціального захисту дітей та організації роботи із запобігання дитячій бездоглядності;
- забезпечення додержання вимог законодавства щодо встановлення опіки та піклування над дітьми, їх усиновлення;
- здійснення контролю за умовами утримання і виховання дітей у закладах для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, спеціальних установах і закладах соціального захисту для дітей незалежно від форми власності;
- ведення обліку дітей, які опинились у складних життєвих обставинах, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, усиновлених, влаштованих до прийомних сімей, дитячих будинків сімейного типу та соціально-реабілітаційних центрів (дитячих містечок);
- надання органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, громадським організаціям, громадянам практичної та методичної допомоги, консультацій з питань соціального захисту дітей.
- Можна виокремити низку проблемних питань, які потребують підвищеної уваги з боку служби у справах дітей, а саме:

- розвиток сімейних форм виховання;
- подолання дитячої безпритульності та бездоглядності;
- оптимізація профілактичної роботи щодо попередження правопорушень та негативних проявів у дитячому середовищі;
- підвищення результативності проведення профілактичних рейдів «Діти вулиці», «Вокзал» та інших;
- забезпечення житлом дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування та осіб з їх числа;
- захист майнових прав дітей та інші.

Досягнення позитивних результатів в контексті вирішення зазначених проблем можливе за умови проведення роботи щодо активізації національного усиновлення, розвитку опіки, піклування як базової форми виховання, влаштування дітей у прийомні сім'ї, дитячі будинки сімейного типу, соціального захисту дітей, які опинились в складних життєвих обставинах, бездоглядних та безпритульних дітей.

Серед уразливих груп дітей під особливою увагою держави перебувають діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування і важливу роль у здійсненні соціального захисту таких дітей відіграють служби у справах дітей, які здійснюють безпосереднє ведення справ та координацію діяльності інших органів щодо таких дітей. В цьому контексті функції служби у справах дітей регламентує стаття 12 Закону України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування».

Сімейними формами виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування є усиновлення, опіка, піклування, прийомні сім'ї, дитячі будинки сімейного типу (рис.1).



Рис.1. Сімейні форми виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування

Станом на 01.01.2018 року у прийомних сім'ях та дитячих будинках сімейного типу виховуються 13692 дитини-сироти і дитини, позбавленої батьківського піклування, з них: 6815 дітей виховуються у 1020 дитячих будинках сімейного типу; 6877 дітей виховуються в 3676 прийомних сім'ях. Для забезпечення захисту прав вихованців закладів для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, у 2016 р. Верховною Радою України прийнято Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування» щодо наставництва».

У відповідності до змісту завдань, що стосуються соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування доцільним є розвивати систему соціального захисту таких дітей, виходячи з ієрархії управління у цій сфері, де завдання щодо управління згруповані за принципом пріоритетності їх виконання.

#### Ієрархія управління у сфері соціального захисту соціально незахищених дітей:

|   |
|---|
| Запобігання соціального сирітства   |
| Повернення дітей до біологічних батьків   |
| Усиновлення (удочеріння) дітей-сиріт і дітей позбавлених батьківського піклування |
| Встановлення опіки та піклування  |
| Передача дітей до прийомних сімей та дитячих будинків сімейного типу              |

В Україні на законодавчому рівні виокремлені специфічні ознаки груп дітей – об'єктів соціальної роботи, а саме:

- 1) бездоглядні – діти, за поведінкою яких повністю відсутній контроль з боку дорослих, через невиконання або неналежне виконання покладених на них обов'язків щодо виховання та навчання своїх нащадків;
- 2) безпритульні – діти, що не мають певного місця проживання або місця перебування;
- 3) неповнолітні – діти віком від 0 до 18 років, що потрапили в соціально небезпечне становище, знаходяться в умовах, які представляють небезпеку для їх життя чи здоров'я, або не відповідають вимогам до принципів виховання чи його змісту, вчинили правопорушення чи антигромадські дії;
- 4) сім'я, що знаходиться в соціально небезпечному положенні або в складній життєвій ситуації – сім'я, де діти перебувають в соціально небезпечному

становищі, а також, де батьки або законні представники неповнолітніх не виконують своїх безпосередніх обов'язків і негативно впливають на їх поведінку чи жорстоко поводяться з ними.

Якщо за класифікаційну ознаку взяти показники місця проживання дитини (на вулиці, вдома, а також і на вулиці, й удома) і характеристику її сім'ї (асоціальна, нормальна), можна умовно поділити дітей вулиці, що охоплюють бездоглядних і безпритульних дітей, на такі дев'ять груп: 1) діти, які реально не мають сім'ї й постійно мешкають на вулиці; 2) діти, які постійно мешкають на вулиці й мають асоціальні сім'ї; 3) діти, які постійно мешкають на вулиці й мають функціонально спроможну сім'ю; 4) діти, які не мають сім'ї, але періодично живуть то вдома, то на вулиці; 5) діти, які періодично мешкають то вдома, то на вулиці і мають асоціальну сім'ю; 6) діти, які періодично живуть то вдома, то на вулиці і мають функціонально спроможну сім'ю; 7) діти, які мешкають вдома, але батьків не мають; 8) діти, які мешкають вдома, але їхня сім'я є асоціальною; 9) діти, які мешкають вдома, мають функціонально спроможну сім'ю, але весь свій час чи більшість часу проводять на вулиці.

З метою своєчасного виявлення бездоглядних і безпритульних дітей, вжиття відповідних заходів щодо соціального захисту та надання соціальної, правової, медичної допомоги дітям, які перебувають у складних життєвих обставинах, у регіонах України упродовж 2009-2017 рр. проводились різні профілактичні заходи (рейди): «Діти вулиці», «Вокзал», «Канікули», «Урок» тощо.

В 2017 році була ухвалена Національна стратегія реформування системи інституційного догляду та виховання дітей на 2017-2026 роки, згідно з якою до 2026 року пріоритетом в опіці над дітьми повинно стати виховання не в інтернаті, а в родині або в умовах, які нагадують домашнє самостійне життя. Деінституалізація – це реформа, котра стосується не закриття всіх інтернатів, а створення мережі послуг у громадах, куди повертатимуться діти; допомога сім'ям у складних життєвих обставинах для того, щоб вони не віддавали своїх дітей до інституцій, а виховували їх самостійно.

Станом на 01.01.2018 року в дитячих інтернатах перебувають 106 тисяч осіб. При цьому 92% з них мають родину, і лише 8% дітей в інтернатах – сироти; 17% з усіх дітей в інституціях мають інвалідність, усі інші – звичайні діти, чий батьки за різних обставин не здатні забезпечити їм гідного піклування і виховання в родині. Водночас, відповідно до Національної стратегії, вже у 2026 році дітей в інституціях має бути менше 0,5% від загальної кількості (зараз – 1,5%). А ті діти, хто за різних причин все ж залишаться в інституціях,

а не в сім'ях – житимуть у невеликих установах в умовах, максимально наближених до сімейних, – до 10 осіб в одному закладі.

Забезпечення захисту прав дітей має важливе значення в контексті децентралізації влади. Для виконання повноважень у сфері забезпечення та захисту прав дітей у структурі виконавчого органу об'єднаної територіальної громади має бути утворений відповідний структурний підрозділ або покладені повноваження на відповідальних працівників виконавчого органу – спеціалістів з питань захисту дітей. Відтак, рушієм змін мають стати соціальні працівники, які зможуть створити і надати соціальні послуги родині, допомогти вирішувати конфлікти та, найголовніше, зберегти сім'ю.

Статтею 4 Закону України «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» встановлена норма штатної чисельності працівників служб у справах дітей виконавчих органів сільських, селищних рад відповідних територіальних громад, а саме: один працівник служби не більше ніж на одну тисячу дітей, але не менше одного працівника на об'єднану територіальну громаду.

Під час децентралізації, передачі повноважень у сфері соціального захисту дітей на рівні району об'єднаним територіальним громадам повинна бути налагоджена конструктивна взаємодія відповідальних підрозділів (по-садових осіб) виконавчих комітетів селищних, сільських, міських об'єднаних територіальних громад зі службами у справах дітей райдержадміністрацій та мають бути відпрацьовані такі складові:

- забезпечення поінформованості населення територіальної громади щодо державної політики у сфері забезпечення та захисту прав дітей;
- залучення ресурсів родини та громади для вирішення проблем у сфері захисту прав дитини;
- вчасне повідомлення з питань захисту прав дітей;
- підготовка необхідних документів;
- здійснення контролю за умовами виховання, утримання і розвитку дитини в сім'ях, які опинились у складних життєвих обставинах, опікунів, піклувальників, прийомних сім'ях, дитячих будинках сімейного типу.

Важливе значення у галузі прав дитини мають громадські організації, які є важливим агентом впливу на прийняття державних рішень. Саме вони стали ініціаторами та активними учасниками процесів деінституалізації, вироблення інноваційних рішень у галузі реформування інтернатів з

урахуванням найкращих інтересів кожної дитини та за участі дітей. Водночас, рівень та якість взаємодії з громадськими організаціями у сфері забезпечення прав дітей не відповідає потребам часу, що висуває на порядок денний органів влади питання подальшого формування та впровадження дієвих механізмів міжсекторного партнерства щодо захисту прав дітей.

Таким чином, доцільним є вирішення низки питань, які вимагають злагодженого та системного вирішення, формування сучасної, ефективної політики захисту прав дітей, орієнтованої на вирішення потреб кожної дитини, розбудови ефективної системи забезпечення прав дитини на рівні територіальної громади, координації дій органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та громадянського суспільства на засадах партнерських відносин у сфері захисту прав дітей відповідно до міжнародних стандартів і європейських пріоритетів.

#### **Література:**

1. Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей. Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua).
2. Конвенція [ООН] про права дитини: від 20.11.1989 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Павленко Ю. Забезпечення захисту прав дитини є складовою процесу євроінтеграції України / Юрій Павленко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/news/21734.html>.
4. Морріссон Джеральдіна Проблеми прав дитини в Україні / Джеральдіна Морріссон // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/articles/63.html>.
5. Про Національну стратегію реформування системи інституційного догляду та виховання дітей на 2017-2026 роки та план заходів з реалізації її I етапу. Розпорядження КМУ від 9 серпня 2017 р. № 526-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>.

**МорщакOVA Олена Степанівна,**  
кандидат філософських наук, доцент,  
доцент кафедри психології та соціальної роботи  
Тернопільського національного економічного університету

#### **Тема предмету в контексті роботи з молоддю**

Проблема соціальних взаємин у контексті етично встановлених відносин в наш час стає нагальною. В усьому світі вона визнається безперечним актуалітетом, пріоритетною темою соціогуманітарної теорії і управлінської практики. Осмислення й поглиблена розробка концептуальних засад етичних норм ділових відносин, етики управління, етики міжособистісної і ділової комунікації, дотримання етикетних вимог корпоративної культури, етичних принципів ділової і комунікативної поведінки менеджера у системі управлінської діяльності тощо відбуваються з розширенням діапазону розуміння соціально-психологічного простору роботи з молоддю й культивування значимих для особистості управлінця-менеджера видів нормативних цінностей, необхідних для оптимізації процесів ділового спілкування, управлінських стратегій і тактик, підвищення якості корпоративних взаємин, результативності управлінських рішень.

Активізація діяльності сучасного управління в сфері роботи з молоддю у контексті етичної проблематики є об'єктивною й необхідною умовою у координуванні і регуляції процесів соціальної взаємодії як на міжособистісному, так і на громадському, суспільному та державному рівнях.

#### **Поради працівникам з молоддю за темою навчального модуля**

- Розвивати в собі якості морально відповідальної особистості: за власні дії, рішення, управлінський і організаційний вибір.
- Дотримуватись етичних вимог у ділових відносинах. Серед основоположних етичних нормативів: почуття власної гідності, повага до особистого статусу іншої людини, розуміння інтересів та мотивів поведінки оточуючих, соціальна відповідальність за психологічний захист співробітників тощо – це норми, на яких будується сучасна етика

ділових відносин.

- Серед бажаних стилів керівництва спиратись на демократичний і ліберальний. Розуміти і поважати підлеглих, сприяти виявленню їхніх професійних вмінь. Дотримуватись принципу співробітництва.
- Підвищувати рівень комунікативної культури. Слідувати мовним і етикетним нормам у діловому і міжособистісному спілкуванні. Підвищення рівня комунікативної культури має бути спрямоване на розвиток наступних соціально-психологічних умінь менеджера при роботі з молоддю: вміти підтримувати спілкування, розуміти доречність комунікативної ситуації, прогнозувати реакції слухачів, психологічно підтримувати емоційний тон розмови, долати психологічні бар'єри у спілкуванні, оволодівати культурою ефективного, результативного мовлення.
- Слідувати загальноприйнятим моральним і етикетним вимогам до спілкування, які є нерозривно пов'язаними з визнанням неповторності, цінності кожної особистості, серед них: професійна грамотність, ділова компетентність, ввічливість, тактовність, скромність, точність. Для фахівця мова, вміння спілкуватися, етикет виступають головними «знаряддями» створення іміджу ділової людини, тобто самопрезентації, конструювання свого образу для інших.
- Знати правила ділового спілкування: правило необхідності і достатності інформації (говори не більше і не менше, ніж потрібно в цей момент), правило якості інформації (намагайся узгоджувати свої вислови з істиною), правило відповідності (не відхиляйся від теми), правило стилю (висловлюйся зрозуміло). Суттєва ознака спілкування – наявність комфортного морально-психологічного клімату.
- Актуальним є опанування правил етичного діалогу, активного слухання та поміркованого мовлення в діалозі. Це не тільки підвищує загальну комунікативну культуру управлінця-менеджера, а й сприяє гармонізації професійних і міжособистісних стосунків, результативності ділової комунікації.

### Основні тематичні положення навчального модуля

Етичні та етикетні норми міжособистісної взаємодії є обумовленими культурним контекстом й проявляються у конкретних формах поведінки та спілкуванні. Уміння дотримуватись етичних та етикетних вимог в ділових, особистісних, неформальних та інших ситуаціях значно полегшує взаєморозуміння між людьми, є запорукою успішної, результативної комунікації. За умови дотримання етичних вимог у спілкуванні кожна людина як учасник процесу інтеракції зберігає почуття власної гідності і водночас визнає почуття гідності особистості в інших учасників, що,

безумовно, сприяє гуманізації міжлюдських контактів. Неоціненими з точки зору етичних та етикетних вимог спілкування є такі якості людини, як врівноваженість, толерантність, пунктуальність, коректність, обов'язковість, привітність, доброзичливість, розвинена культура мовлення тощо. Важливо зрозуміти, що етичні й етикетні вимоги допомагають особі проявити свої індивідуальні якості, що завжди схвально сприймається оточенням. Дотримання етикетних норм у поведінці і спілкуванні є синонімом вихованості. Якщо людина дотримується у своїй поведінці етикетних правил, про неї кажуть, що вона є людиною культурною, ввічливою, в неї хороші манери та ін. З людиною, яка уважна до слів, обіцянок, в якій слово не розходиться з ділом, приємно спілкуватись, про таку людину кажуть, що з нею «можна мати справу». Це означає, що дотримання етико-етикетних вимог важливе не лише у приватному спілкуванні, але й є необхідною умовою ведення ділових переговорів й здійснення комунікативних впливів в управлінській практиці.

Етикетні правила поведінки і моральні принципи спілкування співвідносяться у той спосіб, що основоположним у них є «золоте правило моралі»: поведься з іншими так, якби ти хотів, щоб поводитись з тобою. Етикетні норми стверджують також пріоритет старшого за віком, пріоритет керівника, пріоритет жінки. Етикетні правила стосуються регламентації і регулювання поведінки людини в різних життєвих ситуаціях і обставинах: існує етикет поведіння в громадських місцях, етикет сімейних стосунків, службовий етикет, етикет стосунків між людьми різного віку, етикет стосунків керівника і підлеглого, діловий етикет тощо.

Міцні й результативні ділові контакти можливі лише за умови дотримання вимог етичного спілкування й етикетних норм поведінки, поваги до культурних традицій учасників спілкування, поваги до почуття гідності іншої людини, виконання професійних обов'язків і дотримання принципів співробітництва. До бажаних моральних норм комунікації в управлінській сфері, ділових контактах відносять мораль солідарності, діалогову культуру, в основі яких – ідея солідарності людей, етика консенсусів, суспільних договорів, етос культури діалогового спілкування, нормативи вирішення конфліктних ситуацій, особливого значення набувають такі норми спілкування, як компроміс, консенсус, толерантність, конвенція, договір, партнерство, взаєморозуміння тощо. Етичні параметри здійснення управлінських впливів на процеси соціалізації молоді орієнтовані на засвоєння норм культури, їх продукування в особистісних моделях поведінки і актах спілкування.

Сьогодні формулюються засади нових управлінських пріоритетів, де суб'єкт



управлінської практики – соціальний менеджер співвідноситься із морально-етичними засадами розвитку системи соціальних взаємин у той спосіб, що відповідає потребам сучасних реалій не лише з урахуванням тактики здійснення соціальних реформ, але й стратегії змінення світовідчуття європейської спільноти в цілому, наслідування норм комунікативної культури й дотримання етичних вимог ведення ділових переговорів. Соціальна мораль управлінської тактики роботи з молоддю є орієнтованою на практику громадянського суспільства.

Теоретичний каркас навчального модуля «Етика і етикет» складають поняття етики, моралі, моральності, етичних норм ділових відносин, культури, етикету, мовленнєвого етикету, цінностей, норми, комунікативної і корпоративної культури тощо.

#### Рекомендована до опрацювання література:

1. Гуревич Е.С., Полрілко В.Ф., Герман М.А. Основи риторики. – К.,1978. –211с.
2. Заветный С. Личность и общество: проблемы и перспективы управления. Монография. – К.ПАРАПАН, 2008. – 256 с.
3. Морщакова О.С. Цінність у психокультурному бутті людини як особистості / О.С.Морщакова // Психологія і суспільство. – 2013. – № 1. – С. 80-89.
4. Орлик Ю., Э.Крижан. Как себя вести. – Братислава, 1966. – 304 с.
5. Пазенок В.С. Соціальна культура і соціальна творчість. – К.: Знання, 1990. – 48 с.
6. Степин В.С. Культура // Вопросы философии. – 1999. – № 8. – С.61-71.
7. Фурман А.В. Соціальна культура / А.В. Фурман, О.С. Морщакова // Психологія і суспільство. – 2015. – № 1. – С. 26-37.
8. Щепкин Г.В. Теория социального управления. – Киев, 1996. – 262 с.

## НАДВИННИЧНА Т. ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ

**Тетяна Надвинична**

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології та соціальної роботи ТНЕУ

### Психологія формування команди

1. Поняття про управлінську діяльність та особливості її організації в умовах реалізації молодіжної політики.
1. Психологічний аналіз змісту та сутнісних характеристик команди.
1. Структурно-рольова характеристика команди.
1. Технологія запобігання та розв'язання організаційних та міжособистісних конфліктів.

В Україні досі панує думка про те, що управління – це специфічний вид діяльності переважно спрямований на роботу з персоналом, яку здійснюють керівники різних рівнів. У сучасних умовах такий підхід малоефективний та нерезультативний, адже призводить до втрати самого сенсу управлінської діяльності в цілому та значного звужує коло проблем, з якими зіштовхується кожен керівник у своїй діяльності. Адже керувати означає не лише здійснювати організаторську, представницьку та контролюючу функцію, а, насамперед, *досягати поставлених цілей* шляхом планування, організації, лідерства та раціонального контролю над організаційними ресурсами. Ключовим моментом при цьому є *відповідальність*, яку безпосередньо бере на себе керівник за отриманий результат. Зрозуміло, що для цього йому необхідно володіти цілим набором вмінь та навичок, але, найголовніше, йому потрібно чітко розуміти зміст своєї діяльності, бути готовим до її виконання та тих ризиків, з якими вона пов'язана.

Нині трансформаційні тенденції притаманні усім сферам життєдіяльності суспільства та особливо актуальними вони видаються тоді, коли мовиться про різноманітні аспекти реалізації молодіжної політики, які безпосередньо пов'язані із потребами та проблемами молоді. А вони інколи достатньо складні та суперечливі. З одного боку, сучасне покоління – креативне, прогресивне, спрямоване на європейські цінності та з великим інтелектуальним і творчим потенціалом. З іншого – достатньо інфантильне у визначенні життєвих пріоритетів, мало вмотивоване та потребує створення додаткових умов, для

підтримання внутрішнього психологічного комфорту. При цьому ще й слід враховувати регіональні та територіальні особливості, які так чи інакше визначають і коло актуальних проблем, з якими зіштовхуються молоді люди, і їх потреби та особливості.

Тому перед керівником, який взяв на себе відповідальність за організацію та реалізацію певних програм і проектів у цій галузі, стоїть непросте завдання: як організувати свою діяльність таким чином, щоб максимально задовольнити усі як зовнішні, так і внутрішні вимоги. Для цього, насамперед, потрібно усвідомити, що будь-яке управління має враховувати не лише різноманітні політичні, економічні, законодавчі, а й психологічні фактори, які пов'язані з урахуванням індивідуально-психологічними особливостями людей і закономірностями їх взаємодії в соціальних групах та організаціях, а ще зрозуміти, що самотійно впоратися із таким важким завданням неможливо. Кожному керівнику необхідна допомога інших. За традиційної моделі управління таких людей називають персоналом, який входить до складу будь-якої організаційної структури. Інноваційні ж тенденції вказують на те, що потрібно змінити такий підхід та спрямувати акцент управлінської діяльності та політики на командну роботу, зміст якої кардинально відрізняється від звичної роботи з персоналом.

**Команда** – сукупність людей, об'єднаних спільною метою та діяльністю, єдністю інтересів, єдиною організацією і взаємною відповідальністю кожного, відносинами співробітництва та взаємодопомоги.

**Основними ознаками, що відрізняють власне команди від інших груп є такі, що стосуються:**

1. *Визначення цілей діяльності команди.* При цьому необхідно врахувати, що: по-перше, спільна мета повинна не лише усвідомлюватися членами команди, але й прийматися ними на емоційному рівні; по-друге, спільна мета діяльності команди має тісно узгоджуватися із власними потребами, інтересами членів команди, тобто прийматися на мотиваційному рівні.

2. *Обґрунтування принципів взаємодії членів команди у процесі їх досягнення.* Зауважимо, що прийняття принципів командної роботи відрізняється від аналогічного процесу у «звичайній» робочій групі принаймні у трьох аспектах: 1) в команді вони спільно визначаються усіма членами, а у робочих колективах їх здебільшого задають ззовні у вигляді інструкцій та наказів; 2) дотримання принципів взаємодії в команді внутрішньо мотивоване, а в робочих групах частіше всього регулюються

зовнішніми спеціальними санкціями; 3) якщо у першому випадку важливу роль відіграють принципи, пов'язані з партнерською взаємодією членів команди та забезпеченням, разом із спільними цілями, своїх власних інтересів та мотивів, то у другому – акцент робиться в основному на необхідності дотримання формально-функціональних основ взаємодії.

3. *Встановлення рольової структури команди, позицій та функцій лідера.* У випадку командної та «традиційної» роботи тут мовиться про декілька суттєвих відмінностей, а саме: 1) ролі у команді визначаються зсередини, добровільно, з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей, можливостей та бажань кожного, у робочій групі вони задаються ззовні та є формальними; 2) в команді ролі гармонійно взаємодіють та взаємодоповнюють одна одну, а в робочій групі вони взаємодіють на формальній основі; 3) в команді рольова ієрархія відсутня, а в робочій групі вона має складний, виражений характер; 4) в команді керівник є лідером групи, а в «звичайній» робочій групі він переважно виконує формально-адміністративні функції; 5) команда має відкриту рольову структуру, але входження нових членів має певну обмеженість, оскільки враховується, насамперед, відповідність претендентів меті діяльності команди, принципам взаємодії в ній, очікуванням її членів тощо. У робочій ж групі, в якій теж існує відкрита рольова структура, входження нових членів здійснюється більш формально і не пов'язане з їх очікуваннями.

У таблиці 1 представлені декілька варіантів найбільш поширених ролей, які можуть виконувати члени команди та їх характеристики. Зауважимо, що це лише один із варіантів рольової структури команди, їх може бути набагато більше, але для ефективного функціонування організаційної структури варто знати, що чим чіткіше розподілені ролі тим зрозуміліші завдання стоять перед кожним членом команди, а відтак це дає змогу краще контролювати процес виконання завдання та встановлювати індивідуальну відповідальність.

**Таблиця 1.**

**Рольова структура команди**

| Роль           | Основні функції   | Характеристики особистості                      |
|----------------|---|---|
| Генератор ідей | Здатність продукувати нові ідеї, шукати нестандартні способи розв'язання складних проблем | Багата уява, креативність, нестандартний підхід |

|             |  |  |
|-------------|--|--|
| Аналітик    | Спроможність раціонально оцінювати варіанти розвитку подій (можливості та ризики), обирати їх найоптимальніший варіант   | Вміння стратегічно мислити, критичність, вибірковість, послідовність, виваженість, логічність                              |
| Координатор | Корекція прийнятих рішень, делегування повноважень, підтримання комунікації між учасниками та забезпечення зворотного зв'язку між членами команди та зовнішнім середовищем | Чіткість, відповідальність, своєчасність, вміння оперувати великими масивами інформації, комунікабельність, ініціативність |
| Виконавець  | Перетворення ідей на конкретні завдання та організація їх виконання  | Наполегливість, професійна педантичність, врівноваженість, обов'язковість, ініціативність                                  |
| Мотиватор   | Підтримання позитивного соціально-психологічного клімату у колективі, підтримка команди у «бойовому дусі», залагодження конфліктів   | Розвинутий емоційний інтелект, емпатія, прихильність, дипломатичність  |

Для ефективного управління необхідно знати й **основні етапи розвитку команди**, кожен з яких має свої особливості, врахування яких дасть можливість використовувати їх переваги та вчасно реагувати на зміни та попереджувати загрози:

### 1) формування:

- члени команди можуть бути стурбовані і перебувати в стані очікування та спостереження, оскільки, мета ще не визначена;
- на цьому етапі основним завданням команди повинно стати визначення та окреслення власного статуту або місії, а також уточнення спільних цілей діяльності. Також важливим є чіткість формулювання особистих цілей для кожного члена команди;
- у процесі взаємодії команда зможе встановити межі, а також визначити, що очікується від цієї співпраці, а члени команди пізнають один одного, виконуючи завдання.

### 2) штурм:

- під час цього етапу члени команди починають активно працювати над

реалізацією спільної мети;

- можливі конфлікти, які викликані різним баченням шляхів досягнення успіху, через що є ризик «відсіювання» членів команди, які не згодні з думкою лідера чи інших учасників;
- на цьому етапі дуже важлива комунікація; напруженість збільшується, а публічне визнання стає важливим елементом взаємодії;
- керівнику слід врахувати, що саме контроль стає ключовою проблемою під час цієї стадії;

### 3) нормування:

- члени команди починають усвідомлювати спільні риси та стилі взаємодії, приймають командні норми та цінності, спільну мету. Їх активність та цілеспрямованість підвищується;
- покращується соціально-психологічний клімат команди, кількість конфліктів зменшується рівень довіри, взаємопідтримки та взаємовідповідальності зростає;
- для зміцнення команди, при необхідності, у робочий процес можна запровадити тренінги та навчання, що повинні заохотити членів команди комфортно працювати один з одним.

### 4) виконання:

- характеризується тим, що члени команди є підготовленими, компетентними, а також мають можливість приймати свої власні рішення щодо проблем, які виникли;
- у цей час усі сили повинні спрямовуватися на розвиток команди, а не лише на спільну роботу;
- команда стає зрілою організаційною структурою, члени якої розуміють свої ролі і обов'язки та вкладають більше зусиль у виконувани процеси. Вони команди стають цілеспрямованими, самоконтрольованими, практичними та продуктивними, їх зусилля повинні бути визнаними;
- на цьому етапі зростання повинно заохочуватися, а це відбувається шляхом пошуку та постановки нових завдань в команді.

### 5) розпуск:

- настає у тому разі, коли всі члени команди розуміють, що поставлені цілі досягнуті, завдання виконане, а нової спільної мети немає. При цьому важливо, щоб кожен із учасників чітко усвідомив свою роль у командній роботі, досягнуті результати та проаналізувати недоліки для подальшої реалізації своїх планів вже у новій команді.

Аналіз сутнісного змісту командної роботи, її особливостей та етапів розвитку, дає можливість зрозуміти, що головна її цінність – це люди. І лише від їх задоволеності та комфорту перебування у такій організаційній структурі буде залежати швидкість, точність та ефективність досягнутого результату. Тому ще одним пріоритетним завданням будь-якого керівника є **попередження та розв'язання конфліктів**, які неминуче виникають у будь-якому колективі. Сьогодні більшість організаційних психологів переконані в тому, що поряд із врахуванням так званих індивідуально-психологічних особливостей особистості (тип темпераменту, характеру, рівень комунікабельності, конфліктності тощо) не менш важливими є знання про «типовий» набір характеристик, які притаманні представникам того чи іншого покоління. Останні напрацювання у даному напрямку вказують на те, що людям, котрі народилися у певний період часу і належать до одного покоління притаманні деякі спільні якості (життєві орієнтири, система цінностей, установки, стереотипи, особистісні пріоритети тощо), знання яких дає можливість максимально ефективно використовувати їх позитивні сторони та уникати негативних. Така інформація є безцінною для керівника, в команді якого зазвичай зустрічаються представники різних поколінь, і лише від вмілого керівництва буде залежати як продуктивність їх діяльності у досягненні спільної мети, так і психологічний комфорт кожного з членів його організаційної структури.

Розглянемо представників різних поколінь, їх характеристики та можливі ролі, які вони зможуть виконувати в команді.

### «Бєбі-бумєри»

(наймолодшим представникам цього покоління вже за 50)

- характерні риси: ідеалізм, оптимізм, залученість, ностальгія і релігійність. Це люди, які «живуть, щоб працювати»;
- це співробітники, орієнтовані на команду, трудоголіки, для яких, між тим, вкрай важливі винагорода і статус. Особливою цінністю для них є успіх у кар'єрі;
- вони можуть принести в жертву вихідні і свята, щоб виконати задумане. Якщо для досягнення мети треба вирішити завдання за межами їх осфери відповідальності, «бєбі-бумєри» це зроблять;
- типовий представник цього покоління впевнений, що талант потрібно «відточувати» роками, гроші важко даються, а шлях до успіху неодмінно має бути довгим і нелегким;
- працюючи з ними необхідно пам'ятати, що представнику цього покоління важлива похвала та вдячність за виконану роботу. Бажано це робити публічно. Відтак вони хороші виконавці та аналітики.

### Покоління X

(люди, що народилися з 1963 по 1983 роки – вік від 35 до 50 років)

- «Ікси» прагматичні і сподіваються тільки на себе. Це покоління виховувалося в роки продовження «холодної війни»; різкого збільшення потоку інформації і подій; зміни кількості керівників на національному рівні, перебудови;
- їх головні якості: постійна готовність до змін; презирство до суворого контролю і прагнення будь-якими шляхами відстояти свою свободу і незалежність; вони працюють, щоб жити, а не живуть для того, щоб працювати;
- гроші сприймають як свободу у реалізації своїх мрій та задумів, а тому їх відсутність сприймають як особисту трагедію;
- «Ікси» - дуже жорсткі керівники. Вони часто розмовляють на підвищених тонах, вимогливі, цінують чіткість і старанність. У більшості своїй погано контролюють емоції.
- у роботі з ними важливо пам'ятати, що такі люди здебільшого консерватори і хоча вони цінують свободу і не терплять обмежень, найбільшою мотивацією для них є саме відчуття стабільності та впевненості у завтрашньому дні. Для них важлива суспільна думка і тому вони зроблять все для того, щоб «все було як у людей». А зважаючи на те, що представники цього покоління схильні до опікування над іншими, то у структурі команди вони легко можуть зайняти місце як координатора та мотиватора, так і ретельного виконавця.

### Покоління Y

(люди, які народилися з 1983 по 1993 роки – вік від 25 до 35 років)

- на формування цінностей покоління Y вплинули глобалізація і бурхливий розвиток інформаційних технологій, мобільного зв'язку, Інтернету, розпад СРСР, ринкові реформи, політична лібералізація;
- для представників покоління Y престижна робота і висока посада не є мрією. «Ігрек» розвивається по горизонталі, а не по вертикалі. Матеріальні цінності, вплив і влада «Ігрекам» менш цікаві, ніж різноманітність емоційного досвіду;
- це найбільш складне покоління з психологічної точки зору, так як її представникам притаманні дуже суперечливі риси, а відтак їх поведінку важко прогнозувати. Так, наприклад, вони дуже цілеспрямовані, креативні, позбавлені стереотипів та авторитетів, здатні приймати нестандартні рішення та ризикувати. Але в той же час вони достатньо інфантильні та повсякчас прагнуть психологічного комфорту. Їх важко мотивувати, адже «Ігреки» переважно орієнтовані на швидкий результат

і коли на їхньому шляху трапляються перешкоди, які вимагають зосередженості, наполегливості і довготривалого очікування вони швидко здаються і відступають від поставленої мети.

- при роботі з таким людьми слід враховувати, що вони – справжній скарб для команди, адже здатні продукувати нові креативні ідеї та шукати нестандартні шляхи виходу із ситуації. Забезпечте їм комфортні умови без нав'язувань і обмежень з фіксацією уваги на проміжних результатах – і ви отримаєте незамінного генератора ідей.

### **Покоління Z**

**(люди, які народилися з 1993 по нинішній час – вік до 24 років)**

- покоління, що народилося в інформаційному суспільстві. Вони швидко дорослішають, займаючись самоосвітою в Інтернеті.
- «Зети» живуть у віртуальному світі, а відтак їм складно приймати умови реальності, пристосовуватися до них, знаходити спільну мову з представниками інших поколінь;
- представників покоління «Z» характеризують такі якості як нарцисизм, зверхність, підвищена тривожність, емоційність та психологічна залежність. Для них віртуальний світ набагато важливіший за реальний. Тому для ефективної роботи у команді варто давати їм такі завдання, які були б з ним пов'язані, а результат виконаної роботи міг бути оцінений не лише учасниками команди і керівником, а доступний іншим. Так як для представників цього покоління властива так звана «багатозадачність» та «багатоканальність» (здатність опрацьовувати великі об'єми інформації та одночасно працювати над реалізацією декількох завдань), то вони можуть стати у команді хорошими аналітиками та генераторами ідей.

Зауважимо, що знання особливостей кожного з поколінь дасть змогу керівнику, який працює над реалізацією молодіжних проектів підвищити ефективність не лише діяльності власної команди, а й зрозуміти потреби тих, для кого він безпосередньо працює. Адже, якщо мова йде про громаду, то у ній представлені усі вікові категорії, бажання яких не завжди співпадають, а інколи – кардинально різняться. Тому, для задоволення їхніх потреб, а також для попередження виникнення конфліктів керівнику просто необхідні такі знання. Таким чином він зможе планувати свою діяльність і діяльність громади в цілому, враховуючи інтереси представників усіх поколінь.

### **Література.**

1. Адизес И. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / Ицхак Калдерон Адизес. – М.: Альпина Паблишер, 2014.

2. Адизес И. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные / Ицхак Калдерон Адизес. – М.: Альпина Паблишер, 2013.

3. Вудкок К., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: Дело, 1991. – 320 с.

4. Зинкевич-Евстигнеева Т., Фролов Д., Грабенко Т. Технология создания команды. – СПб.: Издательство «Речь», 2002. – 216 с.

5. Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды: Сборник упражнений для тренеров. – СПб.: Питер, 2002. – 160 с.

6. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядипломної освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005.- 366 с.

7. Фопель К. Создание команды. Психологические игры упражнения / пер. с нем. – М.: генезис, 2002. – 400с.

**ОВСЯНЮК-БЕРДАДІНА О. ДЕРЖАВНА МОЛОДІЖНА ПОЛІТИКА**

**Овсянюк-Бердадіна О.**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту та публічного управління ТНЕУ

**Державна молодіжна політика** передбачає систему заходів та інструментів, які реалізуються інституційними одиницями державного сектору у відносинах з молоддю, молодіжним рухом, що здійснюється в законодавчій, виконавчій, судовій сферах і ставить за мету створення сприятливих соціально-економічних, політичних, організаційних, правових умов та гарантій для життєвого самовизначення, інтелектуального, морального, фізичного розвитку молоді, реалізації її творчого потенціалу як у її власних інтересах, так і в інтересах суспільства. вивчення становища молоді, створення необхідних умов для зміцнення правових та матеріальних гарантій щодо здійснення прав і свобод молодих громадян, діяльності молодіжних організацій.

**Основними завданнями державної молодіжної політики є:**

- допомога молодим людям у реалізації їх потенційних можливостей та ініціатив;
- широке залучення молоді до активної участі у житті суспільства;
- надання молоді державних послуг щодо навчання, професійної підготовки, духовному і фізичному розвитку;
- координація зусиль усіх інституцій суспільства, функціональна діяльність яких прямо чи опосередковано пов'язана з молоддю.

**Базовими моделями державної молодіжної політики є:**

- **універсалістська модель** (країни Західної Європи та Скандинавії) – максимально демократична модель, яка характеризується паритетним рівнем контролю державою молодіжних організацій при одночасному наданні їм широкої свободи для провадження їх діяльності. Особливістю для цієї моделі є відсутність міністерства у справах молоді в органах влади;
- **- централізована модель** (країни Середземномор'я) - молодіжна політика є централізованою, зосередженою на державному рівні, а залучення

третього сектора та молодіжних органів місцевого самоврядування до реалізації завдань державної молодіжної політики є дещо слабким;

- **- протекціоністська модель** (країни Центральної Європи) - модель за якої держава намагається контролювати молодіжний рух та встановлювати пріоритетні цілі в його діяльності. За такої моделі молодь вважається соціальною групою, яка потребує захисту, підтримки та стимулювання. Як правило, головною метою молодіжних об'єднань є закладання основ громадянського суспільства.

Підвалини вітчизняної державної молодіжної політики в Україні було закладено з прийняттям Верховною Радою України:

- Декларації „Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні” (15 грудня 1992 р.);
- Закону України "Про сприяння соціальному становленню розвитку молоді в Україні” (5 лютого 1993 р.).

На сьогодні важливим документом, що окреслює основні вектори державної молодіжної політики є державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2016-2020 роки, базовими завданнями якої є:

- формування громадянської позиції і національно-патріотичне виховання молоді;
- здоровий спосіб життя молоді;
- розвиток неформальної освіти;
- зайнятість молоді (забезпечення первинної і вторинної зайнятості та самозайнятості молоді);
- житло для молоді;
- партнерська підтримка молоді, що проживає на тимчасово окупованій території України та внутрішньо переміщених осіб;
- надання фінансової підтримки молодіжним та дитячим громадським організаціям;
- забезпечення міжнародного молодіжного співробітництва.

*Інформацію про заходи програми «Молодь України» можна знайти за посиланням: <http://dsmsu.gov.ua/index/ua/>*

Інструментом інституційного забезпечення державної молодіжної політики є **Український Пакт заради молоді-2020**, метою якого окреслено:

- створення нових робочих місць для молоді;
- допомога молоді здійснити правильний вибір щодо кар'єри;

- запровадження сучасних європейських механізмів і підходів до роботи з молоддю та консолідація;
- зусиль держави, громадськості і бізнесу для вирішення проблем освіти і працевлаштування молодих людей.

Для долучення до пакту молоді об'єднаної територіальної громади достатньо заповнити та надіслати аплікаційну форму на електронну адресу: [td@csr-ukraine.org](mailto:td@csr-ukraine.org), підписати Пакт заради молоді визначити свої зобов'язання у межах ініціативи (кількісні показники по роках) та щорічно звітувати про прогрес у досягненні поставлених цілей.

*Інформацію про заходи Українського Пакту заради молоді-2020 можна знайти за посиланням: <http://dsmsu.gov.ua/index/ua/category/472> та <http://csr-ukraine.org>*

Ще одним інструментом інституційного забезпечення державної молодіжної політики є **Платформа «Моя кар'єра»**, яка функціонує у вигляді веб-сайту, що містить інформацію про ринок праці та актуальні професії, можливості для розвитку та правильної побудови кар'єри. Використовуючи інформаційні ресурси платформи можна пройти ліцензований міжнародний профорієнтаційний тест «Магелано університет» для визначення інтересів, умінь та навичок і вибору майбутнього напрямку навчання.

*Інформацію про Платформу «Моя кар'єра» можна знайти за посиланням: <http://www.mycareer.org.ua>.*

Окремим заходом забезпечення державної молодіжної політики є **Навчальна програма «Молодіжний працівник»**, яка передбачає навчання представників державного та громадського секторів у форматі 50/50 шляхом проведення базових, спеціалізованих тренінгів, тренінгів для тренерів та он-лайн тестування. Учасниками програми можуть стати лідери та активісти громадських та благодійних організацій, які працюють з молоддю; державні службовці, відповідальні за реалізацію молодіжної політики на місцевому та регіональному рівні; працівники інших організацій, залучених до роботи з молоддю незалежно від форми власності

*Інформацію про навчальну програму «Молодіжний працівник» можна знайти за посиланням: <http://youth-worker.org.ua>*

На постійній основі в Україні проводиться **конкурс проектів для молодіжних та дитячих громадських організацій** відповідно до пріоритетних завдань у молодіжній сфері. Конкурсні пропозиції можуть

подавати молодіжні та дитячі громадські організації всеукраїнського та місцевого рівнів, зареєстровані в установленому порядку не пізніше ніж за два роки до оголошення проведення конкурсу. Максимально можливий обсяг бюджетного фінансування проекту становить 75% від загальної суми кошторису витрат на реалізацію програми

*Інформацію про конкурс можна знайти за посиланням: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1049-2011-n>.*

Інноваційним інструментом реалізації державної молодіжної політики є **U-Report**, який дозволяє провести швидкі опитування через безкоштовні СМС або Твіттер, які дозволяють дізнатись думку молоді щодо важливих суспільних питань. Приєднатись можна через Твіттер — [www.twitter.com/UReportUkraine](http://www.twitter.com/UReportUkraine) або безкоштовні СМС, надіслати слово «старт» на номер 4224. Також можна надіслати слово СТАРТ фейсбук-спільноті U-Report.

*Інформацію про проект можна знайти за посиланням: <http://ukraine.ureport.in>.*

Кабінетом Міністрів України запроваджена **Премія за особливі досягнення молоді у розбудові України**. Премія у розмірі 50 тис. грн. надається молоді від 14 до 35 років, особливі досягнення якої сприяють розвитку молодіжних ініціатив на місцевому рівні. Критеріями отримання Премії є особистий внесок у реалізацію громадських ініціатив на місцевому рівні (факти, які свідчать про досягнення кандидата); соціальний результат, досягнутий унаслідок реалізації цих ініціатив; високий рівень залучення молоді до реалізації проектів, кампаній, заходів; кількість реалізованих проектів та заходів.

*Інформацію про умови надання премії можна знайти за посиланням: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1333-2007-n>*

**Пріоритетними сферами державної молодіжної політики** на сьогодні окреслені наступні:

### 1. Підтримка молоді у сфері освіти та виховання:

- розробка та здійснення заходів щодо забезпечення зайнятості випускників професійних освітніх установ для підтримки їх стабільної, повноцінної фахової діяльності;
- формування та реалізація програм з підтримки молодіжних громадських об'єднань, які діють в освітніх установах;
- розробка освітніх програм, орієнтованих на ринок праці, що має

стати визначальним показником ефективності вищої освіти та якості підготовки молодого покоління;

- підтримка економічного розвитку молодих сімей, забезпечення зайнятості молоді допомога у плануванні й розвитку ефективної кар'єри молоді на ринку праці;
- надання державою пільг та кредитування для молодих підприємців.

## 2. Підтримка молоді у складних життєвих ситуаціях:

- реалізація програм розвитку навичок та умінь самостійного життя для груп молоді, що мають труднощі в інтеграції;
- активізація заходів з надання допомоги, забезпечення медичної, соціально-психологічної реабілітації й адаптації молодих громадян, які потрапили в складну життєву ситуацію.

## 3. Профілактика асоціальної поведінки, небезпечних захворювань та формування здорового способу життя: активізацію заходів з профілактики алкоголізму, наркоманії та залежності від наркотичних і психотропних речовин,

- реабілітація молодих громадян, хворих на наркоманію, а також зі збереження психічного здоров'я молоді;
- стимулювання заходів щодо пропаганди серед молоді здорового способу життя;
- розширення профілактичної роботи з молоддю із груп соціального ризику щодо попередження негативної поведінки в молодіжному середовищі;
- підтримка діяльності дитячих оздоровчих та освітніх установ впровадження інноваційних технологій і методик формування здорового способу життя, повноцінного відпочинку, дозвілля, творчого розвитку.

## 4. Покращення репродуктивного здоров'я молодого покоління:

- розвиток служби планування сім'ї, охорона репродуктивного здоров'я сім'ї та надання соціально-психологічної допомоги у вихованні дітей;
- теоретична підготовка учнів шкіл з питань підготовки до батьківства, введення обов'язкових відповідних дисциплін; формування
- шляхом створення інформаційних, освітніх програм відповідального ставлення до створення сім'ї та батьківських обов'язків на всіх етапах формування особистості;
- поширення соціальної реклами щодо формування здорового

способу життя в засобах масової інформації

## 5. Підтримка молодіжних громадських об'єднань і організацій:

активізація підтримки ініціатив молодіжних і дитячих громадських об'єднань, суспільно корисної діяльності молодих громадян, створення умов для реалізації творчої активності, потенціалу молодих громадян у всіх сферах громадського життя; стимулювання заходів щодо підтримки суспільних ініціатив із залучення молоді до консультативної діяльності органів влади щодо реалізації державної молодіжної політики.

## Література:

1. Головатий М.Ф. Молодіжна політика в Україні: проблеми оновлення / Головатий М. Ф. – К. : МАУП, 2003. – 264 с.
2. Декларація “Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні” із змінами та доповненнями, внесеними згідно із Законом № 655 – XIV від 13.05.99 р.// Нормативно-правове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для молоді : у 2-х ч. / упоряд.: С. В. Толстоухова. – К. : ДЦССМ, 2003. – Ч. I. – С. 3–5.
3. Закон України “Про молодіжні та дитячі громадські організації” із змінами та доповненнями № 281 - XIV від 01.12.1998р. // Збірник нормативноправових актів у сфері захисту прав дітей / упоряд.: І. К. Туркевич ; за ред. В. І. Довженко. – К. : [б. в.], 2002. – С. 73–75.
4. Закон України “Про об'єднання громадян” із змінами та доповненнями № 2460 - XII від 16.06.1992 р. // Збірник нормативно-правових актів у сфері захисту прав дітей / упоряд.: І. К. Туркевич ; за ред. В. І. Довженко. – К.: [б. в.], 2002. – С. 72–73.
5. Закон України “Про соціальну роботу з дітьми та молоддю” № 2558 - III від 21.06 2001 р. // Нормативно-правове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для молоді : у 2-х ч. / упоряд.: С. В. Толстоухова. – К. : ДЦССМ, 2003. – Ч. I. – С. 5–11.
6. Закон України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” із змінами, внесеними згідно із Законом № 3109-III від 07.03.2002 р. // Нормативно-правове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для молоді : у 2-х ч. / упоряд.: С. В. Толстоухова. – К. : ДЦССМ, 2003. – Ч. I. – С. 29–36.
7. Савінова Н.А., Ярошенко А.О., Литва Л.А. Правове забезпечення соціальної політики в умовах розвитку інформаційного суспільства. – К.: Видавництво НПУ імені М.П.Драгоманова, 2012. – 270 с.
8. Соціально-педагогічна робота з дітьми та молоддю



(теоретико-методологічні аспекти) / Зверева І. Д., Козубовська І. В., Керецман В. Ю., Пічкарь О. П. – Ужгород : УжНУ, 2000. – 192 с.

9. Становлення ідеологічних засад соціальної політики в сфері соціального захисту населення в Україні» / за заг. ред. А.О. Ярошенко // Л.А. Литва, Н.Б. Отрешко, С.В. Пасічніченко. – К., 2013.

10. Перепелиця М. П. Державна молодіжна політика в Україні (регіональний аспект) / Перепелиця М. П. – К. : Український інститут соціальних досліджень. Український центр політичного менеджменту, 2001. – 242 с.

11. Соціальна педагогіка : навч. посіб. / за ред. А. Й. Капської. – К. ДЦССМ, 2000. – 264 с. 1

12. Шубка О. В. Проблеми стратегії молодіжної політики в Україні / Шубка О. В. // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова : зб. наук. пр. – К. : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2004. – № 2. – Серія № 11. Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління. – С. 197–200

**Попович Т.М.,**  
кандидат економічних наук

Фактор економіки є визначальним у забезпеченні економічного розвитку як держави в цілому, так і її регіонів, територій, організацій; задоволенні суспільних потреб громадян (передусім, освіти, охороні здоров'я, безпеці, праці, комунікаціях); гарантуванні економічної безпеки, створенні безпечного середовища для життєдіяльності.

Для молоді людини важливо володіти основами економіки, знати загальні тенденції економічного розвитку та економічні закономірності, оскільки вони :

- сприяють формуванню економічного мислення в процесі виконання молоддю не лише професійних, але й громадських функцій;
- створюють умови для самореалізації як економічно активного члена суспільства, здатного долучитися до економічного життя громади;
- дозволяють обирати найбільш раціональну економічну поведінку у сфері споживання та використання економічних ресурсів, організації підприємницької діяльності, при виборі виду зайнятості;
- формують вміння аналізувати економічні проблеми, виробляти економічно обґрунтовані рішення для практичного їх розв'язання, знаходити та обирати найбільш оптимальні варіанти вирішення соціально-економічних проблем.

В професійній діяльності молоді людини економічні знання та навички дозволяють створити економічну платформу для здійснення власної економічної діяльності; реалізації власних креативних ідей, програм, проектів, стратегій; впровадження інновацій; підвищення власної конкурентоспроможності на ринку праці тощо.

Набуття економічних знань для молоді має здійснюватися в рамках всебічного розвитку і навчання молоді, передбачених в Державній програмі «Молодь України» та схваленій Мінмолодьспорту «Моделі реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації» [] як на національному, так і місцевому рівнях. На рівні конкретної територіальної громади таке

навчання варто здійснювати шляхом:

- створення бізнес-центрів (бізнес-школ, навчальних осередків, воркшопів, коворкінгу) та організацію тематичного (цільового) навчання молодих людей;
- проведення тренінгів з питань організації підприємницької діяльності, актуальних проблем розвитку бізнесу, реалізації підприємницьких ініціатив молоді із залученням провідних спеціалістів та фахівців у сферах реєстрації бізнесу, форм його організації, оподаткування, звітності тощо;
- презентації успішних практик ведення бізнесу на прикладі, передусім, місцевих підприємницьких структур;
- залучення молоді до процесів розроблення стратегій (програм, цільових проектів, дорожніх карт) соціально-економічного розвитку території та забезпечення участі молоді в їх реалізації;
- сприяння та всебічна підтримка молодіжних ініціатив та проектів щодо забезпечення сталого економічного розвитку, посилення економічного потенціалу і підвищення економічної спроможності території, створення екологічно безпечного середовища та впровадження енергозберігаючих технологій.

Економіка є сферою діяльності, де створюються матеріальні блага та послуги, що задовольняють потреби людини. У ширшому трактуванні, економіка характеризує економічні відносини, що виникають у процесі виробництва, розподілу, обміну та споживання продукту. Звідси, ключовою функцією (призначенням) економіки є створення продуктів (виробництво товарів, надання послуг, виконання роботи), необхідних для забезпечення життєдіяльності суспільства (рис. 1).



Рис. 1. Складові економіки

Вирізняють такі основні рівні економіки:

- економіка організації (мікроекономіка) – характеризує господарську діяльність окремих економічних суб'єктів підприємств, організацій, домогосподарств;
- регіональна (місцева, локальна) економіка – характеризує результати роботи організацій в межах регіону, конкретної території (міста, населеного пункту);
- національна економіка – характеризує економічну діяльність та взаємодію організацій в територіальних межах країни;
- світова економіка – характеризує взаємодію національних економік та наднаціональних органів).

Організація є різновидом соціальної системи, яка об'єднує людей, що спільно реалізують чітко встановлену мету діяльності та діють на основі розподілу обов'язків та поділу праці. Обов'язковими компонентами організації є: цілі організації (результати роботи, в яких зацікавлені працівники); тип ієрархії (поділ праці та ролей); організаційна структура управління; ресурси організації; ступінь формалізації відносин (корпоративні кодекси, правила і норми, неформальні зв'язки); зв'язок із зовнішнім середовищем.

Економічну діяльність здійснюють різні типи організацій, які поділяють за такими ознаками: за організаційними цілями (прості, складні); за інституційними ознаками (формальні, неформальні), за масштабами виробництва (малі, середні, великі); за організаційно-правовою формою (товариства, кооперативи, підприємства, корпорації, холдинги, концерни); за сферами діяльності (промислові, торговельні, туристичні, транспортні, будівельні, банки, ресторани, готелі тощо).

Загальна економічна модель організації включає: вхід ресурсу (input); процес виробництва (process); управління процесами (management); вихід продукту (output); зворотний зв'язок (feedback); обмеження (бар'єри) діяльності (restrictions). Вхідними ресурсами для організування процесу виробництва продукту (надання послуги) є: сировина, матеріали, комплектуючі; обладнання; енергія; фінансові ресурси; інформація та вхідна документація; робоча сила тощо. Безпосередній процес виробництва пов'язується з перетворенням вхідного ресурсу в продукт з використанням відповідних технологій, організацією виготовлення продукції, сформованою системою управління, контролю, мотивацією, координуванням роботи з постачальниками та споживачами, маркетингом, рекламою, виробленням стратегії розвитку. Результатом економічної діяльності організації (її виходом) є: вироблена продукція; надана послуга; виконана робота;

прийняте управлінське рішення; проведене маркетингове дослідження; розроблена стратегія розвитку та складений бізнес-план; розроблений проект. Головним оціночним показником діяльності організації є рівень задоволеності споживача та її прибутковість.

Економічне середовище організації формують як зовнішні, так і внутрішні чинники (рис. 2). Зовнішній вплив на економічну діяльність організації здійснюють: державна економічна політика (податкова, фінансово-бюджетна, валютна, митна, цінова, інвестиційна, зовнішньоекономічна); адміністративні обмеження та заборони; розвиток ринкових відносин; стан і кон'юнктура ринків збуту; рівень доходів споживачів тощо. Економічний розвиток організації в сучасних умовах супроводжується низкою проблем, які концентруються в таких ключових сферах, як: енергетична залежність; розбалансування структури національної економіки; зростання фінансової залежності; високий рівень тінізації економіки; погіршення структури експорту; погіршення стану екосистеми; військові дії; дисфункціональність системи державного управління тощо.

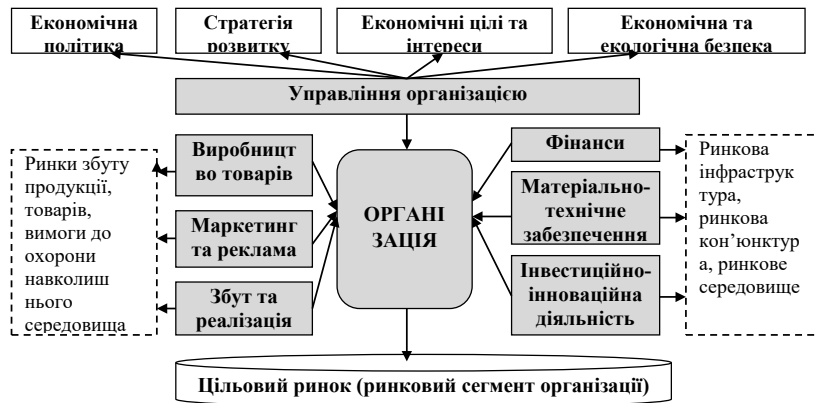


Рис.2. Економічне середовище організації

Внутрішні чинники, що впливають на діяльність організації, лежать в площині сукупності її потенціалів: економічного, технічного, трудового, науково-технічного, сировинного тощо. Їх зміст, складові елементи та взаємозв'язки проілюстровані на рис. 3.

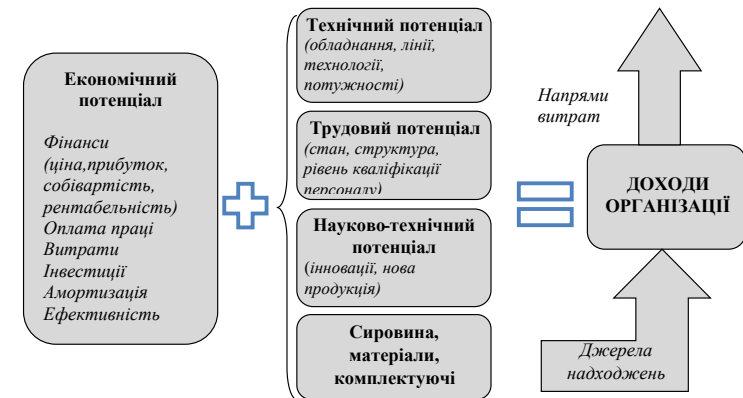


Рис. 3 Економічний потенціал організації

Економіка організації має складну структуру, що включає: виробничу (характеризує співвідношення виробництва продукції за асортиментом, номенклатурою, типами тощо); технологічну (характеризує співвідношення, які складаються у виробництві продукції за їх технологічним рівнем та рівнем якості); технічну (характеризує співвідношення за рівнями використовуваних технологій та обладнання); фінансову (характеризує співвідношення між отриманими доходами та втратами, рівнем рентабельності тощо).

Сучасними новітніми трендами у розвитку підприємництва є: соціалізація бізнесу та формування соціально орієнтованої економічної діяльності; інвестування у проекти, які не дають особливого прибутку, але допомагають змінити середовище проживання (impact investment); створення хабів, центрів діяльності креативних, ініціативних і активних людей, що спрямовують власну діяльність на створення креативної економіки території.

Особливе місце в новітніх процесах належить соціалізації бізнесу – діяльності, пов'язаної з прагненням вирішити або пом'якшити соціальні проблеми та покращити якість життя громади на території розміщення бізнесу. Ідеологічним підґрунтям соціального підприємництва є: стимулювання соціальних змін та забезпечення якісного економічного розвитку території; розвиток партнерства, в т.ч. суспільного, державно-приватного; підвищення громадянської відповідальності; зростання добробуту громадян.

Децентралізаційні процеси передбачають розвиток місцевої компоненти,

що забезпечує збалансований розвиток місцевої економіки на основі ефективного інноваційного та креативного потенціалу громади. Сучасний місцевий економічний розвиток доцільно пов'язувати з:

- розробленням і впровадженням розвиткових проектів: інноваційних ("розумна громада", хаби), громадських, екологічних, соціальних, енергозберігаючих, інфраструктурних, туристичних з посиленням молодіжної складової;
- формуванням місцевих кластерів (інноваційних, виробничих, туристичних, інфраструктурних);
- розвитком усіх форм міжмуніципального співробітництва, співфінансування, кооперації та інтеграційних процесів;
- підтримкою, сприянням та активізацією розвитку молодіжного підприємництва з використанням наявного фінансового, організаційного, інноваційного та інфраструктурного інструментарію.

### Література

1. Бізнес-кейси. Центр підтримки підприємництва Міністерства економічного розвитку та торгівлі України. - Режим доступу: <http://regulation.gov.ua>
2. Дж. Е.Треллер Місцевий економічний розвиток. Посібник з основ теорії МЕР / Дж. Е.Треллер – Київ; ТОВ «Макрос», 2014. 124с. – Режим доступу: [http://www.mled.org.ua/media/docs/LED\\_Guide\\_2014\\_UKR.pdf](http://www.mled.org.ua/media/docs/LED_Guide_2014_UKR.pdf)
3. Економіка підприємства: навч. посіб. / за заг. ред. Л. С. Шевченко. – Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2011. – 208 с.
4. Касьянова Н.В. Потенціал підприємства. Формування та використання. Підручник / Н.В. Д.В.Солоха та інш. – К.:ЦУЛ. 2017. – 248с.
5. Каталог кращих практик молодіжної роботи в Україні 2017 - Режим доступу: <http://youth-worker.org.ua/downloads/best-practices-2017/>
6. Модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації. Схвалена на засіданні колегії Мінмолодьспорту 21.12. 2017 р. - Режим доступу: <https://decentralization.gov.ua/news/7896>

---

## РЕБУХА Л. СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ. РОБОТА З ВРАЗЛИВИМИ ГРУПАМИ МОЛОДІ НА ПАРТНЕРСЬКИХ УМОВАХ

**Ребуха Лілія Зіновіївна**

кандидат психологічних наук

доцент кафедри психології та соціальної роботи ТНЕУ

### Частина I. Соціальна психологія

*Соціальна психологія* – це наука про взаємозв'язок соціального і психічного, їх взаємодію, взаємозалежність, взаємовпливи на рівні окремої людини, спільності; про соціально-психологічні явища, які виникають у процесі соціальної взаємодії і характеризують індивіда і групу (визначення за Л. Орбан-Лембрик).

Соціальна психологія, як відносно молода наука, сформувалася на межі психології та соціології. Однак вона є не взаємодією двох методів дослідження чи механічним зближенням цих систем, а самобутньою наукою як за проблематикою, так і за логікою її дослідження, що має свій об'єкт і предмет вивчення.

*Етапи розвитку соціальної психології:*

- Накопичення соціально-психологічних знань у сфері суспільних і природничих наук (з давніх часів і до середини XIX ст.).
- Виокремлення соціальної психології із соціології і психології та формування її як самостійної галузі знання (друга половина XIX ст. — початок XX ст.).
- Оформлення соціальної психології як самостійної науки (20-ті роки XX ст.).

*Предмет соціальної психології* – вивчення закономірностей і механізмів виникнення, функціонування і вияву реальності, яка формується у процесі суб'єктивного відображення людиною об'єктивних соціальних відносин і соціальних спільностей.

*Об'єктом соціально-психологічного відображення* є не все довкілля, а тільки те, що пов'язане із взаємодією людей, їх спільною діяльністю. Соціальне як дія на підставі норм і цінностей реалізується через почуття, переживання,

уявлення конкретних людей. Соціально-психологічне відображення є соціальним за змістом і психічним за формою та способом регуляції.

Всучасній науці вживаються поняття «людина», «індивід», «індивідуальність» і «особистість», які за своїм обсягом співпадають, бо означають одну і ту саму істоту – Homo sapiens, тобто людину.

«Особистість» – це характеристика людини зі сторони тих рис, які формуються під впливом соціального оточення. Особистістю не народжуються, а нею стають в процесі життєдіяльності завдяки входженню людини в суспільство, тобто в процесі соціалізації. Соціальна психологія досліджує *особистість як представника певної соціальної групи. Особистість не тільки цілеспрямована, але й самоорганізуюча система.* Об'єктом її уваги і діяльності є не тільки зовнішній світ, але і вона сама, що виявляється у почутті «Я», яке є уявленнями про себе, самооцінкою, програмою самовдосконалення, здатністю до самоспостереження, самоаналізу і саморегуляції. *Бути особистістю* – це означає здійснювати вибір, який виникає в існуючій необхідності, а також оцінювати наслідки прийнятих рішень.

*Для соціальної психології головним орієнтиром в дослідженні особистості є взаємовідносини особистості з групою: не просто особистість в групі, а саме результат, який отримано від взаємовідносин особистості з конкретною групою.* Інакше кажучи – це проблема соціалізації. Отже, *проблема соціалізації – це і є соціально-психологічний аспект дослідження особистості, в якій віддзеркалюється як соціологічна, так і загально-психологічна проблематика особистості.* Соціалізація – це процес формування і розвитку соціальності індивіда у відповідності з «вимогами» і «цілями» суспільства.

Процес соціалізації можна охарактеризувати як *поступове розширення індивідом, завдяки набуттю соціального досвіду, сфери його спілкування і діяльності, як процес розвитку саморегуляції і становлення самосвідомості та активної життєвої позиції.* Під механізмами соціалізації розуміються механізми переведення внутрішніх стимулів у соціально прийнятні форми, серед яких головну роль відіграє ідентифікація.

До механізмів соціалізації входять:

- механізм інтеріоризації, що функціонує в процесі спільної діяльності (О. М. Леонт'єв);
- наслідування, референтна група, ідентифікація, рефлексія (А. В. Мудрик);
- навіювання, наслідування, психологічне зараження, ідентифікація,

- авторитет, популярність (С. А. Белічева);
- конформізм (подібний) (А. Н. Сухов).

Всі механізми соціалізації поділяються на три групи:

- неусвідомлювані (навіювання, наслідування, ідентифікація);
- усвідомлювані (референтна група, авторитет, популярність);
- окрема група механізмів, до якої належать санкції заохочення і покарання, що застосовуються в суспільстві.

Вікова періодизація розвитку людини залежить від застосування критеріїв, на підставі яких простежуються особливості кожного періоду. В педагогіці класифікація здійснена за ступенями суспільної освіти і виховання: передшкільний, дошкільний і шкільний (молодший, середній, старший) віковий період. В психології використовується вікова періодизація за домінуванням одного з видів діяльності людини (гри, навчання, праці). Періодизація за психофізіологічними характеристиками розвитку включає такий ланцюжок фазних перетворень життєвого циклу людини, як: вік немовляти, раннє дитинство, дитинство, отроцтво, юність, молодість, середній вік, літній вік, старий, старечий вік.

До основних моделей соціалізації особистості належить:

- а) Політична соціалізація – це процес включення індивіда в політичну систему суспільства, в результаті чого у нього формуються особистісні якості, завдяки яким він стає суб'єктом цієї системи.
- б) Економічна соціалізація – це формування у особистості економічного мислення на основі пізнання нею економічної реальності, засвоєння економічних знань, набуття навичок економічної поведінки і реалізація їх в реальній дійсності.
- в) Статеворольова соціалізація – це формування особистості як представника певної статі. З метою виявлення тенденцій в змінах гендерних стереотипів В. Москаленко і В. Романовою було проведено дослідження гендерних рольових стереотипів підлітків. Вияснились, що гендерні уявлення старших підлітків зазнали змін порівняно з молодшим віком. Стереотип маскуліності та фемінності став більш «розмитим».

## Частина II. Робота з вразливими групами молоді на партнерських умовах

До соціально вразливих категорій відносять групи осіб, які мають обмежені ресурси для самостійного задоволення потреб та реалізації прав, перебуваючи у звичайних умовах, та осіб, які за незалежних від них обставин потрапили до особливо складних соціальних умов.

*Чинниками соціальної вразливості є:* перебування у важких природних умовах; захворювання (стан здоров'я); функціональна обмеженість та особливі потреби; вік (похилий, дитячий, молодий); невідповідні соціальним умовам освіта та професія; відсутність належної зайнятості; соціальна виключність; відсутність мережі соціальної підтримки; порушення прав та соціально-правова незахищеність; підвищена споживацька навантаженість; вплив катастрофічних подій у житті. *Мета соціальної підтримки* представників соціально-вразливих груп – усунення (компенсація) чинників їх соціальної дезадаптації та забезпечення (відновлення) умов, необхідних їх для повноцінної життєдіяльності та соціального функціонування.

*Соціально вразливі категорії можна розділити на три групи:*

1. Категорії осіб, що мають обмежені ресурси для повноцінної життєдіяльності та соціальної конкурентноздатності, проте не перебувають в стані соціальної дезадаптації: неповні та багатодітні сім'ї, безробітні, підлітки й молодь, особи похилого віку, люди з особливими потребами, з неповною працездатністю (III групи інвалідності), біженці, переселенці тощо.

2. Особи, які перебувають в стані дезадаптації внаслідок СЖО, проте не втратили можливості відновлення за певних умов здатності до самостійної життєдіяльності: особи з функціональними обмеженнями (II група інвалідності), особи, що перенесли складні захворювання або зазнали важких травм, особи, опинились в стані соціальної дезадаптації внаслідок злочинів (постраждали від торгівлі людьми, експлуатації, насилля тощо), постраждали від природних, техногенних та соціальних катастроф, бездомні, безпритульні, діти, які залишились без піклування дорослих тощо.

3. Особи, що перебувають в стані соціальної дезадаптації через тимчасову або незворотну втрату можливостей для самостійної життєдіяльності та потребують сторонньої допомоги у задоволенні потреб: особи, що зазнають впливу важких захворювань; люди з функціональними обмеженнями (I група інвалідності), особи похилого віку, які потребують постійної

сторонньої допомоги.

Залежно від рівня соціальної дезадаптованості та відновлюваності втрачених (не набутих) ресурсів можуть бути застосовані стратегії (технології) соціального обслуговування (надання соціальних послуг), соціальної реабілітації і соціального піклування.

*Соціальні послуги* – комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на окремі соціальні групи чи індивідів, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги, з метою поліпшення або відтворення їх життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя;

*Соціальне обслуговування* – система соціальних заходів, яка передбачає сприяння, підтримку і послуги, що надають соціальні служби окремим особам чи групам населення для подолання або пом'якшення життєвих труднощів, підтримки їх соціального статусу та повноцінної життєдіяльності;

*Види соціальних послуг:* соціально-побутові, психологічні, соціально-педагогічні, соціально-медичні, соціально-економічні, юридичні, послуги з працевлаштування та з професійної реабілітації, інформаційні послуги, довідкові, просвітницькі, рекламно-пропагандистські послуги тощо.

*Технологія соціального обслуговування (надання соціальних послуг):*

- Встановлення контакту;
- Визначення потреб і проблем, необхідних і доступних ресурсів;
- Визначення необхідних послуг та форм їх отримання, розробка плану їх надання, укладання угоди;
- Соціальний супровід клієнта;
- Організація взаємодії клієнта з іншими фахівцями;
- Оцінка результатів;
- Завершення співпраці.

*Соціальна реабілітація* – діяльність, спрямована на відновлення стану повноцінної життєдіяльності і соціального функціонування індивіду або соціальної групи, що постраждали від певної проблеми.

*Мета соціальної реабілітації* як напряму соціальної роботи полягає у досягненні стану досягнення дезадаптованої людиною такого стану, за якого вона зможе виконувати основні соціальні функції та повноцінно

задовольняти свої потреби соціально прийнятним способом.

#### *Технологія соціальної реабілітації:*

- Встановлення контакту (у разі необхідності: медична реабілітація, зняття стресового стану створення умов для задоволення фізіологічних потреб);
- Дослідження чинників дезадаптації та особистісних ресурсів;
- Планування реабілітаційних заходів;
- Психологічна корекція;
- Нейтралізація негативного впливу соціального оточення;
- Набуття навичок подолання проблем, позитивної соціальної поведінки, праці;
- Ресоціалізація;
- Реадаптація;
- Оцінка процесу і результатів, завершення взаємодії.

#### **Поради працівникам з молоддю:**

1. Найкраща теорія перевіряється практикою молодіжної роботи.
2. Кожна історія успіху – це реальна позитивна користь молодіжної роботи в громаді.
3. У роботі з молоддю керуйся високими моральними цінностями.
4. Не стій на місці, а рухайся щоденно до нових перемог!

#### **Рекомендована література**

1. Москаленко В. В. Соціальна психологія / В. В. Москаленко. Підручник. Видання 2-ге, виправлене та доповнене – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 688 с.
2. Москаленко В. В. Соціалізація особистості.–К. : Видавництво Фенікс, 2013. – 460 с.
3. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: навчальний посібник. – К. : Академвидав, 2003. – 446 с.
4. Ребуха Л. З. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери: проблемні підходи – Режим доступу : <http://molodyvcheny.in.ua/files/conf/ped/26dec2017/41.pdf>

Ця публікація була підготовлена за підтримки Європейського Союзу та його членів-держав Данії, Естонії, Німеччини, Польщі та Швеції. Зміст цієї публікації є виключною відповідальністю її авторів та не може жодним чином сприйматися як такий, що відображає погляди Програми «U-LEAD з Європою», Європейського Союзу та його держав-членів Данії, Естонії, Німеччини, Польщі та Швеції.

