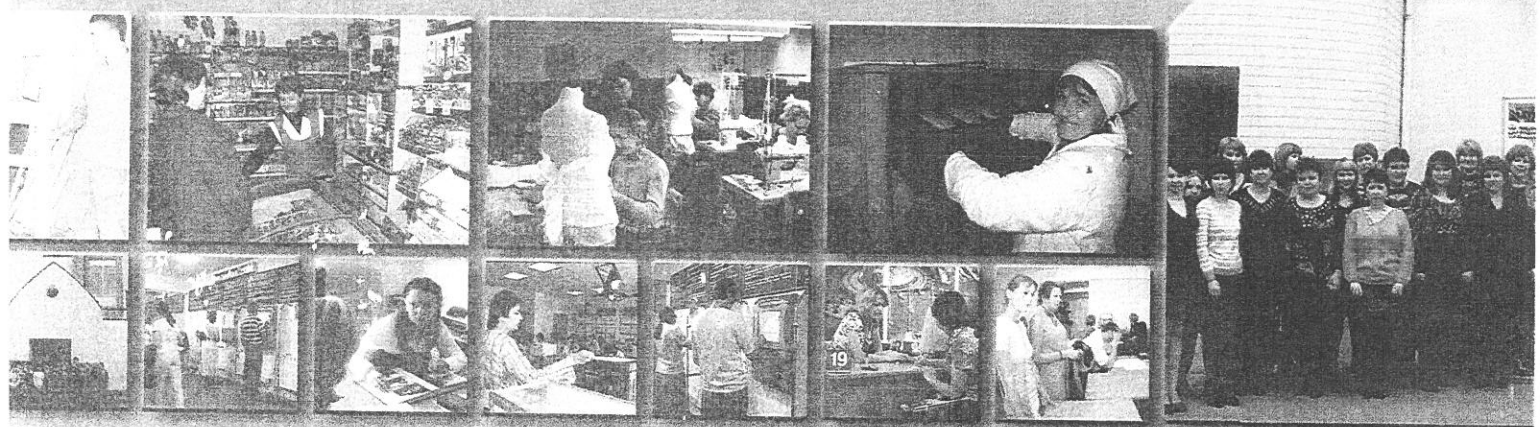




РИНОК ПРАЦІ та зайнятість населення



ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

2014/3

РИНОК ПРАЦІ та зайнятість населення

3(40)/2014

Виробничо-практичний
науковий журнал

Свідоцтво
про державну реєстрацію
друкованого засобу масової
інформації КВ № 14432-3403 ПР
від 19 вересня 2008 року

Тираж 790 пр. Зам. № 540.
Рекомендовано до друку
Вченою радою ІПК ДСЗУ,
протокол № 7 від 24.09.2014

Літературний редактор:

О.П. Зайцева

Коректура:

Л.Г. Душкевич

Додрукарська підготовка:

О.М. Лискова

Технічне регагування
та комп'ютерна верстка:

Л.І. Ревуцька

Відповідальна за випуск:

Л.Г. Душкевич

Адреса редакції:

03038, Київ, вул. Нововокзальна, 17

Контактний телефон:

(044) 239-07-99

Факс: (044) 536-14-85

www.ipk-dszu.kiev.ua

E-mail: red_ipk@ukr.net

Засновник і видавець —

Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України,
03038, Київ, вул. Нововокзальна, 17

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК №1805 від 25.05.2004

Журнал розповсюджується
за передплатою, яку можна
оформити у відділеннях "Укрпошти".

Передплатний індекс у каталозі
ДП "Преса" 01084

© Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості
України (ІПК ДСЗУ), 2014

ЗМІСТ

Економіка праці та проблеми зайнятості

Харченко Ю.О. Пріоритетні завдання державної служби зайнятості в умовах сучасних викликів на ринку праці 3

Могильний О.М. Зайнятість сільського населення: нові виклики щодо екологізації аграрного сектору відповідно до європейських вимог 5

Колот А.М. Трансформація інститута занятості как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации 10

Маршавін Ю.М. Шляхи забезпечення узгодженості підготовки фахівців у навчальних закладах України з потребами ринку праці: методологічні та прикладні аспекти 13

Корж О.В. Сезонне безробіття у сільській місцевості: причини виникнення та шляхи подолання 18

Батюк А.А. Вдосконалення механізму державного регулювання у сфері працевлаштування молоді 22

Курманська В.Д. Мотивація персоналу у системі управління людськими ресурсами в сучасних умовах господарювання. 26

Соціологія і психологія праці та зайнятості

Побірченко Н.А. Освітні засади підтримки зайнятості людини в умовах ринкових відносин 30

Пріб К.А. Природа та механізми опору змінам в організації 34

Кузьмін В.В. Організаційна взаємодія державної служби зайнятості та випускників ВНЗ із різних специфічних соціальних груп: кар'єрний аспект 39

Лукашевич О.М. Професійна психологічна ресурсність як чинник громадянського розвитку дорослої особистості: теоретико-методологічний дискурс 42

Науково-прикладні дослідження

Скульська В.Є. Теоретичні аспекти дистанційного навчання безробітних за робітничими професіями 47

Блудова М.В. Проблеми створення нових робочих місць для вимушених переселенців за допомогою іноземних інвестицій 49

Зарубіжний досвід

Бехбудова Г.Ф. Вивчення соціально-демографічного становища інвалідів в Азербайджані і можливостей їх зайнятості 52

Практики державної служби зайнятості

Посикалюк Н.А. Напрями удосконалення роботи Кам'янець-Подільського міського центру зайнятості з організації працевлаштування людей з інвалідністю 57

Перспективи подальших розвідок у даному напрямі полягають у необхідності обґрунтування найдієвіших методів і заходів з подолання опору змінам в організації.

Список використаних джерел

1. Дзяна С.Р. Теоретичні засади управління змінами в сучасних умовах [Електронний ресурс] / С.Р. Дзяна, Р.Б. Дзяний // Ефективність державного управління. – 2013. – Вип. 34. – С. 31–40. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/efdu_2013_34_5.pdf
2. Дмитрієв І.А. Визначення поняття управління змінами, як основної складової діяльності сучасного підприємства [Електронний ресурс] / І.А. Дмитрієв, Н.М. Курилова // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2013. – №1. – С. 102–106. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/pirpr_2013_1_20.pdf
3. Кужда Т. Етапи успішного управління організаційними змінами на підприємстві [Електронний ресурс] / Т. Кужда // Галицький економічний вісник. – 2013. – №2. – С. 66–71.
- Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/gev_2013_2_12.pdf
4. Савченко О.Р. Управління змінами в сучасних соціально-економічних системах [Електронний ресурс] / О.Р. Савченко // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №3. – С. 19–24. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ape_2012_3_4.pdf
5. Стеців С.Р. Формування елементів системи управління змінами на підприємстві [Електронний ресурс] / С.Р. Стеців // Вісник Сумського державного університету. Сер. Економіка. – 2012. – №4. – С. 155–163. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/VSU_ekon_2012_4_23.pdf
6. Кужева С.Н. Управление изменениями : конспект лекций / С.Н. Кужева. – Омск: Из-во Омского гос. ун-та им. Ф.М. Достоевского, 2011. – 140 с.
7. Управление персоналом : словарь-справочник. / Раздел – Управление изменениями [Електронний ресурс] // Сайт – Пси-фактор. – Режим доступа : <http://psyfactor.org/personal/personal17-03.htm>

Стаття надійшла 02.06.2014

УДК 316.614

В.В. Кузьмін

Організаційна взаємодія державної служби зайнятості та випускників ВНЗ із різних специфічних соціальних груп: кар'єрний аспект

У статті розглянуто організаційну взаємодію державної служби зайнятості та випускників вищих навчальних закладів із різних специфічних соціальних груп у контексті побудови їх успішної кар'єри. Автором запропоновано вважати, що основним критерієм організаційної взаємодії є побудова саме успішної кар'єри молодих випускників, адже державна підтримка цих груп населення особливо важлива та пріоритетна.

Ключові слова: організаційна взаємодія, специфічна соціальна група, кар'єра, випускники.

The article deals with organizational interaction between the State Employment Service and university graduates belonging to different specific social groups in the context of building up a successful career. The author proposed to consider that the main criterion for organizational interaction is the build-up of a successful career of young graduates, as the state support for these groups of residents is of particular importance and priority.

Keywords: organizational interaction, specific social group, career, graduates.

Постановка наукової проблеми. Актуальність статті зумовлюється необхідністю дослідження різних аспектів взаємодії державної служби зайнятості та випускників вищих навчальних закладів із різних специфічних соціальних груп, адже, з одного боку, їх працевлаштування є державною гарантією, а з іншого – підвищення їх економічної активності є посильним вкладом у розбудову держави. Працевлаштування представників різних специфічних соціальних груп буде успішним лише

за умови усвідомлення відповідними клієнтами необхідності побудови власної кар'єри як основного критерію успішної соціалізації (професіоналізації). За даними Державної служби статистики, професійне навчання за направленням центрів зайнятості у 2013 р. проходили 63,5 тис. осіб, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, що у 1,7 раза більше, ніж у 2012 р. Профорієнтаційними послугами охоплено 485,9 тис. безробітних із числа громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню [9].

Мета статті – дослідити організаційну взаємодію державної служби зайнятості України та випускників ВНЗ із різних специфічних соціальних груп із позицій побудови останніми успішної кар'єри.

Кузьмін Віктор Володимирович, кандидат соціологічних наук, доцент кафедри "Соціальна робота" гуманітарно-правового факультету Запорізького національного технічного університету

© Кузьмін В.В., 2014

Цілі статті та постановка завдань. Дослідження організаційної взаємодії державної служби зайнятості України та випускників ВНЗ із різних специфічних соціальних груп з позицій побудови останніми успішної кар'єри порушує перед нами таке коло завдань:

- уточнити зміст поняття “організаційна взаємодія”;
- на основі характерних рис клієнтів соціальної роботи із різних специфічних груп у ВНЗ запропонувати їх типологію у контексті організаційної взаємодії з державною службою зайнятості;
- розглянути соціалізаційні траєкторії випускників ВНЗ із різних специфічних соціальних груп з позицій суб'єкт-суб'єктного планування кар'єри.

Виклад основного матеріалу дослідження та обґрунтування отриманих наукових результатів. Збільшення чисельності осіб із різних соціальних груп актуалізує їх державну підтримку у різних сферах життя суспільства. На етапі завершення навчання студенти ВНЗ набувають статусу “молодий випускник”, що повинно надавати комплекс державної підтримки, у т.ч. сприяння їх працевлаштуванню з боку державної служби зайнятості. Відпрацьована за роки незалежності взаємодія агентів у сфері зайнятості набула організаційних форм, використовуються соціально-технологічні напрацювання по роботі із специфічним контингентом населення різних соціальних груп.

Аналізуючи різні аспекти надання соціальних послуг у сфері зайнятості, автори виділяють такі специфічні контингенти по соціальних групах та спільнотах: сироти; безробітна молодь; молоді сім'ї з дітьми; одинокі молоді жінки, які мають дітей віком до 6 років; молоді особи з інвалідністю; звільнені з місць позбавлення волі; звільнені з військової служби, військовослужбовці; хворі на ВІЛ/СНІД; молоді особи з девіантною поведінкою (алкоголізм, наркоманія, проституція, правопорушення тощо); “діти вулиці” та молоді особи без постійного проживання; молодь, що пройшла лікування від наркоманії, токсикоманії, алкоголізму; молоді мігранти [7]. Специфічний контингент з числа випускників ВНЗ із різних специфічних соціальних груп є частиною з наведеного переліку. На основі характерних рис вищезазначених клієнтів соціальної роботи із різних специфічних груп у ВНЗ можна запропонувати наступну типологію у контексті організаційної взаємодії з державною службою зайнятості: особи із сирітським минулим; молоді особи з інвалідністю; молоді особи, які доглядають батьків з інвалідністю; безробітна молодь, що не має досвіду будь-якої економічної активності; молоді сім'ї з дітьми; одинокі молоді жінки, які мають дітей віком до 6 років; молодь після проходження військової служби; хворі на ВІЛ/СНІД; молоді особи з девіантною поведінкою (алкоголізм, наркоманія, проституція, правопорушення тощо); молоді особи, які пройшли лікування від наркоманії, токсикоманії, алкоголізму; молоді мігранти.

Проте враховуючи сучасні механізми залучення молоді до навчання у ВНЗ, рекрутування абітурієнтів здійснюється за наявності суб'єктних показників: сертифікатів зовнішнього незалежного оцінювання, атестата загальноосвітнього навчального закладу. Із введенням можливості вступу до ВНЗ за віддаленими технологіями (через

інтернет-мережу) якісна сторона формування контингенту студентів потенційно нівелюється, що і зумовлює падіння якості студентського загалу.

Розглядаючи кар'єрні аспекти випускників ВНЗ із різних специфічних соціальних груп, з'ясувалося: вважливою складовою є їх мотивація до здійснення побудови і здобуття успішної кар'єри, що є результатом соціальної адаптації, професіоналізації та соціалізації в цілому. У соціологічному розумінні трудова кар'єра є просуванням індивіда щаблями виробничої, майнової, соціальної, адміністративної та інших видів ієрархій упродовж певних проміжків часу або всього трудового життя.

Специфіка адаптації випускників із різних специфічних соціальних груп на першому робочому місці щодо початку роботи, кар'єрного просування зумовлена характером майбутньої професійної діяльності, а також умовами, в яких вона здійснюється. Найчастіше молодий працівник зіштовхується з великим обсягом самостійної професійної роботи, йому необхідно засвоїти норми і цінності колективу, увійти до складної системи міжособистісних стосунків, посісти своє місце у громадському житті колективу тощо [6].

У контексті розглядуваної тематики важливо відзначити й мотивацію, яка тісно пов'язана із соціалізацією особистості. Можна інтерпретувати її як прагнення до підвищення рівня власних можливостей [6]. У соціологічному сенсі мотивацією є дії, спрямовані на задоволення своїх потреб, процес спонукання себе та інших до певної діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей чи цілей організації [2].

Штатними агентами, які статутно працюють із випускниками ВНЗ у напрямі мотивації до здійснення успішної кар'єри, є: куратори академічних груп, завідувачі профільюючих (випускових) кафедр, заступники деканів та декани факультетів. Віднедавна до числа таких співробітників можна віднести підрозділи по сприянню працевлаштуванню студентів і випускників, які працюють як структурні підрозділи у кожному вищому навчальному закладі. Сумісна дія агентів є взаємодією агентів. Згідно із задачею ми маємо розглянути та уточнити зміст поняття “організаційна взаємодія”.

Український соціолог М. Туленков пропонує розуміти такий вид соціальної взаємодії, що забезпечує комплексний і взаємоузгоджений організаційний зв'язок елементів соціальної системи між собою та з організаційною структурою управління нею при взаємоузгоджених відносинах із зовнішнім середовищем, в якому функціонує ця соціальна система [10]. Таким чином, організаційна взаємодія наведених агентів має забезпечити стартові умови для кар'єрних втілень випускників вищих навчальних закладів. З метою більш повного розкриття соціального становлення випускників ВНЗ із різних специфічних соціальних груп до числа агентів відносять державну службу зайнятості, одним із головних завдань діяльності якої є сприяння їм у працевлаштуванні тощо.

У результаті організаційної взаємодії державної служби зайнятості та випускників ВНЗ із різних специфічних соціальних груп можна спрогнозувати кінцеву професійну орієнтацію молоді, мотивацію до економічної активності, визначення рівня залишкових знань, отримання

актуальної інформації щодо особливостей працевлаштування у певному регіоні, орієнтування щодо поліпшення рівня знань та вмінь у різних кар'єрних аспектах і т.ін. Зазначена соціальна технологізація є нічим іншим як прогнозуванням та моделюванням соціалізаційних траєкторій випускників ВНЗ із різних специфічних соціальних груп. Проте розуміння випускниками власної ролі у своєму соціальному й професійному становленні є одним із найголовніших критеріїв успішної кар'єри. У вітчизняній соціології це прийнято вважати як суб'єкт-суб'єктний підхід до певного виду діяльності, у нашому випадку – до процесу планування кар'єри.

Для забезпечення “унормованості” соціалізаційних траєкторій випускників ВНЗ із різних специфічних соціальних груп у вітчизняній державній службі зайнятості напрацьовано необхідний інструментарій, який здатний створити вплив на носіїв тих чи інших характерних рис, які ми в цій статті типологізували в рамках організаційної взаємодії з державною службою зайнятості.

Отримання якісної вищої освіти є необхідною умовою інтеграції в суспільство молодих людей із специфічних соціальних груп. На прикладі осіб із особливими потребами, О.М. Дікова-Фаворська наводить статистику, що наявність диплома про вищу освіту збільшує шанси знайти роботу на 80%. Проте соціолог вважає, що для посилення власної конкурентоздатності молодому спеціалісту необхідно мати не просто документ, а за час навчання набути високої кваліфікації, комплекс ключових компетенцій, високої загальної культури, стати етичною, творчою, всебічно освіченою особистістю [3]. Аналізуючи соціально-технологічний інструментарій державної служби зайнятості можна відзначити, що він дійсно здатний справити необхідний вплив, і ми будемо мати на виході більш адаптовану, професіоналізовану особистість, яка матиме можливість спланувати власну кар'єру в контексті організаційної взаємодії зі службою зайнятості.

Одну з перших технологічних розробок для роботи у державній службі зайнятості розробила творча група Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості, її назва “Єдина технологія обслуговування незайнятого населення” (ЄТОНН). Головне її завдання – надання клієнтам соціальних послуг на основі раціонального розподілу дій на скоординовані процедури та операції, визначення оптимальних засобів і методів їх виконання. До принципів ЄТОНН відносять активізацію власних зусиль клієнтів щодо влаштування свого життя, підвищення відповідальності людини перед собою, своєю сім'єю та суспільством; підвищення відповідальності фахівців центрів зайнятості за ефективність заходів, які використовувались; кінцеві результати роботи з клієнтами тощо. У контексті організаційної взаємодії важливо відзначити активізацію власних зусиль клієнтів щодо влаштування свого життя, використовуючи наступні методики: навчання клієнтів методам і техніці самостійного пошуку роботи; розроблення більшістю клієнтів планів самостійного пошуку роботи; розширення кола інформації про вакантні місця, підвищення відповідальності клієнтів за власні дії щодо пошуку роботи.

Використовуючи багатолітній досвід роботи державної служби зайнятості, співробітники останньої перед-

бачили організацію функціонально просторових секторів, до яких можуть звертатися клієнти з числа специфічних соціальних груп, а саме: довідково-консультаційного; самостійного пошуку вакансій; профінформаційного; реєстраційно-приймального; активної підтримки безробітних; взаємодії з роботодавцями; навчання та психологічного розвантаження персоналу тощо.

Для початку організаційної взаємодії державної служби зайнятості та випускників ВНЗ із різних специфічних соціальних груп випускниками, які навчалися за кошти державного бюджету, мають бути подані специфічні документи: довідка про надання можливості самостійного працевлаштування; направлення на роботу разом із довідкою про відмову у працевлаштуванні; пенсійне посвідчення інваліда, довідку до акта огляду МСЕК, індивідуальна програма реабілітації; довідку з органів опіки та піклування; копію свідоцтва про народження дитини тощо [7, 8].

У випадку суб'єкт-суб'єктної взаємодії клієнт отримує необхідну йому соціальну допомогу та робоче місце, починає планувати та реалізовувати власну кар'єру. В іншому випадку державна служба зайнятості через певний період часу надає клієнтові статус безробітного та призначає допомогу по безробіттю.

У практичній діяльності вузівські підрозділи по сприянню працевлаштуванню вживають різнопланові заходи на адресу студентів пільгових категорій. Так, Центр сприяння працевлаштуванню студентів та випускників Запорізького національного технічного університету також створює кар'єрні можливості для студентів пільгових категорій в рамках їх інклюзивного навчання. Відповідно, можна зазначити, що з-поміж основної роботи Центру було проведено щорічний тренінг на тему: “Особливості працевлаштування випускників з числа сиріт у 2014 році”. Також можна згадати проведення зустрічей з роботодавцями, майстер-класів із написання резюме, проходження співбесіди. Залучається увага роботодавців до цих студентів постійно, у т.ч. на розподілах випускників, зустрічах із адміністраціями ВНЗ, району, міста тощо [1, 4].

Висновки. У статті розглянуто організаційну взаємодію державної служби зайнятості із випускниками ВНЗ, які відносяться до різних специфічних соціальних груп. Автором проаналізовано звернення громадян до служби зайнятості і типологізовано ту частину, що навчається та завершує вищі навчальні заклади. В рамках статті уточнено зміст поняття “організаційна взаємодія”; на основі характерних рис клієнтів соціальної роботи із різних специфічних груп у ВНЗ запропоновано їх типологію у контексті організаційної взаємодії з державною службою зайнятості; розглянуто соціалізаційні траєкторії випускників ВНЗ із різних специфічних соціальних груп з позицій суб'єкт-суб'єктного планування кар'єри; розглянуті прикладні аспекти взаємодії у практичній площині.

Список використаних джерел

1. Тренінг “Особливості працевлаштування випускників з числа сиріт у 2014 році” [Електронний ресурс]. : ЗНТУ. – Режим доступу : <http://www.zntu.edu.ua>

2. Все про соціальну роботу [Текст]: [Короткий енциклопедичний словник-довідник] / За наук. ред. д-ра соціол. наук, проф. Пічі. Вид. 2-ге, випр., перероб. та допов. – Львів: “Новий світ – 2000”, 2013. – 616 с.
3. Дікова-Фаворська О.М. Специфічні групи осіб з обмеженими можливостями здоров'я у фокусі соціології: монографія [Текст] / О.М. Дікова-Фаворська. – Житомир: Полісся, 2009. – 488 с.
4. Кузьмін В.В. Моделювання соціалізації студентів-сиріт у ВНЗ / В.В. Кузьмін // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. / [редкол.: Д.М. Ядранський (голов. ред.) та ін.]. – Запоріжжя: КПУ, 2011. – Вип. 51. – С. 181–189.
5. Кузьмін В.В. Підвищення конкурентоздатності сиріт-випускників вищих навчальних закладів / В.В. Кузьмін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2011. – №4 (29). – С. 44–46.
6. Погрібна В.Л. Соціологія професіоналізму: монографія [Текст] / В.Л. Погрібна. – К.: Алерта: КНТ: ЦУЛ, 2008. – 336 с.
7. Соціальна робота у сфері зайнятості населення: навч. посіб. для студентів спеціальності соціальна робота [Текст] / за ред. В.В. Харабет, А.І. Андрющенко, В.М. Ніколаєвського. – Маріуполь: Новий світ, 2012. – 568 с.
8. Сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю: Метод. посіб. для центрів зайнятості [Текст] / Упорядн. Фокас Л.М., Маршавін Д.Ю. – Харків: “СІМ”, 2011. – 262 с.
9. Статистичний збірник “Ринок праці України – 2013” / Державна служба зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov>
10. Туленков М.В. Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні: Монографія / М.В. Туленков. – К.: Каравела. 2009. – 512 с.

Стаття надійшла 10.06.2014

УДК 159.9

О.М. Лукашевич

Професійна психологічна ресурсність як чинник громадянського розвитку дорослої особистості: теоретико-методологічний дискурс

У статті проаналізовано сучасні концепції розвитку особистості вітчизняних науковців та вчених близького зарубіжжя. Досліджено, що особистісний розвиток людини відбувається в процесі опанування нею явищ соціального світу, реалізації своїх психологічних ресурсів. Наукове бачення взаємозв'язку особистості і суспільства пов'язане з розумінням особистості як цілісної системи. Громадянський розвиток людини безпосередньо відображає контекст цих стосунків, зокрема в професійній сфері, переломлюючись через суб'єктність особистості. Ключові слова: особистість, громадянський розвиток особистості, активність, цілісність, суб'єктність, свідомість, громадянська самосвідомість.

This paper examines current concepts of personality development of national scientists and those of former Soviet Union countries. It has been found that the personal development of the individual takes place in the process of learning phenomena of the social world. Scientific vision of the relationship of the individual and society is associated with the understanding of the individual as an integrated system. Civil development of an individual directly reflects the context of these relationships, being refracted through individual subjectivity.

Keywords: identity, civil development of an individual, activity, integrity, subjectivity, consciousness, civil consciousness.

Постановка проблеми. Наукова проблема полягає в тому, що при аналізі чинників розвитку особистості в дорослому віці психологія часто стикалась з практичною неможливістю описати їх у звичних наукових термінах і парадигмах: якщо у вивченні соціальних ситуацій розвитку, сукупності новоутворень, головної і побічних ліній розвитку дитини і підлітка вона має ґрунтовні теоретичні й емпіричні здобутки, то розуміння розвитку дорослої людини, яка спирається на самостійні вибори, індивідуальну відповідальність, персональний життєвий досвід і власну психологічну ресурсність, виявляється таким бага-

тоаспектним і розгалуженим, що вимагає розробки нових ідей і підходів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Спрямованість пошуків за темою статті полягає в дослідженні активності особистості як організації власного життя, саморуку, самоінтеграції (К. Абульханова-Славська, О. Брушлінській та ін.); тема розвитку особистості (Г. Костюк та ін.); самореалізації (Д. Леонт'єв, Л. Коростильова, Н. Сарджвеладзе та ін.); саморегуляції, особистісного зростання (Н. Бітянова, М. Боришевський, І. Булах, П. Лушин, Н. Пов'якель та ін.); реалізації психологічної ресурсності (О. Штепа).

Психологічні аспекти громадянської свідомості в юнацькому віці досліджувались в теоріях розвитку особистості А. Андрєєвої, Л. Божович, С. Рубінштейн, І. Булах.

При цьому нами виявлено дві проблеми: по-перше,

Лукашевич Оксана Миколаївна, кандидат психологічних наук, доцент Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (Київ).

© Лукашевич О.М., 2014