

НАУКОВІ ЕСЕ, ОГЛЯДИ, АНАЛІТИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ

Т. Д. Бобровник, студ.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
вул. Володимирська, 60, м. Київ, 01033, Україна
tanya.bobrovnyk@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В СОЦІОКУЛЬТУРНИХ УМОВАХ ПАНДЕМІЧНОГО ПЕРІОДУ

Аналітична записка

Анотація. В аналітичній записці розглянуто вплив пандемії Covid-19 2020–2021 рр. на життєдіяльність та соціальну реалізацію особистості. Виокремлено як позитивні, так і негативні наслідки, що змінюють організацію праці, формат соціальної реалізації особистості та переорієнтують внутрішнє спрямування індивіда на нові життєві цілі й цінності. Запропоновано комплекс заходів економічного, інформаційного та соціокультурного характеру задля мінімізації негативного впливу радикальних змін у суспільстві та в особистісному вимірі.

Вступ. Пандемія спричинила різке переосмислення життєвих цінностей, змусила людей змінити свої цілі та способи життя. Як наслідок, змінюється формат самореалізації особистості та характер соціальних відносин. Метою дослідження є розгляд особливостей самоусвідомлення, комунікації та реалізації (зокрема професійної) людини в умовах пандемії. У дослідженні використано метод аналізу інформації, метод соціологічного дослідження та метод експертної оцінки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Минуло понад рік, відколи Covid-19 було офіційно проголошено пандемією. Більшість людей опинилися в умовах, що можна характеризувати як особистісну кризу, викликану перебуванням у несподівано змінній життєвій ситуації, зокрема: зменшення комунікації; переведення поза волею на дистанційну роботу з відповідними новими і для багатьох незвичними навантаженнями; втрата роботи у зв'язку із закриттям робочого місця (часто ще й повернення до рідного міста чи вимушений переїзд, адже неможливо сплачувати оренду), інші наслідки. Усе це наповнює життя людини новими турботами, фінансовими проблемами, невпевненістю у майбутньому, страхом захворіти або принести захворювання рідним.

Якщо уявити наслідки процесу захворювання та введення карантинних заходів, то натеper ми маємо:

- Через обмеження пересування, обмеження функціонування багатьох закладів культури відбулися зміни у форматі реалізації творчого потенціалу особистості.
- Внаслідок неочікуваності ситуації, відсутності чіткої перспективи та збільшення рівня тривоги набули поширення депресивні настрої в суспільстві.
- Зважаючи на падіння рівня доходів, зменшилися можливості культурно-освітньої діяльності [2].

Проте є й позитивні впливи на реалізацію особистості, серед яких:

- прагнення до самоосвіти,
- розвиток комунікації з найближчим оточенням,
- нові підходи до просування себе в інтернет-мережах,
- віднаходження нових можливостей і талантів.

Отже, в умовах кризи стало невідкладним усвідомлення особистістю свого стану, прийняття особливостей нинішньої ситуації, переосмислення власних можливостей в нових умовах. Постійне прагнення до са-

моререалізації приводить людину до створення нового "життєвого плану", щоб не згаяти час і не страждати без реалізації своїх соціокультурних можливостей, використати сьогоденний досвід як нове знаряддя зміцнення та зростання [1].

Однак звернемося до конкретних прикладів такої зміни:

- *Робота на дому значно впливає на розподіл часу протягом робочого дня.* "Ми знаємо, що вже ніколи не працюватимемо, як раніше – навіть якщо поки що не знаємо, як саме зміниться наша робота", – каже співзасновник і директор компанії Slack С. Баттерфілд [3]. Класичні офісні години "з 9 до 18" відійшли в минуле, що значно змінило робочу структуру. Тепер працівники можуть зекономити час на дорогу (а це приблизно 1–3 год на добу).

Окрім того, це нагода для кожного переглянути умови своєї праці, баланс між роботою та часом для відпочинку й хобі. Наразі збільшилася можливість переходу до гнучкого графіку роботи. Дослідницька група "Форум майбутнього" (Future Forum) опитала 4700 працівників інтелектуальної праці і виявила, що більшість не хоче повертатися до колишнього способу роботи [3]. Тільки 12 % бажають повернутися на повний робочий день в офіс, тоді як 72 % підтримують змішану модель віддаленої й офісної праці [3]. Перевага зрозуміла, оскільки робота вдома набагато комфортніша та сприятливіша як для спілкування з родиною, розвитку популярних "старих" хобі (кулінарії, малювання), так і для набуття нових навичок (вивчення англійської). Окрім того, довіра керівників до своїх підлеглих збільшує старанність останніх.

Однак є й певні негативні сторони. Перша проблема – не всі мають можливість гнучко поєднати робочий час із сімейними обов'язками. Насамперед через те, що деякі роботодавці суворо слідкують за дотриманням класичних годин роботи навіть вдома. Ти не можеш відлучитися в робочий час, як інші. Більше того, працівники, через погану адаптацію не справляються з роботою у визначений час та змушені витрачати свій вільний час на завершення. Отже, віддалена робота розмиває кордони між робочим днем та особистим життям, що порушує психологічний баланс особистості.

По-друге, місце роботи чи навчання – це передусім середовище спілкування. Жива комунікація, неформальні розмови з колегами зміцнюють стосунки у колективі, розвивають співпрацю, допомагають розв'язувати складні проблеми й генерувати ідеї. Працівникам бракує цього командного процесу, а тому вони втрачають відчуття приналежності до конкретної організації [3].

Ми наголошуємо на цій проблемі також тому, що в останні двадцять років молоді люди, які влаштовуються на свою першу роботу у новому місті, не мають поруч рідних і друзів. Через це вони залежні від теплих стосу-

нків зі своїми колегами. Нині ж вони можуть стикнутися з проблемою самотності.

Попри все, інтернет-знайомства та спілкування у Zoom і Skype не можуть замінити живої розмови, обміну емоціями. Окрім того, не всі люди почувають себе комфортно в цифровому середовищі, що безпосередньо впливає на їхню професійну діяльність.

- *Розвиток віртуальних технологій створює нові можливості та перешкоди для населення.* З'явилася можливість "віддаленого" – комфортнішого – знайомства для сором'язливих працівників. А роботодавці можуть легко знайти кадри з необхідними навичками в будь-якій точці світу. Також позитивно буде екологічна ситуація: віддалена робота дозволяє з легкістю переїхати до містечок та сіл у пошуках дешевшого житла. З іншого боку, квартири в центрі міста також стануть дешевшими, що дозволить родині середнього достатку отримати безпосередній доступ до культурних благ. Також можна зазначити успіх деяких професій в умовах відеокommунікації. Зокрема, це сфери медицини, освіти, бізнесу, приватного підприємництва.

Проте є і відчутний негатив: не всі мають якісний доступ до інтернет-технологій, і це посилює соціальну нерівність. Якщо одні працівники можуть працювати з комфортом удома, купувати доступніше житло, приділяти більше уваги особистому життю, то інші або втрачають роботу або наражаються на реальну небезпеку заразитися під час робочого дня. Зокрема, це велика категорія трудових мігрантів.

- *Невизначеність ситуації та страх спричинили радикальну зміну ставлення до життя.* Самосвідомість зумовлює усвідомлення індивідом у непростих умовах пандемії потреби у пізнанні себе, самовдосконаленні, внаслідок чого відбувається переосмислення своїх дій, думок, почуттів, ідеалів. Поліпшується цілісна оцінка власного "я", що забезпечує збереження соціальної самоідентифікації особистості. Окрім того, відчуття плінності життя викликає відповідну реакцію – люди перестають відкладати рішення на потім, а також починають перейматися актуальними проблемами: екологією (наприклад, чистим повітрям без машинних вихлопів), регулярним спілкуванням з рідними.

Як бачимо, є як переваги, так і недоліки змін, що принесла пандемія 2020 р. Наразі важко прогнозувати майбутнє суспільства загалом, але якщо ми зважимо все викладене вище, то можна зробити деякі пропозиції щодо поліпшення ситуації, зокрема:

- *Для того щоб поліпшити стан працівників, необхідно створювати спеціальні умови для їхньої творчої та соціальної реалізації.*

- Працівники мають мати змогу обирати формат праці (дім чи офіс) – залежно від характеру їхньої роботи. Наразі багато професій користуються новітніми технологіями, що дозволяє зберігати якість результатів і в дистанційному режимі. Це також можливість для людей літнього віку й інвалідів.

- Хоча, найвірогідніше, вигіднішою є саме змішана модель роботи, оскільки роботодавці матимуть змогу отримати переваги та нейтралізувати недоліки обох форматів (наприклад, командна робота вживу та ефективніше виконання дистанційних завдань). Цей факт підтверджує заява Е. Рейнольдс, виконавчої директорки цільової робочої групи "Праця майбутнього" (Work of the Future) Массачусетського технологічного інституту: "Як свідчать опитування, навіть після пандемії більшість компаній дозволить працівникам працювати з дому якусь частину тижня – від одного до трьох днів" [3].

- Зрозуміло, що для цього потрібні керівники з високим емоційним інтелектом. Дистанційне управління вимагає розвинених соціальних і комунікаційних навичок: як для визначення психологічного стану працівників, так і для просування нових товарів на віртуальному ринку.

- Необхідно врахувати ситуацію працівників, у яких є діти. Зокрема, керівники можуть розробити для них гнучкий графік роботи (за умови "прозорого" спілкування щодо роботи). Дослідження, проведене компанією LinkedIn, показало: прямо зараз 30 % кваліфікованих працівників з дітьми шкільного віку вважають, що не можуть повернутися на роботу, оскільки немає кому доглядати за дітьми. Між іншим, розв'язання цієї проблеми продовжить нинішню сприятливу ситуацію залучення чоловіків до сімейних обов'язків. В опитуванні канадських чоловіків, які мають дітей, більшість відповіли, що під час пандемії взяли на себе більше домашніх обов'язків і проводять більше часу зі своїми дітьми [3].

- Для вигідної праці керівникам також необхідно враховувати професійну думку працівників. Директор може залучати, таким чином, експертів різних спеціальностей для виконання комплексних завдань.

- Віддалена модель роботи може стати перевагою для працівників, яким важко вільно комунікувати наживо. З іншого боку, тим, кому це вдається, доведеться звернути увагу і на письмову комунікацію.

Негативна альтернатива: якщо ж організації не будуть пристосовуватися до нинішніх змін, дедалі більше працівників буде виснажуватися фізично та психоемоційно, що спричинить занепад багатьох структур. Окрім того, діти залишаться без необхідного догляду й опіки, що спричинить неминучі негативні наслідки в майбутньому поколінні.

- *Для того щоб вирішити проблему соціальної нерівності через недоступність інтернету й інших новітніх технологій, необхідні комплексні дії уряду та бізнесу:*

- По-перше, це забезпечення (по можливості) працівників необхідною пересувною технікою (напр., ноутбук замість комп'ютера на робочому місці).

- По-друге, створення безпечних робочих місць із дотриманням карантинних норм для робітників, які не можуть працювати з дому (напр., окреме приміщення або велике приміщення із дотриманням карантинної дистанції, можливість для медичної допомоги тощо).

- По-третє, забезпечення з боку уряду необхідної інфраструктури: доступність послуг (купівля техніки, житло в місті), забезпечення житлом робітників тощо.

Негативна альтернатива: в іншому випадку зростатиме безробіття та бідність, що несе зрозумілі наслідки.

- *Для зменшення проблем розвитку особистості після закінчення пандемії та під час неї необхідно вжити такі заходи:*

- проводити психологічні тренінги для саморегуляції, керування стресом та негативними емоціями, самовизначення та соціальної реалізації;

- забезпечити й надалі канали комунікацій та реалізації під час карантину;

- розробити програми забезпечення екологічності міст з боку уряду;

- проголошувати та підкріплювати відповідними програмами важливість якісного спілкування з родиною з боку соціокультурних організацій.

Негативна альтернатива: повернення до стану, що був до пандемії, спричинить значне невдоволення сус-

пільства політикою уряду, а також поглибить проблему суспільної депресії.

Висновки. Підсумовуючи все вищевикладене, можна зауважити, що не обов'язково очікувати остаточного приборкання пандемії та послаблення карантину. Звичайно, це певною мірою посприє подоланню проблем, що накопичилися протягом 2020 р. в Україні. Однак деякі з них матимуть тривалі негативні наслідки, що можуть позначитися на динаміці культурного розвитку. Отже, ми маємо розробляти та реалізовувати довготривалі програми оптимізації.

Висновок 1. Перехід на розподілену працю дає нам унікальну можливість повністю переосмислити виконання своєї роботи. Ми матимемо нагоду звільнитися від поганих звичок та неефективних процесів – від беззмістовних зустрічей та зайвої бюрократії. Організації, що вдало розв'яжуть згадані питання, можуть вийти з кризи попереду всіх; вони нададуть бажані умови праці та цілеспрямовано обладнають зручні робочі місця, сприятливі для співпраці і продуктивності.

Висновок 2. Віртуальна реальність постає не лише як спосіб комунікації або проведення вільного часу, а як досить доступний простір для реалізації своїх умінь і навичок, талантів.

Висновок 3. В умовах пандемії й антивірусного локдауну надзвичайно гостро постала потреба в особистостях, які здатні опановувати власну поведінку, формувати системи внутрішньої регуляції та детермінації життєдіяльності, вибудовувати продуктивні стратегії конструювання нового досвіду в кризових життєвих ситуаціях та в мінливому сучасному світі загалом.

T. D. Bobrovnyk, Student
Taras Shevchenko National University of Kyiv,
60, Volodymyrska street, Kyiv, 01033, Ukraine

FEATURES OF THE LIFE OF THE INDIVIDUAL IN THE SOCIO-CULTURAL CONDITIONS OF THE "PANDEMIC PERIOD"

Т. Д. Бобровник, студ.
Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко,
ул. Владимирская, 60, г. Киев, 01033, Украина

ОСОБЕННОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ В СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИЧЕСКОГО ПЕРИОДА

Д. К. Лященко, студ.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
вул. Володимирська, 60, м. Київ, 01033, Україна
prosto1daniil@gmail.com

СТУДЕНТСЬКІ ОПИТУВАННЯ: ЯК ПЕРЕТВОРИТИ ФОРМАЛЬНІСТЬ У МОЖЛИВІСТЬ. КЕЙС КНУ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

Аналітична записка

Анотація. Присвячено проблемі проведення студентських опитувань в українських закладах вищої освіти (далі – ЗВО). Висвітлено таке питання: "Чому існування такої системи опитувань є вигідним для ЗВО, студентства, викладачів". На прикладі проведених опитувань у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка (далі – КНУ) проаналізовано реальні проблеми та запропоновано можливі шляхи їхнього розв'язання.

Вступ. Аналіз вищої освіти у роботі здійснено крізь призму процесу отримання освітніх послуг здобувачем вищої освіти (далі – студентом) у ЗВО. ЗВО – соціальний інститут, що, відповідно до сформованої конвенції та законів, має право на надання освітніх послуг у ме-

- СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**
1. Аносова А. В. Особенности самоусвідомлення і саморегуляції дорослої людини в умовах пандемії. [Електронний ресурс] / А. В. Аносова // Психологічне здоров'я персоналу організацій в умовах пандемії COVID-19: проблеми та технології забезпечення: матеріали XIV Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції з організаційної та економічної психології (21 травня 2020 року) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Н. М. Бендеревець, А. М. Шевченко, О. В. Креденцер. Київ – Біла Церква, 2020. – С. 22–25. – Режим доступу: http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/zbirnik_ost_var_1594384171.pdf
 2. Михайлова О. Ю. Розвиток культурної сфери в Україні в умовах поширення пандемії COVID-19 та впровадження карантинних заходів: проблеми, перспективи, ризики [Електронний ресурс] / О. Ю. Михайлова // Відділ розвитку політичної системи центру суспільних досліджень Національного інституту стратегічних досліджень. – Режим доступу: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2021-01/rozvytok-kulturnoi-sfery.pdf>
 3. Гіршфельд Х., Фогарті Ф., Франц С., Кітінг С., Лафонт Е. та ін. Як коронавірус змінить нашу роботу – можливо, назавжди. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-54842038>

REFERENCES

1. Anosova, A. (2020). Features of self-awareness and self-regulation of an adult in a pandemic. Psychological health of personnel of organizations in a pandemic COVID-19: problems and technologies: materials of the XIV International scientific-practical online conference on organizational and economic psychology (May 21, 2020). Kyiv, Bila Tserkva, 22–25. Retrieved from http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/zbirnik_ost_var_1594384171.pdf
2. Mikhailova, O. (2021). Development of the cultural sphere in Ukraine in the context of the spread of the COVID-19 pandemic and the introduction of quarantine measures: problems, prospects, risks. Department of Political System Development of the Center for Social Research of the National Institute for Strategic Studies. Retrieved from <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2021-01/rozvytok-kulturnoi-sfery.pdf>
3. Hirschfeld, J., Fogarty, Ph., Franz, S., Keating S., Lafont E. etc. (2020). How the coronavirus will change our work – perhaps forever. Retrieved from <https://www.bbc.com/ukrainian/features-54842038>

Надійшла до редколегії 18.04.21

жах зазначеного рівня професійної освіти. Це спрощення не має на меті применшувати вагу процесів, що винесені за межі визначення. Проте має акцентувати на площині, на яку адміністрація ЗВО / конкретний структурний підрозділ може вплинути безпосередньо.

У межах наданого вище підходу для пропонованої роботи:

- Вища освіта – продукт.
- Надавач послуг – ЗВО.
- Споживач послуг (клієнт, з наголосом на "співтворення" освітньої послуги) – студент.