



Міністерство освіти і науки України  
Державний торговельно-економічний університет  
*Кафедра психології*  
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України  
*Лабораторія організаційної та соціальної психології*  
Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці  
Державний податковий університет  
*Кафедра психології, педагогіки та соціології*  
Európsky inštitút ďalšieho vzdelávania  
European Knowledge Development Institute (EUROKD)  
Birmingham Institute for Psychodrama  
EUROPEAN ASSOCIATION for SECURITY(EAS)  
University of Warmia and Mazury in Olsztyn (Poland)  
Islamic Azad University, Ardabil Branch, Iran

# **ВЕКТОРИ СОЦІАЛЬНОЇ, ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ  
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

*(Київ, 25 лютого 2022 року)*

# **VECTORS OF SOCIAL, ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC PSYCHOLOGY**

**ABSTRACTS THESESES  
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE**

*(Kyiv, February 25, 2022)*



**Київ 2022**

Міністерство освіти і науки України  
Державний торговельно-економічний університет  
*Кафедра психології*  
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України  
*Лабораторія організаційної та соціальної психології*  
Українська Асоціація організаційних психологів та психологів праці  
Державний податковий університет  
*Кафедра психології, педагогіки та соціології*  
Európsky inštitút d'alšieho vzdelávania  
European Knowledge Development Institute (EUROKD)  
Birmingham Institute for Psychodrama  
EUROPEAN ASSOCIATION for SECURITY(EAS)  
University of Warmia and Mazury in Olsztyn (Poland)  
Islamic Azad University, Ardabil Branch, Iran

## **ВЕКТОРИ СОЦІАЛЬНОЇ, ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ  
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

*(Київ, 25 лютого 2022 року)*

## **VECTORS OF SOCIAL, ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC PSYCHOLOGY**

ABSTRACTS THESESES INTERNATIONAL  
SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE

*(Kyiv, February 25, 2022)*

**Київ 2022**

**Розповсюдження і тиражування без офіційного дозволу ДТЕУ  
заборонено**

УДК : 159.9: 316.6. 938

В 26

**Вектори** соціальної, організаційної та економічної  
В 26 психології [Електронне видання] : тези доп. Міжнар. наук.-  
практ. конф. (Київ, 25 лютого 2022 року) / за заг. ред.  
А. А. Мазаракі. – Київ : Держ. торг.-екон. ун-т, 2022. –  
356 с. – Укр. та іноземними мовами.

ISBN 978-966-918-040-7

DOI: <http://doi.org/10.31617/k.knute.2022-02-25>

У тезах доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Вектори соціальної, організаційної та економічної психології» висвітлено актуальні питання соціальної, економічної та організаційної психології; надано практичні рекомендації щодо формування соціально-психологічного благополуччя та збереження професійного здоров'я працівників організацій; розглянуто передові технології подолання кризових станів.

Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції розраховані на наукових працівників у галузі психології, соціології, педагогіки, викладачів, аспірантів, студентів, а також на практичних психологів, соціальних педагогів, соціологів і соціальних працівників.

Матеріали друкуються в авторській редакції. За зміст матеріалів відповідають автори.

**УДК : 159.9: 316.6. 938**

**Редакційна колегія:** А. А. Мазаракі, ректор, д-р екон. наук, проф.; С. В. Мельниченко, проректор з наукової роботи, д-р екон. наук, проф.; В. М. Сай, проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародних зв'язків, канд. екон. наук, доц.; О. І. Міняйло, декан факультету економіки, менеджменту та психології, канд. екон. наук, доц.; С. М. Миронець (відп. за випуск), завідувач кафедри психології, д-р психол. наук, доц.; О. В. Войтенко (відп. за випуск), доцент кафедри психології, канд. психол. наук, доц.

ISBN 978-966-918-040-7

© Державний торговельно-економічний  
університет, 2022

## ЗМІСТ

**Farzad S. A.**

How Multicultural Practical Wisdom Management  
Will Modify Leadership Effectiveness And Planned Behavior..... 11

**Абакумова К. Л.**

Мотивація як один з основних аспектів підвищення ефективності  
професійної діяльності фахівців ризиконебезпечних професій..... 20

**Авраменко М. В.**

Метод професіографії у структурі дослідження  
особливостей підприємницької діяльності ..... 22

**Bai S. I., Drozdova Y. V.**

Side effects of highly competitive environment ..... 26

**Бацилєва О. В., Астахов В. М.**

Застосування психолого-педагогічного супроводу у розвитку  
комунікативної компетентності фахівців  
соціономічних професій ..... 29

**Берташ М. І.**

Психологічні основи ефективності професійного  
відбору працівників..... 33

**Ванюшина О. Ф.**

Психологічне благополуччя особистості: соціально-економічні  
детермінанти ..... 36

**Вінтоняк В. Ф.**

Особливості організації психологічного консультування  
військовослужбовців..... 39

**Войтенко О. В.**

Залучення як фактор підвищення ефективності персоналу ..... 42

**Галак М. М.**

Професіографічний аналіз діяльності працівників  
сфери управління..... 46

<b>Гачак-Величко Л. А., Приймак Д. О.</b> Шляхи підвищення культури міжособистісних стосунків військовослужбовців.....	49
<b>Горелова Н. С.</b> Карантинні обмеження як чинник виникнення синдрому емоційного вигорання.....	51
<b>Гузій Н. В.</b> Педагогічна спрямованість як мотиваційний чинник професіоналізму викладача.....	57
<b>Дерев'янку С. П.</b> «Синдром самозванця» та «синдром білого кролика» як прояви професійного неблагополуччя.....	61
<b>Дзюба Т. М.</b> Цінність здоров'я в цілісній структурі «health organizations» .....	64
<b>Дубровинський Г. Р.</b> Емоційна економіка в організації роботи менеджерів компанії «Євролайф Україна» .....	70
<b>Євсюкова О. В., Карпюк М.</b> Мотивація і демотивація державних службовців у системі онбордингу в органах публічної влади.....	76
<b>Євченко І. М.</b> Психологічні методи маніпулювання ЗМІ свідомістю особистості .....	82
<b>Зазимко О. В.</b> Здатність до конструювання досвіду як базис формування ключових компетентностей.....	85
<b>Зарецька О. О.</b> Особистісні психологічні контексти конструювання досвіду.....	91
<b>Заушнікова М. Ю.</b> Психологічна ефективність рекламного впливу на споживача.....	97

<b>Капосльоз Г. В.</b> Психогігієна розроблення та споживання рекламних продуктів.....	101
<b>Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С.</b> Концептуальна модель забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості..	106
<b>Коновалова О. В.</b> Роль профорієнтації у професійній самоідентифікації здобувача освіти .....	111
<b>Кокун О. М.</b> Аналіз сучасного зарубіжного інструментарію діагностики життєстійкості .....	115
<b>Корольчук В. М., Корольчук М. С.</b> Взаємозв'язки стійкості до стресу з темпераментальними властивостями особистості.....	118
<b>Кривда К. К.</b> Наукові погляди на професійне здоров'я особистості.....	123
<b>Кучеренко С. М., Кучеренко Н. С.</b> Урахування консультування персоналу в організаційному розвитку .....	127
<b>Кушніренко К. О.</b> Вплив дистанційної форми навчання на мотивацію студентів .....	130
<b>Лелюх Л. М.</b> Значення комунікативних навичок у сфері торгівлі .....	133
<b>Льовкіна О. Г.</b> Теорія агонології як складова праксеології.....	137
<b>Мартиненко О. О.</b> Соціально-економічні, психологічні та педагогічні чинники обрання молоддю професій.....	140

<b>Маслюк А. М.</b> Психологічні особливості освітнього простору суддів.....	145
<b>Матієнко-Купріянов В. І.</b> Медитація як засіб боротьби проти стресу .....	149
<b>Мельниченко С. В., Присакар І. І.</b> Програми лояльності на підприємствах ресторанного бізнесу.....	152
<b>Миронець С. М.</b> Метод моделювання в системі професійно-психологічної підготовки фахівців екстремальних видів діяльності .....	155
<b>Михайлюк І. В.</b> Дослідження зовнішніх чинників сформованості діалогічної компетентності майбутніх психологів.....	160
<b>Мостова І. В.</b> Соціально-психологічні чинники адаптаційного входження студентів першого курсу ЗВО в умовах застосування дистанційної форми навчання .....	166
<b>Науменко Н. П.</b> Актуальні проблеми подолання негативних психічних станів підприємців у період пандемії.....	170
<b>Перелигіна Л. А., Балабанова Л. М.</b> Професійна життєздатність фахівця екстремального профілю діяльності.....	173
<b>Перція Л. В.</b> Структура професійно важливих якостей працівників ІТ-сфери.....	176
<b>Петухова І. О.</b> Зворотний зв'язок як засіб успішного засвоєння знань в умовах дистанційного навчання.....	183
<b>Пінчук О. І.</b> Віддалена взаємодія: нові виклики для фахівців соціономічних професій .....	187

<b>Позднишев Є. В.</b> Психологічні особливості професійного відбору працівників митної служби Німеччини .....	192
<b>Пузь І. В.</b> До проблеми збереження психологічного здоров'я та благополуччя особистості в ситуації пандемії .....	196
<b>Рашковська І. В.</b> Психологічний супровід особистості під час епідемії Covid-19 .....	200
<b>Рогаль Н. І., Синельников Р. Ю.</b> Психологічні особливості переживання стресу осіб, які перебувають на керівних посадах .....	203
<b>Руденко М. В.</b> Психолого-педагогічні аспекти формування здоров'я зберігаючої компетентності у здобувачів вищої освіти України .....	206
<b>Рудницька С. Ю.</b> Змістовні складові дискурсивного конструювання досвіду особистості .....	212
<b>Сальнікова Т. В.</b> Перцепційні можливості залучення «я-концепційної» моделі особистості до професійного відбору військовослужбовців- комбатантів .....	216
<b>Скрипкін О. Г.</b> Соціально-психологічні запити й очікування українських комбатантів у процесі адаптаційної реінтеграції до мирного соціуму після активної участі в бойових діях .....	222
<b>Сова М. О., Дєніжна С. О.</b> Використання соціально-комунікативних технологій в реалізації бізнес-стратегій .....	229
<b>Сухова Г. Л., Коновалова О. В.</b> Вплив карантинних обмежень на психоемоційну сферу здобувачів освіти коледжу .....	234



<b>Тімченко О. В.</b> Особливості антиципаційної спроможності персоналу ДСНС з різним типом ставлення до суїцидальної поведінки .....	241
<b>Хлонь О. М.</b> Забезпечення ефективності професійної діяльності шляхом формування уявлень про правову поведінку .....	244
<b>Шатілова О. С.</b> Раціоналізація до та після вакцинації як психологічний феномен ...	246
<b>Шкуров Є. В.</b> Засади креативного сприйняття світу в концепції Еріха Фромма ....	250
<b>Юник І. Д.</b> Провідні психологічні детермінанти удосконалення наукового іміджу викладача вишу .....	255
<b>Ziakowska Agnieszka, Struń Agnieszka</b> Wartość studiowania. Jak pogodzić studia z pracą, obowiązkami domowymi i wychowywaniem dzieci? The value of studying. How to reconcile studies with work, household chores and raising children? .....	259
<b>Wyszatycka Agnieszka, Jastrzubska Kinga</b> Postrzeżanie dzieci z zespołem aspergera. Studium przypadku. Perceptions of children with asperger's syndrome. A case study .....	263
<b>Бабич Т. Л.</b> Психологічні умови збереження професійного здоров'я працівників організацій .....	266
<b>Боброва Б. Ю.</b> Сучасні уявлення про психологічний капітал організації .....	269
<b>Василенко С. О.</b> Форми професійної деформації працівників туристичної сфери та засоби їх подолання .....	275
<b>Гречко А. В.</b> Роль психологічного капіталу в організації .....	278

<b>Гришаєв В. В.</b> Взаємозв'язок та взаємовплив організаційної психології та психології праці .....	282
<b>Грушовенко А. О.</b> Психогігієна в умовах професійної та соціальної адаптації особистості .....	285
<b>Гулий Р. В.</b> Психологічні основи стресостійкості фахівців соціономічних професій .....	288
<b>Даніліхіна М. М.</b> Психологічний вплив реклами на споживача .....	292
<b>Домников І. А.</b> Проблема професійної адаптації і дезадаптації в контексті психологічних досліджень .....	296
<b>Захарченко О. В.</b> Проблема емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти .....	299
<b>Ігнатенко Є. В., Васильченко Р. В.</b> Специфіка соціалізації особистості за сучасної доби глобальних трансформацій .....	302
<b>Казакова Д. А.</b> Можливості методу «Pomodoro» в організації самостійного навчання студентів .....	306
<b>Капітоненко Н. С.</b> Наслідки професійного стресу та шляхи їх подолання .....	311
<b>Козловський Д. О.</b> Особливості психологічної адаптації молодих спеціалістів до діяльності в організації .....	314
<b>Колісник У. О.</b> Проблема етичності психологічного впливу реклами на суспільство .....	317

<b>Коломоєць Ю. В.</b> Фактори, що впливають на психічне здоров'я працівників .....	321
<b>Макаров Т. І.</b> Особливості інженерної психології у соціальному вимірі психології праці .....	324
<b>Максименко В. В.</b> Сучасні моделі професійного благополуччя особистості.....	328
<b>Масло М. Є.</b> Важливість конструктивної критики на робочому місці .....	331
<b>Павлюк В. Р.</b> Психологічне благополуччя особистості: сучасні підходи і моделі .....	333
<b>Пащенко Т. І.</b> Співвідношення темпераменту і характеру особистості .....	336
<b>Пругло І. В.</b> Вплив конкуренції на розвиток особистості та її оточення.....	340
<b>Токарь В. Б., Неглядюк В. О.</b> Актуальні проблеми психології реклами .....	344
<b>Фіцай В. М.</b> Мультиплікаційні фільми у педагогічному процесі як вияв дитиноцентризму .....	348
<b>Чейпеш Б. І.</b> Психологічні аспекти вдосконалення професійного відбору персоналу .....	351

*UDC005.4*  
*Farzad Sattari Ardabili*  
*Ph.D. in Management,*  
*Vice Chancellor of Research Department,*  
*Islamic Azad University,*  
*Ardabil Branch, Iran*

## **HOW MULTICULTURAL PRACTICAL WISDOM MANAGEMENT WILL MODIFY LEADERSHIP EFFECTIVENESS AND PLANNED BEHAVIOR**

**Introduction.** To date, many studies have been done to help improve the effectiveness of a leader based on Fiedler's 'theory of contingency' on leadership effectiveness (Fiedler, 1964). The majority of these studies have been conducted with the aim of increasing the effectiveness of a leader's activities on employees' behavior and for the ultimate purpose of increasing organizational effectiveness. Some have also tried to enable organizations to exploit minimum expected behavior in the organization in spite of different leaders and leadership styles (Bruno & Lay, 2008). Other studies, however, show that the acceptance of the leadership styles (Chhokar et al., 2013; Ruiz, Wang, & Hamlin, 2013; Singh & Krishnan, 2007; Torres et al. 2015) which claim that the acceptance of a leader by the staff depends on factors beyond the style, such as the wisdom of a leader, and that any style leaders adopt should be able to enforce the desired changes through changes in employees' behavior. Therefore, the more the leader is accepted by the employees and s/he is more effective in his/her behavioral intentions and understanding employees' attitude, the effectiveness of leadership styles on the employees is ensured and, most probably, the effectiveness of the leadership increases. However, the image of a leader who employs different strategies is perceived differently in different multinational workplace cultures and is not necessarily precise, transparent, and objective, which may, in turn, result in differences in leadership influence on employees (Silverthorne, 2001; Kwantes&Boglarsky, 2007).

The important role of leaders as individuals who direct groups of people and are the source of wisdom for organizations has long been underestimated, if not completely neglected, in previous studies, which could constitute the main reason for their lack of success (Izak, 2013). An important leadership quality that employees desire is wisdom, which is characterized as, to say the least, authentic, spiritual, and transformational leadership that contributes to employees' performance and acceptance of leadership applications (Izak, 2013).

Therefore, from a general perspective, if employees regard their leader as a wise person, their performance, notwithstanding the leadership style or the community culture or personality traits, can improve because employees' perception of the leader's wisdom is a factor that can interfere with, or modify, the impact of leadership styles. In countries such as New Zealand and Australia in particular, with their multicultural diversity and the coexistence of different nationalities and cultures, employees' perception of the effectiveness of leadership, due to their diverse cultural backgrounds, can be even more important.

The proposed model, therefore, aims to, first, explain the prevalent understanding of immigrants and indigenous people of wisdom in a common framework and then examine the effect of this wisdom, along with leadership activities, on employee's planned behavior. Its results can benefit the leadership of international/multicultural organizations and reduce intercultural differences in understanding effective leadership. It can also fill a gap in the systematic knowledge of cultures among academic researchers and executives (Lakshman, 2013).

**Literature Review.** *Leadership Effectiveness:* Probably, all previous research on leadership has been based on the assumption that leadership efforts would be effective and the contingency theories of leadership, such as Fiedler's theory, the theories of Path-Goal, and the situational leadership, could be considered the stepping stone that, in contrast to behavioral theories, correlates the effectiveness of leadership to the leaders and situational variables. However, there is not a consensus on the variables that determine the effectiveness of a leader (Van Knippenberg & Hogg, 2003), for leadership does not consist merely in what the leaders think but in understanding that employees are an important factor in the overall effectiveness as well (Dabke, 2016). In other words, effective leadership can incite and motivate the followers to cooperate with a leader (Chemers, 2001; Yukl, 2001). Although in recent studies, the effectiveness of charismatic and transformational leadership on employees has been proven, the problem is that these studies largely, and exclusively, focus on the behavior of leaders (Kark, Shamir, Chen, 2003). At the same time, new research shows that factors such as international experience (Lu, 2018), different cultures (Yan, Hunt, 2005), and even leaders' self-sacrifices (Van Knippenberg, Van Knippenberg, 2005) play an important role in the effectiveness of leadership. These categories are studied as two distinct task-related and person-related approaches (Vaculik, Prochazka, & Smutny, 2014; Battilana et al, 2010), though the same results are not reported for immigrant and native employees, which could be attributed to their different cultures. Holten et al (2018) found that natives and immigrants in Denmark were not different in their perception of transformational

leadership and concluded that this type of leadership does not change the outflow of immigrants, unlike that of native employees, and applying a combination of global and contingency approaches to lead different workforces is more preferable.

According to recent developments in the leadership theory, effective leadership consists in managers' ability to cope with paradoxes and contradictions through performing multiple (and potentially competing) leadership roles simultaneously (Kayworth, & Leidner, 2002). It also demands an ability to display a varied and complex set of behavioral repertoires in response to complex organizational circumstances (Denison, Hooijberg, & Quinn, 1995; Hooijberg, 1997).

Leadership success is not guaranteed if the leader merely chooses *successful* tactics. As a matter of fact, the ability, and flexibility, to change tactics and reasoning based on the different requirements increases the impact of his actions. Furthermore, the perception employees have of the characteristics of a leader can have an impact on his effectiveness and may justify why different results are obtained from different studies on the effectiveness of leadership based on gender and culture (Paustian-Underdahl, Walker, & Woehr, 2014). This ability can be called leadership wisdom. Wisdom has been an outstanding quality in great leaders throughout history and followers, depending on their understanding of the wisdom of leaders, have chosen to follow such leaders and training it in management fields can be of considerable benefit (Kuepers & Pauleen, 2015).

**The organizational Wisdom Theory** Wisdom is a rare human quality that is difficult to understand and to be operated and its complicated nature is costly and time-consuming to study (Sternberg, 2004). According to Keung (2011), it is a multifaceted concept, many of which vary according to the general orientation of researchers in different times, locations, and cultures.

Holliday and Chandler (1986), in their attempt to develop a prototype for a wise person, proposed an implicit-theoretical approach in their early study. They proposed a wisdom prototype that reflected five important components by analyzing one factor of the following ratings: exceptional understanding, judgment and communication skills, general competencies, interpersonal skills, and social unobtrusiveness (Limas and Hansson, 2004).

According to Intezari & Pauleen (2013), a wise person has the power of imagination, decision making, and taking proper action when faced with unknown and emergent situations that require practical sensibility and a kind of improvisation. According to Sternberg's 'balance theory' (1998), a person is wise if s/he uses intelligence, creativity, and experience by considering values in a successful way in order to: a) look for and find

benefit and common good, b) balance intrapersonal, interpersonal, and extra-personal (organizational/institutional) interests in the short and long term, and c) adapt, form, and select environments. A wise person has not only good and right beliefs but also uses his own understanding and insight into the practical application of those beliefs.

Some scholars emphasize the practical nature of wisdom. McKenna et al. (2009) define wisdom as a set of five principles to be used as a meta-theoretical or a priori construct. Each of these five principles is to be balanced by wise leaders and managers in their day-to-day practice simultaneously. Intezari and Pauleen (2018) believe that wisdom manifests itself in the speculations of reflection and judgment and proposes practical wisdom. Practical wisdom combines knowledge and virtue to bring employees, managers, and organizations into the right decisions (Mahdavi et al, 2020). Practical wisdom also requires «the ability to judge correctly the important but vague things of life» and is strongly dependent on morals, judgment, insight, intuitive understanding, creativity, and other superior forms of human reasoning and understanding (Rooney and McKenna, 2007).

Wink and Helson (1997), on the other hand, tried to assess wisdom through a standardized self-administered scale that combined the adjectives ‘cognitive’, ‘reflective’, and ‘mature’ from the Adjective Check List (ACL). They compared it with wisdom ratings based on respondents’ examples of the development of their own wisdom, which they labeled «transcendent wisdom» and called this component «practical wisdom». For a high rating on transcendent wisdom, the statement needs to be abstract (transcending the personal), insightful (not obvious), and an integration of thought and affect and philosophical/spiritual depth are needed to express the key aspects of wisdom, such as a recognition of the complexity and limits of knowledge.

Most of the instruments measuring wisdom, do not consider the multicultural background of persons: Bremen Wisdom Paradigm, Grossmann’s wise-reasoning approach, the Three-Dimensional Wisdom Scale, the Self-Assessed Wisdom Scale, and the Adult Self-Transcendence Inventory (Gluk, 2017). None of these tools, however, provide a common international understanding with a multicultural background of the practical wisdom of a leader or manager and each only emphasizes specific attributes that vary according to the cultural and sample population of research.

**Planned behavior.**In today’s world of fast-paced transformation, managing decision-making has gained increasing significance but key factors such as changing programs and implementing new ones go far

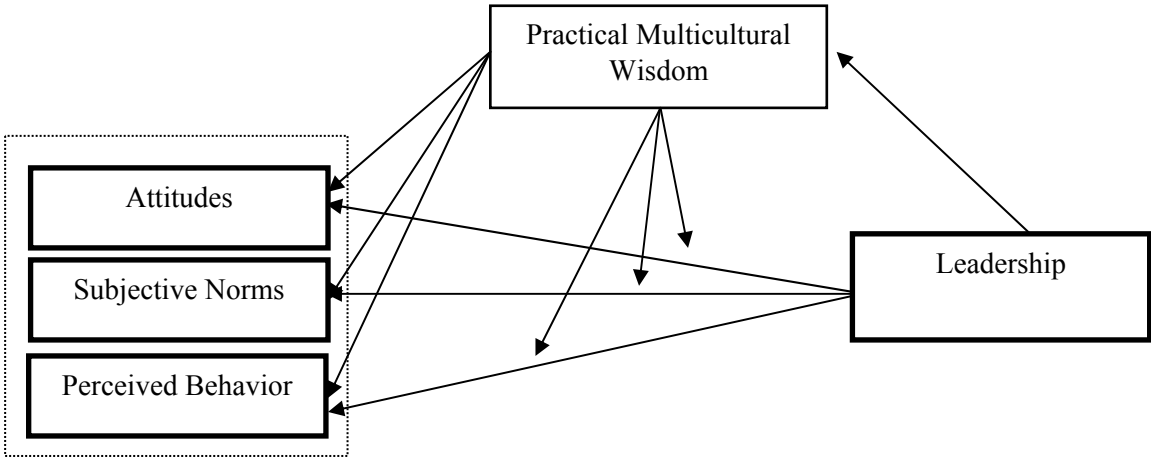
beyond that (Battilana et al, 2010). Implementation of such a program involves co-operation from the workforce in order to enforce new changes. The theory of planned behavior underlines the relationship and correspondence between one's beliefs and their behavior (Ajzen, 1991) and is rooted in Normen Anderson's Information Integration Theory (1971) and Fishbone and Ajzen's Reasoned Action Reaction Theory (1980). In the first theory, there are three stages of valuation, integration, and response. The individual evaluates the received information, integrates them, and responds to the situations in real time. Combining these steps with Reasoned Reaction Theory, in fact, forms the theory of planned behavior that consists of the three aspects of attitudes, norms, and perceived behavior control (Azjen, 1991), and leads from intention to behavior. A leader's effectiveness in planned behavior can be demonstrated through these **aspects**. In spite of the importance of this theory in shaping human behavior, its application to health research could go beyond theoretical research on management and the role that leaders can play in the different aspects of the formation of this behavior is less discussed. However, it can serve as a benchmark for the effectiveness of leadership. In fact, effective leadership can achieve the desired changes and goals by changing attitudes, norms, and behaviors. Influencing these aspects, however, requires a good understanding on the side of the leaders. The wisdom of leaders includes variables that can be effective in shaping employees' norms and attitudes towards their decisions.

The theory of planned behavior can also facilitate organizational changes by making use of multinational forces. A diverse workforce with a multicultural background has diverse perceptions and attitudes. Moreover, due to the increasing importance of teamwork in today's organizations, they should be able to work together towards predetermined organizational goals under a single leadership, while simultaneously contributing to organizational change and help formulate appropriate group norms (Jimmieson, Peach, & White, 2008). Although numerous studies have been conducted on the effects of different leadership styles on employee attitudes (Jensen & Luthans, 2006; Choi, 2011; Jia et al, 2007), it is still largely unclear what kind of relationship there is between the wisdom of a leader and the planned behavior and which dimensions of the formation of behavioral intentions will be affected by the wisdom of leaders.

**Proposed Model.**Based on the mentioned description, the research model is summarized as follows. In this model, leadership effectiveness has a positive and significant effect on the employees' behavioral intentions. This effectiveness can be moderated by the leader's wisdom. Identification of the most affected dimensions of employees' behavioral



intentions will also be further investigated in this model. According to the reviewed related literature, practical wisdom of a leader has a positive and significant impact on the indigenous and immigrant (both novice and experienced) workforce.



**Conclusion:** Numerous studies have been carried out on leadership styles and effectiveness. However, few have been done that would benefit the leaders of multinational organizations with multicultural employees, i.e. organizations with immigrant and indigenous workforce. Different organizations take different leadership approaches. On the other, the workforce in some countries who include old and newly arrived immigrants and indigenous employees and the employees tend to have different perceptions regarding leadership wisdom. The main reason can be attributed to impact of national culture and the leaders’ personality (Yan, Hunt, 2005; Silverthorne, 2001). Newly arrived employees also perceive leadership effectiveness differently from the local staff.

The suggested model will help to address, and to answer, some of the questions in leadership styles and effectiveness in the context of multicultural organizations. It can also reconcile the contradictory results of the previous research on leadership effectiveness and introduce a new paradigm on the requirements of effective leadership. For example, a leadership style that draw on both contemporary/modern findings as well as on the indigenous wisdom is more likely to be effective in a multicultural context.

It can further help managers enhance the effect of leadership behaviors on employees. The results of this study will be most useful for multicultural contexts, in particular in multinational companies and countries.

## References

1. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179–211.
2. Battilana, J., Gilmartin, M., Sengul, M., Pache, A. C., & Alexander, J. A. (2010). Leadership competencies for implementing planned organizational change. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 422–438.
3. Bruno, L. F., & Lay, E. G. (2008). Personal values and leadership effectiveness. *Journal of Business Research*, 61(6), 678–683.
4. Chemers, M. M. (2001). Leadership effectiveness: An integrative review. In: M. A. Hogg & R. S. Tindale (Eds), *Blackwell Handbook of Social Psychology: Group Processes* (pp. 376–399). Oxford, UK: Blackwell.
5. Chhokar, J. S., Brodbeck, F. C. and House, R. J. (Eds.). (2013), *Culture and Leadership Across the World: The GLOBE Book of In-Depth Studies of 25 Societies*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
6. Choi, M. (2011). Employees' attitudes toward organizational change: A literature review. *Human Resource Management*, 50(4), 479-500.
7. Dabke, D. (2016). Impact of leader's emotional intelligence and transformational behavior on perceived leadership effectiveness: A multiple source view. *Business Perspectives and Research*, 4(1), 27–40.
8. Denison, D. R., Hooijberg, R., & Quinn, R. E. (1995). Paradox and performance: Toward a theory of behavioral complexity in managerial leadership. *Organization Science*, 6(5), 524–540.
9. Fiedler, F. E. (1964). A Contingency Model of Leadership Effectiveness<sup>1</sup>. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 1, pp. 149–190). Academic Press.
10. Holliday, S. G., & Chandler, M. J. (1986). Wisdom: Explorations in adult competence. *Contributions to human development*.
11. Holten, A. L., Builingtoft, A., Carneiro, I. G., & Borg, V. (2018). A within-country study of leadership perceptions and outcomes across native and immigrant employees: Questioning the universality of transformational leadership. *Journal of Management & Organization*, 24(1), 145–162.
12. Hooijberg, R., Hunt, J. G., & Dodge, G. E. (1997). Leadership complexity and development of the leaderplex model. *Journal of management*, 23(3), 375–408.
13. Intezari, A., & Pauleen, D. J. (2018). Conceptualizing Wise Management Decision-Making: A Grounded Theory Approach. *Decision Sciences*, 49(2), 335–400.

14. Intezari, A., & Pauleen, D. J. (2013). Management wisdom in perspective: Are you virtuous enough to succeed in volatile times? *Journal of Business Ethics*, 120(3), 393–404.
15. Izak, M. (2013). The foolishness of wisdom: Towards an inclusive approach to wisdom in organization. *Scandinavian Journal of Management*, 29(1), 108–115.
16. Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8), 646–666.
17. Jia, L., Song, J., Li, C., Cui, R., & Chen, Y. (2007). Leadership styles and employees' job-related attitudes: An empirical study on the mediating effects of reciprocity and trust. *Frontiers of Business Research in China*, 1(4), 574–605.
18. Jimmieson, N. L., Peach, M., & White, K. M. (2008). Utilizing the theory of planned behavior to inform change management: An investigation of employee intentions to support organizational change. *The journal of applied behavioral science*, 44(2), 237–262.
19. Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency. *Journal of applied psychology*, 88(2), 246.
20. Kayworth, T. R., & Leidner, D. E. (2002). Leadership effectiveness in global virtual teams. *Journal of management information systems*, 18(3), 7–40.
21. Keung Ip, P. (2011). Practical wisdom of Confucian ethical leadership: A critical inquiry. *Journal of Management Development*, 30(7/8), 685–696.
22. Kuepers, W. M., & Pauleen, D. (2015). Learning wisdom: Embodied and artful approaches to management education. *Scandinavian Journal of Management*, 31(4), 493–500.
23. Kwantes, C. T., & Boglarsky, C. A. (2007). Perceptions of organizational culture, leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries. *Journal of International management*, 13(2), 204–230.
24. Lakshman, C. (2013). Biculturalism and attributional complexity: Cross-cultural leadership effectiveness. *Journal of International Business Studies*, 44(9), 922–940.
25. Limas, M. J., & Hansson, R. O. (2004). Organizational wisdom. *The International Journal of Aging and Human Development*, 59(2), 85–103.
26. Mahdavi, A., Ardabili, F., Kheirandish, M., Ebrahimpour, H., & Daryani, S. (2020). Presenting a Model of Managerial Practical Wisdom in Hospitals. *Management*, 24(2) 20–48. <https://doi.org/10.2478/manment-2019-0045>

27. McKenna, B., Rooney, D., & Boal, K. B. (2009). Wisdom principles as a meta-theoretical basis for evaluating leadership. *The Leadership Quarterly*, 20(2), 177–190.
28. Paustian-Underdahl, S. C., Walker, L. S., & Woehr, D. J. (2014). Gender and perceptions of leadership effectiveness: A meta-analysis of contextual moderators. *Journal of applied psychology*, 99(6), 1129.
29. Rooney, D., & McKenna, B. (2007). Wisdom in organizations: Whence and whither. *Social Epistemology*, 21(2), 113–138.
30. Ruiz, C., Wang, J. and Hamlin, R. (2013), «What makes managers effective in Mexico?», *Leadership and Organizational Development Journal*, Vol. 34 № 2, pp. 130–146.
31. Silverthorne, C. (2001). Leadership effectiveness and personality: A cross cultural evaluation. *Personality and individual differences*, 30(2), 303–309.
32. Singh, N., & Krishnan, V. R. (2007), Transformational leadership in India: Developing and validating a new scale using grounded theory approach. *International Journal of Cross – Cultural Management*, 7 (2): 219–236.
33. Sternberg, R. J. (1998). A balance theory of wisdom. *Review of general psychology*, 2(4), 347.
34. Sternberg, R. J. (2004). What is wisdom and how can we develop it?. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 591(1), 164-174.
35. Torres, L. E., Ruiz, C. E., Hamlin, B., & Velez-Calle, A. (2015). Perceived managerial and leadership effectiveness in Colombia. *European Journal of Training and Development*, 39(3), 203–219.
36. Vaculik, M., Prochazka, J., & Smutny, P. (2014, November). Competencies and leadership effectiveness: Which skills predict effective leadership. In *Academic Conferences and Publishing International Limited* (pp. 337–344).
37. Van Knippenberg, B., & Van Knippenberg, D. (2005). Leader self-sacrifice and leadership effectiveness: the moderating role of leader prototypicality. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 25-30.
38. Van Knippenberg, D., & Hogg, M. A. (2003). A social identity model of leadership effectiveness in organizations. *Research in organizational behavior*, 25, 243–295.
39. Wink, P., & Helson, R. (1997). Practical and transcendent wisdom: Their nature and some longitudinal findings. *Journal of Adult Development*, 4(1), 1.
40. Yan, J., & Hunt, J. G. J. (2005). A cross cultural perspective on perceived leadership effectiveness. *International journal of cross-cultural management*, 5(1), 49–66.
41. Yukl, G. (2001). *Leadership in organizations* (5th ed.). New York: Prentice-Hall.

*УДК 159.98:167*

*Абакумова Катерина Леонідівна,  
магістр кафедри психології діяльності в особливих умовах,  
Національний університет цивільного захисту України;  
Кучеренко Сергій Михайлович,  
кандидат психологічних наук,  
доцент, доцент кафедри психології діяльності в особливих  
умовах, Національний університет  
цивільного захисту України*

## **МОТИВАЦІЯ ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ АСПЕКТІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ**

Мотивація є одним з ключових чинників успішності професійної діяльності особистості, від характеру котрої багато в чому залежить активність, наполегливість, бажання досягти поставленої мети під час службово-бойової діяльності, необхідність вивчення мотивів професійної діяльності людини визначається тим, що у фахівців повинна бути створена стійка система позитивних професійних мотивів, при будь-яких природних даних особистості. У роботах значної кількості дослідників А.К. Маркової, С.М. Миронця, В.П. Садкового, Л.А. Перелигіної, О.В. Тімченко та інших, робиться наголос на те, що на успішність діяльності, особливо в екстремальних умовах, впливають такі компоненти системи професійного розвитку, як ціннісно-сміслові орієнтації, пріоритетні мотиви професійної діяльності, професійна спрямованість, взаємозв'язок мотивації досягнення і вольових якостей особистості. При вивченні впливу мотиваційної сфери на успішності професійної діяльності було встановлено, що рівень успішності зростає при наявності потреби досягнення, вплив котрої посилюється зі зростанням успішності, знижує труднощі навчання, викликає задоволеність навчальною діяльністю.

Таким чином, аналіз сучасних досліджень говорить про те, що на кожному етапі професійної діяльності під час розвитку професійно важливих якостей майбутнього фахівця важливо передусім звертати увагу на формування мотиваційної сфери особистості (професійно ціннісні орієнтації, професійні мотиви з урахуванням специфіки майбутньої діяльності, установки тощо) а потім, на її основі – операційної сфери (професійні знання, вміння, навички, здібності, професійне мислення, особливості сумісній професійній діяльності тощо). В багатьох роботах вказується, що у процесі професійної діяльності бажано долати дисбаланс між мотиваційною та операційною сферами фахівця ризиконебезпечною профілю.

Професійна діяльність працівників ДСНС протікає в екстремальних умовах, пов'язаних з ліквідацією пожеж, та інших надзвичайних ситуацій і характеризується значним впливом стресогенних факторів. Це висуває підвищені вимоги до психологічних якостей особистості, серед яких одне з провідних місць займає професійна мотивація. Оцінка і формування професійної мотивації відносяться до числа пріоритетних завдань профвідбору, професійної, психологічної та оперативно-технічної підготовки працівників ДСНС, тому що від неї значною мірою залежить ефективність діяльності і порятунок життя постраждалих.

Мотивація має значний вплив на організацію службової діяльності працівників ДСНС – є передумовою стимулювання їх ефективної службово-трудової діяльності. Виявлення професійних мотивів, врахування їх динаміки в процесі оволодіння професією, цілеспрямоване формування в ході професійної діяльності, дозволяє відбирати кандидатів зі стійкою професійною мотивацією та зменшити, тим самим, матеріальні витрати на їх підготовку, та, що не менш важливо, зменшити, якщо не виключити зовсім, пов'язані з цим моральні витрати. Особливо важливим, у зв'язку з постійним збільшенням обсягу необхідних знань, скорішого включення в професійну діяльність, забезпечення постійного розвитку спеціаліста, є формування професійної мотивації на засвоєння рятувальником знань з особливостей застосування сучасного обладнання, техніки, технології, психологічних аспектів роботи з ними. Виявлення змісту й напрямків професійної мотивації дозволяє також правильно намітити шляхи її формування та зміцнення, від чого залежить наступна професійна діяльність, а також успішність адаптації фахівця на робочому місці.

Аналізуючи роботи багатьох дослідників, ми бачимо, що мотиваційна сфера успішних рятувальників також має свої особливості. У найбільш успішних працівників присутні найвищий рівень мотивації прагнення до успіху, мотив прагнення до взаємодії, установки на результат праці. Менш успішним спеціалістам характерний високий рівень мотивації до уникнення невдач, мотиву прагнення до спілкування, досягненню кар'єрного росту та соціального статусу.

Формування професійної мотивація має великий як теоретичний, так і практичний інтерес, оскільки серед психологічних чинників, що впливають на ефективність і безпеку діяльності, мотивація займає, мабуть, найважливіше місце. Характер професійної мотивації рятувальників полягає в особливостях змісту, структури і

прояву мотиваційних компонентів (мотивів, цілей діяльності, способів і умов їх досягнення) та зумовлений різноманітністю завдань і екстремальними умовами їх реалізації. Взаємозв'язок між загальною трудовою і професійною мотивацією проявляється в їх співвідношенні у процесі становлення фахівця. Що і буде предметом нашого подальшого дослідження.

### **Список використаних джерел**

1. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навчальний посібник Київ, 2006. 580 с.
2. Кучеренко С. М., Лучникова О. П. Особливості формування професійного наміру майбутнього спеціаліста до діяльності в екстремальних умовах. Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 22. Харків, НУЦЗУ, 2017. С. 168–175.
3. Москаленко А. П., Кобзін Д. О., Стародубцев А. А. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція: наук.-практ. посіб. Харків, 1999. 97 с.

**УДК 159.99**

***Авраменко Марина Валеріївна,  
аспірант кафедри психології,***

***Державний торговельно-економічний університет***

### **МЕТОД ПРОФЕСІОГРАФІЇ У СТРУКТУРІ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Відомо, що у процесі психологічного вивчення особливостей професійної діяльності виокремлення цього методу дає змогу структуровано з'ясувати, по-перше, загальні відомості, які включають призначення професії, інформацію про особливості професійного середовища, по друге, ми з'ясуємо вимоги до загальної та спеціальної підготовки, зміст професійних обов'язків, по-третє, виокремлюємо блок соціально-психологічних факторів діяльності, який визначає ступінь самостійності, підпорядкованості чи включеності у зв'язки колективу, аспекти діяльності, а також характеристики соціально-психологічної та професійної адаптації. По-четверте, виокремлюємо зміст професійної діяльності, який включає завдання і мету, аналіз помилок в діяльності спеціаліста.

По-п'яте, формування психограми, яка є інтерпретаційним аналізом змісту конкретної трудової діяльності і у підсумку включає професійно важливі психологічні, соціальні та психофізіологічні якості які реалізуються у конкретній діяльності і забезпечують її ефективне виконання та виступають в якості критеріальних вимог успішного фахівця.

За результатом наших досліджень структурними компонентами успішної підприємницької діяльності є високий рівень розвитку мотиваційної, індивідуально-психологічної, адаптаційної мобільності, комунікативної, регулятивної сфер фахівця.

**Мета статті** – визначити значущість професіографічного методу у структурі дослідження особливостей підприємницької діяльності.

За визначенням Господарського кодексу України підприємницька діяльність – це самостійна ініціативна систематична господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних, соціальних та інших результатів та одержання прибутку. Суб'єктами підприємницької діяльності можуть бути юридичні особи (організації створені для здійснення ППД) та фізичні особи – підприємці, які одноосібно здійснюють ППД без створення юридичної особи [1, 2].

Особливість роздрібного торговельного підприємництва визначається і включенням до діяльності посередників, що здійснюють торговельні операції від імені третіх осіб, у тому числі через інтернет (торгові агенти, брокери та інші) і основним завданням яких є поєднати покупців і продавців та здійснення торговельних операцій [3, с. 55].

Автори, які аналізують і описують психологічні, організаційні та економічні аспекти підприємництва визначають зміст і класифікують роздрібну торгівлю. Вони вказують на те, що роздрібна торгівля спрямована на продаж або перепродаж нової, або уживаної продукції, що призначається в основному для споживання приватними особами чи домашніми господарствами. За класифікацією роздрібну торгівлю вчені розподіляють за місцем торгівлі – у магазинах, кіосках, з лотків, за допомогою розвезення чи доставки споживчих кооперативів, аукціонних фірм і т.д., або ж за видами товарів – нових чи уживаних, спеціалізованих чи не спеціалізованих магазинах [3, с. 56].

Розробляючи професіограму, ми виходили з аналізу умов і особливостей ППД на які вказують такі вчені як С. Максименко, А. Мазаракі, Л. Кулаковська, Т. Кулаковський, Ю. Пачковський (розкривають психологічні, організаційні, економічні аспекти) [3, 4, 5]; Р. Дяків (економічно-провідні важелі підприємництва) [6];



Л. Захаріяш (Соціально-психологічні особливості успішного підприємця) [7]; С. Заупко, О. Стефанишин і Л. Швайка (Аспекти, особливості та механізми підприємництва) [8]; Г. Ложкін (Особливості споживацької поведінки) [9]; Л. Карамушка і Н. Худякова (Психологічний аналіз змісту, особливостей ППД та значення мотивації та чинників її розвитку) [10].

Окрім того, ми врахували наукові підходи формування професіограм і психограм які пов'язано зі стресогенними умовами і особливостями стресотійкості праці. Так, психологи України спрямовують свої дослідження на різноманітні аспекти професійного стресу – природа і детермінанти його виникнення, розвиток, психологічні технології його попередження і подолання у різних галузях професійної діяльності.

Значна кількість наукових робіт присвячена психологічним особливостям стресогенних впливів наслідків катастроф на ЧАЕС (В. Моляко, М. Корольчук, В. Корольчук, А. Кулаженко та інші) [11, 12]; психологічному забезпеченню діяльності в особливих умовах (В. Крайнюк, С. Миронець) [13, 14]; подолання професійних криз і вигоряння (Л. Березовська, Л. Вербицька) [15, 16]; прояви стресу в освітній сфері (Л. Карамушка, С. Максименко) [3, 4, 10, 17]; детермінанти і подолання стресу у силових структурах (М. Корольчук, С. Миронець, В. Осьодло, В. Стасюк та інші) [18, 14, 19]; в галузі організаційної та економічної психології (Л. Карамушка, С. Максименко) [10, 3].

В окремих роботах було розглянуто професіограми і психограми рятувальників (В. Крайнюк, С. Миронець) [13, 14]; умов і особливостей міжнародних гуманітарних місій (С. Миронець) [14]; працівників банківської сфери (К. Кушніренко) [20]; менеджерів міжнародних торговельних організацій присвячені роботи І. Птухи [21].

**Висновок.** Актуальність методу професіографії у комплексі дослідження особливостей підприємницької діяльності полягає у тому, що він дає змогу системно і структуровано з'ясувати загальні відомості про особливості професії, вимоги до загальної і спеціальної підготовки, виокремити блок соціально-психологічних факторів діяльності, зміст професійних обов'язків і сформулювати психограму. Подальше дослідження полягає у розробленні професіограм і психограм підприємців оптової торгівлі.

## Список використаних джерел

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996. Київ : Преса України, 1997. 80 с.
2. Господарський кодекс України. Харків : Ксилон, 2004. 214 с.
3. Максименко С.Д., Мазаракі А.А., Кулаковська Л.П., Кулаковський Т.Ю. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. Київ. Київ. нац. торг.-екон. у-т, 2012. 720 с.
4. Максименко С., Задорожнюк І. Підприємець чи менеджер: кого потребуємо більше? Політичні читання. 1994. № 2, С. 16–26.
5. Пачковський Ю. Ф. Соціопсихологія підприємницької діяльності і поведінки. Львів : Світ, ЛОНМЮ, 2000. 272 с.
6. Дяків Р. Підприємництво: економіко-правові важелі підтримки та розвитку. Віче. 2001. № 9, С. 56–64.
7. Захаріяш Л. Соціально-психологічні особливості успішного підприємця. Соц. психологія. 2007. № 5, С. 74-81.
8. Злупко С.М., Стефанишин О.В., Швайка Л.А., Підприємництво: основи, особливості, механізми. Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2000. 369 с.
9. Ложкін Г.В., Комаровська В.Л. Споживацька поведінка. Практична психологія та соціальна робота. Київ, 2009. № 4, С. 1–10.
10. Карамушка Л.М., Худякова Н.Ю. Мотивація підприємницької діяльності : монографія. Київ. Львів : Сполом, 2011. 208 с.
11. Моляко В. О. Психологічні наслідки чорнобильської катастрофи (рос.). Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України «Актуальні проблеми психології» у 12 томах / відп ред. В. О. Моляко. Т. 12. Вип. 12. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. С. 8–21.
13. Психологічні особливості віддалених наслідків стресогенних впливів : монографія / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, А.І. Кулаженко та ін. / відп. ред. М.С. Корольчук. Київ. Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. 276 с.
14. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
15. Миронець С. М. Психологія діяльності міжнародних гуманітарних місій: теоретичні та прикладні аспекти : монографія / Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. 712 с.
16. Березовська Л. І. Професійне вигорання як форма професійної деформації працівників організацій. Актуальні проблеми психології. 2014. Т. 1. Вип. 41. С. 66–70.

17. Вербицька Л.Ф. Професійне вигорання співробітників в умовах сучасних змін в управлінні організаціями. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2012. Том XIII. Ч. 7. С. 38–44.
18. Організаційна, економічна психологія та психологія праці в контексті Європейської інтеграції / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, В.М. Івакін та ін.; за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Актуальні проблеми психології. Економічна психологія : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ : Міленіум, 2005. Ч. 15. С. 176–180.
19. Корольчук М. С. Осьодло В. І. Психодіагностика. Київ : Ельга; Ніка-Центр, 2012. 400 с.
20. Стасюк В. В. Скрипкін О. Г. Бойовий стрес: ознаки та первинна психологічна допомога / Вісник Національного університету оборони України, 2014. Вип. 5. С. 341–343.
21. Кушніренко, К.О. Професіограма спеціалістів банківської сфери. Вісник національного університету оборони України / Збірник наукових праць. Київ: НУОУ, 2015. Вип. 1 (44). С. 122–126.
22. Птуха І.С. Модель професіографії менеджерів міжнародних торговельних організацій / Правничий вісник Університету «КРОК» : зб. наук. пр. Ун-ту. економіки та права «КРОК». Вип. 32. Київ, 2019. С. 156–161.

**UDC 331.218.2:005,332.4**  
**Bai Serhii Ivanovych,**  
**Doctor of Economics, Professor**  
**Head of Management Department**  
**State University of Trade and Economics;**  
**Drozdova Yuliia Valentinovna,**  
**Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor**  
**Associate Professor of Foreign Philology**  
**and Translation Department**  
**State University of Trade and Economics**

## **SIDE EFFECTS OF HIGHLY COMPETITIVE ENVIRONMENT**

Human activity (professional and production-related) occurs within the context of explicit or implicit competition and proves to be more or less productive and creative. Competitiveness requires a high degree of personal energy, flexibility, intelligence, and creativity in regulating activity [1]. The foundation of our economy relies on the assumption that competition is a process that encourages innovation (Kuperberg, 2003). Competition is also a defining aspect of the educational system and sports in many parts of the world, often leading people to interpret life in win/lose terms.

Many theorists have argued that our culture assumes that competition is the «normal» state of the world (Kohn, 1992). That is, many have argued that competition is part of human nature. By assuming that competition is a natural part of life, competitiveness is often unquestioned as something we should encourage in people, but rather, is seen as something inevitable and even positive (Kohn, 1992). Moreover, there is also a tendency to associate competitiveness with an innate drive to achieve and overall feelings of well-being so that it is often viewed as a commendable personality trait [2].

Recent research proves that competitiveness must be studied not only on the macro- and meso-levels but also on the micro-level (Fatkhutdinov, 2009; Garelli, 2014; Schwab, 2013). Competition is an essential force for moving forward, discovering new solutions for existing problems and boosting personal productivity [3]. Competition, however, can also have a dark side. This dark side begins to rear its ugly head when competition is taken to an unhealthy level. One reason why there is ambivalence surrounding competitiveness may be due to a controversy over whether competitiveness is a learned trait or a natural quality in people (Kohn, 1992). That is, it has been argued that competitiveness is either a way of living that people have naturally evolved towards or an aspect of culture that people have been trained in. Although it is unclear which speculation is accurate, it may be helpful to inquire about the positive and/or negative consequences that competitiveness presents in our lives.

Competitiveness is a personality trait that we value to the extent that we see it as a route to success and achieving happiness (Hibbard, 2000). We might have the assumption that competitive people are happier because they seem to be more successful. But are these' assumptions correct? This may lead us to ask the broader question of whether personality plays an important factor in influencing mental health. An ample number of studies have, in fact, confirmed that personality, in conjunction with life events, influences our susceptibility to certain mental disorders, with depression being one of the widely researched topics. Although there is no known single factor that causes depression, some insightful research has helped us to pinpoint certain personality traits that have strong links to this disorder. Research has mainly examined depression as a function of the Big Five personality traits. A study conducted by Finch and Graziano (2001) found that the influence of Agreeableness towards depression was mediated entirely by social negativity (inversely). People high in Agreeableness were found to interpret the social behaviors of others as less confrontational and engage in social behaviors that facilitate intimacy, two behavioral

tendencies that served as buffers towards depression (Finch & Graziano, 2001) [4].

The psychoanalyst Rollo May (1977) made the powerful conclusion that competition is the most pervasive reason for anxiety in our culture. He claimed that anxiety results from an apprehension about losing but also a fear of «choking» when a person is about to triumph. In an experiment conducted by Haines and McKeachie (1967), competitively structured discussion sections made undergraduate students feel markedly more tense and anxious than they did in the cooperative sessions (1967). It seems that regardless of talent or having confidence that one will win, there is an accompanying anxiety when a person engages in competition.

Johnson (1993) examined if work outcomes are predicted by competitiveness. Her sample consisted of two hundred unit managers and forty-seven area managers for a large food-services company. Competitiveness was measured via self-report and ratings from peers and supervisors and performance was measured via supervisors' ratings. She proposed a six-factor model of Competitiveness (competitiveness, self-description of competitiveness, affective reaction to competitiveness, win, beating others in the workplace, and recognition of performance). Only her win factor showed a significant correlation with overall performance. The correlation between Competitiveness (the sum 19 total of the six underlying factors) and performance was not significant [5].

## References

1. Kliueva, Olga. (2016). Competitiveness of personality as a psychological phenomenon: The content of the construct and its typology. *Psychology in Russia: State of the Art*. 9. 2016.151-166. DOI:10.11621/pir.2016.0212
2. <https://delhipsiych.sg/how-is-excessive-competitiveness-harming-you/>
3. Yes, you can be too competitive. Here's why, and how to stop. URL: <https://www.washingtonpost.com/lifestyle/2021/11/01/too-competitive-tips/>
4. Kayhan '03, Elaine. Two Facets of Competitiveness and Their Influence on Psychological Adjustment. Honors Projects. 2003. 4. URL: [https://digitalcommons.iwu.edu/psych\\_honproj/4](https://digitalcommons.iwu.edu/psych_honproj/4)
5. Valenti, Matthew Charles, An Examination of Competitiveness and Personality in Relation to Academic and Sales Performance. PhD diss., University of Tennessee, 2006. URL: [https://trace.tennessee.edu/utk\\_graddiss/4283](https://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/4283)

УДК 159.98

*Бацилєва Ольга Валеріївна,  
доктор психологічних наук, професор,  
професор кафедри здоров'я людини,  
реабілітології і спеціальної психології,  
Харківський національний педагогічний  
університет імені Г. С. Сковороди;  
Астахов Володимир Михайлович,  
доктор медичних наук, професор,  
професор кафедри акушерства та гінекології,  
Донецький національний медичний університет МОЗ України*

## **ЗАСТОСУВАННЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО СУПРОВОДУ У РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ**

Загальновідомо, що професійне становлення особистості є складним та тривалим процесом, який передбачає, перш за все, формування професійно важливих якостей та здібностей, професійних знань і вмінь. Слід зазначити, що цей процес супроводжується активним перетворенням особистістю свого внутрішнього світу, що забезпечує самореалізацію фахівця у професії, тому професійне становлення фахівців, як під час навчання, так і протягом подальшої професійної діяльності повинно здійснюватися у новій особистісно орієнтованій парадигмі, передбачати актуалізацію професійно важливих особистісних якостей, орієнтуватись на формування загальної професійної компетентності, а також на створення системи професійних вмінь та навичок, які сприятимуть досягненню професійного успіху, самореалізації, набуття професійної культури спілкування, професійної інтуїції, рефлексії.

Одним із важливих завдань під час професійного становлення майбутніх фахівців, зокрема представників соціономічних професій, є розвиток комунікативної компетентності, оскільки у межах означеної сфери професійної діяльності спілкування та взаємодія з людьми виступає професійно значущою, суттєвою стороною. Під комунікативною компетентністю розуміють здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми, певну сукупність знань, умінь і навичок, що забезпечують ефективне спілкування. Комунікативна компетентність передбачає уміння змінювати глибину і коло спілкування, розуміти і бути зрозумілим для партнера по

спілкуванню. Комунікативна компетентність формується в умовах безпосередньої взаємодії, тому є результатом досвіду спілкування з людьми [1].

Враховуючи значення комунікативної компетентності у діяльності представників соціономічних професій, нами було розроблено програму психолого-педагогічного супроводу розвитку комунікативної компетентності для майбутніх лікарів, психологів та педагогів.

Метою програми стало підвищення рівня розвитку комунікативної компетентності у майбутніх фахівців окреслених професій на етапі професійного навчання.

Завдання програми:

1. ознайомлення здобувачів зі значенням комунікативної компетентності під час професійного становлення;
2. формування необхідних комунікативних знань, вмінь та навичок;
3. оволодіння техніками та прийомами ефективного спілкування як на професійному рівні, так і на рівні міжособистісних відносин;
4. розвиток емпатійних здібностей.

Основними принципами, які покладено в основу програми психолого-педагогічного супроводу розвитку комунікативної компетентності у майбутніх фахівців під час професійного становлення є принцип діалогізації, принцип постійного зворотного зв'язку, принцип самодіагностики, принцип оптимізації розвитку, принцип гармонізації емоційної сфери особистості.

Враховуючи той факт, що зміст комунікативної компетентності визначається наявністю чотирьох основних сторін (когнітивна, комунікативно-мовленнєва, перцептивна та інтерактивна), які знаходяться у безпосередньому взаємозв'язку, запропонована програма передбачає вплив на пізнавальну, розумово-емоційну та комунікативну сферу особистості здобувача вищої освіти. Формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців на етапі навчання передбачає не просто інформування щодо базових професійних комунікативних знань, а процес активного залучення здобувачів до безпосереднього спілкування та міжособистісної взаємодії [1].

При розробці програми нами було враховано наступні базові положення щодо розуміння змісту комунікативної компетентності у професійній діяльності фахівців соціономічних професій: по-перше, розвиток комунікативної компетентності має відбуватися системно, тобто в сукупності всіх її структурних компонентів; по-друге, акцент на розвитку та розумінні значення як вербальних, так невербальних

засобів у професійному спілкуванні; по-третє, врахування співвідношення змісту комунікативної компетентності і особливостей майбутньої професійної діяльності [2, 3].

Окремо слід зазначити, що важливим під час формування комунікативної компетентності у майбутніх фахівців є не просто загальне засвоєння комунікативних знань, а передусім створення реальної ситуації безпосереднього спілкування, що буде відображати реальні професійні та міжособистісні взаємостосунки.

Авторська програма психолого-педагогічного супроводу розрахована на 3 основні етапи, кожен з яких містить по 3 заняття; час проведення заняття 1,5 години. Тривалість повного курсу програми 1 місяць. Форми роботи: індивідуальна та групова. Враховуючи ситуацію сьогодні, розроблено та апробовано проведення занять як в оф лайн, так і в онлайн форматі.

Основними методами роботи є інтерактивні лекції, психотехнічні вправи, рольові ігри, тренінгові форми роботи, метод групової рефлексії.

Перший, інформаційний, етап передбачає формування у здобувачів необхідних комунікативних знань, залучення їх до активного самопізнання у сфері комунікації, оволодіння базовими принципами ефективного спілкування та міжособистісної взаємодії. Другий, операційний, етап, спрямований на гармонійний розвиток основних компонентів комунікативної компетентності, опанування засобами невербального спілкування, а також ефективними формами поведінки у конфліктних ситуаціях. Третій, завершальний, етап, присвячений закріпленню отриманих комунікативних знань та вмінь, підведенню підсумків проведеної роботи.

Під час кожного заняття важливим є використання чотирьох основних форм роботи: 1) розминки, мета якої налаштування на активну роботу учасників програми, зняття психоемоційного напруження; 2) групова взаємодія під час проведення різноманітних ділових ігор та вправ; 3) обговорення учасниками набутого нового досвіду; 4) завершення заняття, підведення підсумків.

Враховуючи структуру комунікативної компетентності, а також основну мету та завдання запропонованої форми роботи доцільним є підбір такого комплексу вправ, які будуть сприяти формуванню та закріпленню наступних знань, вмінь та навичок: вправи на поглиблення комунікативних знань; вправи на розвиток вербальних та невербальних вмінь та навичок; вправи на підвищення рівня емпатійних здібностей; вправи на вироблення вмінь контролювати свої емоції та розуміти емоції партнера по спілкуванню; вправи на



розвиток вмінь встановлювати контакт із співрозмовником; вправи на вироблення конструктивних способів реагування у конфліктній ситуації; вправи на вироблення навичок ефективного спілкування.

Важливим під час розробки та впровадження програми психолого-педагогічного супроводу розвитку комунікативної компетентності майбутніх фахівців є обов'язкове врахування змісту та організації навчально-виховного процесу. Слід наголосити, що формування комунікативної компетентності майбутніх фахівців має ґрунтуватися на всебічному аналізі структурних компонентів комунікативної компетентності і визначенні рівнів та показників її реальної сформованості у здобувачів на різних етапах професійного навчання, що дає можливість з'ясувати шляхи, умови і технології її розвитку та корекції. У зв'язку з цим доцільним на початку проведення програми є проведення комплексної психодіагностики.

Після проходження повного курсу запропонованої програми психолого-педагогічного супроводу розвитку комунікативної компетентності, основні новоутвореннями мають виявлятися у сформованості:

1. вміння встановлювати контакти з іншими людьми у будь-якій ситуації, приймати їх позицію;
2. вміння діяти злагоджено у спілкуванні під час міжособистісної взаємодії;
3. вміння розв'язувати конфліктні ситуації;
4. здатності доцільно використовувати та інтерпретувати невербальні засоби комунікації;
5. вміння викладати свої думки логічно, послідовно, аргументовано й стисло;
6. вміння уважно слухати своїх співрозмовників, демонструвати по відношенню до них поважне, доброзичливе ставлення.

Під час проведення роботи із здобувачами важливо постійно враховувати актуальний рівень сформованості комунікативної компетентності, який діагностується за допомогою комплексу психодіагностичних методів та методик, а також актуальний рівень знань в галузі психології спілкування.

Отже, аналізуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що запропонована програма психологічного супроводу розвитку комунікативної компетентності у майбутніх фахівців соціономічних професій може бути однією із форм роботи у даному напрямку зі здобувачами вищої освіти під час їх професійного становлення та сприятиме у подальшому як їх особистісному, так і професійному зростанню.

## Список використаних джерел

1. Пузь І. В., Шевченко О.М. Значення комунікативної компетентності у професійному становленні майбутніх психологів. *Психологічний журнал*. 2018. № 4(14). С. 149–164.
2. Batsylyeva Olga, Puz Irina, Astakhov Volodymir, Budas Iulia. The Communicative Competence of Future Doctor swith Different Levels of Stress Resistance. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2021, Volume 12, Issue 1, pages 265–277.
3. Batsylyeva Olga, Puz Irina, Astakhov Volodymir etal. Communicative Competence as a Component of the Professional Development of Psychology Students. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*. 2021, Volume 12, Issue 3, pages 89–104.

**УДК 159.923**

**Берташ Марія Ігорівна,  
викладач кафедри психології, педагогіки та соціології,  
Державний податковий університет**

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ**

Одним із важливих аспектів успішної роботи підприємства є хороша робота кожного окремого працівника. Кожній особі притаманні окремі професійні якості, які можуть стати у нагоді при виконанні поставленого перед нею завдання, або ж навпаки, вони можуть заважати ефективній роботі працівника. Саме тому дуже важливе місце посідає ефективний професійний відбір працівників.

Професійний відбір – процедура вірогідної оцінки професійної придатності людини, вивчення її можливостей до оволодіння певною спеціальністю, досягнення необхідного рівня майстерності та ефективного виконання професійних обов'язків [1, с. 249].

Критерії психологічного відбору визначають у зв'язку з конкретними особливостями тих професій, стосовно яких відбувається відбір. Досліджувати професійну придатність допомагає професіограма, а зокрема психологічна її частина – психограма. У професіограмах зазначено вимоги до стану здоров'я працівника, до його здатності протистояти впливу середовища, в якому виконується професійна діяльність (у зв'язку з цим формують вимоги і до фізичної

підготовленості). Психограма визначає «центр тяжіння» професії стосовно навантаження на психофізіологічні функції і вимоги до особистісних рис працівника – спеціаліста. Перелік таких вимог покладено в основу психологічного обстеження при відборі кандидата на робочий пост, посаду [2].

Професійний відбір ефективний при дотриманні низки важливих умов:

1) знання вимог посадової інструкції та конкретного робочого місця, яке інтегроване у професіограму;

2) розробка кількісних критеріїв відбору: з одного боку, професійно важливих якостей працівника (концентровано виражених у психограмі), з іншого – норм відбору за еквівалентними шкалами психодіагностичних методик;

3) забезпечення психометричних вимог до психодіагностичного інструментарію (надійності, валідності психологічних тестів і методик, психометричних норм відбору, адаптованих до умов цієї організації).

А. М. Павлова пропонує такі показники ефективності процесу відбору кадрів:

- рівень плинності кадрів, особливо серед нових працівників;
- частка працівників, які не пройшли випробувальний термін, від загального числа прийнятих на роботу;
- фінансові витрати на забезпечення процесу пошуку та відбору кадрів;
- рівень порушень трудової і виконавської дисципліни серед нових працівників (прогули, запізнення, низька ефективність використання робочого часу);
- рівень браку і помилок, що допускаються новими працівниками;
- частота поломок обладнання;
- ефективність використання необхідних матеріалів, комплектуючих;
- рівень виробничого травматизму серед нових працівників;
- кількість скарг і претензій, що надійшли з вини нових працівників з боку клієнтів, постачальників.

Показниками оцінки ефективності професійного відбору є:

- 1) **економічна ефективність** (показники ефективності – відношення вартості робочої сили до отриманого результату, зниження витрат на навчання й адаптацію фахівців);

- 2) показники *ступеня відповідності* працівників займаним посадам;
- 3) *ступінь задоволеності* працівників своєю роботою, оплатою, преміальними, службовим становищем, навчанням;
- 4) *непрямі показники ефективності* (зниження плинності кадрів; скорочення кількості самовільних невиходів на роботу; зниження браку, наприклад унаслідок поганої якості продукції; скорочення заявок про переведення на інші роботи і кількість скарг; підвищення безпеки праці і зниження кількості нещасних випадків; скорочення виробничих захворювань; скорочення відсіву фахівців; зниження аварійності технічних систем з вини персоналу; підвищення надійності систем управління);
- 5) *показники якості праці* (наприклад, майстерність працівника, тобто вищий рівень професійного розвитку особистості, визнаний суспільством що має яскраво виражені індивідуальні ознаки, які визначаються за кінцевим продуктом праці та способам досягнення результатів професійної діяльності) [3].

Кожен з перерахованих показників та їх комбінації в цілому виражають ефективність відбору персоналу. Ефективність відбору – кількісна характеристика, яка може бути оцінена часткою відібраних кандидатів, прогнозування професійної придатності яких виявилось правильним.

Таким чином, професійний психологічний відбір в даний час є тим інструментом, який дозволяє вирішити одну з найскладніших проблем у діяльності будь-якої організації – здійснити якісний відбір персоналу. Для цього необхідно насамперед розуміти, що являє собою людина, які психологічні характеристики слід враховувати при прогнозуванні успішності трудової діяльності, а також яким чином оцінити рівень розвитку цих якостей у конкретного кандидата на заміщення вакантної посади.

### Список використаних джерел

1. Штифурак В.С. Профорієнтаційна діяльність: теорія та практика: навч. посібник. Вінниця: ТОВ «Ландо ЛТД», 2019. 418 с.
2. Психологічні основи професійного відбору, підбору, розміщення та атестації кадрів. [Електронний ресурс]: [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу: [https://pidru4niki.com/16400116/psihologiya/psihologichni\\_osnovi\\_profesijnogo\\_vidboru\\_pidboru\\_rozmischennya\\_atestatsiyi\\_kadriv](https://pidru4niki.com/16400116/psihologiya/psihologichni_osnovi_profesijnogo_vidboru_pidboru_rozmischennya_atestatsiyi_kadriv). (дата звернення 24.01.2022) – Назва з екрана.

3. Психологічний відбір. Атестація. Експертиза та адаптація персоналу. [Електронний ресурс]: [Веб-сайт]. – Електронні дані. – Режим доступу : [https://stud.com.ua/25452/psihologiya/psihologichniy\\_vidbir\\_atestatsiya\\_ekspertiza\\_adaptatsiya\\_personalu](https://stud.com.ua/25452/psihologiya/psihologichniy_vidbir_atestatsiya_ekspertiza_adaptatsiya_personalu). (дата звернення 24.01.2022) – Назва з екрана.

**УДК 159.923:316.64**  
**Ванюшина Олена Феліксівна,**  
**кандидат філософських наук,**  
**доцент, доцент кафедри психології,**  
**Державний торговельно-економічний університет**

## **ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ**

Проблема психологічного благополуччя є достатньо дослідженою в психологічній літературі. Проте в Україні науковий інтерес до неї постійно підживлюється все новими і новими соціальними та економічними чинниками: нестабільністю економічних та політичних інститутів, фінансовою непередбачуваністю, перманентним зниженням рівня якості життя населення. До цього ж додалася ще й війна на сході України, що триває вже вісім років і поки не має вагомих перспектив для її завершення, а також два роки триває епідемія COVID-19 і такі само примарні прогнози щодо її завершення найближчим часом.

На основі вивчення різних підходів зарубіжних і вітчизняних психологів в розумінні психологічного благополуччя, виокремлюють такі основні напрямки [1, 66-69]:

- *гедоністичний підхід* (Н. Бредберн, Е. Дінер) – психологічне благополуччя визначається через досягнення задоволення та уникнення незадоволення. Задоволення в при цьому розглядається не лише як тілесне, а і як задоволення від досягнення значущих цілей. Найбільш загальним індикатором психологічного благополуччя є суб'єктивне «переживання щастя» або «суб'єктивне благополуччя» людини;
- *евдемоністичний підхід* (А. Вотерман, П. Фесенко, А. Кронік) – показником досягнення психологічного благополуччя вважається повна самореалізація людини та гармонійні стосунки з оточуючими;

– *підхід позитивного функціонування особистості* (І. Бовівелл, К. Ріфф) психологічне благополуччя розглядається на основі вивчення проблеми позитивного психологічного функціонування особистості. К. Ріфф виділила та описала шість основних компонентів психологічного благополуччя, а саме: прийняття себе (суб'єктивна оцінка себе та свого життя в цілому), позитивні відносини з оточуючими (здатність співпереживати та бути відкритим співрозмовнику), автономія (здатність бути незалежним, дотримуватися своїх переконань), управління навколишнім середовищем (успішне, ефективне управління різними аспектами життя), наявність мети в житті (відчуття осмисленого існування), особистісне зростання і самореалізація (прагнення розвиватися, вчитися та сприймати нове).

Оскільки єдиного визначення поняття «психологічне благополуччя» не існує, то таким чином, психологічне благополуччя можна визначити як інтегральний показник ступеня спрямованості особистості на реалізацію основних компонентів позитивного функціонування, а також ступеня реалізованості цієї спрямованості, що виражається у суб'єктивному відчутті щастя, задоволеності собою і власним життям.

Проте для дослідження суб'єктивного відчуття благополуччя, самих лише суб'єктивних оцінок недостатньо. Тут дуже важливим є соціально-економічний аспект. Соціальний та економічний аспекти психологічного благополуччя співвідносяться з такими поняттями як «соціальне самопочуття», «якість життя», «рівень життя» і вимірюється в таких категоріях як дохід, зайнятість та безробіття, житлові умови, майно домашніх господарств, тощо. Відчуття благополуччя напряму залежить від соціального середовища, в якому людина функціонує і від того, наскільки вона в цьому суспільстві здатна реалізувати себе, свої права, мати свободу вибору. А це вже залежить від цінностей людини. Згідно теорії постматеріалістичного суспільства Р. Інглхарда, в сучасному світі (переважно в західних демократіях) ціннісний акцент зміщується від цінностей фізичного та економічного виживання до цінностей самовираження і свободи.

Слід відмітити, що в сучасній Україні серед молодого покоління спостерігаються аналогічні процеси [2]. Р. Інглхард використовує поняття «суб'єктивне благополуччя» і для його розтлумачення виділяє низку постматеріалістичних цінностей: задоволеність життям, роботою, дозвіллям, сімейним життям, також схильність довіряти іншим[3].

Цінність психологічного благополуччя так чи інакше пов'язана з цінністю щастя, яке в сучасному суспільстві вийшло вже за межі буденного розуміння й філософської інтерпретації та стало об'єктом інтегративних і міждисциплінарних досліджень у рамках феліцитології як науки про щастя[4].

У рамках феліцитарного підходу центральною проблемою є дослідження феномену щастя людей як інтегративної характеристики їх благополуччя, гідного рівня та високої якості життя – задоволеності сімейно-шлюбними стосунками, станом здоров'я, умовами та оплатою праці, відпочинку, соціальними відносинами, а також ефективністю та демократичністю політичних інститутів, рівнем соціальної захищеності, свободи життєвого вибору та ін. У такому аспекті суб'єктивні характеристики щастя та їх оцінка залежать не тільки від рівня матеріального добробуту, освіти, культури, соціального статусу та активності самих людей, а від рівня розвитку суспільства, тобто від тих соціальних умов, у яких люди проживають. А за словами голландського соціолога Руута Вінховена, що вважається одним з піонерів досліджень щастя і є засновником Всесвітньої бази даних щастя, рівень щастя, який демонструють люди, поряд з рівнем здоров'я і добробуту є одним із найважливіших вимірюваних показників того, наскільки дане конкретне суспільство придатне та комфортне для життя людей [5].

Отже, процеси, що відбуваються на макрорівні безпосередньо впливають на суб'єктивне благополуччя людини, зокрема, на психологічне благополуччя і, відповідно, є чинниками, що визначають її поведінку в суспільстві. М,

### **Список використаних джерел**

1. Каргіна Н.В. Ресурси і чинники психологічного благополуччя особистості. – Одеса: Південно український національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського, 2018. 270 с.
2. Ванюшина ОФ., Вербицька Л.Ф. Аксіологічні орієнтації українців в контексті європейської інтеграції. *Вісник КНТЕУ*. 2020. № 1 (129).С. 28–41.
3. Inglehart R., Welzel C. *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The human development sequence*. CAMBRIDGE University Press, 2005. 323 p.

4. Кириленко О.М. Благополуччя людей як об'єкт соціологічних досліджень: феліцитарний підхід. *Вісник НЮУ імені Ярослава Мудрого. Серія: Соціологія*. 2016. № 3. С. 18–33.
5. Veenhoven R. Questions on happiness: Classical topics, modern answers, blind spots / F. Strack, M. Argyle, & N. Schwarz (Eds.). *Subjective wellbeing: An interdisciplinary perspective*. Oxford, England: Pergamon Press, 1991. P. 7–26.

**УДК: 159.923.2:355.092**

**Вінтоняк Вікторія Федорівна,  
кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри суспільних наук,  
Національний університет оборони України  
імені Івана Черняхівського**

## **ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

Професійна діяльність українських військовослужбовців останніми роками здійснюється в екстремальних умовах. Це доволі довгий період участі у бойових діях, який не міг не позначитися на якості життя цих людей, їх самопочуттю та психічному здоров'ю. Проблема збереження психічного здоров'я людини є багатoproфільною проблемою, яка без комплексних сумісних зусиль різних фахівців не вирішується.

Збереження психічного здоров'я військовослужбовців – це комплекс заходів медико-психологічного характеру (медичних, психологічних, адміністративних), спрямованих на збереження, відновлення та корекцію психофізіологічних та психічних функцій, досягнення високого рівня боєздатності військовослужбовців, які зазнали впливу психотравмуючих чинників та постраждали внаслідок цього, а також створення сприятливих умов для подальшого успішного виконання ними службових обов'язків [1].

Збереження психічного здоров'я військовослужбовців здійснюється у тісній взаємодії силами командирів, психологів, медичного персоналу, капеланів.



Однією із особливих видів практичної діяльності військових психологів є організація та проведення психологічного консультування з військовослужбовцями.

Сутність психологічного консультування полягає у наданні спеціалістом-психологом на основі спеціальних професійно-наукових знань безпосередньої психологічної допомоги через створення умов, за яких клієнт відкриває (усвідомлює) нові можливості у вирішенні своїх психологічних проблем [1].

Основною метою психологічного консультування військовослужбовців є надання оперативної психологічної допомоги у вирішенні проблем психологічного характеру, а саме усвідомлення і зміна деструктивних, ірраціональних переконань, почуттів, станів, поведінки; формування нових підходів до переробки досвіду для профілактики рецидивів та підвищення якості життя.

Організація індивідуально-психологічного та групового консультування військовослужбовців має низку своїх особливостей, що визначаються специфікою військової діяльності. В першу чергу це специфіка професійних завдань які стоять перед військовою організацією, режим служби, складність завдань, екстремальні ситуації, які властиві тільки військовій організації (бойові дії).

Однією із особливостей організації консультаційної роботи виступають ознаки психічних станів військовослужбовців, якими і вибудовується пріоритет організації консультаційної роботи у військовій частині.

Наприклад, індивідуальна консультаційна робота організується насамперед із військовослужбовцями, які мають ознаки:

- посттравматичних стресових реакцій;
- ознаки нервово-психічної нестійкості та депресії;
- незадовільні показники адаптаційних можливостей;
- зміни в поведінці, девіантна поведінка.

В якості іншої особливості організації індивідуально-психологічного консультування у військовому середовищі є регламентація випадків, за яких виникає необхідність проведення консультаційної роботи, наприклад:

- звернення посадових осіб із запитом про проведення консультації;
- робота з конкретним військовослужбовцем із зазначенням причин;
- звернення самого військовослужбовця;
- наявність скарг і невдоволення з боку товаришів по службі.

Крім того, сам психолог може запросити на консультацію певного військовослужбовця з ознаками депресивного стану, підвищеної агресивності чи інших негативних проявів у поведінці.

Наступною особливістю організації індивідуально-психологічного консультування у військовому середовищі є опис етапів психологічної роботи у разі, коли ініціатива консультації належить не самому військовослужбовцю, а посадовій особі, наприклад, безпосередньому або прямому начальнику:

- аналіз інформації, отриманої у первинній розмові з керівником, аналіз документів, аналіз попередніх психологічних висновків;

- збір відомостей про стан здоров'я, деяких біографічних даних, отримання інформації про соціальні умови життя військовослужбовця;

- бесіда з даним військовослужбовцем;

- психодіагностика індивідуально-психологічних особливостей;

- аналіз отриманих результатів.

Разом з тим необхідно пам'ятати, що психологічне консультування є динамічним процесом, який має свої власні психологічні закономірності і механізми розвитку, включає певні фази, або етапи міжособистісної взаємодії в ході консультативного інтерв'ю [2]. Відповідно до конкретних цілей і завдань психологічного консультування, залежно від теоретико-методологічних позицій консультанта, психологічних особливостей військовослужбовця і специфіки проблеми, що пред'являється, модель консультування набуває свого певного забарвлення. Проте, одним основних критерій ефективності психологічного консультування є поява у іншої людини (військовослужбовця) нових переживань з приводу своєї проблеми.

Таким чином, психологічне консультування військовослужбовців направлене, в першу чергу, на покращення благополуччя як конкретного військовослужбовця, так і підрозділу в цілому.

### **Список використаних джерел**

1. Стрес-асоційовані розлади здоров'я в умовах збройного конфлікту / В. С. Гічун, А. Г. Кириченко, В. М. Корнацький [та ін.]. Дніпро : Акцент ПП, 2019. 323 с.
2. Глэддинг С. Психологическоеконсультирование. 4-е изд. СПб. Питер, 2002. 736 с.

*Войтенко Олена Василівна,  
кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет*

## **ЗАЛУЧЕННЯ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ**

У конкурентних умовах ринкової економіки зростає роль управління залученням персоналу в робочі процеси організації. Компанії потребують працівників, які швидко реагують на зміни, неформально ставляться до роботи, ефективно справляються з поставленими завданнями.

Залученість на робочому місці зазвичай розглядається як позитивний, такий, що приносить задоволення, емоційно-мотиваційний стан благополуччя, пов'язаного з роботою (Macey&Schneider, 2008) [1].

Попередні дослідження показали, що залученість на робочому місці позитивно впливає на результати роботи, такі як продуктивність як на організаційному, так і на індивідуальному рівні. Показано взаємозв'язок між залученістю в роботу і її продуктивністю (Bakker, 2011) [2]. Навпаки, наявність в організації великого числа співробітників, що характеризуються низьким ступенем залученості у справи і зацікавленості в успіху, буде проявлятися, перш за все, у високих показниках плинності кадрів, прихованого відтоку, пропусків роботи через хворобу, в недотриманні термінів виконання завдань, відсутності ініціативи, інтересу до передачі досвіду і підвищення кваліфікації та ін. (Масілова і Бурцева) [3]. Іншими словами, організації потребують залучених співробітників, які зацікавлені в її успішності. Саме тому залученість персоналу стає важливим об'єктом управлінської діяльності і предметом дослідження в різних аспектах.

Згідно сучасних досліджень, залученість персоналу є багатограним конструктом і визначається по-різному. Термін залученість одним з перших описав Вільям Кан (1990) [4]. Він визначив залученість як причетність співробітників організації до власних робочих ролей. У залученості автор виділяв когнітивний аспект, під яким розумів думку співробітників про організацію, її лідерів (керівників) і умови праці, емоційний аспект – позитивне або негативне ставлення до організації та її керівників, фізичний аспект – енергію, яку вкладають співробітники у виконання своєї роботи.

Христина Маслач і Майкл Лейтер (1997) запропонували принципово інший підхід до трактування залученості. Згідно їхньої думки, залучення персоналу має визначатися не як окремих конструкт, а як позитивна протилежність професійному вигоранню. При цьому в якості компонентів залученості розглядаються: високий рівень енергії, захопленість, відчуття ефективності [5]. Показано також, що персонал організацій здатний працювати тривалий час, не вигораючи (Войтенко та ін., 2021) [6]. Багато фахівців з великим стажем роботи, довгі роки перебуваючи в стресогенних умовах, продовжують і далі продуктивно працювати, реалізуючи себе в діяльності, вважаючи, що професійна діяльність для них наділена змістом, вони відчують залученість в діяльність без ознак професійного вигорання. Резистентність до вигорання обумовлюється залученістю в професію, в основі якої лежать особливості ціннісно-сміслової сфери особистості, а саме можливість самоактуалізації. (Войтенко та ін., 2021) [7].

Надалі основний акцент при розгляді феномена залученості зміщується на більш поглиблене вивчення прихильності організації і трудового ентузіазму. Залученість працівників визначається вже як емоційна і інтелектуальна прихильність організації, а також кількість тих зусиль, які співробітник може проявити в роботі. Так, наприклад, К. Трусс і ін. визначають залученість просто як «пристрасть до роботи» (Trussetal., 2006) [8, с. 95]. О. Знаменський визначає залученість персоналу як емоційний та інтелектуальний стан працівників, при якому вони проявляють наднормативну активність – прагнуть виконувати роботу якнайкраще, як правило, не вимагаючи за це окремої оплати (Знаменський, 2015) [9].

Особливістю іншого підходу є розуміння залученості як особливого виду мотивації до досягнення цілей підприємства і прояв в основних аспектах трудової діяльності працівників: виконанні своїх функцій, поліпшенні соціально-економічних результатів, участь у розробці та реалізації стратегії розвитку компанії. Залученість – це спонукання людини до праці, що є наслідком внутрішніх спонукальних елементів, таких як потреби, інтереси, ціннісні орієнтири, з одного боку, з іншого – що відображаються і фіксуються свідомістю людини фактори зовнішнього середовища, тобто зовнішні стимули, які спонукають до діяльності (Базарова і Єрьоміна, 2012) [10]. Тобто діяльність працівника – та ознака, яка може об'єктивно охарактеризувати залученість. Залучені співробітники відчують більше позитивних емоцій, виявляють оптимізм і більше ентузіазму в роботі (Bakker, 2011) [2]. Крім того, вони можуть краще використовувати свої особисті ресурси (самоактуалізація); мати краще здоров'я; і здатні передавати залученість іншим співробітникам в їх робочому середовищі (Ferreiraetal., 2020) [11].

Дослідники також часто розглядають залучення персоналу в контексті організаційної культури компанії (Масілова і Бурцева, 2016) [3], механізмів ціннісного управління персоналом (Іванова і Зоріна, 2016) [12]. Л. В. Щетініна та А. Є. Яструбинська пропонують трактувати залученість як процес, за якого співробітники приймають участь у прийнятті управлінських рішень в організації, що забезпечує їх вплив на діяльність організації [13]. Лозовський О.М. і Зайцева Д.Є визначають залученість (engagement) персоналу як комплексний показник, який характеризує стан корпоративної культури компанії та потенціал її розвитку за рахунок того, наскільки небайдуже працівники ставляться до своїх трудових обов'язків та організації загалом [14]. Залученість співробітника полягає в відношенні його до компанії, її керівництва, своїх виконуваних обов'язків і умов праці, що виражається в прояві щирого інтересу до успіхів компанії і прагненні виконувати свої обов'язки, перевершуючи встановлені стандарти, регламент (Хеллевіг, 2012) [15]. Залученість характеризує взаємовідносини у системі «організація-працівник». При цьому працівник готовий до виконання дій, що можуть виходити за межі його прямих обов'язків, докладати додаткові зусилля, рекомендувати свою компанію як надійного роботодавця, а також працювати в компанії якомога довше (Коновалова, 2014) [16]. Залучені працівники зацікавлені в успіху організації; задоволені змістом праці; бачать перспективу особистого і професійного зростання; створюють в колективі здорову робочу атмосферу, приймають і розділяють організаційні цінності.

Як видно з проведеного аналізу, єдиного загальноприйнятого поняття в науковому середовищі «залученість» не має. Залученість персоналу розуміється найчастіше як ставлення до праці, компанії, її керівництва, при якому виникає безумовна мотивація до того, щоб повністю присвятити себе роботі в інтересах організації. Вимогою до роботодавця було визнано створення комфортного робочого середовища, а також готовність до змін, гнучкість щодо власних співробітників і безперервність поліпшення всіх бізнес-процесів в компанії для створення культури ефективної взаємодії. Мейсі і Шнайдер (2008) вказують на те, що залученість, можуть забезпечувати саме умови, в яких працюють люди [1].

Отже, залученість персоналу в робочі процеси видається сьогодні найважливішою умовою ефективного функціонування організацій різних видів діяльності. Тому підвищення залученості персоналу в роботу організації стає найважливішим завданням будь-якого керівника. Узагальнюючи проаналізовані дані, можна

визначити залученість як якісну характеристику персоналу, яка містить позитивне ставлення до діяльності організації та її керівництва, розуміння значущості свого вкладу в розвиток організації, прагнення зростати разом з організацією через прояв ініціативи та внесення інновацій, конструктивний діалог на рівні керівник-підлеглий, що передбачає делегування повноважень та взаємну підтримку. При такому ставленні до компанії і її керівництва людина проявляє ініціативу і мобілізує весь свій потенціал і приховані резерви для вирішення поставленого завдання, поліпшення роботи компанії, досягнення її стратегічних і тактичних цілей. Можна бачити, що дані фактори одночасно є показниками, що характеризують окремі сторони менеджменту в організації. Тому у подальшому представляється перспективним дослідження безпосереднього впливу характеру лідерства на залученість, а також розробка психологічної моделі залучення персоналу організації в її робочі процеси.

### Список використаних джерел

1. Macey W., Schneider B. Engaged in Engagement: We are delighted we did it. *Industrial and Organizational psychology*. 2008. № 1. 76–83.
2. Bakker A.B. An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 2011. V. 20 № 4. P. 265–269.
3. Масилова М.Г., Бурцева Ю.В. Вовлеченность персонала как характеристика организационной культуры. Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2016. № 3. С. 137–145.
4. Kahn W.A. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. 1990 V. 33 № 4. P. 692–724.
5. Maslach C., Leiter M.P. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do About it. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997. 202 p.
6. Voitenko E., Myronets S., Osodlo V., Kushnirenko K., Kalenychenko R. Influence of Emotional Burnout on Coping Behavior in Pedagogical Activity. *International journal of organizational leadership*. 2021. V.10. № 2, P. 183–196.
7. Voitenko E., Kaposloz H., Myronets S., Zazymko O., Osodlo V. Influence of characteristics of self-actualization and coping behavior on resistance of teachers to professional stressors and emotional burnout. *International journal of organizational leadership*. 2021. V. 10. № 1. P. 1–14.

8. Truss C. Working Life: Employee Attitudes and Engagement / Truss C., Soane E., Edwards C., Wisdom K., Croll A. and Burnett J. London: CIPD, 2006. 112 p.
9. Знаменский А. Вовлеченность – миф или реальность. Управление персоналом. 2015. № 2. С. 41–46.
10. Базарова Т.Ю., Ерёмкина Б.Л. Управление персоналом: учебник для вузов. Москва: Юнити-Дана, 2012. 273 с.
11. Ferreira P., Gabriel C., Faria S., Rodrigues P., Sousa Pereira M. What if employees brought their life to work? The relation of life satisfaction and work engagement. Sustainability. 2020. 12(7), P. 27–43.
12. Иванова Т.Н., Зорина К.Х. Изменения в практике управления персоналом современных организаций. *Карельский научный журнал*. 2016. Т. 5. № 3 (16). С. 125–128.
13. Щетініна Л.В., Яструбинська А.Є. Оцінювання залученості персоналу: значення, вимоги та практичні рекомендації. 2017. С. 259-266. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/22607/3/259-266.pdf>
14. Лозовский А.Н., Зайцева Д.Е. Підвищення економічного потенціалу підприємств шляхом імплементації програми енгейджменту. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 13. С. 572–577.
15. Хеллевиг Й. Вовлеченность персонала в России. Предварительная версия. М. : Гайд Авара, 2012. 118 с.
16. Коновалова В. Управление вовлеченностью персонала: факторы успехов и неудач. *Кадровик*. 2014. № 9. С 74–84.

**УДК: 159.09.23.2**

**Галак Марина Михайлівна,  
аспірант кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний  
університет**

## **ПРОФЕСІОГРАФІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ УПРАВЛІННЯ**

Відомо, що відсутність знань про психологічний зміст професії може мати негативні наслідки при виборі чи зміні професії, роботи, проведенні профконсультації, професійному відборі чи розподілі кадрів [3, с. 3].

На важливість професіографічного аналізу професійної діяльності фахівців, як першооснови у поглибленому вивченні особистості

в професіогенезі вказується у дослідженнях багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених: Н. Лівітова, І. Шпільрейна, С. Геллерштейна, К. Гуревича, Є. Клімова, К. Платонова, Є. Мільєряна [1 – 4] та ін.

За останнє десятиліття серед вітчизняних психологів значний внесок у сфері професіографічного аналізу професійної діяльності здійснили О. Тімченко, М. Корольчук, С. Миронець [5].

Як зазначає С. Миронець «опис професійної діяльності є першим і найважливішим етапом будь-якого дослідження, що пов'язане з діяльністю людини та ґрунтується на всебічному її вивченні й певній систематизації отриманих даних. Такий комплексний метод вивчення й опису змістовних і структурних характеристик професії (професіографії), на думку автора, має застосовуватися з метою встановлення особливостей взаємовідносин суб'єкта праці з компонентами діяльності (її змістом, засобами, умовами, організацією тощо) і її функціонального забезпечення отримав назву «професіографія» [1, с. 155].

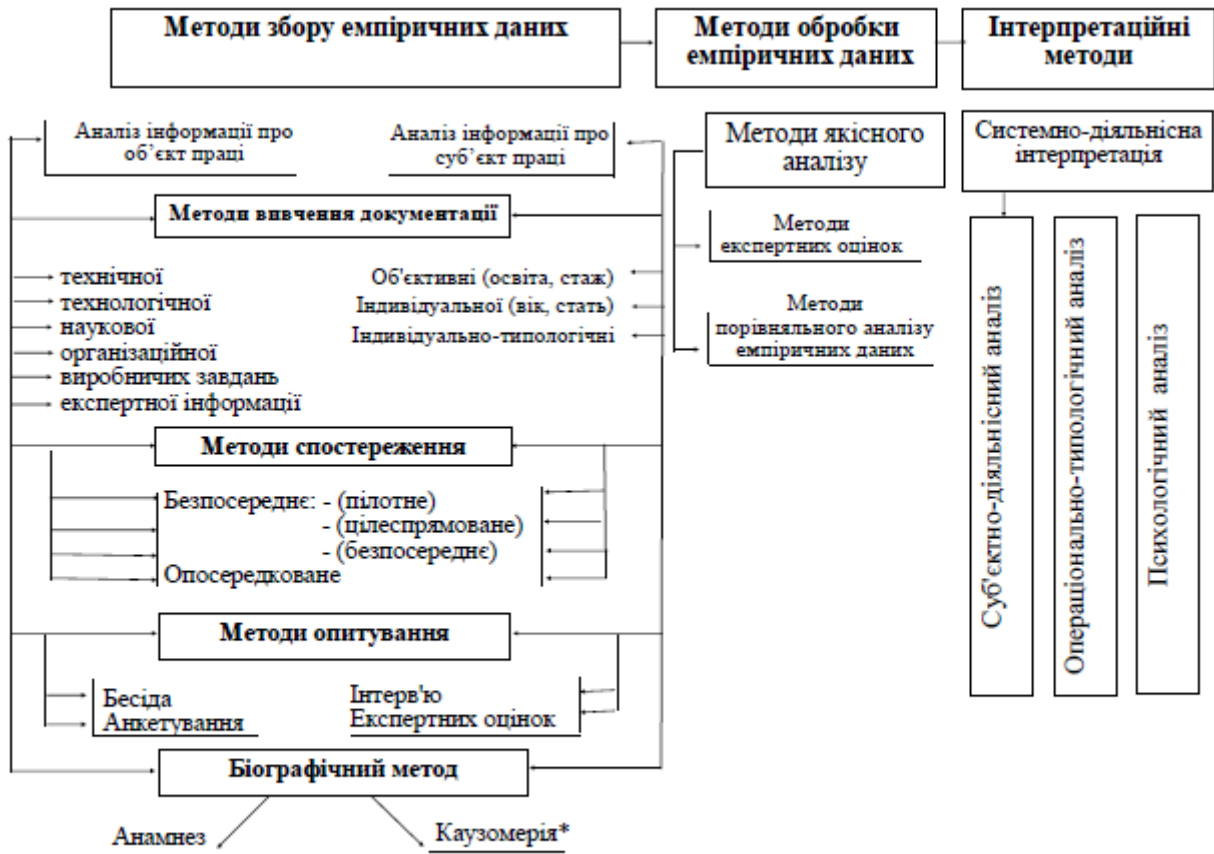
Є. Іванова виділяє три основні періоди розвитку професіографії в психології:

- операціонально-технологічний – професія розглядалась як певна сума трудових актів;
- операторно-психологічний – особливості професії вивчалися в системі суб'єкт-об'єктних відносин;
- суб'єктно-діяльнісний – діяльність розглядається як функціональна система, а людина – як ініціатор діяльності [4].

Сама процедура професіографічного аналізу діяльності застосовано нами в контексті реалізації теми дисертаційного дослідження «Профілактика професійного стресу у працівників сфери управління персоналом», тому найбільш вдалим у професіографічному дослідженні діяльності зазначеної категорії фахівців нас буде інтересувати власне один із основних розділів професіографічного аналізу, а саме формування психограми фахівця сфери управління персоналом. Власне проведення профорієнтаційної роботи і раціонального розподілу трудових ресурсів безпосередньо ґрунтується на порівнянні знань про професії та знань про індивідуально-психологічні якості фахівців, тобто визначення конкретного виду професійної діяльності, що власне й передбачає *професіограма* та визначення вимог, які професія висуває до людини, як суб'єкта праці, а саме формування *психограми* фахівця.

Для реалізації завдань професіографічного аналізу фахівців, зокрема сфери управління персоналом Є. Іванова [4, с. 32] пропонує застосовувати схему комплексу методів, що можуть бути застосовані як при профорієнтаційній роботі так і під час поглибленого професіографічного аналізу діяльності фахівців (див. рис. 1).





**Рис. 1. Структура методів професіографічного аналізу діяльності [4, с.32]**

Отже дотримуючись логіки методів наукового дослідження, запропонованої Б. Ананьєвим, комплекс професіографічних методів включає в себе методи збору емпіричної інформації про професію і суб'єкта праці, аналізу отриманої інформації (якісного і кількісного), психологічної інтерпретації вивчення інформації.

За нашим переконанням, саме реалізація завдання щодо детального уявлення про професійну модель фахівця сфери управління персоналом, можемо перейти до побудови розв'язання основного завдання нашого дослідження, а саме розроблення Психологічної програми профілактики професійного стресу у працівників сфери управління персоналом».

### Список використаних джерел

1. Миронець С.М. Психологія діяльності міжнародних гуманітарних місій: теоретичні та прикладні аспекти : монографія. Київ: Київ. нац.торг.екон.ун-т, 2020. 712 с.
2. Друкер П.Ф. Виклики для менеджменту ХХІ століття / пер. з англ. Т. Літенської. К. : Видавнича група КМ-БУКС, 2020. 240 с.

3. Основи професіографії: навч. посіб. / С.Я. Карпіловська, Р.Й. Мітельман, В.В. Синявський, О.М. Ткаченко, Б.О. Федоршин, О.О. Яцишин. К. : МАУП, 1997. 148 с.
4. Иванова Е.М. Профориентационная профессиография: Методическое пособие / под ред. В. Бодрова. М.: ВШ, 2005. 96 с.
5. Миронець, С.М. До проблеми професіографічного аналізу діяльності медиків-рятувальників / Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 12. Частина II. Харків: НУЦЗУ, 2012. С. 3–11.

*Гачак-Величко Лілія Андріївна,  
кандидат юридичних наук,  
викладач кафедри морально-психологічного  
забезпечення діяльності військ,  
Національна академія сухопутних військ  
імені Петра Сагайдачного;  
Приймак Денис Олегович,  
курсант,  
Національна академія сухопутних військ  
імені Петра Сагайдачного*

## **ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КУЛЬТУРИ МІЖСОБИСТІСНИХ СТОСУНКІВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

Головну роль у формуванні культури міжособистісних стосунків у військовому колективі відіграє командир – прямий або безпосередній начальник, який має систематичний, прямий комунікативний та інтерактивний контакт із підлеглими [2, с. 113]. Основним джерелом формування культури міжособистісних стосунків у військовому колективі є рівень розвитку такої культури безпосередньо у командирів певного військового колективу. Також основу конструктивного впливу командира на підлеглих складає його авторитет, до структури якого входять ціннісні орієнтації, військовий професіоналізм та певні особистісні якості, зокрема, авторитарність (владність), нормативність (дисциплінованість), дружелюбність (доброчинність) [3, с. 158]. Лише командир, який користується повагою, довірою серед підлеглих, може ефективно впливати на колектив. Зі свого командира підлегли мають брати приклад сумлінного ставлення до виконання обов'язків, організованості, культури

міжособистісних стосунків [4, с. 309]. Командиру варто пам'ятати, що до рішень авторитетного чи неавторитетного командира підлеглі ставляться по-різному. У першому випадку вказівка сприймається без внутрішнього опору, із готовністю, виконується, як правило, без додаткового адміністративного тиску. Розпорядження неавторитетного командира завжди викликають внутрішні переживання, а недовіра до такого керівника обертається недовірою до його рішень [4, с. 309].

Отже, з метою підвищення культури міжособистісних стосунків між військовослужбовцями командиру необхідно дотримуватись таких основних рекомендацій:

1) піклуватися про власний авторитет, критично оцінювати свою поведінку, бачити власні помилки. Майте на увазі, що легше зберегти і зміцнити авторитет, що склався, ніж наново відновити втрачений [1, с. 69];

2) розвивати власні лідерські якості;

3) дотримуватись культури міжособистісних стосунків у процесі професійної взаємодії з підлеглими;

4) забезпечити організацію та проведення занять з особовим складом щодо підвищення культури міжособистісних стосунків між військовослужбовцями, застосовуючи сучасні техніки і прийоми (активні форми навчання (тренінги, тренінгові заняття), комп'ютерні технології тощо. Під час проведення занять акцентувати увагу на формуванні і розвитку установок і цінностей, що підвищують культуру міжособистісних стосунків між військовослужбовцями;

5) за необхідності оперативно проводити роз'яснювальну роботу відповідно до нагальних проблем, пов'язаних з культурою міжособистісних стосунків у військовому колективі;

6) планувати тематику інформування особового складу відповідно до нагальних проблем, пов'язаних з культурою міжособистісних стосунків військовослужбовців;

7) налагодити дієву систему вивчення і моніторингу морально-психологічного клімату у військових колективах, рішуче реагувати на випадки нестатутних відносин, застосовувати засоби морального осуду та широкого висвітлення випадків, які руйнують культуру міжособистісних стосунків у колективі;

8) забезпечувати дотримання особовим складом статутних відносин;

9) підтримувати рівні службові стосунки між усіма категоріями військовослужбовців, не допускати фаворитизму, скорочення службової дистанції.

## Список використаних джерел

1. Литвиненко О. Психологічні шляхи формування авторитету офіцера кадрового органу. Вісник Національного університету оборони України. 2019. № 1(51). С. 66–73.
2. Мохнар Л. І. Культура міжособистісної взаємодії курсантів як психологопедагогічна проблема. Вісник Національного університету оборони України. 2013. № 1(32). С. 110–114.
3. Осьодло В. І. Авторитет офіцера як чинник ефективності управлінської діяльності. Вісник Національного університету оборони України. 2011. Вип. 3. С. 157–162.
4. Стасюк В. В. Авторитет та лідерство командира: визначення, зміст. Вісник Національного університету оборони України. 2014. Вип. 4. С. 309–312.

*УДК 159.9*  
*Горелова Наталія Сергіївна,*  
*магістр психології,*  
*м. Вінниця*

## КАРАНТИННІ ОБМЕЖЕННЯ ЯК ЧИННИК ВИНИКНЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Відповідно до преамбули Статуту (Конституції) Всесвітньої організації охорони здоров'я, здоров'ям є стан повного фізичного, психічного та соціального благополуччя людини, а не лише відсутність у неї хвороб та фізичних дефектів [1].

Сьогодні здоров'я людства перебуває у серйозній небезпеці і акцент на психічному здоров'ї є особливо важливим. Всесвітня організація охорони здоров'я визначає психічне здоров'я як стан благополуччя, в якому людина реалізує свої здібності, може протистояти звичайним життєвим стресам, продуктивно працювати і робити внесок у свою спільноту. У цьому сенсі психічне здоров'я є основою благополуччя людини і ефективного функціонування спільноти [9].

Сучасний світ розвивається швидко і динамічно. Глобалізація спричиняє постійні трансформації в суспільних світових процесах, відбувається політична, економічна і культурна інтеграція та уніфікація. Це призводить до зміни, а іноді й підміни соціально-економічних, суспільно-політичних та морально-духовних цінностей. Змінюється розуміння та значення успіху та успішності.

Стрімкий технологічний прогрес, поява нових комунікаційних каналів та форм зв'язку, повсюдна цифровізація стимулює людину швидко реагувати на зміни, що відбуваються. Великий інформаційний потік змушує щоразу оцінювати і обирати правильну та правдиву інформацію.

Безліч зовнішніх та внутрішніх факторів постійно впливають на людину, на здійснення нею свої професійних та соціальних обов'язків, визначення власного «Я», оцінку свого ресурсного потенціалу. Людина постійно перебуває у пошуку балансу та гармонії, але натомість отримує постійне напруження і тривогу, що, в свою чергу провокує розвиток хронічного стресу та дає велике психоемоційне та фізичне навантаження. Це зумовлює виникнення та розвиток психічних захворювань та синдромів. Одним із таких синдромів є синдром емоційного вигорання.

Синдром емоційного вигорання є складним психофізіологічним процесом, який найчастіше виникає у представників соціономічних професій на тлі надмірного тісного контакту з людьми, пов'язаного з великою кількістю контактів та інтенсивним спілкуванням. Основними складовими синдрому емоційного вигорання є: емоційне та/або фізичне виснаження, зниження продуктивності праці та надмірна деперсоналізація [2].

Науковці наголошують на глибинних передумовах виникнення вигорання, як наслідку внутрішньої дисгармонії людини. Власне така дисгармонія може бути викликана як зовнішніми, так і внутрішніми чинниками. Серед таких чинників зазвичай виділяють: велику кількість соціальних контактів; знецінення серед колег чи керівництва; постійні кар'єрні перегони; порушення міжособистісної взаємодії тощо.

Але сьогоднішня кинула новий виклик людству – пандемія COVID-19, яка змінила сприйняття стабільності, безпеки, змінила формат спілкування та виконання професійних обов'язків. Наслідки пандемії виходять далеко за рамки захворювань та смертей від вірусу, при цьому зміни відбуваються в усіх сферах – економічна криза, посилення безробіття, соціальне дистанціювання, перехід у віртуальний простір багатьох сфер життя тощо [4, с. 5001–5005].

За даними опитування, що проводилось Work.ua, понад 62 % опитуваних зазначили, що втрачають баланс між роботою та особистим життям [10]. Вимушена ізоляція, віддаленість від робочих місць, обмеження спілкування з колегами, відсутність чітких меж між професійними та домашніми обов'язками, необхідність опанувати нові інформаційні технології, страх за життя і здоров'я близьких – є додатковими факторами виникнення синдрому емоційного вигорання.

Слід зауважити, що сьогодні не лише представники соціономічних професій, а й представник будь-якої професійної групи може потрапити в пастку синдрому емоційного вигорання, викликаного обмеженнями, що пов'язані з пандемією COVID-19. Деякі науковці виділяють синдром емоційного вигорання у родинах, так званого батьківського емоційного вигорання, а також у людей, які не працюють, людей похилого віку тощо [5, с. 38–52].

Окрему увагу слід приділити факторам, які призводять до виникнення та розвитку синдрому емоційного вигорання і є наслідками пандемії COVID-19. Загалом пандемію можна охарактеризувати як потужний стресор, що має різноплановий та різнорівневий характер. Він включає безліч чинників, на які ми можемо впливати, та невідконтрольні нам, об'єктивні за характером впливів та таких, що є результатом суб'єктивного сприймання ситуації. Всі їх можна розділити на дві великі групи:

1. Організаційно-психологічні – це фактори, які пов'язані з особливістю організації професійної та іншої діяльності в умовах карантинних обмежень, а саме:

– здійснення професійної діяльності в замкнутому просторі, іноді пліч-о-пліч з партнерами, дітьми та іншими членами родини. Це провокує роздратованість, нервозність, погіршує емоційний стан та самопочуття;

– відсутність чітких меж між професійними та домашніми обов'язками, втрата ритму робочого часу, утруднення правильного розуміння та виконання власних соціальних ролей. Це потребує суттєвих вольових, мотиваційних та емоційних зусиль, які виснажують психічно та фізично;

– дистанційний режим роботи знижує рівень «живого» спілкування, загострює відчуття ізоляції від реального світу, що призводить до тривожності та неврозу;

– повна або часткова відсутність повноцінного відпочинку, так званий режим роботи over-time провокує робочі перевантаження, затяжні стреси та розвиток синдрому емоційного вигорання;

– використання новітніх цифрових технологій, каналів комунікації, необхідність швидко їх опанувати викликає так званий технострес, знижує самооцінку, впевненість у власних можливостях;

– безмежний доступ до інформації. У період пандемії інформаційний простір наповнений великою кількістю новин, які можуть

бути як правдивими, так і фейковими. Інформація щодо швидкості розповсюдження вірусу, кількості осіб, які захворіли чи померли, наслідків після перенесеної хвороби, а також правил поведінки, обмежень, прогнозів призводять до психоемоційної дестабілізації особистості, викликають почуття тривожності, розгубленості, невпевненості та паніки.

2. Психологічні фактори – пов’язані з новими психологічними особливостями професійної діяльності та власними суб’єктивними особливостями, а саме:

- зміна формату спілкування, зниження кількості або відсутність комунікацій та соціальних контактів, відсутність підтримки та схвалення, призводить до емоційного спустошення;
- прокрастинація викликає стрес, який призводить до зниження самооцінки, депресії, неврозів, погіршення емоційного стану;
- зниження мотивації та задоволеності працею;
- виникнення міжрольового конфлікту, як результату плутання соціальних ролей, що негативно позначається на емоційному стані та призводить до погіршення самопочуття [6, с. 143].

Вказані чинники негативно впливають на особистість, спричиняють внутрішній конфлікт особи, впливають на її психоемоційний стан, породжують почуття тривоги, провини, агресії, апатії тощо, що є передумовами виникнення синдрому емоційного вигорання.

Проте нові виклики змушують людей адаптуватись до умов та будувати нові стратегії психологічної протидії та захисту. Підтримка психологічного здоров’я спрямована на усвідомлення особистості та побудова цілеспрямованої поведінки, посилення власної опірності, відновлення та в кінцевому результаті уникнення або подолання синдрому емоційного вигорання.

Для запобігання виникненню або подолання синдрому емоційного вигорання важливим є вибір стратегії поведінки людини. Необхідною є активна взаємодія особистості із структурними елементами ситуації, результат такої взаємодії буде залежати від сприйняття та когнітивної оцінки ситуації, рівня акцентуації на проблемі емоційного стресу та можливості його подолання [7, с. 172–189].

Необхідним є виховання інформаційної гігієни шляхом: обмеження каналів, за якими ми отримуємо інформацію; перевірки цієї інформації; зниження інформаційного навантаження; вивчення різних

офіційних точок зору на проблему пандемії. Це дасть змогу знизити тривожність та страх, подолати депресивні стани.

Важливим є наближення до «нормального життя». Налагодження каналів комунікації в умовах соціального дистанціювання, максимальне використання можливостей онлайн-зв'язку дасть змогу отримати професійну і соціальну підтримку колег та близьких людей, обмінюватись досвідом подолання кризової ситуації, знизити емоційну напругу та поповнити свої «емоційні резервуари».

У боротьбі з синдромом емоційного вигорання при нагоді стане ефективно управління часом. Чітке розмежування робочого часу, часу для виконання домашніх справ та часу для відпочинку – допоможе уникнути психоемоційного та фізичного перенавантаження і побудувати ефективну конструкцію діяльності.

Важливим у попередженні емоційного вигорання в умовах пандемії є правильна організація робочого місця і місця відпочинку, особливо, коли йдеться про роботу в домашніх умовах. Використання цієї стратегії допоможе розмежувати професійні і домашні обов'язки, чітко окреслити їх організаційні кордони. А правильне делегування як професійних, так і домашніх обов'язків допоможе уникнути зайвих навантажень.

Враховуючи той факт, що в умовах пандемії людина переважно перебуває на ізоляції та працює в режимі онлайн, важливим є постійні фізичні навантаження, це дасть змогу зміцнити не лише психічне, а й фізичне здоров'я, додасть упевненості в собі.

Ще одним із ефективних атрибутів функціонування особистості, збереження її активності та попередження розвитку або відповідні ускладнення синдрому емоційного вигорання є ефективна психічна саморегуляція. Психічна саморегуляція – це свідомо контрольований людиною психічний самовплив з метою покращення власного стану, психологічного захисту та подолання конфліктів [3, с. 28–32].

Таким чином, безумовно пандемія COVID-19 та карантинні обмеження є не тільки додатковим вагомим чинником виникнення синдрому емоційного вигорання у сучасних умовах буття, а й спричинює негативні наслідки в усіх сферах суспільної діяльності людини. Багато спеціалістів говорять про те, що для успішної протидії пандемічній загрозі потрібно поєднати зусилля медицини і психології. Адже збереження психологічного здоров'я людини є одним із пріоритетних напрямів діяльності держави.



## Список використаних джерел

1. Статут (Конституції) Всесвітньої організації охорони здоров'я від 22.07.1946, набрання чинності від 07.04.1948.
2. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром вигорання: діагностика и профилактика. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2016. 336 с.
3. Бацилева О.В., Пузь І.В. Психічна саморегуляція як засіб збереження благополуччя особистості в межах освітнього простору. Психологічні засади розвитку, психодіагностики та корекції особистості в системі неперервної освіти / за наук. ред. Л.О. Матохнюк / Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (30 жовтня-31 жовтня) № 3 (29) – Вінниця: КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти», 2020. С. 28–32.
4. Жаровська І., Ортинська Н. Теоретико-правові проблеми громадського психологічного здоров'я у час пандемії, зумовленої COVID-19. *TraektorisNauki = PathofScience*. 2019. Vol. 6. № 6. С. 5001–5005.
5. Збродська І. Феномен батьківського вигорання як предмет психологічного дослідження. *Науковий часопис НПУ імені Н.П. Драгоманова*. 2020. Випуск 12 (57). Серія 12. Психологічні науки. С. 38–52.
6. Литвиненко Л.І. Особливості підтримки психологічного здоров'я особистості в часи пандемії. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2020. Том III Консультативна психологія і психотерапія. Випуск 16. С. 172–189.
7. Неруш Т.Г., Неруш А.А. Проблема професійного вигорання в контексте цифровізації и цифровой трансформации, пандемии и удаленной работы. *Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches*. 2020. Vol. 9, Is. 5A. С. 89–97.
8. Степанчук А.П. Вплив карантинних обмежень на розвиток професійного вигорання викладачів вищих навчальних закладів України. *ВІСНИК Українська медична стоматологічна академія*. Том 21. Випуск 1 (73). С. 141–144. <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
9. Как избежать профессионального выгорания работая из дома. URL:<https://www.work.ua/ru/articles/self-development/2224/>

*УДК 37.091.12-021.561*  
*Гузій Наталія Василівна,*  
*доктор педагогічних наук, професор,*  
*професор кафедри теоретичної*  
*та консультативної психології,*  
*Національний педагогічний університет імені*  
*М.П. Драгоманова*

## **ПЕДАГОГІЧНА СПРЯМОВАНІСТЬ ЯК МОТИВАЦІЙНИЙ ЧИННИК ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ВИКЛАДАЧА**

Розв'язання сучасних проблем підвищення якості й продуктивності викладацьких кадрів нерозривно пов'язано із підвищенням й збагаченням її мотиваційних чинників, які не лише надають професійній діяльності освітянських кадрів яскраво вираженого особистісного характеру, а й виступають провідною детермінантною їх професійного зростання, прагнення до творчого пошуку продуктивних моделей і технологій педагогічної праці, набуття й вдосконалення професіоналізму [1, с. 160–171].

Питання професійно-педагогічної мотивації традиційно перебуває в центрі уваги дослідників фундаментальних і прикладних проблем педагогічної праці, а мотиваційна сфера педагога розглядається вченими як системоутворююче мотиваційне «ядро», «каркас», «комплекс», «стрижень», навколо якого групуються основні властивості та якості педагогічної діяльності й особистості педагога-професіонала (О.Д. Гонєєв, І.А. Зязюн, Н.В. Кузьміна, О.Г. Мороз, А.О. Реан, Є.І. Рогов, В.О. Сластьонін, В.А. Семиченко та ін.).

Серед різноманітних функціональних одиниць аналізу професійно-педагогічної мотивації найбільш фундаментального значення набуває педагогічна спрямованість як мотиваційне ядро особистої структури викладача та його педагогічної діяльності. У різних наукових концепціях вона визначається потрібнісною основою педагогічної праці, рушійною силою розвитку педагогічних здібностей, передумовою педагогічної творчості та майстерності, що зумовлює стійкий інтерес до педагогічної професії в єдності із суспільною і пізнавальною активністю (І.А. Зязюн, Н.В. Кузьміна, А.К. Маркова, Л.М. Мітіна, О.Г. Мороз, В.О. Сластьонін, В.А. Семиченко, Р.І. Хмельюк, О.І. Щербаков та ін.).

У загальнопсихологічному контексті спрямованість потрактовується як сукупність стійких мотивів, відносно незалежних від конкретної ситуації, що виявляється в інтересах, схильностях, переконаннях, ідеалах та інших компонентах світогляду [2, с. 91; 6, с. 230]. При тому спрямованість розкривається як «динамічна тенденція» (С.Л. Рубінштейн), «сміслоутворюючий мотив» (О.М. Леонтьєв), «основна життєва спрямованість» (Б.Г. Ананьєв), організація «сутнісних сил» (А.С. Прангішвілі) та ін. За С.Л. Рубінштейном, який уперше ввів цей термін у вітчизняний науковий простір, спрямованість виражається у різноманітних тенденціях, що розширюються та становлять джерело активності, а зміна акцентів динамічної і значеннєвої сторін спрямованості зумовлюється перебудовою і збагаченням новим змістом мотивів особистості [7, с. 518–534].

Поняття педагогічної спрямованості уперше вводиться у науковий обіг Н.В. Кузьміна, що зумовило подальше визначення науковцями її сутності та структури як емоційно-ціннісного ставлення особистості до педагогічної професії у сполученні зі схильністю займатися нею (Л.М. Ахмедзянова, А.О. Деркач, Н.В. Кузьміна, Я.Л. Коломінський, А.К. Маркова, Р.І. Хмелюк та ін.); як професійно значимої якості в цілісній структурі особистості і діяльності вчителя (Ф.Н. Гоноболін, О.Г. Мороз, В.О. Сластьонін, О.І. Щербаков та ін.); як складної ієрархічної системи домінуючих мотиваційних утворень вчителя-вихователя (В.П. Бездухов, Л.М. Мітіна, О.А. Орлов, Є.І. Рогов, І.П. Федотенко та ін.).

Зміст педагогічної спрямованості характеризується також її видами, що дає змогу, крім загальної позитивної орієнтації на педагогічну професію, виявити якісну типологію цього утворення, що диференціюється за різними параметрами. Керуючись структурно-функціональним підходом, вчені прагнуть установити номенклатуру видів педагогічної спрямованості як певну їх лінійну сукупність, у якій виділяють громадську, пізнавальну, самоосвітню спрямованість (А.К.Маркова); ідейно-політичну, суспільну, пізнавальну, професійну спрямованість (В.О. Сластьонін); комунікативну, організаторську, предметну, інтелектуальну спрямованість (Є.І. Рогов).

Більш змістовно насиченими постають типології педагогічної спрямованості залежно від ієрархічної структури професійної мотивації педагога, що і обумовлює як послідовність вступу в дію того або іншого спонукання педагога, так і їхню підпорядкованість за значимістю, і в

цілому регулює орієнтації помислів і вчинків учителя-вихователя. Виходячи з таких позицій, Н.В. Кузьміна виділяє три види педагогічної спрямованості залежно від вибору стратегії педагогічної діяльності і придбаних професійних цінностей, норм, правил – істинну, формальну і помилкову. Істинна педагогічна спрямованість полягає у стійкій мотивації на формування особистості учня засобами навчального предмета, орієнтації на переконструювання предмета залежно від потреб учня в знаннях, носієм яких є педагог. Формальна педагогічна спрямованість пов'язана з потребами дотримання норм, правил педагогічної діяльності, зафіксованих у навчальних планах, програмах, підручниках, інструкціях. Домінуючи, вони не достатньо зважають на потреби і можливості учнів; за зовнішнім благополуччям ховається формально-бюрократичний підхід, що паралізує творчі елементи педагогічної праці. Хибною автор вважає спрямованість педагога на самого себе, свій стан, самопочуття, кар'єру. Хоча серед таких педагогів зустрічається і багато цікавих, емоційно виразних, ерудованих, які, на перший погляд, мають усі можливості для успішної роботи, проте нерідко проявляють низьку продуктивність діяльності [4, с. 16–17].

Відповідно до домінуючих мотивів Л.М. Мітіна представляє ієрархічну структуру педагогічної спрямованості вчителя, в якій розрізняє спрямованість на дитину (та інших людей), пов'язану з турботою, інтересом, любов'ю, сприянням розвитку її особистості і максимальною самоактуалізацією її індивідуальності; спрямованість на себе, пов'язану із потребою в самовдосконаленні і самореалізації у сфері педагогічної праці; спрямованість на предметну сторону професії вчителя (зміст навчального предмету). На думку автора, динаміка педагогічної спрямованості визначається перебудовою мотиваційної структури особистості вчителя з предметної спрямованості на гуманістичну [5, с. 41–42].

Педагогічна спрямованість як сукупність домінуючих професійних мотивів, потреб, настанов, ціннісних орієнтацій, уподобань учителя-вихователя у цілому детермінує не лише вибір людиною педагогічної професії, а й перетворюється на чинник неперервного професійного зростання, досягнення висот педагогічної майстерності та професіоналізму. Крім стимульно-орієнтаційної функції, педагогічна спрямованість набуває також ключового значення для вироблення у педагога-професіонала мотиваційних утворень більш високого рівня – усвідомленої та стійкої системи ставлень до своєї роботи,

явищ педагогічної дійсності, цілей, засобів, змісту педагогічної діяльності, до себе як суб'єкта педагогічної діяльності, що зумовлює становлення особистої педагогічної концепції вчителя-вихователя, його професійного кредо, відображаючи внутрішньо прийняті принципові ідеї, підходи до побудови і здійснення педагогічного процесу. Вектор розвитку педагогічної спрямованості, перебудова її ієрархічної структури полягає у синтезі двох провідних її характеристик – дієвої орієнтації на розвиток особистості учня і прагнення до самореалізації, зростання самого вчителя у сфері педагогічної життєдіяльності, що, на думку І.А.Колесникової, визначає смисл та основний зміст педагогічної праці як «творення Людини, Людських Якостей у собі та інших» [3, с. 93–94].

Отже, педагогічна спрямованість викладача виступає мотиваційно-аксіологічною базою його професіоналізму. В умовах ускладнення соціально-психологічних умов педагогічної праці суттєво зростає потреба у поглибленні й збагаченні її мотивації, забезпеченні більш повноцінному функціонуванню її спонукальних, світоглядно-орієнтаційних чинників, що інтегруються у цьому фундаментальному професійно-особистісному утворенні викладача.

### **Список використаних джерел**

1. Гузій Н.В. Педагогічний професіоналізм: історико-методологічні та теоретичні аспекти: Монографія. Київ : НПУ, 2004. 243 с.
2. Коджаспаров А.Ю., Коджаспарова Г.М. Педагогический словарь. Москва : Издательский центр «Академия», 2001. 176 с.
3. Колесникова И.А. Педагогическая реальность в зеркале междисциплинарной рефлексии. – Санкт-Петербург : 1999. 242 с.
4. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. Москва : Высш. шк., 1990. 162 с.
5. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. Москва : Флинта, 1998. 200 с.
6. Психология: словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. Москва : Политиздат, 1990. 494 с.
7. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер Ком, 1999. 720 с.

УДК: 159.944

*Дерев'янка Світлана Петрівна,  
кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри загальної, вікової  
та соціальної психології,  
Національний університет  
«Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*

## **«СИНДРОМ САМОЗВАНЦЯ» ТА «СИНДРОМ БІЛОГО КРОЛИКА» ЯК ПРОЯВИ ПРОФЕСІЙНОГО НЕБЛАГОПОЛУЧЧЯ**

Проблема професійного благополуччя/неблагополуччя тісно пов'язана з загальною проблематикою особистісного благополуччя людини. На сьогодні зазначена тема є досить розробленою в психології – у більшості робіт учених професійне благополуччя визначається переважно як стан оптимального позитивного функціонування людини у контексті її професійної діяльності (Березовська Р., Болотнікова І., Пахоль Б. та ін.) [1-3]. При цьому професійне неблагополуччя розглядається науковцями у контексті нерезультативної професійної діяльності фахівців. Вчені зазначають, що професійне неблагополуччя може виявлятися як в емоційній сфері фахівця (негативне емоційне самопочуття), так і у поведінковій (неадаптивна поведінка), когнітивній (негативна оцінка власних професійних можливостей), сферах [2, с. 34]. З нашої точки зору вивчення когнітивної складової професійного неблагополуччя фахівця буде сприяти усуненню виявів професійного неблагополуччя в інших сферах (емоційній, поведінковій) перш за все через усвідомлення несприятливих обставин власної професійної діяльності.

З цією метою нами було проведено дослідження, спрямоване на вивчення психологічних синдромів («синдром самозванця», «синдром Білого Кролика»), які у різній ступені свого прояву супроводжують виконання будь-якої професійної діяльності. При цьому ми притримувалися думки, що зазначені психологічні синдроми тісно пов'язані з когнітивними особливостями фахівця – перш за все з оцінкою своїх професійних прагнень та життєвими умовами їх реалізації.

Слід зазначити, що «синдром самозванця» є досить актуальною проблемою у сучасній психології – синдром визначається як психологічне явище, при якому людина має сумніви щодо своїх здібностей та реальності власних професійних досягнень; це явище заважає людині досягати професійного успіху [4]. Дослідження синдрому було

започатковано у роботах П. Кленс, коли у успішних жінок було виявлено суттєві переживання сумніву стосовно власних здібностей та вдачі.

Основні симптоми «синдрому самозванця»:

- нездатність визнавати свій успіх як результат кропіткої праці, реалізації власних здібностей та вмінь;
- сильне переживання своєї невідповідності посаді, яка займається;
- уникнення будь-якого схвалення власної роботи з боку інших;
- при наявності власних успіхів – переживання почуття провини щодо відсутності допомоги іншим також досягнути високих результатів;
- інтернальність [5].

«Синдром Білого Кролика» мало вивчений у сучасній літературі, частіше цей феномен розглядається науковцями як ургентна залежність й вивчається ними у контексті неадаптивної поведінки [6]. Назва синдрому походить від ім'я літературного героя казки Л. Керролла «Аліса у Країні Чудес». Основний психологічний зміст «синдрому Білого Кролика» полягає у сильних емоційних переживаннях стосовно хронічної нестачі часу, прагненні спланувати та встигнути виконати всі заплановані справи.

Загальні симптоми «синдрому Білого Кролика»:

- прагнення одночасно планувати та виконувати якомога більше справ;
- страх не стигнути виконати заплановані справи;
- переживання гострої тривоги внаслідок невчасного виконання запланованої справи;
- послаблення прагнення займатися та насолоджуватися улюбленими справами, мати хобі;
- трудоголізм;
- сильний страх запізнитися на зустріч або важливий захід [7].

З метою вивчення проявів «синдрому самозванця» та «синдрому Білого Кролика» у сучасних фахівців нами було проведено анкетування, у якому прийняли участь 138 осіб – мешканці м. Чернігова, представники педагогічних професій (переважно вихователі, вчителі та викладачі – 80 %), середній вік 27,6 років, більшою мірою жінки (85 %).

Анкета містила 20 питань, спрямованих на різнопланову оцінку респондентами свого прагнення до досягнення професійного успіху, реалізації своїх здібностей; власних можливостей щодо організації часу та виконання важливих справ.

Дані анкетування показали, що сучасні молоді фахівці прагнуть уникати презентації своїх професійних досягнень серед інших колег (42 % всіх опитаних); можуть звинувачувати інших у своїх невдачах при виконанні важливих справ (46 %); досить часто відчують невпевненість при виконанні важливої справи (63 %).

Також результати анкетування показали, що у переважній кількості респондентів суттєво виявляються основні ознаки «синдрому Білого Кролика»: сучасні фахівці-гуманітарії прагнуть завжди виконувати заплановану роботу у чітко встановлені терміни (76 % всіх респондентів); вони завжди намагаються ретельно спланувати всі свої справи (78 %) та переживають гострі неприємні емоції, коли відчують, що не встигають зробити все, що запланували (82 %).

Отже, у досліджуваних фахівців-педагогів та вихователів значною мірою виявляються наріжні ознаки «синдрому Білого Кролика» та у меншій ступені «синдрому самозванця». Кожний з психологічних синдромів супроводжується переживанням негативних емоцій – тривоги та страхом щодо вчасного виконання справ; невпевненістю виконати поставлені завдання якісно та вміло. Усвідомлення цих негативних емоцій та переживань сприятиме когнітивній переоцінці своїх можливостей і одночасно може позитивно вплинути на формування більш адаптивної поведінки.

Перспективи подальших досліджень можуть полягати у вивченні проявів «синдрому самозванця» та «синдрому Білого Кролика» залежно від професії та стажу професійної діяльності сучасного фахівця.

### Список використаних джерел

1. Березовская Р. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований. *Психологические исследования*. 2016. № 45. – Режим доступу: <http://psystudy.ru/index.php/num/2016v9n45/1232-berezovskaya45.html>
2. Болотнікова І. В. Професійне благополуччя і життєстійкість як фактори професійного здоров'я. *Особистісні та ситуативні детермінанти здоров'я*: Матеріали IV Всеукр. науково-практ. конф. (м. Вінниця, 22 листопада 2019 р.) / за заг. ред. проф. О. В. Бацилевої. Вінниця. 2019. С. 33 – 35.
3. Pakhol B. Professional well-being an overview of key concepts and scientific research of the phenomenon. *Український психологічний журнал*. 2017. № 2. С. 107 – 110.



4. Jaremka L. M. with coauthors. Common academic experiences no one talks about: repeated rejection, impostor syndrome, and burnout. *Perspectives on psychological science*. 2020. Vol. 15. P. 519 – 543.
5. Булгакова Л. И. «Синдром самозванца»: история возникновения термина, основные концепции и их трансформация. *Психология и психотерапия семьи*. № 3. 2018. С. 30 – 37.
6. Горовая А. Ю. Ургентная зависимость как ответ на феномен нехватки времени в постмодернистском мире. *Практическая медицина*. 2017. Т. 2. № 1. С. 26 – 27.
7. Lowell D., Lutter. M. D. White Rabbit Revisited-Multitasking. *Foot Ankle International*, 2007. Vol. 28. P. 663 – 664.

**УДК37.015.31:613/614**  
**Дзюба Тетяна Михайлівна,**  
**кандидат психологічних наук,**  
**доцент, доцент кафедри психології,**  
**Полтавський національний**  
**педагогічний університет імені В. Г. Короленка**

## **ЦІННІСТЬ ЗДОРОВ'Я В ЦІЛІСНІЙ СТРУКТУРІ «HEALTH ORGANIZATIONS»**

У ситуації турбулентності й пандемічної реальності зростає значущість розуміння персоналом свого місця в системі координат організації, осмислення пріоритетності організаційних цінностей, актуалізації ціннісно-орієнтованого управління (VBM – Value Based Management). Ефект самоізоляції з яким зіштовхнулися організації на початку пандемії, набув проявів у посиленні процесів індивідуалізації, зростанні агресивності, втраті зовнішніх орієнтирів, нівелюванні або трансформації попередніх організаційних цінностей і пріоритетів. Ідея «зрощування» філософії організації з цінностями її персоналу, спрямованість на індивідуальність працівника як на ресурс його професійності відкриває нові можливості у профілактиці загроз для професійного здоров'я персоналу організації. Це новий принцип формування оптимальної моделі здорової організації, де одним із пріоритетних напрямків організаційного розвитку стає культивування стратегічної цінності здоров'я, її вростання в цілісну організаційну структуру.

Організація як відкрита органічна система переймає цінність здоров'я її персоналу. Якщо персонал організації виступає носієм цінності здоров'я, то можна припустити, що поступово здоров'я стає не лише надбанням організації, а й пріоритетною стратегією здорової організації. Організація, яка обирає стратегію «healthorganization» має більш потужні активи та отримує загальний прибуток утричі вищий, ніж нездоровий бізнес [7].

У широкому розумінні *організаційні цінності* – це загальні переконання членів колективу, неявні принципи, на основі яких персонал оцінює дії та результат функціонування організації в цілому [8]. Не існує організації без цінностей [11], тому цінності завжди присутні в організаційних особливостях, процесах, структурі і, що вкрай важливо, у поведінці і характері установок (поглядах, переконаннях) персоналу. Вони сприяють досягненню мети діяльності організації на основі суспільних норм моралі та етики діяльності [3]. Тому успіх організації прямо залежить від узгодженості між цілями організації та організаційними цінностями, які базуються на особистих цінностях персоналу організації.

Суттєва відмінність між організаційними цінностями і місією (баченням) організації полягає в тому, що вони визначають не що конкретно організація має досягти, а як саме вона може цього досягти. Отже, організаційні цінності регулюють розвиток і ефективність використання ресурсів організації на всіх рівнях її існування.

Аналіз літератури з даної проблеми показав, що в цілому існує велика кількість класифікаторів організаційних цінностей, наведених різними авторами [6; 9; 10]. Зокрема, у дослідженні I. Prilleltensky наведено розподіл організаційних цінностей за трьома рівнями: 1) *цінності особистісного благополуччя персоналу*: свобода вибору, особистісне й кар'єрне зростання, незалежність дій працівника тощо; 2) *цінності колективного благополуччя*: соціальна справедливість, підтримка на рівні організації і суспільства, чесність і актуальність інформації та ін.; 3) *цінності ставлення*: толерантність до різних точок зору, повага інших культур, партнерство, людяність, свобода волевиявлення, довіра і взаємоповага та ін. [10]. Представлені вище групи цінностей характеризують своєрідний баланс особистісного і корпоративного благополуччя в організації. У своїй сукупності вони забезпечують створення й підтримку у персоналу організації сенсу їхньої праці, почуття причетності та відданості організації.

На основі власних спостережень за функціонуванням і розвитком організацій А. І. Пригожин представляє організаційні цінності як ідеологеми, що регулюють процеси взаємодії між елементами

організації та компонентами зовнішнього середовища. На думку автора, ідеологеми – це те, що частково належить і чим дорожить персонал організації, тоді як ідеали – це те, про що вони мріють. Дослідник вирізняє три групи організаційних цінностей: *керованість* (міра співвідношення керуючої та керованої підсистем організації), *інноваційність* (здатність організації породжувати новації та впроваджувати нововведення) та *орієнтованість на клієнта* (відповідність організації потребам, тенденціям ринку, привабливість для клієнтів) [4]. Виокремлені цінності, з одного боку, допомагають втілити стратегічні цілі організації, а з іншого, підтримують вигідну для організації поведінку персоналу, яка, в свою чергу, дає цінну інформацію про реально діючі цінності і норми організації.

Орієнтацію організаційних цінностей можна також вивести з класифікації В. Франкла. Позиція автора полягала в тому, що ієрархія цінностей (цінності творення, цінності переживання та цінності ставлення) утворена трьома рівнями буття: вітальним, соціальним та особистісним (екзистенціальним) [5]. По суті автор розуміє цінності як унікальні смислові універсалиї, кристалізовані в типових ситуаціях із якими стикається людина. На думку В. Франкла, «...людину цікавить передовсім не реалізація її «я», але реалізація цінностей та змістовних можливостей, котрі слід шукати, швидше, в оточуючому світі, ніж у середині неї самої. Людині потрібен той різновид внутрішньої напруги, який підтримує її постійну орієнтацію на реалізацію конкретних цінностей, на реалізацію смислу її існування» [5, с. 65]. Екстраполяція поглядів автора в ієрархічну структуру організаційних цінностей дозволяє простежити взаємозумовленість індивідуальних цінностей (цінностей персоналу) і корпоративних цінностей (цінностей організації). Виділені В. Франклом групи цінностей можна спроектувати у зміст професійної діяльності: *творчі цінності* – реалізуються в професійній діяльності при створенні творчого продукту і спрямовані на забезпечення професійних свобод; *цінності переживання* – здійснюють суттєвий вплив на професійну діяльність, оскільки більшість професійних виборів має емоційне забарвлення і визначає наслідки прийнятих рішень; *цінності ставлення* – проявляються у ставленні працівника до факторів, які обмежують реалізацію його професійних можливостей [5]. На нашу думку, більш доцільною проекцією класифікації цінностей В. Франкла в систему організаційних цінностей, є поєднання усіх груп цінностей в єдине ціле. Для того, щоб система цінностей позитивно впливала на результати діяльності організації, необхідно, щоб система цінностей працівника співпадала із системою цінностей організації, а

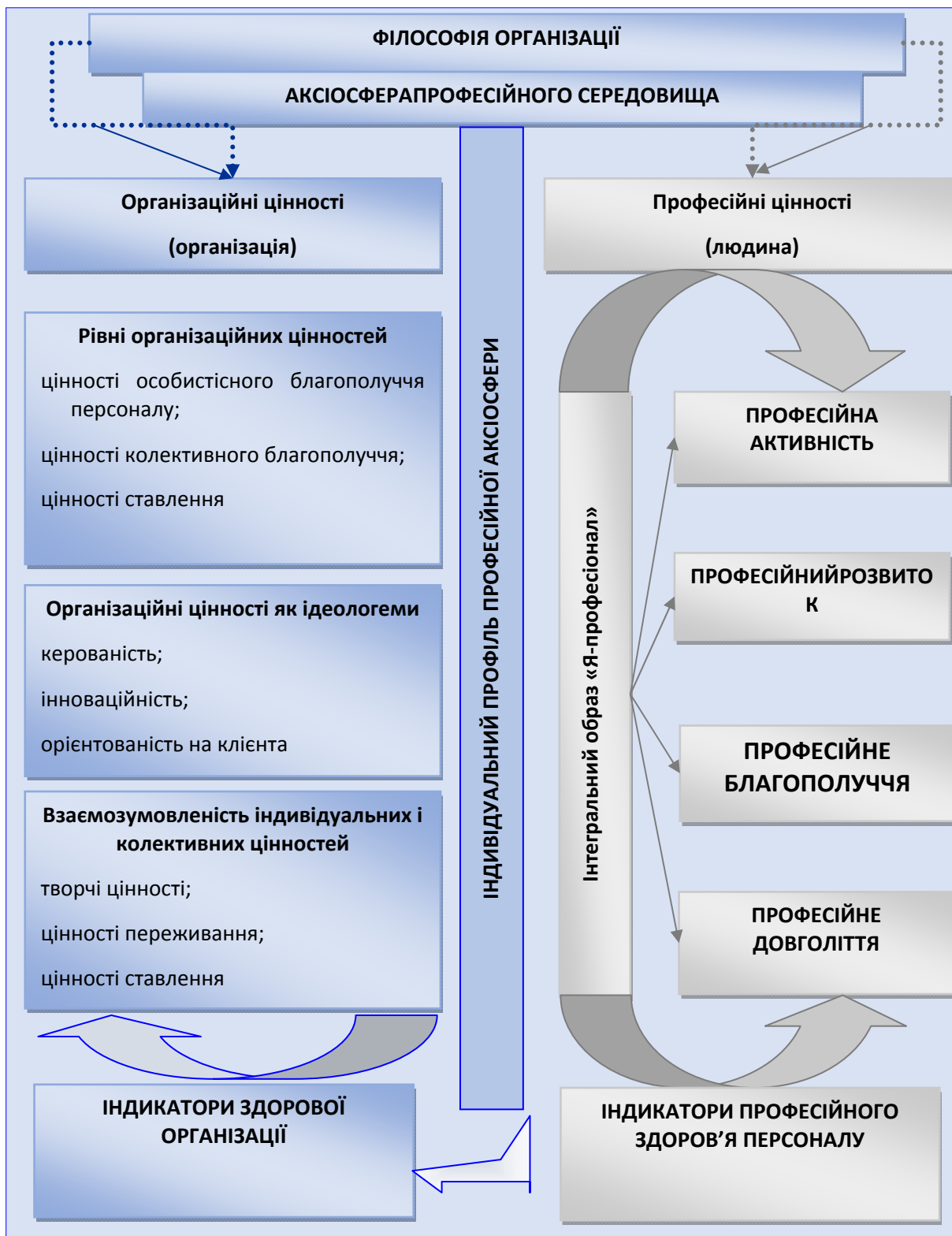
система цінностей організації була інтегрована у стратегію розвитку і забезпечувала її реалізацію. Тоді працює ефект синергії й організації вдається найближче підійти до втілення стратегії і досягати поставлених цілей.

На рисунку 1 представлено місце і статус цінності здоров'я в цілісній структурі організаційного середовища.

Аксіосфера професійного середовища містить дві групи індикаторів здоров'я: індикатори здорової організації (визначено на основі аналізу класифікаторів організаційних цінностей I. Prilleltensky [10], А. Пригожина [4] та В. Франкла [5]) та індикатори професійного здоров'я персоналу (визначеного на основі авторського бачення інтегрального образу «Я-професіонал» [2]).

Професійне здоров'я персоналу організації значною мірою детерміновано системою організаційних цінностей, які структурують систему ціннісних орієнтацій фахівця або його професійну аксіосферу. Людина, що потрапляє у професійну реальність, під впливом умов професійного середовища змушена переглядати раніше привласнені цінності. Уточнюючи, розширюючи й збагачуючи аксіосферу, працівник формує індивідуальний профіль власної професійної аксіосфери, яка відображає динаміку розвитку його уявлень про ціннісну сутність організації й формує інтегральний образ Я-професіонала. Конструювання такого образу детерміновано розвитком професійного потенціалу, що виявляється в таких показниках як професійна активність, професійний розвиток, професійне благополуччя та професійне довголіття працівника. Отже, ціннісна матриця професійної аксіосфери структурується на основі вибіркості й суб'єктивності, є результатом осмислення, переживання й оцінки працівником мінливої професійної реальності.

Професійне здоров'я розглядаємо як внутрішній, власне психологічний фактор в структурі професійних цінностей працівника [1]. Професійне здоров'я належить до розряду вищих універсальних професійних цінностей, оскільки має неминуще, всеохоплююче та позачасове значення. Ціннісно-сміслові ставлення працівника до власного здоров'я в умовах професійної діяльності відображає чітку продуктивну орієнтацію працівника, фіксовані установки на здоров'я в умовах професійної діяльності та виступає регулятором активності працівника в сфері здоров'я на основі усвідомлення його цінності, позитивного ставлення і готовності до збереження, підтримки, реабілітації та розвитку.



*Рис. 1. Місце і статус цінності здоров'я в цілісній структурі організаційного середовища*

Як висновок зазначаємо, організаційні цінності інтегровані в цілісну організаційну систему, спрямовані на задоволення потреб її членів, спрямовують поведінку й дії персоналу організації і визнаються як такі більшістю членів організації. Тому, якщо професійне здоров'я в ієрархії стратегічних цілей організації стає пріоритетною організаційною цінністю, то філософія організації визначає важливість створення психологічно безпечного середовища, суттю якого стає акцент на розвиток і підтримку психічних ресурсів здоров'я як особистості, так і організації в цілому.

### Список використаних джерел

1. Дзюба Т. Аксіопсихологічні аспекти професійного здоров'я особистості // Психологія особистості. 2016. № 1 (7). С. 169–182.
2. Дзюба Т.М. Феномен «здоров'я» як актуальний напрям досліджень в організаційній психології // Організаційна психологія. Економічна психологія» / за наук. ред. С.Д. Максименко, Л. М. Карамушки. 2019. № 1 (16). С. 22–33.
3. Канафоцька, Г. П. Менеджмент творчості: навч. посіб. К.: Київ. ун-т імені Б. Грінченка, 2010. 40 с.
4. Пригожин, А. И. Целиорганизаций: стереотипы и проблемы // Общественные науки и современность, 2001, № 2: с. 5–19.
5. Франкл В. Людина в пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі. Пер. з англ. О. Замойської. Харків: Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2020. 160 с.
6. Abbott, G. N., White, F. A., Charles, M. A. Linking values and organizational commitment: A correlational and experimental investigation in two organizations. *Journal of occupational and organizational psychology*, 2005, Vol. 78, № 4: 531–551.
7. Bennis Warren G. Changing organizations // *The Journal of Applied Behavioral Science*, 1966, 2.3: 247–263.
8. Buchko A. A. The effect of leadership on values - based management // *Leadership & Organization Development Journal*, 2007. Vol. 28 № 1, pp. 36–50.
9. Kouzes J. M., Posner B. Z. *The leadership challenge*. John Wiley & Sons, 2006.
10. Prilleltensky I. Value-based leadership in organizations: Balancing values, interests, and power among citizens, workers, and leaders. *Ethics & Behavior*, 2000, Vol. 10 № 2, 139–158.
11. Strickland R. A., Vaughan S. K. The hierarchy of ethical values in nonprofit organizations: A framework for an ethical, self-actualized organizational culture. *Public Integrity*, 2008, Vol. 10 № 3, 233–252.

**УДК 159.942**  
**Дубровинський Георгій Ревмирович,**  
**кандидат психологічних наук,**  
**доцент кафедри соціальної психології,**  
**Київський національний університет**  
**ім. Тараса Шевченка**

## **ЕМОЦІЙНА ЕКОНОМІКА В ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ МЕНЕДЖЕРІВ КОМПАНІЇ «ЄВРОЛАЙФ УКРАЇНА»**

Емоційна налаштованість на взаємодію, яка не потребує слів, є слухним інструментом в роботі людини, орієнтованою на 1 та 2 сигнальну систему.

*Емоційна економіка* – це сукупність усіх наших обмінів почуттями. Якимись делікатними (чи не надто делікатними) способами ми змушуємо інших почуватися дещо ліпше (чи набагато гірше) під час кожного контакту. Кожну зустріч можна оцінити за шкалою від позначки «емоційно токсична» до відмітки «поживна». Хоча ці процеси здебільшого непомітні, така емоційна економіка може надавати величезні переваги для бізнесу – чи для загальної атмосфери в організації. [2, с. 235].

Робота менеджерів та директорів компанії Євролайф орієнтована, в першу чергу, на комунікацію з клієнтами та створенню позитивної загальної емоційної атмосфери у самій організації. Звичайно у роботі працівників компанії пріоритетним у спілкуванні надається 2 сигнальній системі, де головним є слово, але це не виключає формування таких навичок, пов'язаних з мотивацією, емоційним контролем, емпатією та інш. Для того, щоби бути успішним у житті та кар'єрі треба формувати у себе певні лідерські якості, також розвивати свій емоційний інтелект (EI), який може мати вирішальне значення у своєму професійному зростанні.

Так, у команді директора 10 рівня Ельвіри Ломоносової, у червні 2021 року, під час проведення зборів менеджерів по професійному зростанню було проведено дослідження, під час якого були запропоновані наступні методики:

- Опитувальник емоційного інтелекту «ЕмІн» Д. Люсіна, [3, с. 111–120];
- Методика «Трансактний аналіз спілкування», [2, с. 107–109];
- Авторська анкета.

В основу опитувальника ЕІ «ЕмІн» Д. Люсіна покладено розуміння емоційного інтелекту як здатності до усвідомлення своїх і чужих емоцій та керування ними.

Отже, запропонований метод оцінки рівня сформованості емоційного інтелекту уможливорює оцінку як внутрішньо особистісного, так і міжособистісного аспектів прояву емоційної зрілості.

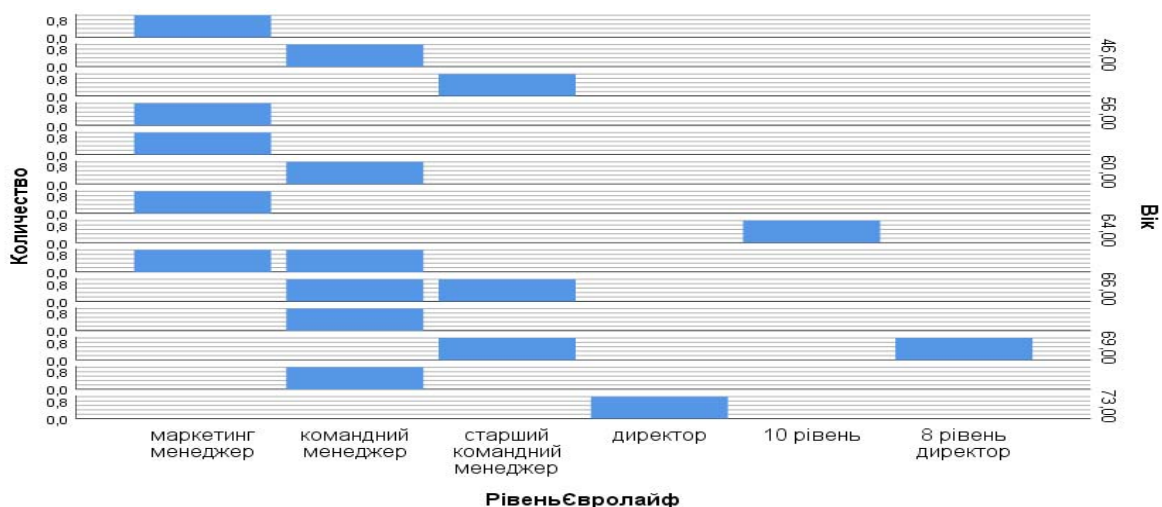
Трансактний аналіз спілкування дасть можливість опанувати тонкощі ділового спілкування: точніше вловлювати прихований зміст сказаного, стати ініціатором спілкування, уникнути тактичних і стратегічних помилок контакту. Трансакція – одиниця акту спілкування, протягом якої, співрозмовники, що знаходяться в одному з трьох станів «Я», обмінюються парою реплік. Звертаючись до іншої людини, ми звичайно вибираємо собі і співрозмовникові один із трьох можливих станів нашого «Я»: стан БАТЬКА, ДОРОСЛОГО або ДИТИНИ.

У дослідженні прийняли участь 17 менеджерів, віком від 46 до 73 років. З них:

- Менеджер 3 рівня (маркетинг-менеджер) – 5;
- Менеджер 4 рівня (командний менеджер) – 6;
- Менеджер 5 рівня (старший командний менеджер) – 3;
- Директор 6 рівня – 1;
- Директор 8 рівня – 1;
- Директор 10 рівня – 1 (див. табл. 1).

Таблиця 1

### Характеристика менеджерів Євролайф





Результати за даними Опитувальника емоційного інтелекту «ЕмІн» Д. Люсіна наведені у (табл. 2). Було порівняно рівні ЕІ (МЕІ – міжособистісний емоційний інтелект, ВЕІ – внутрішньо-особистісний інтелект, ЗЕІ – загальний рівень емоційного інтелекту), з рівнем досягнутим клієнтом у компанії Євролайф та віковими показниками.

Таблиця 2

**Оцінка рівнів емоційного інтелекту**

спостереження <sup>а</sup>								Вік	Рівень Євролайф
МЕІ	33,00	ЗЕІ	65,00	ВЕІ	30,00	Всього	N	1	1
						1		58,00	маркетинг менеджер
			64,00	ВЕІ	29,00	Всього	N	1	1
						1		65,00	командний менеджер
34,00	ЗЕІ	71,00	ВЕІ	36,00	Всього	N	1	1	
					1		66,00	командний менеджер	
			73,00	ВЕІ	37,00	Всього	N	1	1
						1		22,00	маркетинг менеджер
38,00	ЗЕІ	74,00	ВЕІ	34,00	Всього	N	1	1	
					1		60,00	командний менеджер	
			78,00	ВЕІ	38,00	Всього	N	1	1
						1		69,00	8 рівень директор
39,00	ЗЕІ	85,00	ВЕІ	44,00	Всього	N	1	1	
					1		63,00	маркетинг менеджер	
44,00	ЗЕІ	98,00	ВЕІ	52,00	Всього	N	1	1	
					1		50,00	старший командний менеджер	
45,00	ЗЕІ	88,00	ВЕІ	41,00	Всього	N	1	1	
					1		56,00	маркетинг менеджер	
			96,00	ВЕІ	48,00	Всього	N	1	1
						1		71,00	командний менеджер
47,00	ЗЕІ	96,00	ВЕІ	47,00	Всього	N	1	1	
					1		46,00	командний менеджер	
			102,00	ВЕІ	52,00	Всього	N	1	1
						1		66,00	старший командний менеджер

спостереження <sup>a</sup>								Вік	Рівень Євролайф
48,00	ЗЕІ	94,00	ВЕІ	43,00	Всього	N	1	1	
					1		64,00	10 рівень	
		98,00	ВЕІ	47,00	Всього	N	1	1	
					1		73,00	Директор	
51,00	ЗЕІ	93,00	ВЕІ	39,00	Всього	N	1	1	
					1		69,00	старший командний менеджер	
		101,00	ВЕІ	48,00	Всього	N	1	1	
					1		68,00	командний менеджер	
53,00	ЗЕІ	96,00	ВЕІ	40,00	Всього	N	1	1	
					1		65,00	маркетинг менеджер	
Всього	N						17	17	

а. Ограничено первыми 100 наблюдениями

За шкалою МЕІ (міжособистісний ЕІ) оцінювалась здатність до розуміння емоцій інших людей і керування ними. Сири бали переводились у стени (від 1 до 9). Найбільшу кількість набрали на рівні 7 стену (48–51):

- Директор 10 рівня,
- Директор 6 рівня,
- Менеджер 5 рівня,
- Менеджер 4 рівня,
- Менеджер 3 рівня.

На рівні 6 стену (45–47) набрали:

- Менеджер 5 рівня,
- Менеджер 4 рівня – два,
- Менеджер 3 рівня.

За шкалою ВЕІ (внутрішньоособистісний ЕІ) оцінювалась здатність до розуміння власних емоцій і керування ними. Сири бали переводились у стени (від 1 до 9). Найбільшу кількість набрали на рівні 7 стену (49–53):

- Менеджер 5 рівня,
- Менеджер 4 рівня.

На рівні 6 стену (45–48) набрали:

- Директор 6 рівня,
- Менеджер 5 рівня – два,
- Менеджер 4 рівня, решта набрала менше балів.

Також одівався інтегральний показник загального емоційного інтелекту ЗЕІ. Його оцінювали за максимальною кількістю балів, які набрали менеджери Євролайф. Більше 100 балів набрали:

- Менеджер 5 рівня,

- Менеджер 4 рівня,

Від 94 до 100 балів набрали:

- Директор 10 рівня,

- Директор 6 рівня,

- Менеджер 5 рівня,

- Менеджер 4 рівня,

- Менеджер 3 рівня.

Таким чином, ми можемо зробити певні висновки для тих реципієнтів з яким проводилось дослідження. За всіма шкалами ЕІ, які досліджувались, достатньо високих результатів ми не досягли, але ті результати, які ми отримали показують високий потенціал досягнень на всіх рівнях менеджерів компанії.

Результати, які ми отримали за методикою «Трансактний аналіз спілкування» наведені у Таблиці 3.

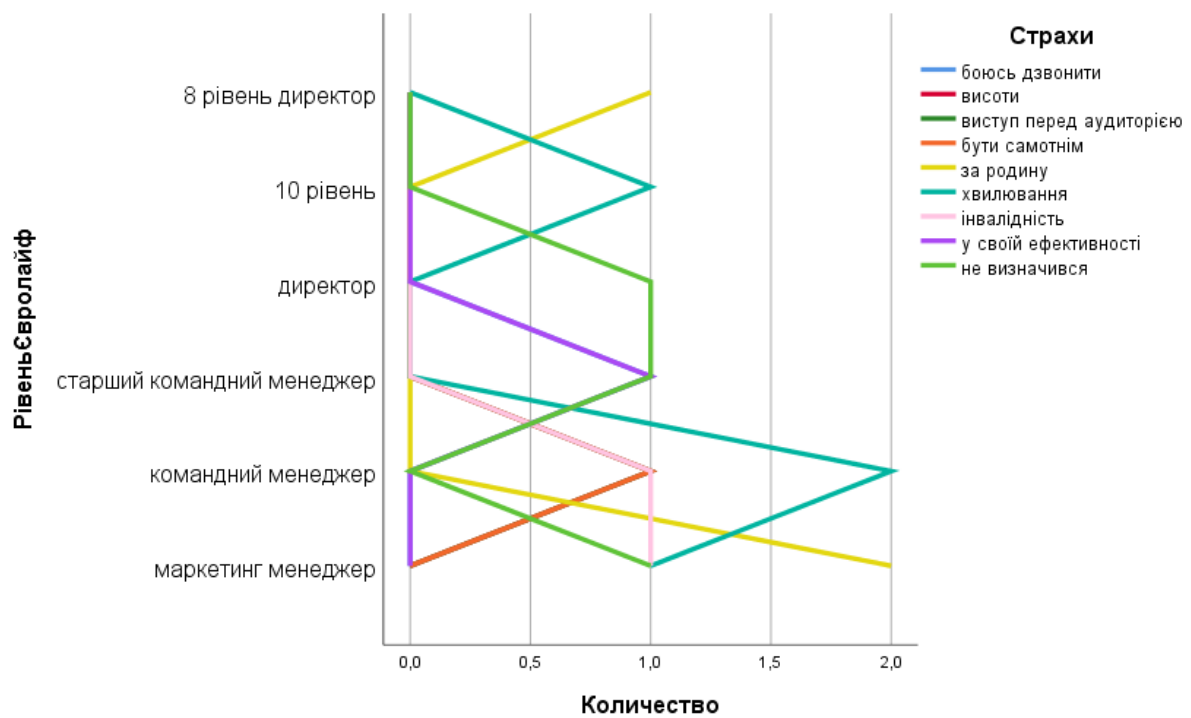
*Таблиця 3*

### **Оцінка станів «Я» за методикою «Трансактний аналіз спілкування»**

		Вік	Рівень Євролайф	дитина	дорослий	батько
N	Валидные	17	17	17	17	17
Среднее		60,6471	4,5294	42,0588	50,8235	40,3529
Процентили	10	41,2000	3,0000	28,4000	39,8000	18,0000
	20	53,6000	3,0000	32,2000	42,2000	25,4000
	30	58,8000	3,4000	34,0000	46,0000	36,0000
	40	63,2000	4,0000	42,2000	48,0000	41,0000
	50	65,0000	4,0000	44,0000	50,0000	41,0000
	60	65,8000	4,0000	44,8000	51,6000	42,0000
	70	67,2000	5,0000	45,0000	55,0000	50,8000
	80	69,0000	5,4000	53,8000	59,8000	52,4000
	90	71,4000	8,2000	55,4000	64,0000	55,2000

За отриманими даними ми можемо свідчити про те, стан менеджера у процесі спілкування з клієнтами оцінюється більше як «дорослий» та «батьківський», що корелюється з віком.

Ми також у нашій авторській анкеті задали питання стосовно особистісних страхів у роботі з клієнтами. Ними виявилися: загальне хвилювання, хвилювання за родину, зробити першим дзвінок клієнту, виступ перед аудиторією та інш. Дивись рис. 1.



*Рисунок. Оцінка особистісних страхів менеджерів відповідно своєму рівню у компанії Євролайф*

## Висновок

Професійне зростання менеджерів та директорів компанії Євролайф пов'язане з вдосконаленням навичок спілкування з клієнтами, формуванні лідерських якостей та загальної позитивної атмосфери в організації. Усе це неможливе, у наш час, без розуміння формування емоційного інтелекту, незалежно від віку та офіційного статусу.

## Список використаних джерел

1. Балашова С.П., Васильєв С.П., Дубровинський Г.Р. Практичний курс військової психології: навчальний посібник. Частина 2. К.: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2013. 172 с.
2. Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі / Д. Гоулман ; пер. з англ. Ю Шекет. Х.: Віват, 2021. 528 с.
3. Емоційний інтелект. Упорядн. А. Козлова. Київ: «Вид. група «Шкільний світ». 2018. 128 с.

*УДК 342.98:35.08:005.591*

*Євсюкова Оксана Володимирівна,  
доктор наук з державного управління, доцент,  
професор кафедри публічного управління  
та проєктного менеджменту,*

*Навчально-науковий інститут менеджменту та психології  
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»*

*Національної академії педагогічних наук України;*

*Карпюк Мирослав,*

*доктор наук з публічного адміністрування, професор  
факультету права та адміністрування,*

*Вармінсько-Мазурський університет, м. Ольштин  
(Республіка Польща)*

## **МОТИВАЦІЯ І ДЕМОТИВАЦІЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СИСТЕМІ ОНБОРДИНГУ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ**

Управління персоналом в органах публічної влади (ОПВ) має сприяти стимулюванню корпоративного духу державних службовців (ДС), базуватися на взаємоповазі між керівником та його командою. Зокрема в Україні не запроваджено єдиної дієвої системи мотивації ДС. Наслідком недостатньої уваги до мотиваційних аспектів діяльності ДС є залишки стереотипного мислення, висока ротація активних кваліфікованих кадрів, які знаходять кращі умови для розвитку та задоволення власних потреб у сфері приватного сектора. Логічним результатом цих явищ є низький рівень виконання ОПВ власної місії, нівелювання іміджу ДС, неякісне (неповноцінне) надання послуг громадянам. Вказане доволі негативно впливає на ефективність економічних, соціальних, політичних перетворень у державі, призводить до зниження престижу державної служби та довіри до держави загалом. У зв'язку з зазначеним, постає питання як підвищити мотивацію ДС, адже процес мотивації складний та неоднозначний, а її вплив на поведінку ДС має індивідуальні особливості, залежить від багатьох факторів. Саме тому, постає необхідність визначити як мотивація пов'язана з демотивацією ДС[1].

Існує переконання, що мотивацією можливо управляти, а демотивація є неминучою, що спонукає будь-якого керівника її виявляти та ліквідувати. І мотивацію і демотивацію, як відповідні процеси, варто представити у вигляді послідовності етапів розвитку з метою подальшого аналізу їх змісту на рис. 1.

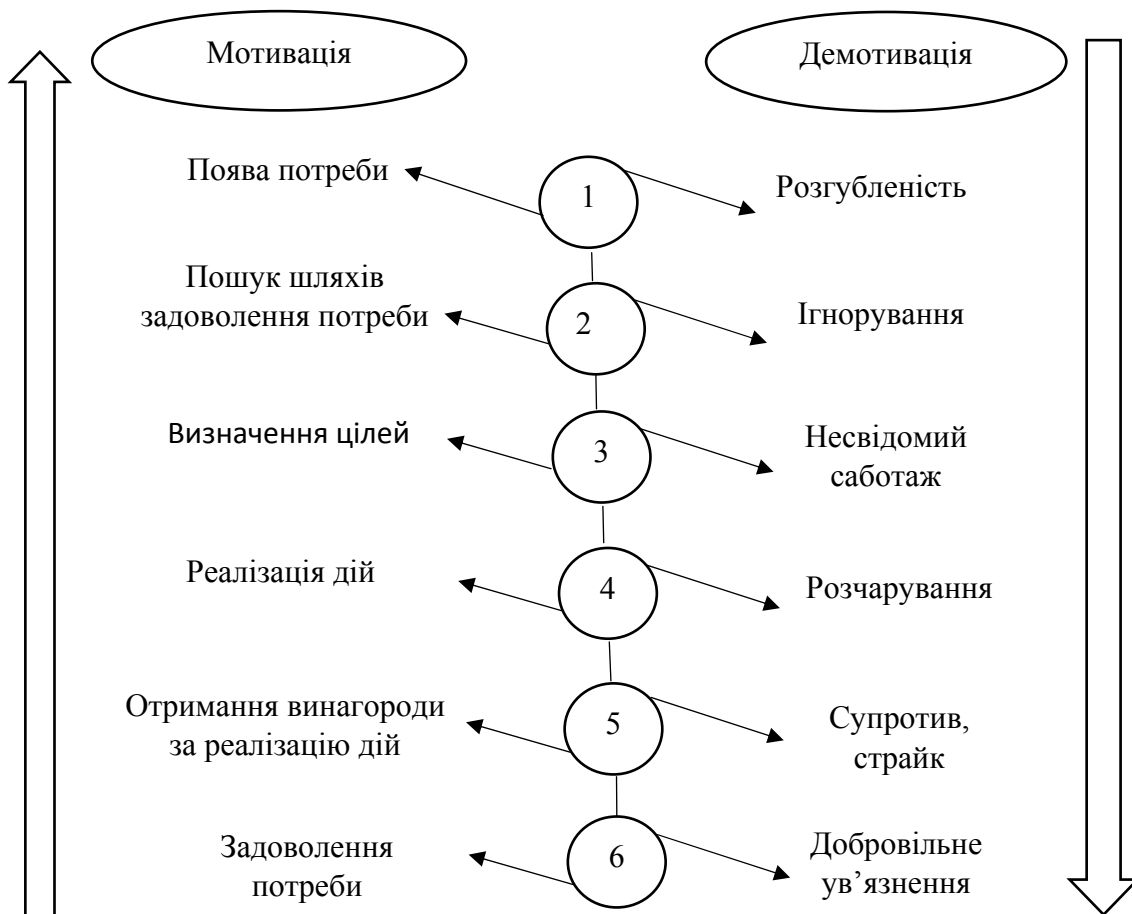


Рис. 1. Послідовність етапів розвитку мотивації та демотивації

\* Джерело авторські напрацювання

Як зображено на представленому рисунку, для процесу мотивації на першому етапі – «Поява потреби» відбувається усвідомлення необхідності мотиваційної потреби, і відповідно, на цьому етапі демотивації, який визначено як «Розгубленість» з'являється стрес, викликаний непорозумінням, занепокоєнням та розгубленістю. Зовнішній прояв втрати мотивації ДС, як правило на цьому етапі є непомітним. На другому етапі мотивації – «Пошук шляхів задоволення потреби» відбувається пошук ДС напрямів та способів задоволення, пригнічення чи ігнорування потреби, що відповідає цьому етапу демотивації – «Ігнорування», на якому ДС виявляє ознаки незадоволення роботою і може відсторонитися від виконання службових обов'язків, ігнорувати завдання керівництва.

Третій етап мотивації – «Визначення цілей» характеризується вмінням ДС визначати якими саме засобами можливо забезпечити реалізацію необхідної потреби. Аналогічним етапом процесу демотивації є – «Несвідомий саботаж», який передбачає приховування

ДС від керівництва службової інформації по роботі. Також, на вказаному етапі демотивації відбуваються системні уникнення зустрічі з керівником. Відтак, на думку ДС, причиною професійних невдач він вважає керівника чи систему управління ОПВ. На четвертому етапі мотивації – *«Реалізація дій»* здійснюються дії для ліквідації потреби, а на відповідному етапі демотивації – *«Розчарування»* відбувається втрата надії ДС на те, що ситуація зміниться на краще, посилюється розчарування у власній роботі, спостерігається відсутність належного виконання службових обов'язків, що призводить до появи складних проблем, які пов'язані з невиконанням завдань керівництва, відсутності належної комунікації з членами колективу та успішних результатів діяльності ОПВ в цілому.

Наступний, п'ятий етап мотивації – *«Отримання винагороди за реалізацію дій»* представлено, як здійснення певної дії ДС, результатом виконання якої є отримання задоволення його певної потреби, або додаткового стимулу, що сприяє її реалізації. Відтак на п'ятому етапі демотивації – *«Супротив/страйк»* відбувається відсторонення ДС від керівництва і ОПВ, ігнорування запланованих на виконання заходів, байдужість до будь-яких доручень керівника. За таких умов, відновлення мотивації та довіри до ОПВ та їх керівників є неможливим.

І на останньому, шостому етапі мотивації – *«Задоволення потреби»* ДС або припиняє власну діяльність до появи нової потреби, або продовжує пошук можливостей і здійснює відповідні дії, щоб задовольнити цю потребу. Відповідно, на останньому етапі демотивації – *«Добровільне ув'язнення»* ДС у повній мірі є незадоволений власною роботою. Для нього характерні повна апатія та пригніченість. Продуктивність праці знижується до мінімального рівня, він або продовжує ходити з усвідомленням приречення, або звільняється з роботи.

Цілковито логічним постає питання яку роль в системі адаптації ДС відіграє мотивація. Зазначимо, що внутрішня мотивація до роботи, і як наслідок, залучення до неї залежать від того, якого роду робота і яку посаду займає працівник. До основних резервів мотивації на робочому місці варто віднести: автономність; необхідність взаємодії; знання та навички; відповідальність; різноманітність; відчуття вибору. Відповідно, факторами, які впливають на мотивацію працівника є: умови праці, якість управління та лідерство, можливість індивідуального розвитку та особистий внесок, прихильність організації [2, с. 291]. Сьогодні переважна більшість ДС (близько 83 %) не вважають ефективними діючі механізми мотивації (посадовий оклад, премії, нематеріальні заохочення), що лише підкреслює актуальність посилення мотивації на державній службі [3].

Перш за все варто зазначити, що адаптація/онбордінг персоналу в ОПВ та інших установах, організаціях, компаніях забезпечує процес включення особистості до їх організаційного середовища. Взавши до уваги те, що основним середовищем діяльності ДС є соціальне середовище, розробка механізмів ефективної адаптації/онбордінгу забезпечать результативне виконання ним посадових обов'язків, налагодження ефективних комунікацій з колективом та громадянами [4, с. 120].

Зазначимо, що важливу роль для підвищення мотивації ДС у процесі адаптації на робочому місці важливу роль відіграють інформаційні ресурси. Розробка інформаційних матеріалів на кшталт, чек-листа для адаптації нових ДС є важливим інструментом не лише адаптації, але й підвищення їх мотивації.

Основною перевагою цих інформаційних матеріалів є те, що вони мають надаватися кожному новому співробітнику (ДС), який може ними скористуватися в потрібний час та за виробничою необхідністю; є важливим засобом задоволення потреби нового працівника (ДС) в поточній інформації; сприяють сприйняттю цієї інформації незалежно від емоцій та іншого впливу (наприклад під впливом керівника під час бесіди); дозволяють новим співробітникам (ДС) сприймати нові робочі обставини, що забезпечує їх швидку інтеграцію в середовище колективу.

Відтак, зазначені заходи спрямовані перш за все на максимальне використання резервів мотивації ДС та формування оптимального психологічного клімату в ОПВ. Основою такої діяльності являється створення необхідних умов для задоволення потреб працівника [5, с. 198]. Враховуючи зазначене, на нашу думку, варто запропонувати відповідні правила онбордінгу ДС, які дозволяють зробити процес адаптації на новому місці працівника більш успішним та сформуванню його мотивацію у напрямі розвитку власної професійної кар'єри. [6]

1. Роботодавцю необхідно повідомити інформацію про основні елементи структури та організаційної культури ОПВ.

2. Розробити формальну програму орієнтації та ознайомлення нових ДС з роботою в ОПВ відповідно до цієї програми.

3. Створити чіткі плани онбордінгу для кожного підрозділу ОПВ з визначенням часового періоду для кожного етапу адаптації ДС та дотримуватися їх.

4. Не залишати нового ДС наодинці з проблемами, виявляти зацікавленість його успіхами та морально його підтримувати.

5. Впровадити процедуру онбордінгу і дотримуватися її.



6. Варто пам'ятати, що для адаптації необхідний час. Відповідно, варто встановити часові проміжки адаптації на 15, 30, 60, 90, 120, 340 днів з поступовим підвищенням залучення ДС.

7. Необхідно відслідковувати просування ДС у відповідності до плану адаптації, визнавати його успіхи у цьому процесі.

8. Варто доповідати про успіхи адаптації ключових співробітників на важливих нарадах.

9. Чітко визначати прогрес/ вчасно реагувати на проблеми, які виникають у роботі нового ДС.

Для практичної реалізації ключових правил онбордингу, на нашу думку, необхідно сформувати чек-лист (можливо в онлайн-форматі), який за змістом має включати: перелік інструментів діяльності ОПВ, який має засвоїти новий працівник; стадії засвоєння кожного інструменту з можливістю переглядати, коментувати прогрес нового співробітника та перевіряти його знання про вміння користуватися тим чи іншим інструментом; ознайомлення з документацією, інформативними матеріалами (чи навіть відео-матеріалами), що стосуються особливостей корпоративної культури, ділових традицій ОПВ; посадові інструкції, правила внутрішнього розпорядку, які сприятимуть більш ефективному виконанню його посадових обов'язків; інформаційні матеріали для побудови каналів комунікації для швидкого залучення нового ДС в професійне життя інших співробітників ОПВ.

Керівник ОПВ повинен стати ініціатором вироблення програм адаптації ДС та контролювати хід цієї програми.

Спеціалісти служб персоналу ОПВ під час адаптаційного процесу мають такі завдання: на етапі добору кадрів оцінюють ступінь відповідності кваліфікації та досвіду ДС посадовим обов'язкам; оцінюють ступінь відповідності нового співробітника корпоративній культурі; організовують та проводять первинний інструктаж; налагоджують зворотній зв'язок з ДС для визначення низки проблем адаптації та можливих шляхів їх вирішення; допомагають лінійним керівникам визначити заходи адаптації ДС; оцінюють ступінь адаптації ДС.

Безпосередні керівники у ході адаптації ДС повинні: 1) поставити цілі та завдання ДС; 2) призначити наставника з-поміж провідних спеціалістів відділу; 3) визначити обов'язки і відповідальність, вимоги до якості виконуваної роботи; 4) розповісти про структуру та функції підрозділу, відносини з іншими відділами; 5) представити нового співробітника колективу; 6) фіксувати проміжні результати адаптаційного періоду; 7) спостерігати за соціально-

психологічним кліматом у колективі з огляду на появу нового ДС; 8) визначити разом із новим співробітником та його наставником основних проблем адаптації та шляхи їх вирішення; 9) оцінити хід і результат адаптації.

Наскільки ефективними виявилися відбір кандидатів і проходження ними програми адаптації, можна визначити з простих критеріїв, як виконання посадової інструкції; якість виконаної роботи; кількість виконаної роботи; дотримання стандартів часу (норм часу та обслуговування); враження на людей; здатність влитися в колектив; зацікавленість у роботі; інтерес до підвищення кваліфікації та службового росту тощо.

Враховуючи вище зазначене, варто вказати, що мотивація професійної діяльності ДС буде формуватися вже в процесі адаптації і стане дієвою. У подальшому вказана дієвість буде залежати від використання методів матеріального і нематеріального заохочення та стимулювання персоналу.

### **Список використаних джерел**

1. Гід по мотивації: процеси мотивації та демотивації. URL: <https://hrland.org/gid-po-motivatsii-factoryi-motivatsii-i-demotivatsii-chast-ii/>. (дата звернення: 10.01.2022).
2. Армстронг М. Главный учебник HR в мире. М.: Ексмо, 2019. 416 с.
3. Євсюкова О. В., Михайлова Т. В. Державна служба України: складнощі модернізаційного процесу. Державне управління: удосконалення і розвиток. 2021. № 4. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=2041>. (дата звернення: 22.01.2022).
4. Стаут Л. Управление персоналом. Настольная книга менеджера. М.: Добрая книга. 2005. 536 с.
5. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента: учебник. К. : МАУП, 2004. 280 с.
6. Millet Josh. The 2018 Human Resources Trends To Keep On Your Radar. URL: [www.talent-management.com.ua/4524-4524-hr-trends-2018/](http://www.talent-management.com.ua/4524-4524-hr-trends-2018/). (дата звернення: 20.01.2022).

*УДК 159.922.316.46.058.5].004*  
*Євченко Ірина Миколаївна,*  
*кандидат психологічних наук,*  
*доцент кафедри психології,*  
*Державний торговельно-економічний університет,*  
*м. Київ*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ МАНІПУЛЮВАННЯ ЗМІ СВІДОМІСТЮ ОСОБИСТОСТІ**

Події останніх років в Україні негативно впливають на психіку громадян нашої держави. Світова пандемія та карантинні обмеження лише підсилили ці тенденції. Під час самоізоляції та в критично невизначені моменти життя суспільства переважна більшість людей багато часу приділяє перегляду різноманітного телевізійного продукту, пошуку нової інформації. Психіка людини обмежена можливістю зосереджувати свою увагу не більше, ніж на п'яти-семи темах, що є *task set task set* [1]. Найчастіше ми можемо сконцентрувати свою увагу на чотирьох і менше темах. Увага особистості є дефіцитним ресурсом, за який змагаються засоби масової інформації, рекламодавці, маркетологи, політики, близькі люди. Виникає питання – навіщо? Відповідь проста – щоб маніпулювати свідомістю.

Головна відмінність маніпуляції ЗМІ від звичайної маніпуляції – масштаб: аудиторія провідних телевізійних каналів – десятки мільйонів громадян. Це дає можливість влади над суспільством або й цілими країнами. Телебачення прагне створити уявну реальності, яка буде здаватися людям справжньою. Ключове завдання: люди мають сприйняти замовну реальність як свої власні погляди на життя, власне бачення ситуації; нав'язані реакції – як свої власні рішення. Тобто стоїть мета: примусити людину зробити потрібне маніпулятору, але так, щоб людині здавалося, що вона сама зі свого бажання вирішила це зробити.

«Мати важливу інформацію – означає, мати владу; вміти відрізнити важливу інформацію від неважливої означає володіти ще більшою владою; можливість поширювати важливу інформацію у власній режисурі або замовчувати її означає подвійну владу» [2, с. 194].

Загальновідомо, що під час кризових етапів розвитку суспільства підвищується сугестивність людей, і, відповідно, зростає схильність до інформаційно-психологічних впливів. Встановлено, що запам'ятовуваність і переконливість взаємопов'язані. Щоб інформація не була відкинута пасивною пам'яттю, повідомлення повинно чимось

«зачепити» свідомість, відразу не здатися повною нісенітницею. Але щоб потрапити в свідомість, інформація має бути представлена в такій формі, яка закарбовується в пам'яті. Людині завжди здається переконливим те, що вона запам'ятала, навіть якщо запам'ятовування відбулося в ході чисто механічного повторення.

ЗМІ використовує певні методи маніпуляції:

*«метод дятла»* – в результаті частого повторення, інформація міцно запам'ятовується, діє на свідомість незалежно від того, чи викликає це твердження заперечення або схвалення. Той, хто постійно сидить перед екраном телевізора і десять разів на день чує одне й те саме повідомлення, піддається маніпуляції, навіть якщо кожен раз він задихається від обурення;

*часовий поріг сприйняття* – цілісне повідомлення повинно вміщуватися в проміжок від 4 до 10 секунд, а окремі частинки повідомлення – в проміжки від 0,1 до 0,5 секунди. Щоб сприйняти міркування, яке не вкладається в 10 секунд, людина вже має здійснювати особливе зусилля, а мало хто його захоче робити. Тобто, повідомлення просто буде відкинута пам'яттю. Тому нерідко кваліфіковані редактори ЗМІ доводять текст до примітиву, викидаючи з нього всяку логіку й зв'язний сенс і замінюючи його асоціаціями образів, грою слів, навіть дурними (на перший погляд) метафорами;

*емоційна пам'ять* – запам'ятовується і діє перш за все те, що викликало яскраве враження. Останні дослідження показали, що в зберіганні емоційних спогадів беруть участь гормони адреналіну і норадреналіну, тоді як в зберіганні звичайних спогадів вони участі не беруть. Таким чином, емоційно забарвлені спогади зберігаються механізмом, відмінним від механізму зберігання нейтральних спогадів, тому й залишаються в нашій пам'яті на довше;

*«знаю – значить вірю»* – ефект впізнавання в маніпуляції свідомістю відіграє ключову роль, тому що породжує хибне відчуття знайомства. Це стає передумовою згоди адресатів впливу з маніпулятором, який сприймається як свій. Для «захоплення» одержувачів повідомлення впізнавання значно важливіше свідомої згоди з його твердженнями.

Діючи через засоби масової інформації, маніпулятори головний акцент роблять на мимовільному запам'ятовуванні. Тому для них набагато важливіше створити потік сумбурних повідомлень, ніж викласти одну зв'язну ідею, яку людина обміркує й прийме усвідомлене рішення. Адже рішення це може бути не на користь відправника інформації. Сумбурні ж повідомлення відкладаються в «дрімаючій» пам'яті і діють більше на підсвідомість. При цьому

спрацьовують такі закони: *закон краю* (запам'ятовується початок і кінець розмови), *закон незавершеної дії* (незавершена дія запам'ятовується міцніше, пам'ятається довше завершеної), *закон емоцій* (чим більше емоцій викликає інформація, тим краще вона запам'ятовується), *закон інтересу* (інформація, що викликає інтерес або допитливість, запам'ятовується легко), *закон посилення першого враження* (чим сильніше перше враження від матеріалу, що запам'ятовується, тим яскравіше образ; чим більше каналів, по яких йде інформація, тим запам'ятовування міцніше. Звідси у редакторів та журналістів завдання – всіма засобами підсилити перше враження від матеріалу, що запам'ятовується), *закон одночасних вражень* (уявлення, що виникають одночасно, мають властивість викликати асоціації) [3].

Для боротьби з маніпулятивними впливами потрібно мати розвинуте критичне мислення й, аналізуючи інформацію, особистість повинна собі задавати питання: 1) *кого* критикують, вихваляють, звеличують (національність, політичні погляди, посада цієї особистості); 2) *за що* (дії, бездіяльність, політичну позицію, результати роботи) критикують чи хвалять; 3) які *епітети* використовують відносно цієї особистості та її опонентів; 4) які *фактичні результати* діяльності особистості, яку критикують чи вихваляють; 5) *співставлення* отриманої інформації з інформацією, відомою вам раніше про цю особистість, яку надавав цей та інші інформаційні ресурси; 6) *хто є власником* даного ресурсу, тобто замовником інформації; 7) *чому саме таке висвітлення* інформації може бути вигідне власнику ресурсу?

Отже, важливо розуміти той факт, що в сучасному світі маніпулюванням свідомістю займаються всі ЗМІ. Завданням освітніх установ є виховання особистості з розвинутим критичним мисленням, що дасть можливість зменшити ризик потрапляння в тенета маніпуляцій й неусвідомленої поведінки.

### Список використаних джерел

1. Соловей В. Д. Абсолютное оружие. Основы психологической войны и медиаманипулирования. Москва : Издательство «Э», 2017, 320 с.
2. Politik wissenschaft: eine Grundlegung. Bd. 2. Stuttgart; Berlin; Koln; Mainz; hrsg von Klaus Beume. 1987, 234 p.
3. Шейнов В. П. Манипулирование сознанием. Минск : Харвест, 2010, 768 с.

*Зазимко Оксана Володимирівна,  
кандидат психологічних наук, доцент,  
провідний науковий співробітник,  
Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України*

## **ЗДАТНІСТЬ ДО КОНСТРУЮВАННЯ ДОСВІДУ ЯК БАЗИС ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ**

Оновлений зміст освіти заснований на формуванні компетентностей, необхідних для успішної самореалізації в суспільстві [1]. «Компетентність» визначається як «динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність» [1]. Це підхід формування освітніх завдань, які орієнтовані не на запам'ятовування учнями суми фактів і даних, а на опанування дійсно потрібних у професійному та повсякденному житті речей. Втім, «комбінація знань» є суцільно індивідуальним когнітивним процесом, у якому отримані знання, способи мислення, погляди тощо переломлюються через призму індивідуального досвіду й комбінуються на основі індивідуальних смислів особистості. Тому, можна передбачати, що широке застосування такого підходу в освітній системі може обмежитися давно вживаною формулою: «знання, уміння, навички».

Здійснені роздуми призводять до висновку, що можливим шляхом досягнення мети освіти є формування здатності до конструювання учнями власного досвіду. Конструювання досвіду розуміємо за визначенням Н. В. Чепелевої як засіб побудови смислової системи, що дозволяє впоратися з новими ситуаціями, для інтерпретації яких у особистості немає готових схем, тобто, приведення інформації про світ у систему, організацію цієї інформації в пов'язані структури, що допомагають збагнути її сенс [5].

Розвиток здатності до конструювання досвіду в освітньому процесі, в першу чергу, повинен ґрунтуватись на врахуванні вікових особливостей учнів і соціальної ситуації їхнього розвитку, а вже потім – на індивідуально-особистісній. Процес конструювання досвіду, як вслід за Д. А. Леонтьєвим стверджує Н. В. Чепелева, може відбуватись двома шляхами: варіант спрощення світу, ситуації (як це почасти відбувається при реалізації у навчанні особистісного підходу) та варіант ускладнення себе, тобто підвищення внутрішньої організації, розвиток нового розуміння, вибудовування нової

структури: структури світу, пояснення своєї поведінки, управління собою і своїм життям, іншими словами, нової структури досвіду [5]. Останній варіант розвитку неможливо задати зовні, адже мотивація до його здійснення керується лише екзистенційною необхідністю особистості, що навчається. Та, за реалізації підходу з розвитку здатності до конструювання досвіду, особистість озброюється можливими індивідуальними техніками і прийомами самоорганізації, саморозвитку, що з певним часом та обставинами може призвести особистість до розвитку як «ускладнення себе».

Визначимо *вікові (психологічно та соціально обумовлені) надбання здатності до конструювання досвіду особистості юнацького віку*. У загальному вигляді їх можна означити як: здатність до осмислення досвіду; постановка життєвих цілей, завдань; усталення ціннісних орієнтацій; необхідність вироблення нових схем інтерпретації досвіду [3].

Період юнацтва супроводжується інтенсивним розвитком самосвідомості на фоні досягнення інтелектуальної зрілості. Ці вікові надбання актуалізують розвиток здатності до розуміння та інтерпретації власного досвіду. Здатність до узагальнення, абстрагування, тенденцій причинно-наслідкових пояснень, збагачення їх формальними і смисловими компонентами допомагає структуруванню переривчатого сучасного соціокультурного та *осмисленню власного досвіду*.

Для юнаків характерне прагнення до самопізнання, зацікавлення інформацією, що сприяє самодослідженню та осягненню власних психічних можливостей. Той чи інший спосіб самопізнання сприяє формуванню імпліцитного відчуття власної унікальності, яке ґрунтується на більш адекватному оцінюванні себе вже на основі аналізу власних здібностей і досягнень.

На шляху самопізнання юнаки схильні піддавати аналізу набутий досвід. Процес рефлексії пробуджують переважно події теперішнього часу, корені виникнення яких часто розглядаються у зв'язку з минулим досвідом. Перспективність розвитку тих чи інших якостей набутого досвіду вбачається юнаками ще не чітко, що пов'язано з віковими особливостями розвитку та соціальною ситуацією становлення особистості.

Частина юнаків та дівчат ще не здатні вирізнити власні досягнення з арсеналу того, що спонукало чи сприяло їх здійсненню. Але і вони в розповідях про себе виражають авторську позицію та конгруентність стану при описі подій життя. Їхні історії є не стільки вичленені з власного життя, як «вписані» у рамки певних

соціокультурних дискурсів. На даний час простір, особливо віртуальний, в який занурюється молоде покоління, забезпечує широкий вибір різних культурних текстів, життєвих стилів та способів самовираження, і цим самим сприяє розвитку самототожності особистості з різним ступенем відчуття реалістичності особистого простору. Тому, особистість часто втрачає здатність до породження наративів, здебільшого продукуючи квазінаративи, що є «проковтуванням» зразків, які породжуються ЗМК, та зчеплення них між собою за мозаїчним принципом.

Конструювання досвіду орієнтованого на розвиток особистості – психологічно не простий процес. На заваді йому є певні стереотипізовані форми сприйняття навколишнього, а також ще не сформовані вікові утворення. Блокуючими умовами збагачення досвідом Іншого є акцентування уваги на просторові категорії досвіду і упущення часових, адже темпоральне бачення досвіду формується лише в юнацькому віці. Вузкий смисловий простір розуміння та інтерпретації власного досвіду не дозволяє побачити позитивні моменти досвіду іншого, а вся інаковість оцінюється негативною та неприйнятною.

Трансцендентна позиція осмислення досвіду з'являється в юнацькому віці та стає одним із чинників особистісного зростання. На її формування вказує, з одного боку, зорієнтованість наративних текстів на «внутрішнього Іншого», а з іншого, визнання індивідуальності «зовнішнього Іншого». Це позиція визнання незалежності власної історії від історій інших осіб та безвідносне щодо власного досвіду сприйняття інших історій. Формування самоцінності власної особистості в юнацькому віці відбувається паралельно визнанню ціннісних переваг інших осіб, які не властиві самому оповідачеві.

Іншим надбанням юнацького віку – є *здатність до постановки життєвих завдань*. У психологічній літературі накопичилось досить матеріалу, який свідчить, що діяльність людини зумовлюється моделлю її уявлень про власне майбутнє життя (Чудновский, 1986; Яничев, 1999; Гинзбург, 1994; Головаха, Кроник, 1984 та ін.). Психологічне майбутнє мотивує психологічне теперішнє і надає цінності чи обезцінює його, а також співвідноситься з минулим, приймається як наступність і розвиток минулого, або як його відкидання і заперечення. Конструювання власного досвіду з орієнтацією на майбутнє потребує адекватної орієнтації людини у темпоральності свого життя.

В юнацькому віці відбуваються значні зміни у сприйнятті часу, коли в життєвій перспективі часовий горизонт поглиблюється, охоплюючи минуле і майбутнє, а також розширюється, включаючи у



себе не тільки особистісні, а й соціальні перспективи. Здобутком юнацького віку є усвідомлення неперервності й наступності часу, а тема майбутнього стає головним виміром у постановці життєвих завдань та самоздійсненні сьогодні. Теперішнє набуває сенсу як підґрунтя майбутнього з врахуванням минулого і закладає базу для побудови реальних життєвих планів, сприяє постановці життєвих завдань. Відсутність прогностичного передбачення подій блокує розширення особистісного досвіду і побудови подальших перспектив власного життя.

Особи юнацького віку, керуючись потребою «бути відмінними від інших», усвідомлюють унікальність власної особистості, втім лише при врахуванні неперервності та наступності часу власної життя в юнаків фіксується усвідомлення унікальності власної життєвої траєкторії, розгляд її як неповторної індивідуальної особистої історії вписаної у соціокультурний та історичний контекст. Сформована здатність до розуміння й інтерпретації подій та явищ у часовій і логічній їх послідовності, а не безпосереднє «проковтування» соціокультурних смислів, що на них «навішуються», сприяє конструюванню власного досвіду з урахуванням власних життєвих завдань.

Незважаючи на те, що юнацький вік є віком спрямованим у майбутнє, далеке майбутнє в цьому віці «бачиться» досить туманно, з нечіткими обрисами та неусвідомленням пріоритетності цілей. Чіткість цілей у цьому віці відстежується лише у найближчій перспективі. У ранній юності вирисовується модель (сценарій) власного життя як система життєвих планів з урахуванням життєвих обставин, хоча вона ще відрізняється крайньою мінливістю і слабкою продуманістю. Несформована здатність до осмислення досвіду та усвідомлення плинності часу призводить до неповного розуміння та, інколи, повної відсутності інтерпретації сучасних соціокультурних надбань. Тому, у юнаків часто зустрічаються розповіді насичені лише характерологічними якостями оповідача без рефлексивно-оцінкового осмислення.

Вирішення проблеми сенсу життя та орієнтації на майбутнє відбувається на основі ціннісних орієнтацій особистості. Юнацький вік – *період усталення ціннісних орієнтацій*, який часто проходить під впливом сильних емоційних переживань. Життєві цінності засвоюються юнаками із соціокультурного досвіду, а також вони здатні породжувати і власні смисли життя.

Життєві цінності в юнаків стають більш сталими, оскільки у цей віковий період вирішується основне завдання самовизначення.

Трактуючи «самовизначення», М. Р. Гінзбург пов'язує його з цінностями, з потребою формування смислової системи, в якій центральне місце займає проблема сенсу життя, з орієнтацією на майбутнє [2, с. 24].

Самовизначення є процесом і результатом вибору із культурних цінностей, або діяльності з вибудовування власної позиції, цілей і засобів самореалізації в конкретних обставинах, тобто побудову власних смислів цінностей. Цей процес є постановкою і вирішенням проблеми, вбачанням чи формулюванням протиріч, що вимагає від особистості не лише Я-висловлювання, а артикуляції власних поглядів.

Самовизначення здійснюється самою людиною впродовж усього життя. Втім, дослідниками зазначається, що для самовизначення потрібен Інший та взаємодія «Я-Інший». Проблема самовизначення особистості вивчається з врахуванням взаємодії індивідуального досвіду людини з надбаннями досвіду того соціуму, в якому вона зростає. Розвиток особистості у будь-якому віці, в юнацькому особливо, забезпечується відкритістю новому досвіду, який черпається із оточення.

Смислова система в юнацькому віці може і не сформуватись за відсутності певних психологічних готовностей особистості. Почасти можуть бути несформовані темпоральні зв'язки, що виражається в абсолютизації певної часової модальності (теперішнього, минулого чи майбутнього). Такі акцентування виникають за небажання аналізу власного досвіду та подальшого його конструювання.

Юнак все більше занурюється в суспільне життя, пізнає його особливості, що призводить до усвідомлення власних життєвих очікувань, цілей та перспектив. З іншого боку, освоєння нових соціальних ролей вимагає *вироблення нових схем інтерпретації досвіду*.

Необхідність самовизначення слугує своєрідним «роздоріжжям», на якому зростаюча особистість «звертає» або у бік активної суб'єктивної діяльності, що передбачає прийняття відповідальності за власне життя, самостійність життєвих виборів шляхом конструювання досвіду за рахунок ускладнення себе, або у бік пасивного слідування життєвим обставинам і відмови від спроб самостійного спрямування течії власного життя – шлях спрощення сприйняття ситуації та обставин, що склалися.

Полісоціальність сучасного світу сприяє розширенню контексту життя людини, але не завжди додає можливостей особистісному саморозвитку. Людині доводиться перебувати у різних ситуаціях, які

постійно змінюються і потребують різних типологічних досвідів. Юнаки змушені піддавати реконструкції минулі досвіди, оформлюючи їх в історії чи проекти майбутнього. У такому разі набутий досвід є одночасно історією і можливістю для подальшого розвитку.

Досвід конструюється за допомогою освоєння різних практик, впроваджених за різних обставин та ситуацій. Тому досвідів є багато, які мають свою контекстуальність. Одночасно переживаючи декілька соціальних ролей, людині простіше «присвоїти» готові схеми інтерпретації, визначені соціумом, тим самим відмовившись від пошуків власних смислів. Шлях «ускладнення себе» потребує виходу із інтерпретаційних схем повсякденності, чому сприяє відкритість діалогу з різними типами досвідів. Здійснений «вихід» забезпечує розширення смислового простору особистості, згідно з яким вона конструює свій досвід.

Конструювання досвіду шляхом ускладнення себе вимагає певного рівня відповідальності особистості за його наслідки, яка завжди сполучена зі свободою. Відповідальність завжди включає врахування всіх наслідків, «які можуть бути передбачені й враховані, ... всякий недооблік наслідків, результатів свого вчинку є безвідповідальне або недостатньо відповідальне ставлення людини до того, що вона робить» [4, с. 253]. Особистість є відповідальною за те, якою вона є, оскільки те, якою вона є зараз, було раніше передбачено в її автопроекті. Здатність до передбачення наслідків як одного із аспектів відповідальності, формується в юнацькому віці. Втім, складність цього завдання людина відчуває впродовж всього життя, оскільки така здатність потребує різноманітних компетенцій, зокрема психологічних та дискурсивних.

Врахування у створенні навчального середовища означених вікових психологічних надбань забезпечує розвиток здатності до конструювання власного життєвого досвіду студентами. Основуючись на цій здатності, формуються відповідні компетентності особистості, які є її інтегральними утвореннями.

### **Список використаних джерел**

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145- VIII. *Голос України*. 2017. 27 верес. (№ 178–179). С. 10– 22.
2. Гинзбург М. Р. Психологическое содержание личностного самоопределения. *Вопросы психологии*. 1994. № 3. С. 43–52.

3. Розуміння та інтерпретація життєвого досвіду як чинник розвитку особистості : монографія / за ред. Н. В. Чепелевої. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 276 с.
4. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Санкт Петербург : Питер, 2012. 288 с.
5. Чепелева Н. В. Дискурсивное конструирование опыта в кризисных ситуациях. Віртуальний освітній простір: психологічні проблеми : тези VIII Міжн. наук.-практ. Інтернет-конференції, 15 травня – 15 червня, 2020 року. Київ. 2020. URL: [http://www.new learning.org.ua/system/files/sites/default/files/zagruzheni/chepelieva\\_2020.pdf](http://www.newlearning.org.ua/system/files/sites/default/files/zagruzheni/chepelieva_2020.pdf) (дата звернення: 25.01.2022).

**УДК 159.923.2**  
**Зарецька Ольга Олександрівна,**  
**кандидат філологічних наук,**  
**провідний науковий співробітник,**  
**Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України**

## **ОСОБИСТІСНІ ПСИХОЛОГІЧНІ КОНТЕКСТИ КОНСТРУЮВАННЯ ДОСВІДУ**

Кризові реалії сучасного життя обумовлюють такий соціально-психологічний контекст існування особистості, таку напругу і непередбаченість навіть найближчого майбутнього, таке інформаційне перевантаження, що ставлять під питання психологічні стабільність і стійкість людини, формують у неї усвідомлену чи ні потребу в пошуку можливостей для протидії натиску негативних чинників. Одним з дієвих шляхів у цьому напрямку є переосмислення і конструювання свого досвіду задля успішної адаптації до напруженого контексту життя, долаття складних життєвих ситуацій, вироблення особистісної стійкості і зменшення проявів особистісного стресу – тобто для забезпечення психологічного благополуччя особи. Все це стає можливим тільки за умови актуалізації власних ресурсів та адекватного оперування ними, головними чинниками чого є смисло-життєві орієнтації та життєстійкість особистості.

Дослідження соціально-психологічних контекстів і механізмів того, як, за яких умов і за допомогою яких технологій особистість усвідомлює, освоює і конструює свій отриманий протягом життя досвід, є однією з найважливіших і найактуальніших проблем, які

потребують подальшої уваги дослідників, що працюють у галузі психологічної герменевтики. Уданій роботі ми ставили за мету аналіз особистісних психологічних контекстів конструювання досвіду в сучасних умовах. Методологічною базою дослідження є психолого-герменевтичний підхід із залученням отриманих у попередніх дослідженнях теоретичних і емпіричних результатів [2–5; 7–10; 13–14].

У парадигмі психолого-герменевтичного підходу конструювання особистого досвіду передбачає досягнення дорослою особою певного рівня особистісної зрілості, провідною рисою якої є те, що Н. В. Чепелева називає відповідальним авторським відношенням до себе і до свого життя [13]. Конструювання досвіду передбачає, за Н. В. Чепелевою, трансформацію досвіду з особистого в особистісний – його освоєння, осмислення, асіміляцію і інтерпретацію самою особистістю [7; 12]. Володіння технологіями конструювання досвіду у дорослої особистості забезпечує вільне використання свого особистісного досвіду у складних життєвих ситуаціях, наявність адекватних інтерпретаційних рамок для переосмислення свого вже наявного багажу, конструювання на цій основі адекватних адаптивних стратегій, а також конструктивне освоєння і підключення нових дискурсів.

С. Ю. Рудницька характеризує дискурсивне конструювання досвіду як багатовимірний незворотний процес формування смислової системи особистості [8]. Основна одиниця особистісного досвіду – це смисл. Авторка зазначає, що зазвичай перебудову смислової системи особистості пов'язують з кризовими періодами її розвитку: переживанням екзистенційного вакууму, рефлексією власної обмеженості, коли виникає задача розширення контекстів осмислення світу й конструювання моделей трансформації життєвого шляху [8, с. 23].

Сучасні умови, зовнішній контекст життя зумовлюють перебування практично будь-якої особистості ніби на переломі життя, коли попередній стабільний етап (успішний чи ні) себе або вичерпав, або знаходиться під загрозою примусового переривання, або обтяжений непередбачуваними труднощами, пов'язаними з невпевненістю у майбутньому, і перед особистістю постає завдання будувати новий етап життя за нових умов, без опори на застарілий, вже не актуальний в умовах сучасних викликів, досвід. Без переосмислення старого досвіду і конструювання на його базі нового з метою вибудовування нового «Себе», знайти мужність жити в нових незрозумілих умовах людині буде складно. Основна ідея, яка на базі попередніх досліджень і аналізу їх результатів здається безсумнівною і яку ми намагаємось довести, полягає в тому, що освоєння особистістю конструювання життєвого досвіду є запорукою успішного протистояння викликам сучасного напруженого життя і надійним психологічним ресурсом у найскладніших життєвих обставинах.

Узагальнення результатів попередніх як теоретичних, так і емпіричних досліджень [3; 4] дозволило проаналізувати типові механізми дискурсивного конструювання досвіду дорослими. Було з'ясовано, що важливу роль в осмисленні й конструюванні свого досвіду дорослою особою грає рівень розвитку рефлексивних компетентностей особистості. Саме цей чинник визначає підключення до процесу конструювання досвіду таких важливих супутніх процесів, як аналіз і усвідомлення власної ресурсної бази, а також формування і своєчасне ініціативне розширення індивідуального дискурсу саморозвитку. В якості основних технологій в процесах опанування свого індивідуального досвіду у дорослих виступають інформаційний і смисловий діалоги; в той же час звертають на себе увагу розповсюдженість і плідність провокативних технологій.

Було виділено і проаналізовано технологію «провокації» як універсального механізму, який спричиняє зрушення дорослої особи з усталеного шляху, з досягнутої і зафіксованої обставинами точки її розвитку, що часто суб'єктивно сприймається як «кінцева». Форми, шляхи і механізми провокації численні. Аналіз свідчить, що технологічний прийом «провокація текстом» є одним з дієвих засобів розвитку індивідуального дискурсу саморозвитку: людина діє відповідно до свого уявлення про себе, своєї моделі себе; провокативний текст розхитує цю модель, а дії, що пропонуються під час дослідження, виводять особу з тієї ролі, яку вона сама для себе окреслила, і дають можливість і простір для нового погляду на предмет дослідження і на саму себе, в результаті чого з'являється база для реальних самозмін. Аналіз свідчить про універсальність дії цього методу для підключення текстів культури у ресурсну базу особистості на всіх рівнях розвитку особистості [3–5].

До факторів, які можуть забезпечувати стабільність особистості у кризові періоди життя і у такий спосіб в сукупності грати роль психологічного ресурсу особистості, можна віднести такі особистісні напрацювання, як:

- стійкість – суб'єктність – критичність – ступінь усвідомлення – рефлексію – децентрацію – інтелектуальну ініціацію – стратегічність (перша лінійка пов'язаних між собою особистісних чинників);

- гнучкість – рефлексію – критичність – ступінь усвідомлення – пошук і звернення до інших дискурсів – потребу і прийняття допомоги (друга лінійка).

Негативну роль грають такі фактори, як:

- неадекватний опір дискурсивному оточенню, відмова від допомоги – неприйняття, ігнорування «підказок» зовнішнього контексту. Особи з такими ознаками часто є «фіксованими» (термін Ф. Перлза для характеристики стану, який можна описати як «неомобільність», «нездатність досягати мети», «обмежений життєвий сценарій», «безвихідь і брак мотивації», «нездатність улагоджувати суперечності та неузгодженість» тощо [1]), і вивести їх із такого стану комунікативними засобами якщо і вдається, то результат не завжди закріплюється надовго;

- некритичне ставлення (аж до піддатливості) до думок інших, до дотичних дискурсів, невміння «тримати» інформаційний удар.

Кожен з букетів якостей, перелічених нами, має глибокі внутрішні сутнісні зв'язки, деякі з яких мають кількісно обгрунтовані кореляції.

Результати нашого емпіричного дослідження дають підставу вважати, що спеціально організований комунікативний процес може зосередити людину на переосмисленні свого особистого досвіду шляхом рефлексії певних досі не усвідомлених або не артикульованих його складових. Розроблені авторські методики глибинного online-інтерв'ювання особистості (змішаного усно-письмового, «розірваного», поступового, гнучкого, почасти прихованого, тривалого інтерв'ю [3]) і методика «провокації текстом» [5] моделюють в експериментальних умовах вплив спеціально організованого діалогу на процес конструювання досвіду дорослою особистістю з метою збагатити її знанням не відомих їй раніше технологій роботи зі своїм досвідом, рефлексії певних його частин, нарративного опрацювання досвіду, цілеспрямованого розширення індивідуального дискурсу в напрямку, який сприятиме конструюванню досвіду. Ці технології реалізують звернення до власного досвіду особи, інтерпретацію і реінтерпретацію цього досвіду під впливом нових смислів, актуалізованих провокуючим текстом.

Зауважимо, що так само і нарративна психотерапія ґрунтується на ідеї про вплив тексту нарративу на свідомість особи, при цьому впливає і «чужий» текст, що сприймається, і «свій» нарратив, коли його вибудовано автором, і він стає «керуючим» для особи. Проблематика конструювання досвіду знаходиться на межі кризової психології, зокрема нарративної психотерапії, і нарративної психології. Саме на цьому перетині здійснюється психотерапевтична робота з «важким», травмуючим індивідуальним досвідом особи. Торкання межі цього досвіду, вторгнення у хворобливе можливі тільки за дозволом і потребою носія такого досвіду. Примусова, ініційована

зовні наративізація практично неможлива. Проте і за таких умов конструювання досвіду можливе: психотерапевт чи експериментатор може підказати напрям дій з болісним досвідом, обережними питаннями намагаючи точки хворобливості, підказати позицію розгляду важкого досвіду, допомогти побудувати і реалізувати проект «виписування», тобто наративізації цього досвіду і подальшого конструювання на цій основі більш конструктивного і менш дратуючого наративу.

Проведений у роботі аналіз аргументує, що конструювання життєвого досвіду особистістю є запорукою успішного протистояння викликам сучасного напруженого життя, тобто є надійним психологічним ресурсом у найскладніших життєвих обставинах. Проведення планових масштабних досліджень у цьому напрямку з використанням методик і напрацювань, що їх було вироблено в попередніх дослідженнях дискурсивних практик, дозволить відпрацювати методики, на принципах і засадах яких в подальшому можуть бути засновані спеціальні тренінги розвитку особистості.

### Список використаних джерел

1. Айві А. Цілеспрямоване інтерв'ювання і консультування: сприяння розвитку клієнта / пер. з англ. О. Абесонової. Навч. посібник. Київ: Сфера, 1998. 342 с.
2. Дискурсивні технології самопроектування особистості: монографія / [Н. В. Чепелева, М. Л. Смульсон, С. Ю. Рудницька, О. В. Зазимко та ін.]; за ред. Н. В. Чепелевої. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2019. 170 с. URL : <http://lib.iitta.gov.ua/717132/> (дата звернення : 09.10.2020).
3. Зарецька О.О. Дискурсивні практики самопроектування дорослих. *Самопроектування особистості у дискурсивному просторі*: монографія [Електронний ресурс] / за ред. Н. В. Чепелевої. Київ : Педагогічна думка, 2016. 232 с. Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/704560/> ISBN 978-966-644-422-9 (дата звернення : 05.03.2021).
4. Зарецька О.О. Про можливості емпіричного дослідження досвіду дорослої особистості щодо власного самопроектування і самоконструювання методиками глибинного інтерв'ювання. *Досвід особистості : теорія і практика* : збірник матеріалів ІХ Міжнародної науково-практичної конференції (27–28 лютого 2020 р., м. Ніжин) / за ред. М. В. Папучі. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2020. С. 79–84. URL : [http://www.ndu.edu.ua/storage/2020/zbirn\\_9\\_conf.pdf](http://www.ndu.edu.ua/storage/2020/zbirn_9_conf.pdf) (дата звернення: 12.06.2020).



5. Зарецька О.О. Провокація текстом як дієвий засіб розвитку індивідуального дискурсу самопроекування. *Актуальні проблеми психології: Зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. 2 : Психологічна герменевтика*. Київ, 2018. Вип. 11. С. 73–86.
6. Леонтьев Д. А. Проект Ф-98 «Разработка показателей и анализ факторов развития личностного потенциала и психологического благополучия учащихся в системе общего образования». URL: [www.macsi.ru/biblio/P-F-98.ppt](http://www.macsi.ru/biblio/P-F-98.ppt)
7. Проблемы психологической герменевтики : монографія / под ред. Н.В. Чепелевой. Киев: Издательство Национального педагогического университета им. Н.П. Драгоманова, 2009. 382 с.
8. Рудницкая С.Ю. Продуктивные и стагнирующие стратегии дискурсивного конструирования опыта личности. *Актуальні проблеми психології: Зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. 2. Психологічна герменевтика*. К. : 2020. Вип. 12. С. 19–40.
9. Самопроекування особистості у дискурсивному просторі : монографія / [ Н. В. Чепелева, М.Л. Смульсон, О.В. Зазимко, С.Ю. Гуцол та ін.]; за ред. Н. В. Чепелевої. Київ: Педагогічна думка, 2016. 232 с. URL : [http://lib.iitta.gov.ua/704560/1/mono\\_16\\_4\\_f.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/704560/1/mono_16_4_f.pdf) (дата звернення : 09.10.2020).
10. Смульсон М. Л. Психологія розвитку інтелекту : монографія. Київ : Нора-Друк, 2003. 298 с.
11. Татенко В. О. Суб'єктно-вчинкова парадигма в сучасній психології / В. Татенко // Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії / за заг. ред. В. О. Татенка. Київ : Либідь, 2006. С. 316–358.
12. Труфанова Е. О. Суб'єкт и познание в мире социальных конструкций. Москва : канон+ РООИ «Реабилитация», 2018. 320 с.
13. Чепелева Н. В. Интерпретация как механизм конструирования опыта личности. *Актуальні проблеми психології: Зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т.2. Психологічна герменевтика*. Київ: 2020. Вип. 12. С. 4–18.
14. Чепелева Н. В., Рудницкая С. Ю. Дискурсивные технологии самопроектирующейся личности. *Psycholinguistics*. 2019. 25(1). С. 363–383.
15. Штепа О.С. Психологічна ресурсність у структурі суб'єктності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2015. Вип. 27. С. 661–675. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl\\_2015\\_27\\_57](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2015_27_57) (дата звернення : 04.03.2021).

*УДК 659.1.013*  
*Заушнікова Марина Юрїївна,*  
*кандидат психологічних наук, доцент*  
*кафедри психології, педагогіки та соціології,*  
*Державний податковий університет*

## **ПСИХОЛОГІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕКЛАМНОГО ВПЛИВУ НА СПОЖИВАЧА**

Сучасна реклама є сукупністю інформації, що характеризується особливою орієнтацією на конкретного споживача. Її головною метою є дія на свідомість споживача, створення стійкої позиції у нього щодо того чи іншого продукту, послуги, товару та заохочення їх придбання. Споживач реклами, тобто кожна окрема людина завжди перебуває під впливом багатьох факторів, які не залежать ні від рекламодавця, ні від споживача. Тобто реклама – це те єдине, що починається з намагання зрозуміти споживача, його запитів, мотивів та потреб, а вивчення психологічного портрета потенційного споживача дозволяє точно підкреслити якості рекламованого товару для створення більш сприятливих умов для прийняття рішення про покупку.

Психологічна ефективність реклами – є ступенем впливу реклами на людину (привернення уваги споживачів, запам'ятовування, вплив на мотиви тощо). Ефективність реклами залежить від ступеня її психологічного впливу на людину [4]. Коли інформація, що міститься в оголошенні, стає особистим знанням, стає переконанням, стає стимулом до дії. Слід зазначити, що досі немає єдиного тлумачення ефективності рекламного повідомлення чи рекламної кампанії. Дуже часто під ефективністю розуміють прямий зв'язок між рекламою та продажем товару, тобто здатність впливати на мотивацію споживача, його купівельну поведінку, стимулювати не властиві йому потреби.

Для визначення ефективності рекламного засобу складаються анкети, які пишуться за заздалегідь розробленою програмою сповіщення споживачів здійснюється в приватних розмовах, по радіо чи телебаченню. Аналіз отриманих відповідей дозволяє зробити відповідні узагальнення й висновки. Провівши опитування, можна визначити, яке рекламне середовище є більш популярним для конкретного товару для покупця (постер, рекламний фільм, оголошення, демонстрація товарів тощо). Дослідження ефективності реклами в розвинених зарубіжних країнах, так і в нашій країні, широко поширені та вивчаються різними методами: первинне тестування представників цільової групи (дозволяє отримувати приблизні результати майбутніх

акцій і тим самим значно збільшує її ефективність реклами); індивідуальні акції різного масштабу та формату під час спеціальних акцій, розповсюдження анкет, кампаній зворотного зв'язку, купонів тощо, що дозволяють зробити повний аналіз, покращити й підвищити ефективність рекламної кампанії; вивчаються усі аспекти, складові результатів рекламних кампаній; проводиться організація спеціальних бесід з новими клієнтами, діловими партнерами та постійними споживачами [1].

На сьогодні, реклама є особливою формою соціальної комунікації, що спрямована на заохочення людей до певної, керованої поведінки. В основі такої комунікації знаходиться реципієнт, тобто одержувач інформації, рекламного звернення, тобто людина, покупець, споживач. Реклама як комунікація виконує певні функції: передавання інформації та здатність передавати комунікативну установку, яка передбачає певну дію реципієнта [2].

Реклама створена з урахуванням психологічних механізмів може формувати нові потреби та впливати на соціальні установки [2]. На сприйняття та оцінку привабливості реклами впливають особистісні характеристики споживача – консерватизм, впевненість у собі, схильність до нового, до ризику, тип мислення тощо. Тому при розробці реклами необхідно враховувати психологічні характеристики споживача та психологічні особливості сприйняття, мотивації та потреб, які або сприяють засвоєнню ефекту рекламних повідомлень або їм перешкоджають [2]. Розробка змісту рекламних повідомлень передбачає певну мотивацію споживача, бо мотиви спонукають до дій, тобто реклама може створювати й закріплювати своєрідний умовний рефлекс у споживача, наприклад, коли сама назва товару, його аудіо-та візуальний ефект породжують бажання його придбати. Для привернення уваги зовнішній сигнал повинен бути або «сильним», що явно відрізняється від інших, або «важливим», пов'язаним із актуальною потребою, інтересом або емоційним станом людини. Тоді увага, спрямована на об'єкт, створює необхідні умови для сприйняття та запам'ятовування повідомлення [3].

Звісно, там, де необмежений рекламний бюджет (рекламна продукція надприбуткова) і різниці в засобах досягнення мети немає. Крім того, мало враховується, що успіху реклами можна досягти не тільки завдяки змісту і зовнішньому вигляду оголошення, а й іншими методами [3]. Позиція реклами в матеріально-інформаційному просторі, форма її подання, підтримка додатковими факторами, час презентації розташування, інша реклама, логотип, розбірливість тексту рекламного оголошення, час, у який з'являється реклама тощо

впливають на успішність рекламної кампанії. Кожен із способів презентування рекламної продукції (послуги) має свої переваги в кожному з перерахованих факторів. Найбільш доцільними інформаційними складовими у рекламній кампанії є: філософія продукту, особливості продукту, соціальна вигода, місце і методи продажу, персонал [1].

Типологія реклами включає велику кількість видів реклами з точки зору основних цілей і завдань. Говорити про ступінь ефективності кожного виду недоречно, оскільки кожен вид є ефективним у своїй галузі.

Щоб отримати ефект від реклами, необхідно зацікавити споживача, викликати у нього інтерес до товару (послуги, продукту тощо) шляхом створення повного образу, привернути увагу до самого рекламного оголошення, зробивши його особливим. Будь-яке рекламне повідомлення несе інформацію двох типів: змістову, яка закладена виробником рекламної продукції, та емоційну, що є продуктом суб'єктивного емоційного оцінювання даних, закладених виробником [5]. Відповідно краще розміщувати оголошення поруч з потенційно цікавими об'єктами (сенсації, відкриття) та інформацією, яка приверне більше уваги споживачів. Наприклад, реклама представляє певний продукт для певної категорії покупців, то її спочатку слід розмістити там, де інформація буде доступна для цієї категорії споживачів. Рекламу для молоді слід розміщувати на сторінці розваг, а рекламу чоловічих товарів – на спортивній сторінці або біля розділу новин. Слід відмітити, що деякі рекламні повідомлення настільки специфічні, що публікувати їх у газетах, журналах, сайтах, які читає більшість людей, просто недоречно. Дуже часто така реклама просто незрозуміла практично всім споживачам, ймовірність того, що реклама попадеться на очі зацікавленому покупцеві, дуже мала. Такі оголошення краще розміщувати в спеціалізованих виданнях, сайтах. Відносно зовнішнього вигляду оголошення, то тут важливими є його розміри, кольорове оформлення та зміст. Велике рекламне оголошення буде привертати більше уваги, проте, маленьке, але добре оформлене може бути ефективнішим. Багато що залежить від майстерності того, хто створює рекламу, ціль якого – зробити рекламу особливою, ту що виділяється серед іншої. Адаже в групах людей, які займаються рекламою, також формуються норми і система соціальних оцінок, що визначають характер реклами, її стилеві особливості, моду на технології, ідеї тощо.

На вулиці часто можна зустріти комунікабельних людей, які роздають рекламні оголошення, буклети, таким чином привертаючи

увагу до інформації, яку вони поширюють. Вони часто вдаються до різних хитрощів: гучних криків, яскравого і барвистого одягу. Ці люди були обрані не випадково, їх спеціально навчили, щоб справити таке приємне враження на вас; може відповісти на всі запитання і при цьому бути ввічливим та уважним. Такі люди часто носять спеціальну форму, на якій нанесено логотип кампанії, яку вони представляють. Цей спосіб реклами є надзвичайно ефективним, він пов'язаний із кількома факторами. По-перше, рекламні агенти вибирають людей із громадськості, які можуть бути зацікавлені насамперед у рекламній інформації. По-друге, якщо агенту вдалося поговорити з перехожим, затримати його увагу на кілька секунд, передати буклет, то майже гарантовано, що цей перехожий прочитає надану йому інформацію. Зрозуміло, що багато залежить від рівня підготовки агентів, тому для такої роботи потрібно дуже ретельно вибирати людей, їх повинен навчати психолог. Кандидати повинні бути дуже товариськими, доброзичливими, водночас цілеспрямованими, не сором'язливими, комунікабельними тощо.

Також при створенні рекламного оголошення необхідно враховувати особливості сприймання та ефективно впливати на споживача за допомогою використання психологічного стереотипу, іміджу, механізмів соціальної перцепції, тобто, використовувати методи психологічного впливу на споживача, які сприятимуть продажу товарів, послуг. Зокрема, ефективним є використання таких технологій, як нейролінгвістичне програмування (НЛП), різні форми гіпнозу, вплив на підсвідомість через різноманітні технічні засоби тощо [3], що здійснюють впливи на людину усвідомлено та не усвідомлено. Усі впливи можна поділити на дві групи: раціональні (засновані на логіці і переконуючих аргументах) та нераціональні (засновані на емоціях і почуттях). Реклама, яка використовує технології впливу на свідомість споживача, не створює нових потреб, але вона ефективна у сфері прийняття рішень, що вже є проявом успішності та ефективності реклами, проте вона повинна бути психологічно безпечна, тобто бути такою, що не порушує права не завдає шкоди фізичному чи психічному здоров'ю людини [1; 4].

Отже, психологічна ефективність реклами залежить від обсягу, інтенсивності впливу рекламних засобів на споживача, де домінуючим фактором є якість та кількість рекламних засобів, широта та інтенсивність їх поширення. У цілому, для того, щоб реклама була успішною та ефективною, під час її розробки повинні враховуватися різні методи та прийоми психологічного впливу на споживача, які можуть змінювати не лише поведінку, але й окремі аспекти їх когнітивної, емоційної та особистісної сфер.

## Список використаних джерел

1. Діброва Т.Г., Гараніна І.І. Методи оцінювання ефективності реклами складової аудиту рекламної діяльності. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2014. Том 19. Випуск 3/2. С. 61–65.
2. Краско Т. И. Психология рекламы. Харьков: Студцентр, 2004. 212 с.
3. Лебедев А. Н. Психология рекламы: учеб. для экон. вузов / общ. ред. В. Н. Дружинина. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 368 с.
4. Психологія реклами: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О. В. Зазимко, М.С. Корольчук, В.М. Корольчук та ін. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2016. 384 с.
5. Ромат Е. Реклама. 6-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 560 с.

*УДК 159.9.07*

*Капосльоз Григорій Вікторович,  
кандидат психологічних наук,  
старший науковий співробітник,  
Державний торговельно-економічний університет*

### **ПСИХОГІГІЄНА РОЗРОБЛЕННЯ ТА СПОЖИВАННЯ РЕКЛАМНИХ ПРОДУКТІВ**

Ми повністю погоджуємося з думкою К. Прохоренко [1], С. Мамалиги, Н. Краєвської, С. Краєвського [2], Ю. Грушевської, Н. Барабанової, О. Назаренко, Л. Писаренко [3], що в умовах ринкових відносин реклама як вид інформації стає своєрідним елементом масової культури. Вона не тільки репрезентує споживчі характеристики продуктів, але й пропагує певний спосіб життя, ідеї, цінності, створює нових героїв.

Дані аналізу праць Л. Бове Кортлэнд, Ф. Аренс Уилльям [4], Френка Джефкінса [5], О. Лебедев-Любімова [6], Н. Попової [7] дозволяють стверджувати, що реклама може підняти настрій, розвеселити, заспокоїти, стримати від спланованих вчинків, викликати тривогу, налякати, тимчасово засліпити, ввести в стан афекту, зруйнувати звичні стереотипи поведінки та запрограмувати нові.

Емпіричні дослідження впливу реклами на особистість проведені Т. Марчак [8], А. Дубягою [9], Л. Березовською, К. Гільчер [10], П. Алексеевою [11], Н. Волинець, С. Щирань [12], А. Маховим, Н. Мутугуліною [13] підтверджують той факт, що реклама не така безпечна, як здається. Особливо яскраво ця небезпека проявляється у впливі реклами на дітей.

Виходячи з вищевикладеного можемо припустити існування позитивних та негативних психічних ефектів, які виникають при перегляді рекламної продукції, відповідно, – позитивних та негативних наслід-

ків для самопочуття та здоров'я особистості. Таким чином, доцільно розглядати можливість досліджувати детермінанти негативних та позитивних наслідків впливу реклами на психіку особистості та розробляти рекомендації щодо збереження і зміцнення психічного благополуччя та здоров'я окремих осіб і суспільства в цілому.

Дослідження впливу факторів і умов зовнішнього середовища, виховання і самовиховання на психічний розвиток і психічний стан людини, розроблення рекомендацій щодо збереження і зміцнення психічного здоров'я суспільства і окремих осіб є завданням психогієни. Це галузь медичної психології, що включає такі основні розділи: особиста психогієна; вікова психогієна; психогієна праці; психогієна навчання; психогієна колективного життя; психогієна побуту; психогієна сім'ї і сексуального життя; спеціальна психогієна: транспортна, морська, авіаційна, військова, спортивна тощо.

Психогієну реклами доцільно віднести до розділу спеціальної психогієни, та визначити наступні її завдання: дослідження впливу реклами на психічне самопочуття та здоров'я людини з метою виявлення та опису шкідливих факторів в природі реклами, розроблення шляхів і способів подолання несприятливих впливів на психічну сферу особистості. На практиці рекомендації психогієни можуть реалізовуватися шляхом:

- створення державних і суспільних установ науково обґрунтованих нормативів і рекомендацій, що регламентують умови забезпечення різних видів соціального функціонування реклами;

- передачі психогієнічних знань і навчання психогієнічним навичкам медичних працівників, педагогів, батьків і інших груп населення, що можуть істотно впливати на психогієнічну ситуацію в цілому;

- санітарно-просвітньої психогієнічної роботи серед широких шарів населення, залучення до пропаганди психогієнічних знань різних громадських організацій.

Метою даної публікації є представлення на широкий загал рекомендацій щодо психогієни розроблення та споживання рекламної продукції.

Рекламний продукт – це результат творчої роботи щодо створення нового товару, який може бути представлений у вигляді інформації, матеріального рекламного засобу, послуги, необхідних для сприйняття споживачем властивостей товару чи послуги, що рекламуються. Рекламним продуктом можуть бути: сформульована, описана та обґрунтована ідея; розроблене рекламне повідомлення (модель продукту чи послуги); рішення, які реалізуються в ході діяльності суб'єктів рекламного ринку на етапах технологічного ланцюжка рекламної кампанії.

Парадокс мислення сучасної людини полягає у тому, що вона краще сприймає і виказує більше довіри не тій рекламі, яка явно намагається вплинути на неї, а тій, яка на перший погляд тільки

інформує. Саме тому, під час створення рекламного продукту використовуються психотехнології, що дозволяють приховати вплив на людину:

навіювання (сугестивні): директивний (медичний) гіпноз; гіпноз на ефекті психічного «зараження»; навіювання, самонавіювання;

програмування поведінки: аналітичний підхід, «решітка мотивів» підсвідомого впливу, нейро-лінгвістичне програмування, методи психокорекційних впливів із залученням спеціальних технічних засобів;

переконання: управління купівельною поведінкою, за Д. Скіннером, нав'язування переваг, вплив на прийняття рішення щодо вибору з альтернатив;

маніпулювання: створення психозу «брак часу», апеляція до прогресу, підміна понять, комплекс переваги, безкоштовний сир із мишоловки, перемога над іншими, ілюзія переконливості, авторитет, глас народу, шантаж, залякування, не будь вигнанцем, експлуатація батьківського інстинкту, труїзми, тощо.

У своїй більшості споживачі не усвідомлюють та не визнають (коли їм про це говорять), що їх дії (купівельна поведінка), – це результат впливу реклами в тій або іншій формі (інформування, переконання, зараження і навіть цілеспрямоване програмування). Типовою є думка: «звичайно я знаю, що реклама впливає на людей, але на мене ці безглузді рекламні ролики не діють». Реклама частіше за все втручається в життя людини, керуючи ним на свідомому та підсвідомому рівнях.

В ході проведеного емпіричного дослідження була підтверджена гіпотеза що після перегляду протягом 10–15 хвилин рекламних роликів погіршуються показники самопочуття, активності та настрою людини. Матеріали здійсненого додатково теоретичного аналізу надають всі підстави зробити більш широкі висновки, а саме: перегляд реклами у багатьох випадках викликає в людей негативні руйнівні емоції, підвищує їх роздратованість, виснажуючи нервову систему, що згубно впливає на здоров'я людини в цілому.

Ми повністю погоджуємося з І. В. Ангелко, Є. Ю. Сазанською тому, що для забезпечення успішності та ефективності реклами вона має:

бути позитивною, тобто такою, яка не руйнує психіку, а формує позитивне мислення у споживача;

генерувати поведінку споживача, показуючи унікальність та переваги товару, необхідність в останньому.

Розроблення позитивної реклами має ґрунтуватися на концепції, змісті, сюжеті реклами, що розробляються на знаннях з психології та забезпечують:

використання достовірної інформації про рекламований товар;  
виконання даних в рекламі обіцянь;



відсутність різного роду негативних впливів на підсвідомість споживача;

формування у споживача позитивного емоційного ставлення як до самої реклами, так і до товару;

формування у споживача позитивного стійкого образу товару, вміння викликати посмішку у споживача і створювати гарний настрій; відчуття людиною впевненості в собі, внутрішнього спокою, оптимізму, внутрішньої гармонії після перегляду реклами.

Вміле поєднання зазначених характеристик позитивної реклами та їх застосування на практиці дозволить окремим суб'єктам підприємництва підвищити не лише ефективність своєї діяльності шляхом збільшення обсягів продажу, але й позиції на ринку шляхом завоювання прихильників продукту чи послуги, а також сприяння росту їх добробуту. Таким чином, позитивна реклама не ігнорує знання психології споживача, відмовляється від управління його поведінкою, вона відноситься до споживача з повагою і досягає інтересів не за рахунок психічного здоров'я та добробуту потенційного споживача.

Пересічному громадянину не під силу звести ймовірність перегляду реклами до мінімуму (відгородити себе від рекламного продукту), в умовах динамічного розвитку рекламних технологій є дуже важливим навчитись захищатись від них. Здійснити це можна, насамперед, через підняття рівня свідомості та осмислену фільтрацію інформації, що кожного дня проходить через людину. Кожна окрема людина може захиститися від згубного впливу реклами для цього необхідно лише:

скептично ставитись до реклами, – це зменшує вплив будь-якої психологічної атаки;

не давати себе переконувати «на віру» і в будь-яких обставинах користуватися можливістю вибору;

прогнозувати розвиток подій, – якщо людина моделює розвиток подій, спрацьовує ефект «впізнавання варіанту», що забезпечує свідомий контроль над ситуацією;

виявляти активність у взаємодії з інформаційним простором, – самостійно здійснювати пошук необхідної інформації а не споживати, що пропонують.

Підсумовуючи зазначимо, головна перевага, й одночасно небезпека реклами, – її здатність прямо чи опосередковано формувати і змінювати поведінку людей, їх погляди, думки та ставлення. Психотехнології (сугестивні, програмування), які широко використовуються в сучасній рекламі здійснюють прихований вплив на свідомість людей, головним чином через емоційні, психофізіологічні, підсвідомі процеси, що не в повній мірі контролюються свідомістю, що призводить до прихованого духовного насилля над свідомістю. Захист від негативного впливу реклами – це відповідальність творців рекламного продукту та його споживачів.

## Список використаних джерел

1. Прохоренко К. М. Паблік Рілейшнз. Л. : Вид-во Львівської комерційної академії, 2005. 93 с.
2. Мамалига С. В., Краєвська Н. М., Краєвський С. О. Реклама: психологія впливу на споживача. Вісник Хмельницького національного університету. 2011, № 3, Т. 3. С. 173–176.
3. Теорія та історія реклами : навчально-методичний посібник / укладачі Ю. А. Грушевська, Н. Р. Барабанова, О. М. Назаренко, Л. М. Писаренко. Одеса : Фенікс, 2019. 127 с.
4. Бове Кортлэнд Л., Аренс Уилльям Ф. Современная реклама / О.А. Феофанов (ред.), Д.В. Вакин (пер.), М.А. Назарушкин (авт. предисл.). Тольятти : Изд. Дом Довгань, 1995. 704 с.
5. Джефкінс Френк. Реклама: практ. посібник: пер. з 4-го англ. вид. / Деніел Ядін (доп. і ред.) 2-ге укр. вид., випр. і доп. К. : Знання, 2008. 565 с.
6. Лебедев-Любимов А. Н. Психология рекламы: учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по направлению и спец. психологии. СПб. : Питер, 2003. 368 с.
7. Попова Н. В. Основы рекламы : навчальний посібник. Х. : Видавництво «ВДЕЛЕ», 2016. 145 с.
8. Марчак Т. Влияние телевизионной рекламы на формирование внутреннего мира ребенка. URL: <http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/171541/1/144-150.pdf>
9. Дубяга А.Ю. Вплив реклами в засобах масової інформації на дітей. URL: <http://archive.kpi.kharrov.ua/files/25704>
10. Березовська Л., Гільчер К. Вплив реклами ліків на емоційний стан українців. Вісник Національного університету оборони України. № 2(60). 2021. С. 5–15. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/229627>
11. Алексеева П.А. Манипуляция сознанием потребителя рекламы. Символ науки. 2019. №4. С. 141–143.
12. Волинець Н.В., Щирань С.В. Психологічний вплив реклами на поведінку споживача. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». 2015. № 11/2015. С. 106–109.
13. Махов А.А., Мутугулина Н.И. Влияние рекламы на психологию личности. Диалог культур в педагогическом и психологическом континууме: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. 2019. 122 с.
14. Ангелко І. В., Сазанська Є. Ю. Методи та прийоми психологічного впливу реклами на свідомість споживачів. Вісник Хмельницького національного університету. 2020. № 4. Том 1. С. 18–21.

УДК 159.9:37.07]:613.86

*Карамушка Людмила Миколаївна,  
академік НАПН України, доктор психологічних наук, професор,  
завідувач лабораторії організаційної та соціальної психології,  
Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України;*  
*Креденцер Оксана Валеріївна,  
доктор психологічних наук, доцент,  
провідний науковий співробітник  
лабораторії організаційної та соціальної психології,  
Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України;*  
*Терещенко Кіра Володимирівна,  
доктор психологічних наук,  
старший науковий співробітник  
лабораторії організаційної та соціальної психології,  
Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України;*  
*Лагодзінська Валентина Іванівна,  
кандидат психологічних наук,  
старший науковий співробітник  
лабораторії організаційної та соціальної психології,  
Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України;*  
*Івкін Володимир Миколайович,  
кандидат психологічних наук, доцент,  
старший науковий співробітник  
лабораторії організаційної та соціальної психології,  
Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України;*  
*Ковальчук Олександр Сергійович,  
науковий співробітник лабораторії організаційної  
та соціальної психології,  
Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України*

## **КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ**

В умовах соціальної напруженості, зумовленої пандемією COVID-19 та іншими чинниками, актуальним стає питання забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій, серед яких чинне місце займають освітні організації.

**Мета дослідження.** Розробити «Концептуальну модель емпіричного дослідження психолого-організаційних детермінант забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості».

**Результати теоретичного аналізу проблеми.** На основі теоретичного аналізу проблеми нами розроблено «Концептуальну

модель емпіричного дослідження психолого-організаційних детермінант забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості».

Розробка «Концептуальна модель забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості» містить такі основні структурно-змістовні блоки: по-перше, психологічне здоров'я персоналу, його структуру; по-друге, організаційні та психолого-організаційні детермінанти (на мезорівні) забезпечення психологічного здоров'я; по-третє особистісні детермінанти (на мікрорівні) забезпечення психологічного здоров'я. Окрім того, модель підкреслює контекст соціальної напруженості, в умовах якої здійснюється діяльність освітніх організацій.

Розглянемо послідовно зазначені блоки.

Розпочнемо, насамперед, зі **структури психологічного здоров'я освітнього персоналу**. На основі узагальнення наявних у літературі наукових результатів ми розробили структуру психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій, яка складається з наступних компонентів: когнітивно-емоційного, рефлексивно-особистісного та операційно-функціонального.

Щодо *когнітивно-емоційного* компоненту психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій, то за нашим підходом він визначається за допомогою показника «ставлення до психологічного здоров'я».

Поняття «ставлення до здоров'я» в цілому досить широко застосовується в психології здоров'я. І. Г. Табачник зазначає, що у роботах сучасних дослідників ставлення до здоров'я розглядається як система індивідуальних вибіркового зв'язків особистості з різноманітними явищами навколишньої дійсності, що сприяє чи загрожує здоров'ю людей [4]. Авторка підкреслює, що ціннісне ставлення до здоров'я втілює внутрішній механізм регуляції поведінки, заснований на високій суб'єктивній значущості здоров'я та його усвідомлення в якості передумови реалізації своїх життєвих завдань, яке супроводжується активно-пасивним прагненням до його збереження й зміцнення. Ставлення людини до свого здоров'я формує психологічне «ядро» здорової особистості [4].

Дослідниця Р. А. Березовська, узагальнюючи дані досліджень інших авторів, звертає увагу на парадоксальний характер ставлення до свого здоров'я сучасної людини, тобто на те, що існує значний розрив між декларацією високої цінності здоров'я та її практичною реалізацією на поведінковому рівні. Встановлено, що культура самозбережувальної поведінки у більшості людей сформована недостатньо: в структурі поведінки переважають пасивні копінг- стратегії і

споживацьке ставлення до здоров'я, а в структурі мотивації здорового способу життя знайдені численні зовнішні і внутрішні бар'єри. Разом з тим, доведено, щовиявлення і розв'язання названого протиріччя може розглядатися як психологічний механізм формування такого ставлення особистості до власного здоров'я, яке буде сприяти його збереженню і зміцненню [2].

Наступний компонент психологічного здоров'я – *рефлексивно-особистісний*, який досліджується через показник «позитивне психічне здоров'я».

Останнім часом у західних дослідженнях широко використовується термін «positive mental health» (позитивне ментальне здоров'я), який поєднує розуміння цього феномену в межах гедоністичного підходу (як відчуття особистістю щастя й задоволеності) та в межах евдемонічного підходу (як повноти самореалізації). Враховуючи як гедонічний, так і евдемонічний підходи, позитивне ментальне здоров'я визначається як наявність загального емоційного, психологічного та соціального благополуччя [7].

М. Barry зазначає, що позитивне психічне здоров'я є ключовим активом та ресурсом для благополуччя населення та довгострокового соціального та економічного процвітання суспільства. Сприяння психічному здоров'ю та благополуччю забезпечить підвищення благополуччя як для загальної популяції, так і для людей з проблемами психічного здоров'я [5].

І останній компонент – операційно-функціональний, який охоплює показники «локусу контролю здоров'я» («внутрішній контроль», «контроль «могутніми іншими», «контроль випадку») [6].

Локус контролю означає ступінь того, як люди вважають, що вони мають силу контролювати різні чинники, що впливають на їхнє життя. Подібно, пов'язаний зі здоров'ям локус контролю стосується сприйняття людьми того, що контролює їхнє здоров'я – зовнішні чи внутрішні чинники («внутрішній контроль», «контроль могутніми іншими», «контроль випадку») [6].

Щодо психолого-організаційних детермінант **на мезорівні (рівні організації)**, то аналіз літератури показує, що до організаційно-функціональних детермінант відносять умови праці та тип функціонування організації, до організаційно-психологічних детермінант належать організаційна культура, соціально-психологічний клімат, рівень організаційного розвитку, комунікація в організації, стиль керівництва, а також наявність/відсутність таких явищ, як організаційна напруженість, організаційний стрес, професійне вигорання, булінг, мобінг тощо.

Західні вчені F. P. Morgeson, S. E. Humphrey [8], досліджуючи дизайн організацій, виокремлюють такі організаційні характеристики, що можуть бути детермінантами забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій: характеристики завдань (автономія, різноманітність завдань, чіткість завдань та ін.); характеристики знань (складність роботи, обсяг інформації, різноманіття вмінь і навичок та ін.); соціальні характеристики (соціальна підтримка, взаємозалежність, зворотний зв'язок та ін.); контекст роботи (ергономіка, фізичні умови праці, використання обладнання та ін.) [8].

До організаційно-функціональних характеристик освітніх організацій, з урахуванням наших попередніх досліджень [3], можемо віднести: кількість людей, які працюють в освітній організації, термін функціонування освітньої організації, місце розташування освітньої організації.

**На мікрорівні (рівні особистості в організації)** варто виокремити індивідуальні особливості працівників, що є детермінантами психологічного здоров'я персоналу організацій в умовах соціальної напруженості.

Якщо звернутися до дослідження А. В. Білоножко [1], то в ньому функцію особистісних детермінант психологічного здоров'я виконують особистісні якості, що характеризують внутрішню інтегрованість особистості і прагнення до саморозвитку, які дослідниця поділяє на мотивуючі та стабілізуючі детермінанти. Мотивуючими детермінантами психологічного здоров'я особистості, на думку вченої, є такі якості, які характеризують ставлення особистості до себе і прагнення до саморозвитку та самовдосконалення: самоцінність, відкритість, самокерування, довіра до власної інтуїції, психоенергетичний потенціал. Стабілізуючими детермінантами психологічного здоров'я особистості є особистісні якості, що характеризують внутрішню інтегрованість особистості: самоповага, впевненість у собі, життєстійкість, позитивне самоставлення, низькі внутрішня конфліктність і самозвиувачення, кар'єрна стійкість, позиція «Дорослий» [1].

На основі вивчення літератури та теоретичного аналізу проблеми виділено такі особистісні детермінанти психологічного здоров'я персоналу організацій: самоефективність та професійна самоефективність (мотиваційна сфера персоналу); толерантність до невизначеності та креативність (когнітивно-креативна сфера); копінг-стратегії (емоційно-регулятивна сфера); комунікативна толерантність та комунікативний контроль (комунікативна сфера).

Окрім того, до детермінант мікрорівня віднесено організаційно-професійні (посада, кваліфікаційна категорія, педагогічне звання,

рівень та тип освіти, стаж трудової діяльності та стаж на посаді) та соціально-демографічні (вік, стать, сімейний стан) характеристики персоналу організацій.

**Висновки.** Розроблена концептуальна модель може бути покладена в основу емпіричного дослідження психолого-організаційних детермінант забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості.

### Список використаних джерел

1. Белоножко А. В. Исследование структурных компонентов и личностных детерминант психологического здоровья. Научный час описания педагогического университета имени М. П. Драгоманова. Серия 12: психологические науки. № 1(46). С. 23–30.
2. Березовская Р. А. Исследования отношения к здоровью: современное состояние проблемы в отечественной психологии. Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология, 2011. № 1. С. 221–226.
3. Карамушка Л. М. Психология управления: навч. посіб. Київ: Міленіум, 2003. 344 с.
4. Табачник І. Г. Специфіка взаємозв'язку провідних ставлень студентів з алкогольною і тютюновою залежністю. *Психологія і особистість*, 2015. № 2. С. 151–162.
5. Barry M. Addressing the Determinants of Positive Mental Health: Concepts, Evidence and Practice. *International Journal of Mental Health Promotion*, 2009. № 11(3). P. 4–17. DOI: 10.1080/14623730.2009.9721788
6. Kassianos A. P., Symeou M., & Ioannou M. The health locus of control concept: Factorial structure, psychometric properties and form equivalence of the Multidimensional Health Locus of Control scales. *Health Psychology Open*. 2016. DOI: <https://doi.org/10.1177/2055102916676211>
7. Lukat J, Margraf J., Lutz R., van der Veld W. M., Becker E S. Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). *BMC Psychology*, 2016. № 4: 8. DOI: 10.1186/s40359-016-0111-x
8. Morgeson F.P., Humphrey S.E. The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 2006. № 91. P. 1321–1339.

*УДК: 159.922:159.9.33*  
*Коновалова Олена Володимирівна,*  
*д-р філософії PhD (психологія),*  
*практичний психолог, викладач-методист*  
*ВСП «КТЕФК ДТЕУ»*

## **РОЛЬ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ САМОІДЕНТИФІКАЦІЇ ЗДОБУВАЧА ОСВІТИ**

Сталий розвиток сучасного суспільства нерозривно пов'язаний з прогресом в усіх галузях існування людини, та з формуванням людських трудових ресурсів, вихованням і підготовкою людей до виконання суспільно-корисних, індивідуально-необхідних й привабливих трудових функцій. Одним із головних завдань сучасного етапу глобалізації, інформатизації, впровадження ринкових важелів виробництва є підготовка конкурентоздатного кадрового персоналу як головної рушійної сили організації, за умови, що персонал є її основним багатством.

На сьогодні є очевидним, що гармонійна сформованість особистості майбутнього працівника будь-якої сфери діяльності є тим фактором, від якого залежить успішність економічних, правових і політичних перетворень в державі. Українському суспільству вкрай необхідні генератори ідей для підприємництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, присвячених вивченню проблеми організації профорієнтаційної роботи з молоддю, надає можливість стверджувати, що вона вивчається фахівцями різних галузей знань та у її різних аспектах розкривається через професійні цінності (І. Н. Васильєв, Н. В. Гейжан, М. І. Іванюк); мотиви (Т. М. Щеглова, А. П. Сейтешев); професійний інтерес (С. П. Крягжде, В. В. Рімкявіченс, П. А. Шавір); процесуальну сторону професійної спрямованості (Н. Ю. Ткачева), привабливість професії (А. А. Реан, М. Х. Титма), професійні плани (Є. О. Климов, Ф. З. Кабіров, А. В. Сухарєв) [1, 2, 4, 5].

Професійний розвиток, іншими словами побудова кар'єрного вектору розглядається вченими як складне соціально-психологічне явище, що охоплює всі сфери життєдіяльності людини, як процес професійного та особистісного розвитку і професійного росту суб'єкта, як феномен в життєдіяльності людини, оскільки зумовлює істотні зміни її життєвого шляху в цілому, сприяючи найбільш повному всебічному розкриттю не тільки професійного, й особистісного потенціалу людини [1, 3, 5].



Професійна спрямованість особистості передбачає позитивне ставлення до професії, схильність та інтерес до неї, бажання вдосконалювати свою підготовку, розуміння і внутрішнє прийняття цілей та завдань професійної діяльності. Усі ці риси і складові професійної спрямованості є показниками рівня її розвитку та сформованості в студентів, характеризуються стійкістю (нестійкістю), домінуванням суспільних або вузькоособистісних мотивів, далекою або близькою перспективою [5, с. 76].

Розвиток кар'єри сучасної особистості здійснюється в умовах динамічної технологізації та інформатизації соціально-економічних відносин, що зумовлює необхідність здійснення професійної діяльності на засадах системного вдосконалення професійних знань та умінь у відповідності з вимогами конкретних умов праці.

Істотних проблем щодо професійного розвитку і кар'єри молоді на сучасному ринку праці в умовах ринкового середовища багато, основні з них це:

- низький рівень знань про сучасний ринок праці, про правила поведінки на ринку праці;
- слабка уява про фактори професійного успіху, умови побудови успішної професійної кар'єри, про права та обов'язки у сфері трудових відносин;
- ідеалістичні уявлення про майбутню професію та кар'єру, які з перших кроків на ринку праці руйнуються і призводять до виникнення складних соціально-психічних станів що негативно впливає на комунікативну сферу діяльності і зумовлює появу відчуття невпевненості у подальшій кар'єрі;
- неготовність конкурувати і бути суб'єктом на ринку праці [2, с. 58].

Як свідчать результати досліджень, переважна більшість майбутніх фахівців має певні труднощі у визначенні шляхів кар'єрного зростання. Можна виділити низку типових психологічних проблем, пов'язаних із професійним розвитком сучасної особистості. До них насамперед, належать:

- неадекватне сприйняття умов успішного розвитку кар'єри особистості в умовах ринкового середовища;
- незацікавленість обраною сферою діяльності, розмитість перспектив професійного майбутнього;
- низький рівень професійної самосвідомості щодо особистісної ролі в реалізації власних професійних успіхів;
- неузгодженість особистісних мотивів із мотивами організації;

- відсутність конкретних і узагальнених цілей щодо реалізації перспективних особистісних і професійних планів;
- неадекватна самооцінка власних можливостей щодо здійснення професійної діяльності на тій чи іншій посаді [3, с. 74].

Професійна орієнтація – це система науково-практичної підготовки молоді до вільного і самостійного вибору професії. Її мета – підготовка підростаючого покоління до свідомого вибору професії. Реалізація даної мети передбачає формування у школярів соціально-значимих внутрішніх (психічних) регуляторів поведінки і діяльності: у вихованні шанобливого ставлення до різних видів праці; становлення особистісної позиції у професійному самовизначенні. Все це визначає виховує розвиваючий підхід до особистості школяра з метою його підготовки до соціального вибору професії.

Важливим питанням у профорієнтації є розкриття понять «професія», «спеціальність» і «посаду», їх складу та призначення в основних сферах суспільного виробництва.

Траекторія профорієнтаційної технології – умовний вектор, що поєднує напрями профорієнтаційної роботи, практичні дії, методики, технологічні блоки та складається з трьох етапів відповідно до проміжних завдань на кожному з профорієнтаційних етапів:

- перший етап (початковий або пропедевтичний) – спрямований на роботу з учнями 1–4 класів;
- другий етап (пізнавально-пошуковий) – 5–8 класи;
- третій етап (базовий або визначальний) – 9 або 9–11 класи, які співпадають зі стадіями професійного самовизначення особистості [1, с. ].

Напрями профорієнтаційної роботи, з яких власне і складається соціальна технологія, наступні:

- професійна освіта (професійна інформація, професійне виховання);
- професійна діагностика;
- професійна консультація;
- професійний підбір та відбір;
- професійне практичне ознайомлення [2, 5].

Методи профорієнтації в траекторії профорієнтаційної роботи – це локальні технології діяльності суб'єктів профорієнтації, що зумовлюють досягнення загальної мети або вирішення локальних завдань, пов'язаних з метою. Представлена профорієнтаційна технологія має систематичний і комплексний характер, застосовується до дітей у віці від 6 років, здійснюється поетапно, що сприяє більш ефективному розвитку особистості

та її підготовки до професійної діяльності та полягає у безпосередньому впровадженні його результатів у навчально-виховний процес та практику підготовки абітурієнтів та студентів для отримання наступного освітнього рівня.

Отже, незважаючи на всі колізії та складності розвитку українського суспільства, наука і освіта сьогодні відносяться до тих соціальних інститутів, вага високопрофесійної інтелектуальної праці яких надзвичайно велика, і де професійна якість наукових і педагогічних кадрів має вирішальне значення. Відомо, що правильний вибір професії позитивно впливає як на продуктивність, так і на якість праці. Свідомий вибір професії виступає показником сформованості професійного самовизначення.

### Список використаних джерел

1. Карамушка Л. М. Технології роботи організаційних психологів. Київ: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
2. Коновалова О. В. Психологічне забезпечення професіогенезу фахівців торгівлі і сфери послуг: монографія / за заг. ред. М. С. Корольчука. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. С. 32–61. (Особистий внесок автора: Розділ 2. *Мотиваційні чинники вибору професії у торговельно-економічній сфері*.)
3. Коновалова О. В. Психологічні особливості формування мотиваційної готовності до діяльності майбутніх фахівців торговельно-економічної сфери. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology VII (78)*. 2019. Issue 196. Maj. С. 71–75 (міжнар. наукометричні бази: IndexCopernicus, CoogoleScholar, CROSSREF (DOI prefix: 10.31174), ULRICHS WEB GLOBAL SERIALS DERECTORY, UNION OF INTERNATIONAL ASSOCIATIONS YEARBOOK, SCRIBD, ACADEMIA. EDU).
4. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності: підручник для студентів вищ. навч. закладів. Київ: Ельга; Ніка-Центр, 2003. 400 с.
5. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного відбору. Київ: Ніка-Центр, 2006. 536 с.

## АНАЛІЗ СУЧАСНОГО ЗАРУБІЖНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДІАГНОСТИКИ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ

Для людини в різні часи завжди була надзвичайно важливою така особистісна (особистісно-професійна, особистісно-соціальна) системна властивість як життєстійкість. Але внаслідок стрімких змін, що відбуваються у світі та українському суспільстві, зокрема, її значення закономірно збільшується. Адже саме високий рівень життєстійкості особистості стає запорукою не лише її життєвої та професійної ефективності, але й запорукою збереження її фізичного та психічного здоров'я в несприятливих умовах життєдіяльності. Дослідження життєстійкості нині є одним з провідних трендів сучасної психології. Нижче ми представимо такий аспект цієї проблеми як аналіз існуючих методів, що використовувались та продовжують використовуватись з цією метою.

За більше, ніж чотири десятиліття досліджень життєстійкості було розроблено значну кількість діагностичного інструментарію, а також його модифікацій та адаптацій на різні мови, для вивчення цього феномену. Серед найбільш відомих методик можна назвати Опитувальник особистісних поглядів (*The Personal Views Survey*), Опитувальник життєстійкості (*The Hardiness Survey*), Шкалу диспозиційної стійкості (*The Dispositional Resilience Scale*). В Україні значного розповсюдження набула російська адаптація (та її переклади українською) опитувальника S. Maddi *The Hardiness Survey*, опублікована Д. Леонтьєвим та Є. Рассказовою під назвою *Тест життєстійкості*.

***Опитувальник особистісних поглядів (The Personal Views Survey) S. Kobasa, S. Maddi та ін.***

Перша спроба розробки діагностичного опитувальника життєстійкості зроблена S. Kobasa в 1979 р. Він складався зі 101 пункту та 18 шкал, що були запозичені з п'яти різних тестів, і мав слабку факторну структуру. Опитувальник особистісних поглядів (*The Personal Views Survey – PVS*), що складається з 50 запитань, став третім поколінням опитувальника життєстійкості, розробку якого було започатковано S. Kobasa та S. Maddi. З 50 запитань 16 характе-

ризують включеність, і по 17 – контроль та прийняття виклику. Відповіді сформовані на основі шкали Лайкерта(4 варіанти), що має діапазон від 0 (не вірно) до 3 (правильно); 39 пунктів мають зворотну оцінку.

Опитувальник особистісних поглядів переглянутий (*The Personal Views Survey III-Revised – PVSIII-R*) має 18 пунктів і дозволяє отримати загальний показник життєстійкості, а також три показники підрядного рівня за шістьма пунктами кожний: включеність, контроль та прийняття виклику. Самооцінка здійснюється досліджуванним за чотирибальною шкалою Лайкерта від «повністю не вірно» до «повністю вірно». Норма за загальним показником життєстійкості становить від 19 до 49 балів, в середньому 38–41 балів. Повідомляється про використання іспанської, та іранської адаптації *PVS*.

### ***Опитувальник життєстійкості (The Hardiness Survey) S. Maddi та ін.***

Опитувальник життєстійкості III-R (*The Hardiness Survey III-R*) складається з 65 пунктів та вимірює *фактори вразливості* до стресу, напруги та регресивного подолання, а також *фактори стійкості* життєстійких переконань, життєстійкого подолання та життєстійкої соціальної підтримки. Фактори вразливості та стійкості порівнюються один з одним у ракурсі здоров'я.

### ***Шкала диспозиційної стійкості (The Dispositional Resilience Scale) P. Bartone та ін.***

Шкалу диспозиційної стійкості на 45 запитань (*45-item The Dispositional Resilience Scale – DRS-45*) було розроблено P. Bartone та вперше апробовано у дослідженнях за участю чиказьких водіїв автобусу. Пізніше науковець запропонував також 30-ти та 15-пунктні версії цієї шкали (*DRS-30* та *DRS-15*), що є скороченими версіями *DRS-45*. Всі версії показали гарну внутрішню узгодженість та критеріальну валідність. Розробка скорочених версій була зумовлена потребою підвищення швидкості проведення діагностики за умови збереження інформативності отримуваних показників.

Вищеназвані методики використовуються для діагностики життєстійкості за трьома «традиційними» складовими конструкту – включеністю, контролем та прийняттям виклику. Ці методики інтенсивно використовувалися P. Bartone та іншими науковцями в дослідженнях з військовослужбовцями, а також показали чудові результати й на інших вибірках. Слід відзначити, що найчастіше застосовувалася найкоротша розробка – *DRS-15*. Повідомляється про використання румунської та норвезької адаптацій різних версій *DRS*. Для

оцінки в усіх методиках використовується чотирьохбальна шкала Лайкерта від 0 до 3 (0 = «повністю не вірно», 1 = «трохи вірно», 2 = «достатньо вірно», 3 = «повністю вірно»). У *DRS-45* по 15 запитань відповідають кожній з трьох складових життєстійкості. Відповідно, у *DRS-30* та *DRS-15* – по 10 і п'ять запитань. Частина з них має характер прямих і частина – зворотних.

### **Інші методики.**

В науковій літературі також повідомляється про використання таких методик дослідження життєстійкості як: Опитувальник психологічної життєстійкості (*The Psychological Hardiness Questionnaire*) на 27 запитань, Шкала стійкості Коннора-Девідсона (*The Connor–Davidson Resilience Scale*) на 25 запитань, Опитувальник особистісної стійкості (*The Resistant Personality Questionnaire*) на 21 запитання, Шкала академічної життєстійкості (*The Academic Hardiness Scale*) на 18 запитань, Шкала психологічної життєстійкості (*The Psychological Hardiness Scale*) на 27 запитань, Коротка шкала стійкості (*The Brief Resilience Scale*) на 21 запитання і 6 запитань, Шкала життєстійкості (*The Hardiness Scale*) на 21 запитання, Опитувальник професійної життєстійкості (*The Occupational Hardiness Questionnaire*) на 22 запитання, *Коротка версія тесту життєстійкості* Д. Леонтєва та Є. Рассказової на 15 запитань. З вищенаведеного бачимо, що кількість запитань в методиках дослідження життєстійкості поступово скорочувалась і переважна більшість сучасного діагностичного інструментарію містить кількість запитань (пунктів) в межах 15–25.

Отже, в результаті здійсненого аналізу зарубіжного методичного інструментарію діагностики життєстійкості за останні 40 років можна зробити **висновок**, щодо таких тенденцій:

1) поступове скорочення кількості запитань в методиках дослідження життєстійкості від 50–100 в перших методиках до 15–25 у сучасному діагностичному інструментарії;

2) розуміння необхідності при діагностиці життєстійкості відходу від намагання діагностувати її загалом до розробки інструментарію сфокусованого на її специфічних, зокрема – професійних, аспектах;

3) намагання робити діагностику більш ефективною та інформативною, тобто, отримувати при використанні меншої кількості пунктів більшу кількість інформативних та достовірних щодо діагностованого феномену показників.

*УДК 159.242.3*

*Корольчук Валентина Миколаївна,  
доктор психологічних наук, професор,  
професор кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет;  
Корольчук Микола Степанович,  
доктор психологічних наук, професор,  
професор кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет*

### **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКИ СТІЙКОСТІ ДО СТРЕСУ З ТЕМПЕРАМЕНТАЛЬНИМИ ВЛАСТИВОСТЯМИ ОСОБИСТОСТІ**

З метою перевірки гіпотези, що висуває припущення стосовно зв'язків стійкості до стресу зі змінними, які діагностують структурні елементи особистості та їх прояви в посттравматичний період було залучено кореляційний аналіз.

У цілому необхідність кореляційного аналізу була пов'язана зі встановленням математичним способом кореляційних зв'язків між різноманітними кількісними показниками здобутими в процесі психологічного дослідження [1, 2, 3].

Кореляційний аналіз стійкості до стресу з показниками властивостей нервової системи рятувальників дає можливість з'ясувати найбільш тісні зв'язки з функціональними можливостями основних нервових процесів, які визначають первинну стійкість до стресу особистості. Первинна (базова) стійкість до стресу особистості розглядається як вимір функціональних параметрів основних нервових процесів в змодельованих стресогенних умовах за допомогою методик кільця Ландольта, тепінг-тесту і критичної частоти світлових миготінь [4, 5, 6, 7].

Мета статті – проаналізувати кореляційні зв'язки показників стійкості до стресу з темпераментальними властивостями особистості.

Аналіз кореляційних зв'язків стійкості до стресу з показниками первинної стійкості до стресу показує, що з шести показників за трьома спостерігається високий рівень кореляцій.

Показник стійкості до стресу має найвищий рівень прямого кореляційного зв'язку з показником швидкості переробки інформації (S) –  $K = 0,831$ , що свідчить про високий рівень інформативності і тісний зв'язок в структурі первинної стійкості до стресу, в якій

функціонально розглядається інтегральна характеристика стійкості до стресу і визначає швидкість центральної переробки інформації та швидкісні параметри прийняття рішення [2, 7].

Наступний за вагомістю кореляційний зв'язок стійкості до стресу спостерігається на рівні високого прямого ( $K = 0,801$ ) з показником надійності, який складається з продуктивності і точності. У структурі первинної стійкості до стресу продуктивність розглядається як рівень функціональної рухливості нервової системи, що зумовлює високу швидкість перебігу мисленнєвих процесів, процесів переробки інформації, що сприяє здатності виконувати велику кількість роботи за одиницю часу. Інша складова надійності – показник середньої точності ( $A_T$ ) визначає здатність людини до безпомилкового виконання діяльності. Побічно в структурі первинної стійкості до стресу характеризує диференційоване гальмування в ЦНС.

Третій, високого рівня кореляційний зв'язок стійкості до стресу виявлено з показником коефіцієнту точності ( $T_A$ ), на рівні 0,772. Такого рівня тісний зв'язок в структурі первинної стійкості до стресу свідчить про витривалість нервової системи до тривалої дії подразника, що свідчить про здатність до тривалої підтримки безпомилкової діяльності.

На рівні помітних прямих кореляційних зв'язків відмічаються кореляції стійкості до стресу з середньою точністю ( $A_T$ ), продуктивністю ( $P_T$ ), і коефіцієнтом витривалості ( $K_T$ ). Так, в структурі первинної стійкості до стресу на рівні помітних зв'язків ( $K = 0,671$ ) визначає стійкість до стресу особистості за рахунок диференційного гальмування в ЦНС, яке сприяє безпомилковому виконанню професійної діяльності.

Показник середньої продуктивності ( $P_T$ ) зі стійкістю до стресу має прямий кореляційний зв'язок на помітному рівні ( $K = 0,654$ ). В структурі первинної стійкості до стресу для рятувальників це означає, що функціонально вона визначається високим рівнем функціональної рухливості нервових процесів, що визначає основу високої продуктивності діяльності – здатності виконати велику кількість (об'єм) роботи за одиницю часу.

Коефіцієнт витривалості ( $K_T$ ) має помітний прямий зв'язок зі стійкістю до стресу ( $K = 0,546$ ). У структурі первинної стійкості до стресу функціонально він характеризує силу нервового збуджувального процесу, витривалість нервових клітин до тривалої дії подразників.

Аналіз кореляційних зв'язків показника лабільності основних нервових процесів за методикою критичної частоти світлових миготінь ( $KЧСМ$ ) зі стійкістю до стресу показав, що коефіцієнт кореляції в цьому випадку дорівнює 0,810. Такий високий рівень цього зв'язку



свідчить що в структурі первинної стійкості до стресу лабільність основних нервових процесів займає провідне місце, а методика КЧСМ виявилась інформативною щодо її приладової діагностики.

Водночас, рівень кореляційних зв'язків показника лабільності основних нервових процесів має високий рівень прямих кореляцій з надійністю ( $K = 0,802$ ), продуктивністю ( $K = 0,769$ ), середньою точністю ( $K = 0,752$ ), коефіцієнтом точності ( $K = 0,736$ ) і швидкістю переробки інформації в зоровому аналізаторі ( $K = 0,711$ ) та з коефіцієнтом витривалості ( $K = 0,631$ ). Прямі, високого рівня кореляційні зв'язки показника лабільності основних нервових процесів за методикою КЧСМ з усіма показниками за методикою кільця Ландольта свідчать про високого рівня взаємозв'язок цих показників та інформативність показника лабільності основних нервових процесів в діагностиці первинної стійкості до стресу особистості.

Показник методики тепінг-тесту вказує на силу нервових процесів і він має один високий і шість помітних кореляційних зв'язків з даними представлених методик.

Так, найвищий рівень прямого кореляційного зв'язку показник тепінг-тесту має з коефіцієнтом витривалості ( $K = 0,734$ ). Менш щільні, але помітного рівня зв'язки спостерігаються далі з показником коефіцієнту точності ( $K = 0,629$ ), швидкості переробки інформації ( $K = 0,621$ ), надійності ( $K = 0,601$ ), стійкості до стресу ( $0,549$ ).

Отже, за результатами кореляційного аналізу тепінг-тест має один високого рівня зв'язок і шість – помітного, що свідчить про помітний рівень взаємозалежності в структурних елементах первинної стійкості до стресу, а методика тепінг-тест є інформативною, хоча значно меншою мірою, ніж КЧСМ (у якої п'ять високого рівня кореляційних зв'язків з первинною стійкістю до стресу і два помітного рівня).

Аналіз внутрішньо кореляційних зв'язків показників за методикою кільця Ландольта виявив основні взаємозв'язки, що істотно впливають на структуру первинної стійкості до стресу.

Найбільш тісно взаємопов'язані з іншими показниками надійність, що має шість високого рівня кореляційних зв'язків та два – помітного. Так, показник надійності найбільш тісно пов'язаний з продуктивністю ( $K = 0,824$ ), показником середньої точності ( $K = 0,815$ ), стійкістю до стресу ( $K = 0,801$ ), коефіцієнтом точності ( $K = 0,755$ ), лабільністю нервових процесів КЧСМ ( $K = 0,736$ ), швидкістю переробки інформації ( $K = 0,724$ ) та на рівні помітних – з коефіцієнтом витривалості ( $K = 0,609$ ) і тепінг-тестом ( $K = 0,629$ ).

Отже, надійність в первинній стійкості до стресу особистості розглядається як інформативний, визначальний показник так як має з 8 кореляційних зв'язків – шість високого рівня і два – помітного.

Лабільність нервової системи в структурі первинної стійкості до стресу теж має істотний вплив і взаємозв'язок з нею. Так, показник критичної частоти світлових миготінь найвищий рівень прямої кореляції має з показником стійкості до стресу ( $K = 0,810$ ) і надійності ( $K = 0,802$ ), потім з продуктивністю ( $K = 0,769$ ), показником середньої точності ( $K = 0,752$ ), коефіцієнтом точності ( $K = 0,736$ ) і швидкістю переробки інформації ( $K = 0,711$ ). Помітні кореляційні зв'язки лабільності нервової системи спостерігаються з коефіцієнтом витривалості ( $K = 0,631$ ) і показником тепінг-тесту ( $K = 0,625$ ).

Отже, лабільність в структурі первинної стійкості до стресу особистості поряд з надійністю розглядається як інформативний, визначальний показник так як має теж шість кореляційних зв'язків високого і два помітного рівня з іншими показниками первинної стійкості до стресу. Водночас за підсумковою кореляційною вагою ( $K = 0,736$ ) надійність має на 0,017 ( $K = 0,729$ ) одиниць вищий рівень, ніж лабільність нервової системи.

Наступними за кількістю високого рівня прямих зв'язків (по чотири) в первинній стійкості до стресу встановлено показники швидкості переробки інформації, витривалості та стійкості до стресу. Так, швидкість переробки інформації має найвищі кореляційні зв'язки з продуктивністю ( $K = 0,875$ ), показником стійкості до стресу ( $K = 0,831$ ), надійністю ( $K = 0,724$ ) і лабільністю основних нервових процесів ( $K = 0,711$ ). Водночас спостерігається і чотири кореляційних прямих зв'язків на рівні помітних, а саме: з коефіцієнтом витривалості ( $K = 0,677$ ), коефіцієнтом точності ( $K = 0,632$ ) і тепінг-тестом ( $K = 0,621$ ).

Коефіцієнт точності має високого рівня кореляційні зв'язки з надійністю ( $K = 0,815$ ), стійкістю до стресу ( $K = 0,772$ ), середньої точністю ( $K = 0,754$ ) і лабільністю основних нервових процесів ( $K = 0,752$ ). Помітні кореляційні зв'язки спостерігаються з коефіцієнтом витривалості ( $K = 0,651$ ), продуктивністю ( $K = 0,637$ ), швидкістю переробки інформації ( $K = 0,632$ ) та тепінг-тестом ( $K = 0,531$ ).

Стійкість до стресу має чотири найвищі прямі кореляційні зв'язки – з показником швидкості переробки інформації ( $K = 0,831$ ), лабільністю нервової системи ( $K = 0,810$ ), надійністю ( $K = 0,801$ ) і коефіцієнтом точності ( $K = 0,772$ ). На помітному рівні кореляційні зв'язки виявлено з показником середньої точності ( $K = 0,671$ ), продуктивністю ( $K = 0,654$ ), тепінг-тестом ( $K = 0,549$ ) і коефіцієнтом витривалості ( $K = 0,546$ ).

Отже, в структурі первинної стійкості до стресу в другу чергу вагомими за кореляційним зв'язком виявились швидкість переробки інформації, що вказує на функціональну рухливість нервової системи і має чотири кореляційні зв'язки високого рівня з продуктивністю, що виявляє функціональну рухливість нервової системи, надійністю, що поєднує показники функціональної рухливості, диференційованого гальмування в ЦНС, і лабільністю основних нервових процесів.

Коефіцієнт точності, який характеризує витривалість людини з точки зору підтримки безпомилкової діяльності в структурі первинної стійкості до стресу теж в другу чергу, але на високому рівні взаємозалежні з надійністю, що поєднує функціональну рухливість з диференційованим гальмуванням, які визначають з одного боку швидкість мислительних процесів, процесів переробки інформації (продуктивності діяльності), а з іншого боку визначають здатність особистості до безпомилкової діяльності, безпосередньо стійкістю до стресу за прямим її показником; показником середньої точності, що характеризує здатність до безпомилкової діяльності за рахунок диференційованого гальмування в ЦНС і лабільністю основних нервових процесів.

Одним із найважливіших факторів, які зумовлюють рівень первинної стійкості до стресу виявляється величина функціональних резервів організму, яка забезпечується за нашими даними, функціональною рухливістю нервової системи за високим прямим кореляційним зв'язком зі стійкістю до стресу ( $K = 0,831$ ), витривалістю ( $T_A$ ) – коефіцієнт кореляції зі стійкістю до стресу  $0,772$ , надійністю ( $K = 0,801$ ), яка складається з розмаху коливань продуктивності, що побічно вказує на функціональну рухливість у поєднанні з показником середньої точності ( $A_t$ ), що визначає здатність особистості до безпомилкового виконання діяльності і побічно характеризує диференційоване гальмування в ЦНС (усі показники визначаються за 10 хвилинною модифікованою комп'ютерною методикою кільця Ландольта). Водночас, високий кореляційний зв'язок стійкості до стресу спостерігається з показником лабільності зорового аналізатора за методикою критичної частоти світлових миготінь ( $K = 0,810$ ).

**Висновок.** Рівень первинної стійкості до стресу особистості залежить від темпераментальних властивостей особистості, що за високим рівнем кореляційних зв'язків визначається функціональною рухливістю нервової системи ( $S$ ), витривалістю ( $T_A$ ), надійністю (як показника функціональної рухливості та здатності до диференційованого гальмування) і лабільністю основних нервових процесів в ЦНС.

## Список використаних джерел

1. Бодров В.А. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2012. 768 с.
2. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості: монографія. К.: Ніка-Центр, 2007. 432 с.
3. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб: Социально-психологический центр, 1996. 349 с.
4. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Ельга, Ніка-Центр, 2012. 400 с.
5. Щербатых Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. СПб.: Питер, 2006. 256 с.
6. Макаренко М. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми / М. В. Макаренко ; Ін-т фізіології ім. О. О. Богомольця НАН України ; Наук.-дослід. центр гуманітар. проблем Збройних Сил України. К., 2006. 395 с.
7. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. К.: Ніка-Центр, 2009. 580 с.

*УДК 159.938.363*

*Кривда Каріна Костянтинівна,  
аспірант кафедри психології,*

*Державний торговельно-економічний університет*

## НАУКОВІ ПОГЛЯДИ НА ПРОФЕСІЙНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ

Проблема професійного здоров'я особистості завжди є і буде в центрі уваги фахівців різних напрямів: медиків, психологів, соціологів, філософів. Нині ця проблема набула особливої актуальності. Відомо, що умови й особливості професійної діяльності можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на фахівців. Останнє може бути викликано впливом таких несприятливих умов професійної діяльності як: природних, медико-біологічних, умов придатності до життєдіяльності, соціально-психологічних, що зумовлює високий рівень нервово-психічної напруги, дезадаптаційні розлади, які здатні

спровокувати не тільки деформації особистості, межові нервово-психічні розлади, але й професійні захворювання, аж до необхідності зміни професійної діяльності [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7].

Мета статті – здійснити аналіз наукових підходів щодо поняття професійного здоров'я, його детермінант та актуальності в умовах впливу на особистість низки стресогенних факторів життєдіяльності.

Категорія «професійного здоров'я» розглядається вченими як економічна цінність разом з прибутковістю виробництва, а «здоров'я» – як необхідна умова високого трудового потенціалу, показника культури і найяскравіший показник ефективної державного управління. Нині на працездатних чоловіків і жінок ліг головний тягар адаптації до життя в нових економічних, соціальних, епідеміологічних умовах, що призводить до розвитку високого рівня нервово-психічної напруги, стресу і зниження рівня професійного здоров'я особистості [1, 2, 8, 9, 10].

Новим природним явищем стала ситуація, коли в умовах виникнення і поширення пандемії стан здоров'я є чи не основним чинником благополуччя особистості і профпридатності. При цьому для професійних захворювань характерна множинність, поєднаність, комплексність, що призводить до інвалідизації і передчасної втрати працездатності населення [1, 2, 5, 8].

Нині соціально-психологічні умови в усіх сферах життєдіяльності виявили нові, раніше не властиві шкідливі чинники. І в першу чергу, інформаційні стреси, перенапруженість в інтелектуальній діяльності, гіпокінезія, сенсорна ізоляція, монотонія на фоні емоційних негараздів, алергізуюче середовище проживання і низка інших чинників. Усе це загострює актуальність проблеми підвищення ефективності, цілеспрямованості і наукової обґрунтованості заходів із підтримки і забезпечення професійного здоров'я.

У цілому професійне здоров'я розглядається, як властивість організму зберігати задані компенсаторні і захисні механізми, що забезпечують гомеостаз і працездатність в умовах професійної діяльності фахівця [1, 2, 3, 5, 6].

Поняття про професійне здоров'я, на відміну від прийнятих визначень здоров'я, має на увазі наявність такої якості, як здатність організму відновлювати порушений стан відповідно до регламентації об'єму і виду професійної праці. Із складністю виконання конкретного професійного завдання співвідноситься не лише діагноз, але і функціональний стан. Головною метою стає попередження, підтримка і відновлення функціональних можливостей фахівця шляхом активного відновлення його психофізіологічних резервів, що забезпечують рівновагу організму з довкіллям. При цьому психологічне забезпечення

професійного здоров'я включає 'прогнозування здоров'я, виявлення так званих груп «ризик», психологічну реабілітацію і корекцію осіб, що перенесли дію чинників психотравмуючої ситуації [1, 2, 3, 4, 7, 9].

При визначенні змісту професійного здоров'я виникає проблема неоднозначності його співвідношення з тим, що зазвичай розуміється під самим здоров'ям взагалі.

У Статуті Всесвітньої організації охорони здоров'я сказано, що здоров'я – це не тільки відсутність хвороб або фізичних дефектів, але і повне фізичне, душевне та соціальне благополуччя. Таке визначення здоров'я свідчить про тісний психосоматичний зв'язок стану людини з безліччю як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Життєдіяльність людини як складної живої системи забезпечується на різних, але взаємопов'язаних між собою рівнях функціонування. Досить умовно можна виділити три досить специфічних рівня розгляду: біологічний, психологічний та соціальний, на кожному з яких здоров'я людини має особливості свого прояву [1, с. 10].

В останні роки, як в нашій країні, так і за кордоном формується новий науковий напрям – психологія здоров'я [1, 2, 6, 9, 10].

Психологія здоров'я має широке поле теоретичних і практичних завдань і включає не лише попередження розвитку психічної і соматичної патології. Завданням психології здоров'я є збереження, зміцнення і цілісний розвиток духовної, психічної, соціальної і соматичної складових здоров'я. Здоров'я зберігає у будь-якому виді трудової діяльності професійно високий рівень, воно визначає стабільність досягнутих результатів шляхом вироблення психологічних установок на підтримку здоров'я. В умовах соціально-економічних криз, негативного впливу умов і особливостей професійної діяльності і пандемії здоров'я стає не лише станом організму, але і суб'єктивною самоцінністю для фахівця.

**Висновок.** За результатами аналізу наукових поглядів на професійне здоров'я особистості встановлено, що протягом останніх десятирічч розроблено певні програми, стратегії, які спрямовані на поліпшення психічного і фізичного здоров'я, такі як: здоров'я для усіх в новому тисячолітті, втілення в життя потребує фундаментальний підхід щодо усвідомлення на державному рівні необхідності формування, збереження, підтримки та відновлення психічного та фізичного здоров'я на трьох рівнях – соціальному, психічному і фізичному при відповідному економічному, матеріально-технічному, психологічному і медичному їх забезпеченні. Соціальний і психологічний компонент цього потребує переоцінки цінності та усвідомлення особистісної відповідальності за свій рівень психічного і фізичного здоров'я.

## Список використаних джерел

1. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, А. Ф. Косенко, Т. І. Кочергіна ; заг. ред. М. С. Корольчука. К. : Фірма «Інкос», 2002. 272 с.
2. Ложкин Г.В., Носкова О.В., Толкунова И.В. Психология здоровья человека // под ред. проф. В. И. Носкова. Севастополь : Вебер, 2003. 257 с.
3. Миронець С.М. Психологія діяльності міжнародних гуманітарних місій: теоретичні та прикладні аспекти : монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. 712 с.
4. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях. *Психологический журнал*. 2001. Т. 22. № 1. С. 16–24.
5. Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства. М. : Академия, 2004. 243 с.
6. Психология здоровья / под ред. Г.С. Никифорова. СПб : Питер, 2003. 607 с.
7. Осьодло В. Стрес-асоційовані розлади здоров'я в умовах збройного конфлікту. Дніпро : Акцент, 2019. 324 с.
8. Максименко С.Д., Мазаракі А.А., Кулаковська Л.П., Кулаковський Т.Ю. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. 720 с.
9. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 278 с. URL: [http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Karamushka %20\(1\).pdf](http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Karamushka%20(1).pdf)
10. Voitenko O. Emotional burnout as a result of professional stress in the work of managers (in the context of self-actualization). *Journal of Behavior Studies in Organizations*, 2020 (3), 5-12 Index Copernicus.

*УДК 159.98:167*  
*Кучеренко Сергій Михайлович,*  
*кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології*  
*діяльності в особливих умовах, Національний університет*  
*цивільного захисту України;*  
*Кучеренко Наталія Сергіївна,*  
*кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної*  
*психології, Українська інженерно-педагогічна академія*

## **УРАХУВАННЯ КОНСУЛЬТУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ**

В сучасний час увага консультантів з розвитку організацій найбільш частіше спрямована на:

- роботу із середовищем – маркетингове консультування;
- роботу з організаційною структурою – реінжиніринг;
- роботу з культурою та персоналом як на параметри, що є ключовим при реалізації змін.

Необхідно зазначити, що сучасні дослідники значною мірою зосереджуються на розвитку організації через її зміни та безпосередньо зміну персоналу, тому цілеспрямовано виділяють консультування персоналу у межах реалізації завдань розвитку організацій. Процес консультування персоналу найбільш оптимально здійснюється у два основні етапи: аналітичного та програмуючого.

Реалізація аналітичного етапу, як правило, починається зі з'ясування теми та завдань консультування. До основних видів діяльності на цьому етапі можна віднести:

- аналіз передісторії подій – конкретизація ситуації, що призвела до необхідності консультування, перебігу її розвитку, позиції замовника, причин неможливості самостійно вирішити проблему;
- збір додаткової інформації та висування гіпотез про кадрові процеси в організації (пошук даних з різних джерел, побудова гіпотетичної моделі ситуації, аналіз аналогічних ситуацій, пошук причин процесів, закономірностей та засобів, що застосовувалися в подібних ситуаціях тощо);
- діагностика ситуації на об'єкті консультування;
- збирання даних з метою перевірки та уточнення гіпотез, пошук додаткової інформації для конкретизації можливої стратегії консультування;
- уточнення стратегії та визначення програми консультування персоналу;



- корекція стратегії з урахуванням даних, отриманих у ході діагностики ситуації на об'єкті консультування;
- формулювання уявлення про результат консультаційного процесу, конкретні кроки та передбачувані заходи.

При цьому, на програмуючому етапі консультування персоналу, бажано урахувати активізацію людського ресурсу організації у напрямі очікуваних результатів. Для цього необхідно:

- створення «розвивального середовища» – формування штучного процесу в організації, спрямованого на навчання її працівників способам виявлення та вирішення проблем;
- створення «підтримуючого середовища» – створення умов протікання процесу;
- створення «закріплюючого середовища» – переведення модельного процесу в процес який саморегулюється.

У ході реалізації консультаційного процесу можуть застосовуватися різні методики, методи та технології, зокрема:

- такі методики як – приватні способи розв'язання стандартизованих завдань, розроблені в рамках конкретних концептуальних положень та які не змінюються у зв'язку з особливостями ситуації, конкретні процедури діагностики клімату організації, опитувальники з вивчення корпоративної культури тощо;
- як загальні, генералізовані методи збору інформації, так і методи надання впливу на організацію з метою досягнення змін, що застосовуються у консультаційному процесі: експертний метод, метод спостереження, інтерв'ю, опитування, метод дослідження дією, методи експертного чи процесуального консультування та ін.;
- наступні технології – алгоритмізований спосіб досягнення результату, який може включати різні методики і методи, релевантні конкретної проблемної ситуації тощо.

Спираючись на уявлення про сутність процесів організаційних змін, можна сформулювати низку вимог, яким мають відповідати технології організаційного розвитку, що використовуються у рамках консультування персоналу організації:

- створюватися для конкретного випадку та реалізовуватися через консультаційний процес;
- носити міждисциплінарний характер та забезпечуватися командою фахівців;

- забезпечувати партнерство у відносинах «консультант – організація»;
- адаптуватися до культури організації та відповідати вимогам практичної результативності.

Цим вимогам найбільшою мірою відповідають технології консультування персоналу організацій які ураховують особливості: командоутворення, конкурсу, внутрішньо фірмового навчання, центру оцінки персоналу, внутрішньо корпоративного PR (зв'язків з громадськістю). Розглянуті технології часто використовуються практичними психологами в реалізації процесів організаційного розвитку. Таким чином, видно, що технології консультування персоналу з різним ступенем доцільності можуть бути використані на різних стадіях розвитку організації для вирішення різних проблем, проте основною проблемою є недостатній арсенал.

На основі вище зазначеного можна визначити такі додаткові вимоги до технологій організаційного розвитку, і конкретно, консультування персоналу:

- адекватність змін зовнішньої реальності організації (ускладнення та висока невизначеність процесів зміни середовища);
- наявність внутрішнього «локусу контролю» за процесами змін, тобто суб'єкта змін, що знаходиться всередині організації;
- вплив на процес організаційного розвитку відносно рівнів суб'єктів організації: особистість, група, організація;
- гарантії реалізації основних процесів розвитку організації: розвитку особистості як професіонала, перетворення організаційної культури у сфері прийняття управлінських рішень, розвиток груп та командоутворення;
- адекватність ситуації в організації професійній діяльності, параметрам організаційної культури, завданням, які виконуються.

Проведений аналіз можливості використання технологій консультування персоналу показав дефіцит технологій розвитку, особливо на етапі формування організації. Тому ми намагатимемося продовжити вивчення цього питання у наших подальших роботах

### **Список використаних джерел**

1. Єськов О. Л., Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою: навч. посібник. Краматорськ, 2007. 167 с.
2. Зливкова В.Л., Кузікова С.Б. Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості: монографія / за ред. С.Д. Максименка. Суми. СумДПУ імені А.С. Макаренка. 2019. 540 с.

3. Карамушка Л.М., Романовский О.Г., Філь О.А. та ін. Технологія формування команд в організаціях: навчальний посібник. Харків: НТУ «ХПІ», 2011. 184 с.
4. Кучеренко С. М., Кучеренко Н. С. Організаційні аспекти психологічного забезпечення успішності службово-бойової діяльності майбутніх офіцерів технічного профілю. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». Вип.1. Т2. 2018. С. 159–165.
5. Лозовецька В. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ, 2015. 279 с.

*УДК 378.018.43.015.3:005.321*  
*Кушніренко Катерина Олегівна,*  
*кандидат психологічних наук,*  
*доцент кафедри психології,*  
*Державний торговельно-економічний університет*

## **ВПЛИВ ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ НА МОТИВАЦІЮ СТУДЕНТІВ**

За часів сьогодення наше суспільство перебуває на етапі постійних змін. Говорячи про студентське життя, про навчання у вищому навчальному закладі, на думку одразу спадають аудиторії, комп'ютерні класи, лекції, семінарські та практичні заняття, перерви, на яких студенти спілкують, п'ють каву, стоять у чергах у їдальні. Все це вже є не актуальною картиною сьогодення.

Починаючи з весни 2020 року в світі почалася пандемія Covid-19, яка внесла зміни у звичний для всіх навчальний процес. Коли хвороба почала розповсюджуватися із шаленою швидкістю, на допомогу усім прийшло дистанційне навчання. Дистанційне навчання – сукупність інформаційних технологій та методик викладання, які передбачають здобуття освіти без фізичної присутності здобувачів у навчальному закладі. Відмінністю дистанційного навчання від заочного навчання є використання синхронного режиму – при якому здобувачі освіти працюють разом із педагогічним персоналом закладу наживо, використовуючи засоби та технічні рішення зв'язку в реальному часі, дотримуючись встановленого закладом освіти розкладу занять. [2]

Проблемам організації дистанційної освіти присвячені сучасні науково-методичні дослідження багатьох учених, серед яких Е. Полат, Н. Коряковцева, Е. Соловова, В. Демкина, І. Дмитрієва, М. Карпенко й інші.

Наша держава виявилась не готовою до такої форми навчання, оскільки існувала велика кількість проблем. В першу чергу, такі зміни викликали стресові стани у працівників багатьох сфер діяльності, в тому числі й освітянської. Найбільшими виявились дві проблеми: – відсутність забезпеченості громадян якісним інтернетом та необхідними гаджетами; – відсутність реального контакту викладача та студента, вчителя та школяра. Якщо перша проблема не носить психологічного характеру, то друга безпосередньо вимагає уваги працівників психологічної сфери.

Несподіваний перехід від традиційної форми навчання до дистанційного формату виявився стресом як для викладачів, які не були підготовлені до нього, так і для студентів, які звикли здобувати знання від викладача особисто, а не сидючи перед екраном комп'ютера. [1, с. 35]

Виникає проблема мотивації студентів до навчання при наявній відстані між викладачем та студентом. Зі школи сформована звичка безпосереднього спілкування з викладачем, його наявність в аудиторії, що стимулює до кращої підготовки до заняття, до дисципліни. В той час як навчання онлайн не несе в собі такого рівня мотивації. І тут виникають нові проблеми: недостатньо сформовані навички до самостійного навчання, недостатньо розвинені сила волі та відповідальність, можлива втрата темпу навчання без постійного контролю викладача.

Мотивація (з лат. *movere*) – спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби. [2]

Нині дистанційне навчання є основною формою здобуття освіти протягом 2-х років. За цей час покращились умови роботи, в університеті розвинена база електронного інформаційно-освітнього середовища Moodle, викладачі оволоділи навичками роботи сервісів Google та Zoom. Відбувається постійний процес удосконалення дистанційної освіти.

Для вивчення мотивації студентів під час дистанційного навчання було проведене опитування серед студентів Державного торговельно-економічного університету, факультету економіки, менеджменту та психології, другого курсу навчання, спеціальність психологія.

У результаті дослідження були виокремлені наступні параметри:

1. Дистанційне навчання позитивно впливає на мотиваційну сферу в зв'язку з тим, що: – не витрачається час на дорогу, збори, що надає більше вільного часу для вивчення та засвоєння інформації; – знаходячись вдома не потрібно виходити із зони комфорту; – менше відволікаючих факторів; – більша свобода вибору щодо включеності у навчальний процес (за відсутності цікавості до певної навчальної дисципліни студенти просто підключаються до пари, але не приділяють їй уваги); – можливість навчатися вдома, а не жити у гуртожитку;

2. Дистанційне навчання негативно впливає на мотиваційну сферу в зв'язку з тим, що: – відсутня дисципліна; – не потрібно вранці прокидатися та збиратися на навчання; – поганий рівень підготовки до практичних занять у зв'язку з розумінням, що можна відповісти без камери, прочитати інформацію; – домашня атмосфера не надає офіційності, що веде до розслабленого стану.

У цілому, таких критеріїв є дуже багато, думки носять абсолютно протилежний характер. Багато залежить від темпераменту, характеру, рівню розвитку мотиваційної, емоційно-вольової, інтелектуальної сфери особистості. Але було виокремлено й спільну, основну думку серед студентів. На їхню думку оптимальним є змішаний тип навчання. Коли частина занять проходить онлайн, вони мають більше вільного часу для вивчення чогось нового, для відпочинку, трудової діяльності. В той же час заняття офлайн допомагають підтримувати дисципліну, мотивувати до якісної підготовки доповідей, презентацій та не втрачати живе спілкування.

Дана тематика носить неймовірно актуальний характер та потребує подальших наукових досліджень.

### **Список використаних джерел**

1. Данилов О. Вирішення проблеми відсутності мотивації до навчання в учнів при дистанційному навчанні. Педагогіка вищої школи. 2016. № 1 (4). С. 35–38.
2. Дистанційне навчання. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki>

*УДК: 159.922:159.9.33*  
*Лелюх Людмила Михайлівна,*  
*спеціаліст вищої категорії, викладач,*  
*ВСП «КТЕФК ДТЕУ», м. Київ*

## **ЗНАЧЕННЯ КОМУНІКАТИВНИХ НАВИЧОК У СФЕРІ ТОРГІВЛІ**

Підвищення ролі комунікативної компетентності в інноваційних процесах, які відбуваються в усіх галузях суспільного розвитку спонукають до активізації формування комунікативної культури. Реалії сьогодення вимагають від майбутніх фахівців професійної компетентності, що включає рівень базової і спеціальної освіти, вміння акумулювати широкий життєвий і професійний досвід, прогнозування можливих наслідків власної діяльності. Особливо важливим, на нашу думку, для майбутніх фахівців сфери торгівлі, виступає розвиток комунікативних компетенцій. В умовах становлення ринкових відносин сфера торгівлі, як одна із важливих складових сфер економіки, набуває все більшого розвитку і масштабів, що вимагає від працівника торговельного підприємства високої творчої самостійності, умінь знаходити оптимальні методи і засоби вирішення питань шляхом самоосвіти, самоорганізації й безперечно, високого рівня розвитку комунікативних вмінь та навичок.

Сучасні вимоги роботодавців до професійних якостей працівників підприємств торгівлі досить високі: доброзичливість, толерантність, комунікабельність, здатність до швидких раціональних рішень, готовність до змін професійних завдань і ситуацій, вміння працювати у команді тощо.

Питання розвитку комунікативної компетентності досліджувалося на теоретичному і методологічному рівнях у працях Дж. Андерсена, Ф. Бацевича, Л. Барановської, Л. Петровської, Т. Сухаревої. Ми повністю поділяємо думку Дж. Андерсена у тому, що комунікативна компетентність «належить до сфери відносного, а не абсолютного, тому що залежить від взаємодії усіх осіб, що є учасниками комунікативного процесу» [1, 3, 4].

Комуникативна компетентність є складним утворенням, що включає знання, вміння і навички та досвід міжособистісного спілкування. Професійна комунікативна компетентність формується на базі загальної комунікативної компетентності в умовах конкретної професійної діяльності. Професійну комунікативну компетентність можна визначити як сукупність усіх необхідних комунікативних

умінь, які необхідні фахівцям даної професії для ефективної діяльності. Наш власний досвід дає можливість стверджувати, що структура професійної комунікативної компетентності не відрізняється від структури загальної комунікативної компетентності, але може наповнюватися додатковим змістом залежно від видів професійної діяльності [1, с. 135].

Одним із головних компонентів комунікативної культури працівника підприємства торгівлі є навички спілкування. Спілкування це найважливіший професійним інструмент в різних видах діяльності, що було доведено в дослідженнях Н. Кузьміної, В. Кан-Калика, А. Щербакової та ін. Різні аспекти проблеми спілкування знайшли висвітлення у психолого-педагогічних дослідженнях Б. Ананьєва, А. Барташева, Г. Васяновича, Г. Дегтярьової, О. Киричука, С. Рубінштейна, М. Скиби, В. Сухомлинського, Н. Хворостовської та ін. До проблем процесу спілкування, у тому числі й професійного, зверталися і звертаються багато вчених. Так, концепцію про діяльнісне розуміння процесу спілкування, його внутрішній та зовнішній зміст висвітлюють у своїх працях О. Бондаренко, О. Леонт'єв, Л. Петровська та ін. [1, 2, 3, 4].

Варто зазначити, що навіть саме трактування поняття спілкування у словниках не має однозначних визначень. Спілкування, як один із найважливіших факторів формування і розвитку людини, розглядається науковцями з різних напрямків: психологічному, педагогічному, філософському, соціальному тощо. У психологічному словнику за редакцією В. Войтка спілкування визначається як один із універсальних способів вияву групової форми буття людей. У спілкуванні відображаються суб'єктивні стосунки соціальних відносин індивідів. Це означає, що без кваліфікованого рівня володіння культурою спілкування працівник підприємства торгівлі не досягне мети у конкретній справі, не вирішить проблеми конкретного клієнта. Майбутній фахівець торгівельної сфери повинен розуміти, що ефективність і результативність його діяльності залежить від взаєморозуміння між ним та клієнтом [2, с. 252].

О. Мудрик визначає культуру спілкування як: уміння переносити знання, навички, варіанти вирішення, прийоми спілкування в умови нової комунікативної ситуації, трансформуючи їх відповідно до конкретних умов, знаходити нові рішення для комунікативної ситуації уже відомих ідей, знань, прийомів, навичок, створювати нові способи і прийоми для вирішення конкретної комунікативної ситуації. Спілкування між працівником та клієнтом є дуже важливою умовою на шляху досягнення ефективності роботи організації торгівлі [2, с. 83].

Слід зазначити, що розвиток комунікативних навичок та становлення культури професійного спілкування майбутнього фахівця торгівельної сфери – це тривалий процес, результативність якого виявляється під час самостійної професійної діяльності. На думку В. Михайлюк, професійне спілкування «відбувається в умовах конкретної діяльності та є її засобом. Воно вбирає в себе особливості цієї діяльності та є її важливою частиною. Професійне спілкування, спираючись на загальні норми, часто має індивідуальний характер і виявляється у способах спілкування, їх вибирає суб'єкт у певних комунікативних ситуаціях» [3, с. 2].

З метою якісної оцінки рівнів сформованості комунікативної культури майбутніх фахівців торгівельної сфери необхідно визначити структуру та компоненти комунікативної культури. У своєму дослідженні О. Гаврилюк вирізняє наступні компоненти комунікативної культури: мотиваційний, пізнавально-операційний, емоційно-вольовий, оцінний. Дослідником визначено показники комунікативної культури, до числа яких віднесено:

- інтереси, потреби, установку на комунікативну діяльність;
- знання, що розкривають теоретичні засади комунікативної культури;
- комунікативні вміння та навички;
- нестандартність мислення в складних комунікативних ситуаціях;
- рефлексивність і креативність дій;
- самостійність дій під час виконання комунікативних завдань;
- емоційну сприйнятливність;
- оцінку та самооцінку особливостей комунікативної діяльності [3, с. 14].

Розглядаючи компоненти культури професійного спілкування ми погоджуємося з думкою В. Лівенцової, яка виокремлює чотири компоненти культури професійного спілкування менеджера: мотиваційно-ціннісний, перцептивний, комунікативний, інтерактивний. Мотиваційно-ціннісний забезпечується системою ціннісних орієнтацій та смислових установок фахівця і визначає спрямованість спілкування. Перцептивний компонент розкриває уміння об'єктивно сприймати і правильно розуміти партнерів по спілкуванню, швидко орієнтуватися у професійних ситуаціях. Комунікативний компонент демонструє високу комунікативну культуру. Інтерактивний – показує здатність фахівця будувати конструктивні відносини з партнерами на основі спільних інтересів [2, с. 112].

На нашу думку комунікативна компетентність – це здатність використовувати мовні засоби, оптимальні для конкретної ситуації.



Таким чином, культура професійного спілкування виступає складовою комунікативної культури фахівця.

Представлені погляди вчених щодо структури комунікативної компетентності не розкривають всіх змістовних сторін комунікативної культури, наведений перелік компонентів можна доповнити когнітивним компонентом, який передбачає наявність отриманої цілісної професійно-спрямованої системи теоретичних знань, спеціальних умінь та практичних навичок, діяльним компонентом, що відображає формування творчих, самостійних умінь і навичок студентів професійно використовувати набуті знання, уміння та навички у практичній діяльності.

Отже, комунікативна компетентність – це сукупність професійно-важливих та загальнокультурних знань та умінь, які характеризують високий рівень професійної підготовки фахівця сфери торгівлі, а також забезпечують ціннісне відношення до реалізації особистості в обраній професійній сфері.

Набуті студентами закладів вищої освіти, які готують фахівців для підприємств торгівлі, комунікативні навички повинні бути високо розвиненими, адже вони відіграють важливу роль в подальшій професійній діяльності.

### **Список використаних джерел**

1. Андерсен Дж. Р. Когнитивная психология. М.: Питер, 2002. 496 с.
2. Бацевич Ф. С. Основи комунікативної лінгвістики. Київ. : Академвидав, 2004. 344 с.
3. Гаврилюк О.О. Формування комунікативної культури майбутніх учителів засобами позааудиторної роботи: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.04. Кіровоград. держ. педаг. ун-т імені Володимира Винниченка. Кіровоград, 2007. 22 с.
4. Загальноєвропейські рекомендації з мовної освіти: вивчення, викладання, оцінювання. Київ. Ленвіт, 2003.

**УДК 1(091): 17.024.4:111.61**  
**Льовкіна Олена Геннадіївна,**  
**доктор філософських наук, професор,**  
**професор кафедри психології та соціології,**  
**Університет державної фіскальної служби України**

## **ТЕОРІЯ АГОНОЛОГІЇ ЯК СКЛАДОВА ПРАКСЕОЛОГІЇ**

Розробляючи методи універсальної науки про ефективну діяльність, особливу увагу засновник праксеології Т. Котарбінський приділив аналізу техніки боротьби. В межах *агонології* (так Т. Котарбінський назвав теорію боротьби) він розглянув прийоми досягнення перемоги, методи організації протидії противнику, а також заходи, за допомогою яких, можна не дати скористатися противній стороні плодами її можливої перемоги. Вчений зазначив, що однією з вирішальних умов досягнення перемоги є вміння зконцентрувати наявні ресурси в місці головної боротьби.

Т. Котарбінський проаналізував ряд прийомів агонології, серед яких важливим є *пошук «ахілlesової п'яти»* противника. На його переконання, рівень майстерності в боротьбі визначається вмінням завдати удар у найуразливіше місце ворога. В агонології зазначається, що потрібно прагнути вивести з ладу в першу чергу ті частини ворожої системи, від яких напряду залежить її стійкість. Варто також використовувати для досягнення своїх цілей засоби і резерви супротивника (там, де це можливо). Також одним з основних правил агонології має бути відоме правило римлян: «розділяй і володарюй». Концентрації сил противника варто максимально протидіяти, а між його частинами слід сіяти ворожнечу. Найефективнішим буде поєднання цих методів, коли роз'єднання сил противника суміщається з використанням в боротьбі чужих резервів у власних інтересах. Інший прийом боротьби – створення видимості ослаблення своєї позиції, з одночасною підготовкою несподіваного переможного ходу, якого не чекає ворог. Прийом навмисного заподіяння незначної шкоди самому собі, що психологічно розслаблює противника, часто забезпечує створення сприятливої ситуації задля перемоги, якщо дозволяє отримати необхідну свободу дій.

Засновник праксеології зауважує, що слід мати на увазі ту обставину, що противна сторона у боротьбі теж намагатиметься вести себе відповідно до вищеперерахованих правил. Зважаючи на це,

необхідно особливо ретельно захищати важливі елементи власного ресурсу від ударів, застосовуючи для цього усі можливі заходи, наприклад, маскування найважливіших його частин. Постає проблема урівноваження, з одного боку, автономії діяльності найбільш важливих елементів системи з метою недопущення виходу з ладу всієї системи у разі враження цих елементів, а, з іншого боку, необхідним є забезпечення взаємозалежності і керованості всіх елементів системи.

В межах агонології засновник праксеології розглянув специфіку *наступу й оборони*, які він вважав основними *формами боротьби*. Вчений виділив декілька *основних способів захисту*. Перший – це *контрнаступ*, у випадку якого обидві сторони одночасно ведуть наступ, що неминуче призводить до зіткнення. Другий спосіб полягає в тому, що сторона, яка обороняється, *зарані готує перепони* на шляху наступу противника, щоб зірвати його наступ. Третій спосіб захисту має місце тоді, коли одна із сторін *ухиляється від боротьби*. Іноді тимчасова відмова від боротьби однієї сторони змушує протилежну сторону діяти хибно, що лише «на руку» тій стороні, яка відмовилась боротися. На переконання засновника праксеології, найкраща оборона повинна містити елементи наступу. Виправданим для досягнення перемоги іноді може бути застосування методу *зволікань*, коли за певних умов відбувається уповільнення переходу в наступ. Застосовувати метод максимального зволікання слід лише тоді, коли час «працює на нас», тобто коли коефіцієнт переваги наших власних сил з плином часу зростає.

Ефективним в боротьбі досить часто є метод *погроз (шантаж)*, який полягає в тому, що одна із сторін досягає своєї цілі не шляхом виконання певної дії, а лише декларацією (або демонстрацією) її можливості. Як правило, цей метод буває ефективним, коли можливість застосування сили існує насправді, і коли цю обставину усвідомлює противник. Польський дослідник в цьому контексті вказує на існування іншого ефективного прийому, який він образно назвав «*стрілками терезів*». Сутність цього прийому в тому, щоб в ході розвитку подій вловити потрібний момент і продемонструвати власний потенціал одразу декільком сторонам, що здатні включитися в боротьбу за перемогу. Тоді можливо отримати від тієї чи іншої сторони підтримку-преференції задля досягнення власної мети.

Особливу увагу засновник праксеології приділив розгляду механізмів інформаційної дезорієнтації противника щодо наших прийомів і планів боротьби. Це робиться із метою передбачення дій

противника, або щоб змусити діяти його так, як нам потрібно. Найблискучішим результатом такої тактики є ситуація, коли противнику залишається єдиний вихід з ситуації, знання якого дозволяє нам завчасно приготуватися, що і забезпечує нашу остаточну перемогу. Відповідно, ні в якому разі не можна допускати, щоб ворог дізнався про актуальні плани нашої стратегії і тактики майбутньої боротьби. Тоді будь-який несподіваний хід з нашого боку може стати фатальним для нього.

Підводячи підсумок теорії агонології, польський філософ зауважує, що до неї увійшли лише ті прийоми, які при мінімальних можливостях надають великі шанси на перемогу. Саме прагнення навчити людей, які володіють невеликим ресурсом, відстоювати свої інтереси і досягати мети, спонукало його створити вказану теорію.

### **Список використаних джерел**

1. Льовкіна О. Г. Відчуження людини у соціокультурному просторі: минуле і сучасність / монографія. – К.: Парапан, 2006. – 168с.
2. Льовкіна О.Г. Історичні трансформації філософії діяльності: від трансценденталізму до праксеології: монографія / О.Г. Льовкіна. – Ірпінь: Національний університет ДПС України, 2011. 270 с.
3. Льовкіна О. Г. Проблема відчуження в соціальній філософії Франкфуртської школи (спроба осмислення в контексті глобалістики): автореф. дис... канд. філос. наук: 09.00.03 / АПН України ; Інститут вищої освіти. – К., 2003. – 18 с.
4. Льовкіна О.Г. Теорії ефективної діяльності: тектологія О. Богданова та пракселогія Т. Котарбінського: автореф. дис... д-ра філос. наук / О. Г. Льовкіна. – Київ : Б.в., 2012. 35 с.
5. Льовкіна О.Г. Проблема відчуження у світлі сучасних глобалізаційних трансформацій: соціокультурний та політико-економічний аспекти / Практична філософія. – № 6. – С. 37–41.

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ, ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ПЕДАГОГІЧНІ ЧИННИКИ ОБРАННЯ МОЛОДДЮ ПРОФЕСІЙ**

В умовах зростання у суспільстві інформаційного, епідемічного, інтелектуального та емоційного навантаження особливої актуальності набуває проблема обрання сучасною молоддю шляхів майбутнього життя та професійної діяльності у відповідності до здібностей, можливостей особистості, а також потреб суспільства.

Випадковий, необґрунтований вибір професії призводить до незадоволення роботою, відповідальності, активності, ініціативи і прагнення до самовдосконалення. Актуальність цієї проблеми зростає у зв'язку з розривом між структурою потреб суспільства в кадрах і недостатньою професійною орієнтацією молодих людей. Поряд із тим, сучасні соціальні та економічні умови потребують від молоді практичної, теоретичної, моральної та психологічної підготовки до життя та праці за умов ринкових відносин, ясного розуміння залежності власного майбутнього від обсягів та якості отриманих знань, навичок та умінь (ЗНУ), суб'єктивного значення обрання напряму професійної діяльності [1; 2; 3; 4].

У наш час, велика кількість молодих людей розуміє, що без відповідних знань не можна досягти значних успіхів у трудовій діяльності. Якщо професія є для індивіда особисто значущою, цінною, то виникає потреба у праці саме за визначеною спеціальністю, належне ставлення до неї, утворюється професійний інтерес, виявляються цілі й ідеали, що пов'язані з цією професією, а також наміри оволодіти нею, переконаність у тому, що вона буде задовольняти його матеріальні й духовні потреби [5; 6; 7].

Нині суспільство висуває до молоді високі вимоги, особливо, що стосуються їх готовності здійснювати усвідомлений, самостійний професійний вибір. Сучасній молодій людині завжди потрібно ставити себе перед вибором – як вчинити в нових, змінених умовах, яке рішення прийняти з позиції своїх життєвих принципів. Водночас частина молодих людей все ж залишаються пасивними і не підготовленими до відповідального обрання професії. Внаслідок несформованості професійного самовизначення молодь керується випадковим принципом у виборі професії, спираючись на думку батьків і однолітків,

орієнтуючись на престижність професії, високий заробіток, легкість вступу до навчального закладу тощо. Все це в підсумку згодом призводить до незадоволеності вибором, складності його здійснення.

**Мета статті:** З'ясувати особливості соціально – економічних, психологічних та педагогічних чинників на свідоме і адекватне до своїх здібностей обрання молоддю професій.

Обрання майбутньої професії сучасною молоддю – це внутрішня діяльність, спрямована на побудову й осмислення альтернатив вибору, а, крім цього – визначення критеріїв задля порівняння таких альтернатив, визначення ключових альтернатив та реалізація кінцевого вибору [8, с. 227].

Процес самовизначення потребує активного усвідомлення особистістю свого «Я», відношень з навколишнім світом, свого життєвого досвіду, самого процесу контролю над собою. Вивчення відповідної літератури засвідчує, що це – складний процес. Його характер залежить від віку, статі, рівня інформованості молодої людини і визначає рівень соціальних претензій, які залежать від соціального статусу, матеріального забезпечення сім'ї, престижності професії [5, с. 88; 7, с. 146].

Професійне самовизначення не є одномоментним актом і не закінчується підготовкою до обраної професії, воно продовжується протягом всього життя. Іншими словами, це не одноразовий вибір професії, а тривалий процес самопізнання, формування інтересів, основних і резервних професійних напрямів, професійної перспективи, а також вивчення напрямів перекваліфікації. На думку вчених, раннє і категоричне самовизначення вважається позитивним чинником [1; 8; 9].

Важливим для професійного самовизначення є рівень інформованості людини про професію, її вимоги до особистості та свої можливості. Тому для плідного процесу професійного самовизначення психолого-педагогічна допомога молодим людям полягає в знаходженні шляхів, які б допомогли їм в реалізації як особистості. Успішне проходження процесу самоактуалізації можливе за умови повної зосередженості та заглибленості у життя, реалізації власного «Я», при визначенні мети свого життя, виявлення всіх психологічних перепон та їх подолання, спрямованості на добре виконання того, що особистість бажає реалізувати [1; 2; 3;4].

На перших етапах обрання професії важлива роль належить професійній інформації, що розглядається як планомірний процес ознайомлення молоді з основними професіями та спеціальностями, з їх функціями, змістом, умовами, організацією, режимом і оплатою

праці, правовими основами працевлаштування, перспективами цікавої діяльності та в реалізації професійних потреб. До подібної інформації включаються також відомості про вимоги професії до освітнього рівня і фізичних можливостей особистості [6; 7; 8].

Як відомо, інформація про професії надходить до молодого покоління із різних джерел: від батьків, друзів, знайомих, засобів масової інформації, професіографічної літератури, вчителів і передбачає організацію їх активної відповідної пізнавальної діяльності.

У сучасних умовах професійна орієнтація молоді має бути не лише абстрактним актом накопичення знань, навичок та умінь. За своєю суттю вона повинна бути процесом зародження і становлення психологічних новоутворень особистості, серед яких – готовність до відповідної професії.

На свідоме ставлення молоді до обрання професії впливає низка соціально-економічних, психологічних, педагогічних умов [1; 2; 3; 8; 9].

Соціально-економічні умови виявляється у рівні розвитку економіки, форм власності, нових технологій, рівні організації праці, рівні безробіття, стану ринку праці, плинності трудових ресурсів за кордон, вплив недосконалості податкової системи і правового забезпечення, стан державного законодавства, що регламентує відносини у сфері праці.

Психологічні й фізіологічні умови відтворюють рівень самосвідомості і рефлексії, потяг до самоствердження і самовдосконалення на основі самооцінки, рівень розвитку інтересів і ціннісних орієнтацій, наявність довіри, психофізіологічний рівень розвитку та його самооцінка, медичні протипоказання.

Педагогічні умови включають системний підхід, різноманітність форм і методів організації профорієнтації, активізація пізнавальної діяльності, індивідуальний підхід, залучення до суспільно-необхідної праці, міжпредметні зв'язки, використання методів діагностики, обчислювальної та іншої сучасної техніки.

Загалом сучасний стан справ не вирішує проблеми готовності молодих людей до обрання професії, а тому, існує потреба в новій системі психолого-педагогічного впливу, що могла б допомогти молоді пізнати самих себе, а також бути більш корисною для особистості в професійному самовизначенні.

Вивчення відповідної психологічної та педагогічної літератури свідчить, що на сьогодні розроблені методики, які дають змогу виявляти особистісні характеристики людини, її здібності до різних видів діяльності. Це викликано зростанням ролі наукового підходу до відтворення кадрового потенціалу в усіх сферах структури трудових ресурсів держави [1; 2; 4; 8; 9].

На наш погляд, для реалізації основних шляхів роботи з формування осмисленого вибору майбутньої професії молоддю, найбільш оптимальними є «синтетичні» методи. Найефективніше це виявляється в діяльності, тобто включення індивіда у пізнання, спілкування, працю, творчість, котрі моделюють окремі компоненти конкретної професійної діяльності. Професійна орієнтація має будуватися з найбільшим урахуванням принципу динамічності, тобто оцінки здібностей майбутнього фахівця у їх розвитку. Принципу динамічності найбільше відповідає двоетапний, або точніше, пролонгований підхід [1; 2; 5; 7].

На підставі аналізу літератури встановлено, найбільш перспективним і дієвим є реалізація методів психодіагностики особистості: гармонії, незалежних експертів, комплектності та лонгітюдності. Метод гармонії полягає в тому, що характеристика особистості спирається на єдину концепцію її структури та розвитку. У нашому випадку – на моністичну концепцію багатомірного розвитку особистості. Характеристики-рекомендації складаються на основі використання її параметрів. Метод незалежних експертів полягає в тому, що характеристика особистості складається декількома незалежними групами спеціалістів: куратор, педагоги, психолог. Метод комплексності психодіагностики передбачає використання всіх методів дослідження. Відбір конкретних методик визначається системно-діяльнісним підходом. Метод лонгітюдності тісно взаємопов'язаний з попереднім принципом, оскільки передбачає послідовну систематичну психодіагностику молоді [1; 3; 4; 5; 8; 9].

Визначення професійного шляху вимагає конструктивного аналізу можливих варіантів, альтернатив, а вони найчастіше невизначені, інколи не досить чітко усвідомлені або зовсім несвідомі чи приховані. Вибір майбутньої професії сучасною молоддю потребує зваженого, відносно спокійного й одночасно цілком свідомого рішення. Вони повинні спиратися на свідоме знання своєї професійної спроможності. Суспільству не вигідно, коли цей процес проходить в стислі строки під некерованим впливом, частіше, суперечливих факторів.

**Висновки.** Використання організаційно-наукових засад обрання професій сучасною молоддю потребує заміни стандартних консервативних позицій на більш гуманні, що враховують індивідуальні особливості розвитку кожної особистості і при цьому залишають місце збереженню її самобутності, унікальності, вимагають створення умов для позитивного розвитку, комфорту, творчої реалізації та досягнення обов'язкового позитивного результату. Це досягається завдяки урахування в системі професійної орієнтації низки соціально-економічних, психологічних і педагогічних чинників, які зумовлюють ефективність самовизначення молоді.



## Список використаних джерел

1. Корольчук М. С., Дроздова Ю. В., Корольчук В. М., Осьодло В. І., Сипливиий А. М. Психологія професійного самовизначення особистості : монографія / за заг. ред. М. С. Корольчука. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. 280 с.
2. Миронець С. М., Тімченко О. В. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації : монографія. Київ : Консультант, 2008. 232 с.
3. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури вищого навчального закладу (у контексті становлення професійної ідентичності студентів): монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Іщук. К. Запоріжжя: Кругозір, 2015. 276 с.
4. Tkalych, M. Content, structure and dynamics of personality values profile. Integrative personal psychology : collective monograph. Lviv : Liha-Pres, 2020., pp. 38–54 Індексція : SENSE
5. Мосол Н. О. Сучасні методи активізації професійного самовизначення старшокласників. *Проблеми сучасної психології*. 2019. № 1. С. 88–93.
6. Педорич А. В. Профорієнтаційна робота педагога як механізм формування свідомого професійного вибору. *Інноваційна педагогіка*. 2018. Вип. 5. С. 120–124.
7. Чечко І. І. Професійне самовизначення старшокласників в контексті профорієнтаційної роботи в закладах загальної середньої освіти. *Проблеми сучасної психології*. 2019. № 1. С. 146–152.
8. Дроздова Ю.В. Психологічні особливості професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємства : автореф. дис.... канд. психол. наук : 19.00.10; Київ. нац. торг.-екон. ун-т. Київ, 2015. 20 с.
9. Овдієнко І.М. Соціально-психологічні чинники суб'єктивного благополуччя особистості / Всеукраїнський науково-практичний журнал «Директор школи, ліцею, гімназії». – Спеціальний тематичний випуск «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання». № 2. Кн. 2. Том I (24). К.: Гнозис, 2019. С. 73–80.

*УДК 159.98:004*  
*Маслюк Андрій Миколайович,*  
*доктор психологічних наук, доцент,*  
*заступник начальника відділу науково-методичного*  
*супроводження психологічної підготовки суддів,*  
*Національна школа суддів України, м. Київ*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ СУДДІВ**

У світі й Україні зокрема зростає кількість користувачів інтернету, що свідчить про гостру необхідність застосування цифрових інновацій у сучасному освітньому процесі. Ми розуміємо, що не в кожній освітній установі нашої держави є доступ до мережі, що значно ускладнює технологізацію освіти. З упевненістю можемо констатувати, що освітній сегмент судової системи, який презентує Національна школа суддів України (далі НШСУ), є новаторським та технологічним. Підготовка суддів, на наш погляд, є одним з ключових моментів розвитку й дотримання демократії в будь-якій країні. Тому набутий досвід сталих демократичних держав щодо освітньої підготовки суддів стане в пригоді при реформуванні судової системи України. Наприклад, дослідження Г. Раду й О. Пакурарі [1] питання професійної та безперервної підготовки суддів та прокурорів Румунії. Зокрема О. Пакурарі як міжнародний експерт з професійного навчання суддів і прокурорів у рамках Національного інституту магістратури Румунії протягом 2018-2019 років ділилася власним досвідом і спільно з фахівцями з НШСУ проводила) цикл тренінгів для українських суддів щодо проблеми наставництва та його необхідності в процесі формування професійних навичок майбутнього судді.

НШСУ для суддів є тим «освітнім комунікативним майданчиком», де акумулюються ідеї, які з часом втілюються крізь призму інноваційної діяльності. Ми вбачаємо потребу у висвітленні окремих аспектів діяльності НШСУ, зокрема стосовно використання цифрових технологій під час навчання суддів, оскільки професійна підготовка нової плеяди українських суддів є одним з пріоритетних завдань її діяльності.

Інноваційним під час проведення тренінгу є використання системи з клікерами, що дає можливість у режимі реального часу зробити опитування аудиторії й отримати результати у відсотковому

відношенні. Наприклад, під час проведення психологічного тренінгу «Соціономічна компетентність судді», групою психологів, до якої належать автори даної публікації, було розроблено ряд запитань для роботи з клікерами, зокрема на запитання «Перед ким суддя несе відповідальність?» були запропоновані наступні варіанти відповідей: 1. Перед суспільством; 2. Перед собою; 3. Перед Богом та людьми; 4. Власна відповідь. Результати опитування автоматично обробляються програмою

«Turning Point» та виводяться на екран. Це дає можливість тренеру-психологу з'ясувати уявлення аудиторії щодо певних понять, явищ у реальному часі. Разом з групою відбувається обговорення та аналіз отриманих результатів. Запропонований приклад не містить правильної відповіді. У даному випадку це зроблено навмисно тренером, щоб аудиторія суддів, яка звикла спиратись на конкретні закони у своїй професійній діяльності, вийшла із зони комфорту й вступила в дискусію. Найчастіше судді обирають відповідь «Перед Богом і людьми», що свідчить про внутрішнє переконання суддів про відповідальність не лише перед законом, а й перед вищою силою – Богом.

Отже, для подальшої активної роботи протягом тренінгу активізуються необхідні теми гуманізму, відповідальності судді. Питання для роботи з клікерами можуть містити і правильну відповідь, яка, зазвичай, ґрунтується на певній юридичній нормі закону або психологічному понятті.

Нові виклики, що стоять перед судовою системою, призвели до того, що судді на кваліфікаційних іспитах зіштовхнулися з психологічним тестуванням; у професійній діяльності суддів виникали питання, які неможливо було вирішити без спеціальних знань психології: подолання стресу, вигорання, конфліктів під час комунікації з учасниками процесу тощо. Реагуючи на виклики часу, в НШСУ було організовано відділ науково-методичного супроводження психологічної підготовки суддів.

Пріоритетним завданням відділу є не лише науково-методичне забезпечення, а й професійне супроводження психологічної підготовки кандидатів на посаду судді та суддів згідно вихідних положень «Концепції національних стандартів суддівської освіти в Україні» [2].

Крім розробки навчальних програм, курсів, лекцій, семінарів-практикумів та тренінгів з психологічної підготовки суддів, апарату судів та кандидатів на посаду судді фахівці відділу надають допомогу

всім бажаючим у вигляді психологічного консультування. Для цього у квітні 2015 року було відкрито кабінет психолога, де надається безкоштовна психологічна допомога. Також здійснюється психодіагностичне тестування відсторонених суддів. Результатом цієї діяльності є щорічне зростання культури звернення за психологічною допомогою у суддів, що сприяє розвитку психологічного забезпечення судової діяльності України.

Ефективність запроваджених методів викладання під час тренінгів, семінарів практикумів визначається обов'язковим після кожного проведеного заходу анкетуванням, де оцінюється за 10-бальною шкалою результативність роботи окремо кожного тренера, команди тренерів, а також висловлюються побажання щодо покращення роботи, актуальності та розробки нових освітніх заходів. У відгуках судді вказують на дієвість упроваджених інноваційних технологій, які сприяють доступності отримання нових юридичних та психологічних знань. У результаті підвищується ефективність розгляду справ та покращується розуміння психоемоційного стану власного й учасників судового процесу.

В розрізі сучасних пандемічних тенденцій судді обирають дистанційне навчання? На наш погляд, це також пов'язано з переобтяженням роботою діючих суддів внаслідок значної незаповненості наявних вакансій. Тому фактор часу є досить важливим компонентом при виборі форми навчання очної чи заочної, що свідчить на користь дистанційного навчання. Судді підлаштовують навчання під свій графік роботи, оскільки мають постійний доступ до навчальних ресурсів. Крім того, дистанційні курси мають високий рівень інтерактивності, що дає можливість суддям ділитися власними думками з іншими учасниками та модератором курсу.

Важливо, що навчальна платформа дистанційного навчання є досить простою й зрозумілою для суддів і містить: річний календарний план дистанційного навчання суддів з метою підвищення рівня їх кваліфікації; чіткі доступні інструкції з реєстрації на веб-платформі; форум для спілкування та перелік доступних курсів.

Для прикладу наведемо дистанційний курс «Суддівська етика. Добродесність судді», який містить сім модулів: 1. Вступ до курсу. Знайомство. 2. Природа суддівської етики. Добродесність судді. 3. Загальна характеристика Кодексу суддівської етики у світлі міжнародних стандартів. 4. Поведінка судді під час здійснення правосуддя. 5. Принципи і стандарти суддівської етики в позасудовій поведінці суддів. 6. Творча робота. 7. Підсумковий.

Завдання слухача – пройти вищезазначений курс у чітко визначених часових межах (допомагають орієнтуватися в часі розділи «Календар» та «Незабаром») і набрати максимальну кількість балів. Для успішного закінчення курсу слід набрати не менше 60 балів зі 100 можливих. Як свідчить практика, середній бал слухачів складає понад 80 балів, що вказує на високий рівень ефективності навчання.

Слід наголосити: виконання завдань обмежене в часі, про що в умовах проходження курсу попереджається слухач, оскільки виконання практичних завдань або тестів без обмежень, на наш погляд, призведе до викривлення результатів дистанційного навчання. Важливо, що модератор та викладачі курсу мають постійний зворотний зв'язок зі слухачам, без якого не можлива якісна самоосвіта. Курси не є сталими, а постійно вдосконалюються відповідно до інновацій в законодавстві.

Отже, дистанційні курси є актуальними, сучасними й ефективними формами періодичного навчання для суддів, про що свідчать анкети зворотного зв'язку після проходження навчання. Система підготовки суддів у Національній школі суддів України відбувається в руслі очного й дистанційного навчання. Важливо наголосити, що підготовка суддів відбувається на всіх рівнях від суддів першої інстанції до суддів Верховного Суду та Вищого антикорупційного суду.

### Список використаних джерел

1. Radu G., Pacurari O., «Vocational and Continuous Training of Judges and Prosecutors: A Comparative Analysis» in Langbroek P. et al. (eds.) *Legal Education and Judicial Training in Europe: The Menu for Justice Project Report*, Eleven International Publishing, pp. 15–198, 2013.
2. Ст. 105. Завдання Національної школи суддів України Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII. [Електронний ресурс]. Доступно: [https://kodeksy.com.ua/pro\\_sudoustrij\\_i\\_status\\_suddiv/statja-105.htm](https://kodeksy.com.ua/pro_sudoustrij_i_status_suddiv/statja-105.htm).

## МЕДИТАЦІЯ ЯК ЗАСІБ БОРОТЬБИ ПРОТИ СТРЕСУ

Медитація сьогодні розглядається як практика використання людиною техніки зосередження розуму на певному об'єкті, думці чи діяльності для тренування уваги та усвідомлення, та досягнення психічно ясного, емоційно спокійного та стабільного стану. Це засіб психічного тренування, що набуває різних форм залежно від культурно-історичних обставин [6].

Наукою давно було доведено, що медитація та інші методи розслаблення зменшують фізичне, психічне та емоційне напруження. Крім того, вони не тільки сприяють спокою, концентрації та усвідомленню тіла, але й підвищують впевненість у собі.

Можна легко навчитися медитації без особливих зусиль, можна медитувати в будь-яких ситуаціях та тривалостях часу – від декількох хвилин до годин. Розглянемо на прикладі медитації як працює розумова техніка для розвитку свідомості.

Медитація добре вивчена техніка. Сучасна медицина задокументувала, які зміни відбуваються в організмі під час медитації: дихання стає глибшим і повільнішим; серцебиття стає повільнішим; артеріальний тиск падає; напруга м'язів стає нижчою; потові залози виробляють менше поту; електричні хвилі в мозку протікають більш повільніше та синхронніше.

Під час медитації людина концентрується на власному диханні, звуку, слові чи реченні (мантрі), внутрішньому чи зовнішньому образі чи свічці. У людини неминуче виникають певні думки та почуття. Центральна мета медитації – не заглиблюватися в неї і не оцінювати її, а лише коротко її сприймати, приймати і відпускати.

Кожен, хто практикував знає це доброзичливе прийняття в медитації, завжди можна сказати собі «Стоп!». В повсякденному житті набагато легше, коли задумливі або негативні думки не тягнуть вас вниз. Це економить багато енергії, яку ви можете інвестувати у своє поточне завдання.

Пряма постава важлива для медитації, тому що дихання може краще протікати і пробуджується легке напруження м'язів. Для цього не обов'язково сидіти в позі лотоса на підлозі або подушці для

медитації. Це так само добре працює на стільці або – якщо ви практикуєтесь – стоячи. Медитація лежачи несе ризик заснути, особливо для новачків, тому рекомендується лише, якщо ви теж хочете спати.

Медитація – це не таємна наука, це насправді дуже просто: перш ніж почати, добре потрясіть своє тіло і глибоко вдихніть і видихніть. Потім сядьте прямо, вільно покладіть руки на стегна і тричі глибоко вдихніть і видихніть у живіт. Тепер зосередьте свої думки на одному фокусі. Щоразу, коли ти блукаєш – це цілком нормально і таке трапляється з досвідченими практиками знову і знову – ти повертаєш свою увагу до цього фокусу. Робіть це, поки не закінчиться час медитації. Тому це дуже просто! Принаймні в теорії, тому що сум'яття, яке виникає в нашій голові, нелегко витримати.

В літературі дається багато корисних порад для новачків, наведемо деякі з них:

1. Знайдіть спокійне місце, почніть приблизно з 10 хвилин і використовуйте таймер. Вам не потрібен спеціальний одяг. При необхідності ви можете розстебнути одяг, щоб ви могли глибоко дихати, не стискаючи своє тіло.

2. Підняття і опускання черевної стінки або приплив і витік повітря під час дихання особливо підходять для зосередження. Багато практикуючих людей також використовують внутрішній образ. Засвоюючись особистістю, соціальний образ перетворюється у внутрішній регулятор її поведінки, стає каноном діяльності [2, с. 80]. Образ може виступати у вигляді красивого пейзажу або мантри, звуку типу «Ом», слова типу «сила» чи «кохання» або речення типу «я дуже спокійний».

3. Не гнівайтесь на себе, коли сторонні думки та почуття відволікають вашу увагу. Натомість сприймаєте їх спокійно, не оцінюючи. Тому що реакція на них часто буває негативною та стресовою. Замість цього просто перенаправте свій розум назад на обраний вами фокус.

4. Тримайтеся, тому що це того варте, і вам не потрібно багато часу, перш ніж ви відчуете потребу в медитації [1; 3; 4; 5; 6].

Медитація – це інструмент, який завжди є у вас під рукою. Його можна використовувати під час очікування потягу, який затримується, а також під час перерв у конференції. Якщо ви звикли до медитації, ви можете змінювати тривалість свого внутрішнього споглядання за необхідності і таким чином завжди мати дуже ефективну перерву.

Мініперерва: зосередьтесь виключно на русі черевної стінки протягом 1–3 хвилин між двома завданнями.

Коротка перерва: використовуйте свою звичайну 10-хвилинну медитацію для відновлення психологічного стану.

Максіпауза: якщо ви будете медитувати протягом 20 хвилин або більше, то після цього ви відчуєте, що добре відпочили.

Після роботи: довша медитація ідеально підходить для відпочинку після роботи. Можна надіти домашній одяг, увімкнути тиху музику та ароматичну лампу. Зовнішність буде сигналізувати вашій підсвідомості, що тепер ви можете повністю розслабитися [5].

Вихідні чи канікули: якщо ви оцінили медитацію, чому б не спробувати задіяти цілий день, вихідні чи навіть тиждень зробити перерву в медитаційному центрі. Особлива енергія, що виникає серед односторонців, відновлюється з дуже вражаючим і тривалим ефектом.

Таким чином, кілька хвилин медитації на день можуть значно впливати на рівень стресу. Більше того, медитація покращує увагу та розумові здібності і навіть підвищує щільність сірої речовини у мозку. Ви можете завантажити безкоштовний додаток для медитації, наприклад Calm (Calm – Meditate, Sleep, Relax), послухати подкасти для медитації на iTunes або подивитися відео на каналі YouTube, щоб знайти для себе кілька хвилин спокою прямо за робочим столом.

### Список використаних джерел

1. Медитация против стресса: 10 минут практики на каждый день [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://www.glamour.ru/health/meditaciya-protiv-stressa-10-minut-praktiki-na-kazhdyj-den>
2. Позднишев Є.В. Імідж у спорті: психологічний ракурс аналізу : [моногр.] / Є. В. Позднишев. К. : Вид. Позднишев, 2018. 412 с.
3. Як боротися зі стресом і чому медитація допомагає не завжди? [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://www.bbc.com/ukrainian/vert-fut-49337249>
4. Як здолати стрес, не полишаючи робочого місця [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://suspilne.media/2035-ak-zdolati-stres-ne-polisauci-robocogo-misca/>
5. IngoFrobuse/ PowerdurchPause – Stressstoppen, richtigabschalten, kraftvollneustarten [Електронний ресурс] Режим доступу: [https://www.youtube.com/watch?v=-9Cs\\_GvHKwA](https://www.youtube.com/watch?v=-9Cs_GvHKwA)
6. Voitenko E., Kaposloz H., Myronets S., Zazymko O., Osodlo V. Influence of characteristics of self-actualization and coping behavior on resistance of teachers to professional stress or sande motional burn out. International journal of organization all eadership. 2021. 10 (1). С. 1–14.



*Мельниченко Світлана Володимирівна,  
доктор економічних наук, професор,  
проректор з наукової роботи;*

*Присакар Ірина Ігорівна,  
кандидат економічних наук,  
Державний торговельно-економічний університет*

## **ПРОГРАМИ ЛОЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ**

Ресторанний бізнес існує завдяки споживачам і для них. Одним із дієвих способів формування стратегічно керованого та передбачуваного щодо перспектив розвитку підприємства є встановлення довготермінових та стабільних відносин із споживацькою аудиторією, у тому числі через запровадження програм лояльності.

На лояльність споживачів впливає безліч факторів, що пов'язано із специфікою та особливостями ресторанних послуг. Інструментами завоювання лояльності споживачів є програми лояльності, які розробляються на підприємствах з метою перетворення кожного нового споживача на постійного.

Розробка та формування будь-якої системи лояльності ґрунтується на трьох основних складових: технічні можливості підприємства щодо забезпечення формування інформаційної бази даних споживачів; матеріальні вигоди та нематеріальні вигоди. Реалізація системи лояльності забезпечується завдяки присутності підприємства в соціальних мережах, використання мережі інтернет, спеціальних дисконтних програм або автоматизованих програм лояльності, які акумулюють інформацію про кожного споживача, його вподобання, смаки, замовлення та використовують цю інформацію для підтримки взаємовідносин з ним та стимулювання наступного відвідування закладу. У результаті реалізації програм лояльності споживачі отримують: матеріальні вигоди (подарунки, бонуси, знижки, подарункові сертифікати, партнерські дисконти, безкоштовні акції тощо); нематеріальні вигоди – у вигляді позитивних емоцій від сприйняття закладу та його послуг, які надалі впливають на довіру, враження, прихильність та тривалість відносин між споживачем та закладом [1, с. 15].

Будь-яка система лояльності в своїй основі повинна спиратися на ключові фактори впливу на поведінку споживачів. Для підприємств важливо визначити чутливість поведінки споживача відносно зміни того чи іншого фактору лояльності. Тому, за допомогою

опитування споживачів послуг ресторанного господарства можна визначити основні умови формування лояльності на підприємствах ресторанного господарства [2].

Результати опитування ключових умов вагомості факторів лояльності споживачів до послуг підприємств можна систематизувати наступним чином:

– *високий рівень набуття лояльності* – до факторів цього квадрата належать ті, які вказують на високий рівень набуття лояльності до підприємства ресторанного господарства, зокрема: позитивний досвід попередньої взаємодії; помірний розмір середнього чеку в закладі; позитивні рекомендації близьких; висока репутація, якість страв та обслуговування.

– *низький рівень набуття лояльності* – до факторів цього квадрата належать ті, які впливають на зниження рівня лояльності споживачів до послуг підприємств ресторанного господарства до ризикової позиції, однак все ж не сприяють втраті лояльності як такої. Серед таких умов: недоречне співвідношення між ціною та якістю послуг; позитивні відгуки відвідувачів та ін.;

– *низький рівень втрати лояльності* – фактори, за впливом яких визначено незначний ризик втрати споживчої лояльності до послуг закладу (відсутність аури гостинності; несприятливе місце розташування; відсутність реклами у мережі інтернет; відсутність додаткових послуг). Тому підприємства повинні зосередитися на завданнях досягнення лояльності, суть яких полягає в усуненні негативного впливу зазначених факторів;

– *високий рівень втрати лояльності* – фактори, які впливають на повну втрату лояльності до конкретного закладу (негативний попередній досвід; високий середній чек; негативні рекомендації друзів та відгуки відвідувачів; низька якість страв та невисокий рівень обслуговування та ін.).

Побудова двосторонніх відносин між споживачем та підприємством ресторанного господарства на основі програми лояльності повинна обов'язково враховувати характеристики портрету цільового споживача конкретного типу підприємства.

У результаті спостережень та опитувань цільової аудиторії виявлено ключові важелі впливу на лояльність відвідувачів у різних типах підприємств ресторанного господарства, а саме:

– *для підприємств типу ресторан («престижність», «унікальність», «VIP»)* – ефективними важелями впливу буде побудова взаємовідносини з лояльними клієнтами з урахуванням престижності, унікальності лояльних споживачів. Так, найбільш дієвими для утримання та підвищення лояльності будуть заходи для постійних клієнтів,

безкоштовні подарункові сертифікати, виділення сегментів VIP-обслуговування тощо. Важливо постійно проявляти турботу та повагу до споживачів шляхом привітання зі професійними, міжнародними святами, днями народженнями, й з нагоди таких дат надавати символічні подарунки та нараховувати бонусні бали;

– для підприємств типу кав'ярень («новизна» + «ціна») – ефективними важелями впливу буде побудова взаємовідносини з лояльними клієнтами з урахуванням критеріїв новизни та вартості послуг. Так, в Україні група кафе, кав'ярень, чайних є численною, ці заклади пропонують переважно однаковий асортимент послуг, тому аби завоювати лояльність споживачів потрібно постійно прагнути до впровадження різного роду новинок. Варто орієнтуватися на доходи середньостатистичного споживача в плані формування цінової політики закладу, адже цей фактор для споживачів таких закладів є вагомим;

– для підприємств типу пабів / пивних барів («фан», «емоції») – ефективними важелями впливу, які вплинуть на лояльність споживачів, є формування нових емоцій під час проведення вільного часу в закладі та споживання послуг ресторанного господарства. Тому результативними будуть заходи щодо залучення відомих особистостей, організації пивних вечірок та тематичних вечорів, вечорів перегляду футбольних матчів та днів олімпіад тощо.

– для підприємств закладів швидкого обслуговування («цінові важелі») – найважливішим фактором впливу на поведінку та лояльність споживачів залишається ціновий, його співвідношення з якістю послуг. Для лояльних споживачів доречними інструментами підтримання лояльності будуть заходи акційного характеру (різного роду знижки, дисконти, акційні пропозиції тощо), години безкоштовних сніданків та обідів, надання додаткових послуг безкоштовно, та ін.;

– для ресторанів за спеціальним замовленням («економія часу та зусиль споживача») – для лояльних споживачів послуг закладів цього типу основним інструментом впливу на споживчу лояльність є задоволення потреб в економії часу та зусиль споживачів, що включає забезпечення швидкості та якості виконання замовлення та його доставки, фуршетне оформлення й обслуговування та ін.

Таким чином, важливість та висока практична значущість формування ефективної програми лояльності у ресторанному бізнесі, крім значних економічних наслідків, важливих для підприємства, також пояснюється потенціалом поведінки лояльного споживача, адже сьогодні лояльний споживач є одним з найбільш ефективних інструментів реклами та просування послуг підприємства ресторанного господарства.

## Список використаних джерел

1. Присакар І. І. Інформаційні технології в маркетинговій діяльності підприємств ресторанного господарства : автореферат дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / І. І. Присакар; Київ. нац. торг.-екон. ун-т. – Київ, 2017. – 24 с.
2. Присакар І. І. Гейміфікація: ефективна технологія впливу на лояльність споживачів ресторанних послуг [Електронний ресурс] / І. І. Присакар // Економіка та суспільство. – 2016. – № 4. – Режим доступу до журналу : <http://economyandsociety.in.ua>

УДК: 159.923.33:355.48

*Миронець Сергій Миколайович,  
доктор психологічних наук,  
завідувач кафедри психології,*

*Державний торговельно-економічний університет*

### МЕТОД МОДЕЛЮВАННЯ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНО- ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ВИДІВ ДІЯЛЬНОСТІ

Метод моделювання в психології – це метод теоретичного дослідження психічних явищ (процесів, станів, властивостей) за допомогою їхніх реальних, фізичних або ідеальних, абстрагованих аналогів, моделей (зокрема математичних) [1, с. 133].

Під моделлю (франц. *modele* – аналог, зразок) розуміють систему об'єктів або знаків, що відтворюють деякі сутнісні властивості системи-оригіналу. Наявність часткової подібності («гомоморфізм») дає змогу використовувати модель як замітника або представника досліджуваної системи. Відносна простота моделі робить таку заміну досить наочною. Створені спрощені моделі системи виступають як дієвий засіб перевірки істинності та повноти теоретичних уявлень у різних галузях наукового знання й, зокрема, в психології [4, с. 61].

Моделі у сучасній психологічній науці, зокрема у царині формування ефективних інструментів діяльності фахівців екстремальних професій, належать до основних і найбільш ефективних інструментів науки і практики. Залежно від завдань дослідження, модель може розглядатися як:

- 1) опис, схема, зображення певного процесу, явища або об'єкта;

- 2) цілісна система взаємопов'язаних елементів;
- 3) міні-теорія;
- 4) чітка покрокова схема дій.

Будь-яка потенційно-корисна модель включає в себе множинні взаємозв'язки елементів [1, с. 134].

Вимоги до моделі:

- оптимальність: у моделі можна представити тільки ті властивості і відношення, значення яких визначає перебіг діяльності;
- наочність; залежність від завдань;
- врахування закономірностей, соціокультурної специфіки, психофізіологічних та інших характеристик.

Моделі поділяють на статистичні, динамічні, функціональні та ін.

Психологічне моделювання розглядається як створення моделі психічного феномена, тобто формалізованої абстракції цього феномена, що відтворює його деякі ключові моменти.

Метод моделювання належить до групи загальнонаукових методів та активно застосовується у науковому пізнанні в різноманітних напрямках практичної діяльності людей.

Слід розрізняти декілька різновидів моделей.

До *першого* різновиду належать внутрішні, психічні моделі (як сукупність образів) людини, в яких знаходиться відображення суб'єктивна картина світу (психічні моделі професії, професійного середовища, діяльності, Я-концепція). Ці психічні моделі забезпечують діяльність людини, визначають її ставлення до світу і до себе.

Нагадаємо, що В. Пушкін писав: «немає жодного виду людської праці, в основі якої не було б відповідної форми інформаційного моделювання світу». Примітно, що в якості предмета вивчення психологічної науки він пропонував розглядати «з'ясування закономірностей побудови і роботи мозкових інформаційних моделей зовнішнього світу», які обслуговують поведінку людини [1, с. 134].

До *другого* різновиду моделей належать об'єктивні «рукотворні» моделі, що розглядаються як системи об'єктів або знаків, які відтворюють деякі істотні властивості системи-оригіналу (вербальні і знакові моделі професії, професійного середовища, діяльності, самосвідомості). Такі моделі, як своєрідні дидактичні засоби, важливі для забезпечення професійної підготовки та пов'язані, зокрема, з проектуванням моделей підготовки фахівців.

К. Платонов виділяє три види моделей професіонала: нормативну, експективну й емпіричну.

*Нормативна модель* ґрунтується на основі інструкцій, статутів, програм підготовки тощо.

*Експективна модель* обумовлена думками експертів, які добре володіють компетентностями цієї професії.

*Емпірична модель* професіонала або професійної діяльності фахівця – це модель реального існування в певних умовах середньостатистичного професіонала.

Варто зауважити, що у разі, коли модель будується шляхом додавання досвіду й узагальнення емпіричних даних (про особистісні якості професіонала) про репрезентативну групу людей, що працюють в цій професії, це не є підставою для визнання цієї моделі адекватною відповідно до досліджуваної сфери діяльності фахівця, оскільки думка, навіть досить авторитетних експертів, не завжди відображає те, що має бути закладено в основу такої моделі.

У працях О. Тімченка, М. Корольчука, С. Максименка, М. Макаренка, В. Осьодла – модель спеціаліста розглядається як образ професії, яким має бути фахівець до певного часу свого розвитку в професіогенезі, і цей образ має бути зафіксований у певній документації.

*Модель фахівця*, розроблена з огляду на вимоги професійної підготовки, відповідно до усталених уявлень, що склалися в психологічній науці, має включати в себе такі компоненти:

1) *професіограму* – опис соціально-економічних, виробничих, технічних, санітарно-гігієнічних, психологічних та інших особливостей професії. Важливою частиною професіограми є психограма – опис психологічних вимог професії до діяльності й особистості фахівця;

2) *професійно-посадові вимоги* – опис конкретного змісту діяльності фахівця, його професійних завдань в умовах конкретної посади на певному робочому місці;

3) *кваліфікаційний профіль* – узгодження необхідних видів професійної діяльності й рівнів кваліфікації, вимоги до розрядів і категорій [6, с. 5].

На думку В. Шадрікова, узагальнена модель фахівця повинна містити:

- уявлення про його цілі діяльності;
- уявлення про ті функції, до виконання яких фахівець повинен бути підготовлений, про результати підготовки компетентного фахівця та його індивідуальних якостей, які повинні бути сформовані як професійно важливі;
- уявлення про нормативні умови, в яких ця діяльність повинна протікати;
- навички прийняття рішень, пов'язаних з діяльністю;
- навички роботи з інформацією, що забезпечує успішність діяльності;

– формування уявлень про діяльність в особистісному сенсі тощо [Там же, с. 136].

Своєрідним підходом у розробці проблеми психологічного аналізу діяльності (ПАД) є концепція оперативного відображення, запропонована Д. Ошаніним [1, с. 136], де автор розробляє «психологічну функціональну систему предметної дії».

Сутність наукових праць Д. Ошаніна полягає, *по-перше*, у розкритті психологічної структури такого найважливішого регулятора діяльності, як оперативний образ об'єкта й умов праці; *по-друге*, досить продуктивним, а в теперішніх умовах, досить поширеним є поняття «оперативність». Це поняття досліджується не тільки стосовно образної сфери психіки, але й щодо професійно-важливих якостей особистості (ПВЯ), мотивації, загальних і спеціальних здібностей, умов прийняття рішень тощо.

Ми висловлюємо солідарність з позицією Є. Конєвої, яка вважає, що одним із видів моделей, що формуються в процесі накопичення суб'єктом професійного досвіду, є моделі проблемних ситуацій, які, як правило, мають характерне значення для повного виду трудової діяльності.

*Модель проблемної ситуації – це уявлення про те коло проблемних ситуацій, з якими стикається фахівець у процесі своєї діяльності.* Дослідниця відзначає цю модель як «когнітивне уявлення суб'єкта, що включає в себе організоване уявлення про проблемні ситуації, що виступають як типові саме для його сфери діяльності, їх ознаки, деякі властивості й типові приклади їх вирішення» [1, с. 147].

***З метою аналізу психологічних механізмів становлення професіоналізму людини необхідно розрізняти моделі професії і моделі професійної діяльності.***

Нагадаємо, що поняття «професія» не збігається з поняттям «професійна діяльність». Це пояснюється тим, що з одного боку, одна і та сама діяльність може здійснюватися як в рамках професії, так і поза нею, до того ж в рамках однієї професії існують різні види діяльності. З іншого боку, одна і та сама діяльність може здійснюватися в рамках різних професій [Там же, с. 147].

Професіоналізація як становлення професіогенезу особистості розглядається нами як процес і результат інтеріоризації людиною психологічної моделі професії. У контексті прикладних задач вивчення процесів становлення професіоналізму людини розглядається як трикомпонентна психологічна модель професії, що запропонована С. Дружиловим і включає в себе такі складові:

а) модель професійного середовища;

б) модель професійної діяльності;  
в) модель суб'єкта діяльності (як сукупність образів, що відображають систему властивостей і відносин людини як члена професійної спільноти) – професійна Я-концепція.

Розглянемо зазначені вище психологічні моделі докладніше.

**Модель професійного середовища.** Професійне середовище включає в себе об'єкт і предмет праці, засоби праці, професійні завдання, умови праці [1, с. 82–90].

Система уявлень людини про складові професійного середовища (система образів) становить внутрішню психічну модель професійного середовища. За таких умов модель проблемної ситуації повинна структурно входити до моделі професійного середовища як найважливіша складова.

До моделі проблемної ситуації входять уявлення про загальні принципи виникнення проблеми, а саме:

- 1) періодичність виникнення проблемних ситуацій в діяльності;
- 2) динаміка їх виникнення впродовж певного відрізка часу, наприклад, протягом одного робочого циклу, виїзду на НС тощо;
- 3) виникнення проблемних ситуацій та їх зв'язок з безпосередньою діяльністю фахівців, або якщо вони виходять за межі кола діяльності.

**Модель професійної діяльності** (як система образів взаємодії людини з професійним середовищем). Мова йде про концептуальну модель професійної діяльності (КМПД), що являє собою образно-понятійно-дієву модель, яка містить низку послідовно сформованих і взаємопов'язаних підмоделей [1, с. 149].

**Висновки:** Нами наведено далеко не повний перелік наукових поглядів на проблему застосування методу моделювання в системі професійно-психологічної підготовки фахівців, особливо діяльність яких відбувається в екстремальних умовах. Таку діяльність можемо розглядати як діяльність в межах конкретної професійної моделі та групи підмоделей.

Також вважаємо можливим та цілком обґрунтованим використання поняття «концептуальна модель» в межах розгляду психології діяльності фахівців екстремального профілю.

### Список використаних джерел

1. Миронець С.М. Психологія діяльності міжнародних гуманітарних місій: теоретичні та прикладні аспекти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. 712 с.



2. Професійно-психологічна підготовка працівників слідчих підрозділів. URL: [http://megalib.com.ua/content/9721\\_Ponyattya\\_profesiino\\_psihologichnoi\\_pidgotovki.html](http://megalib.com.ua/content/9721_Ponyattya_profesiino_psihologichnoi_pidgotovki.html)
3. Закарія Фарід. 10 уроків для світу після пандемії / пер. англ. Анна Марховська та Орина Ємельянова. К. : Наш Формат, 2021. 264 с.
4. Основи психології: підручник / за заг. ред. О.В. Киричука, В.А. Роменця. 3-тє вид., стереотип. Київ: Либідь, 1997. С. 61.
5. Хайрулін О.М. Психологія ігрового моделювання соціального життя: монографія. Тернопіль: ЗУНУ, 2021. 404 с.
6. Cook A. et al. Complex trauma in children and adolescents. *Psychiatric Annals*, 2005. P. 5.

**УДК 001.891:[37.091.12]:159-051**

**Михайлюк Інна Володимирівна,**  
*кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології,*  
*Державний торговельно-економічний університет*

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ЗОВНІШНІХ ЧИННИКІВ СФОРМОВАНOSTІ ДІАЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ**

Аналіз наукової літератури дає змогу деталізувати психологічні чинники, що здійснюють зовнішній вплив на формування діалогічної компетентності майбутніх психологів. Застосування багатовимірного діалогічного підходу до організації навчання у вищій школі, використання діалогічних форм взаємодії зі студентами-психологами, дотримання діалогічної стратегії взаємодії у процесі навчання та міжособистісного спілкування, сприяють формуванню діалогічної компетентності психолога під час професійної підготовки у ВНЗ. Зважаючи на це, небезпідставно актуальною для сучасного стану наукової парадигми постає проблема дослідження психологічних чинників, що здійснюють зовнішній вплив на сформованість діалогічної компетентності майбутніх психологів.

Констатувальний експеримент проведено у три етапи (впродовж 2013–2014 рр.), на базі Рівненського державного гуманітарного університету. Дослідженням охоплено 40 викладачів кафедр психології.

У процесі дослідження зовнішніх чинників сформованості діалогічної компетентності майбутніх психологів, використано *авторську експертну анкету*, котра застосувалась на першому пілотажному

етапі констатувального експерименту. На третьому етапі дослідження здійснено спробу за допомогою розробленого інструментарію змінити інструкцію та оцінити ступінь орієнтації викладачів ВНЗ на діалогічний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів. Так, оцінка діалогічного підходу викладачів щодо можливості сприяти формуванню діалогічної компетентності майбутніх психологів в умовах професійного навчання, здійснювалась за інструкцією: «*Оцініть наскільки значущі для Вас є наступні твердження у процесі підготовки майбутніх психологів*». Варто зауважити, що результати дослідження зовнішніх чинників сформованості діалогічної компетентності, показали недостатній рівень орієнтації викладачів ВНЗ на діалогічний підхід у підготовці майбутніх фахівців (табл. 1).

Таблиця 1

**Ступінь орієнтації викладачів ВНЗ на діалогічний підхід у підготовці майбутніх психологів**

**1 Блок**

Твердження анкети	Рівні значущості, кількість досліджуваних у %		
	низький	середній	високий
Діалогічна компетентність психолога			
Передбачас			
безумовне прийняття Іншого	10,0	45,0	45,0
глибоке розуміння себе, Іншого, ситуації	10,0	40,0	50,0
симетричність і паритетність взаємовідносин (рівність)	20,0	45,0	35,0
теоретичні знання про сутність діалогічної взаємодії	25,0	35,0	40,0
уміння визначати логіку розвитку діалогу	30,0	30,0	40,0
здатність планувати хід діалогу	35,0	35,0	30,0
управління власною поведінкою у ході діалогу	10,0	30,0	60,0
діалогічне мислення	20,0	75,0	5,0
діалогічну установку	5,0	35,0	60,0
емпатійність (здатність співпереживати)	5,0	60,0	35,0
рефлексивність (усвідомлене керування власною діалогічністю)	10,0	50,0	40,0

З даних табл. 1 1 блоку випливає, що на думку більшості викладачів діалогічна компетентність психолога не передбачас діалогічне мислення (95,0 %) респондентів має низький та середній рівень означеного твердження (20,0 % та 75,0 % відповідно), що

свідчить про найнижчий показник. Крім того, (70,0 %) викладачів вважають не обов'язковим здатність планувати хід діалогу, про що вказує низький та середній їх рівень (35,0 % та 35,0 % відповідно) та демонструє показники дещо нижчі ніж згідно інших тверджень. Натомість, (95,0 %) викладачів упевнені, що діалогічна компетентність психолога передбачає діалогічну установку (35,0 % та 60,0 % відповідно) та (95,0 %) респондентів значущо вважають емпатійність (здатність співпереживати) (60,0 % та 35,0 % відповідно) про що свідчать найвищі показники середнього та високого рівня.

Таблиця 2

## 2 Блок

Твердження анкети	Рівні значущості, кількість досліджуваних у %		
	низький	середній	високий
Структурні компоненти діалогічної компетентності			
когнітивний (теоретичні знання)	20,0	45,0	35,0
мотиваційний (установки)	5,0	40,0	55,0
аналітико-прогностичний (планування ходу діалогу)	15,0	45,0	40,0
ціннісно-смісловий (робота зі смисловою сферою Іншого)	5,0	45,0	50,0
операційно-поведінковий (реалізація діалогічних умінь)	5,0	35,0	60,0

Як впливає з даних, наведених у табл. 2 2 блоку, (65,0 %) викладачів відмічають низький та середній рівень значущості когнітивного (теоретичні знання) компоненту у структурі діалогічної компетентності (20,0 % та 45,0 % відповідно) про що свідчать найнижчі показники. Однак, (95,0 %) респондентів вказує на значущість мотиваційного (установки) (40,0 % та 55,0 % відповідно), (95,0 %) виділяють ціннісно-смісловий (робота зі смисловою сферою Іншого) (45,0 % та 50,0 % відповідно) та (95,0 %) віддали перевагу операційно-поведінковому (реалізація діалогічних умінь) (35,0 % та 60,0 % відповідно) структурним компонентам діалогічної компетентності, що вказують на середній та високий їх рівень та найвищі показники.

Таблиця 3

**3 Блок**

Твердження анкети	Рівні значущості, кількість досліджуваних у %		
	низький	середній	високий
Функціональні компоненти діалогічної компетентності			
я-компетентність(розуміння себе)	15,0	30,0	55,0
компетентність-в-Іншому(розуміння Іншого)	10,0	40,0	50,0
компетентність-у-ситуації (розуміння ситуації взаємодії)	5,0	30,0	65,0

З табл. 3 3 блоку видно, що (45,0 %) викладачів вважають не значущою я-компетентність(розуміння себе) згідно низького та середнього рівня, котрий демонструє низькі показники (15,0 % та 30,0 % відповідно). Крім того, (50,0 %) досліджуваних визначає низький та середній рівень значущості компетентності-в-Іншому (розуміння Іншого) (10,0 % та 40,0 % відповідно), що вказує на ще нижчі показники в цілому. Натомість, (95,0 %) респондентів підкреслили значущість компетентності-у-ситуації (розуміння ситуації взаємодії) (30,0 % та 65,0 % відповідно) про що свідчать найвищі показники та їх середній і високий рівень.

Таблиця 4

**4 Блок**

Твердження анкети	Рівні значущості, кількість досліджуваних у %		
	низький	середній	високий
У діалогічному дискурсі (стратегії і тактики діалогічної взаємодії) Виділяють			
діалогічну задачу	25,0	30,0	45,0
діалогічний крок	35,0	50,0	15,0
діалогічний цикл (одиниця процесу розуміння)	35,0	30,0	35,0
Стратегічну діалогічну програму	25,0	20,0	55,0
тактичний план (частина стратегічної програми)	25,0	25,0	50,0
прямий зв'язок	25,0	40,0	35,0
зворотний зв'язок	20,0	45,0	35,0
проміжний результат діалогу	30,0	35,0	35,0
кінцевий результат	10,0	50,0	40,0

З табл. 4 4 блоку випливає, що (85,0 %) досліджуваних викладачів діалогічний крок у діалогічному дискурсі вважають не значущим (35,0 % та 50,0 % відповідно) про що свідчать найнижчі показники

та низький і середній їх рівень. Разом із тим, (65,0 %) не вельми значущими визначають діалогічний цикл (одиницю процесу розуміння) (35,0 % та 30,0 % відповідно), (65,0 %) не виділяють прямий зв'язок (25,0 % та 40,0 % відповідно), (65,0 %) не вважають значущим зворотний зв'язок (20,0 % та 45,0 % відповідно) та (65,0 %) не зважають на проміжний результат діалогу (30,0 % та 35,0 % відповідно), що вказує на низький і середній їх рівень та низькі показники в цілому. Однак, (90,0 %) респондентів зважають на кінцевий результат діалогічної взаємодії (50,0 % та 40,0 % відповідно) згідно найвищих показників відповідно їх середнього та високого рівня.

Як впливає з даних, наведених у табл. 5 5 блоку, (65,0 %) викладачів розуміння власного індивідуального світу не відносять до психологічних чинників, що сприяють формуванню діалогічної компетентності майбутніх психологів (10,0 % та 55,0 % відповідно), ідентично (65,0 %) досліджуваних вважають здатність до надситуативної активності недоречною (30,0 % та 35,0 % відповідно) про що свідчить їх низький та середній рівень згідно найнижчих показників.

Таблиця 5

## 5 Блок

Твердження анкети	Рівні значущості, кількість досліджуваних у %		
	низький	середній	високий
Психологічні чинники, що сприяють формуванню діалогічної компетентності майбутніх психологів			
готовність майбутніх фахівців до діалогічної взаємодії	0,0	45,0	55,0
дотримання діалогічної стратегії спілкування у процесі навчання	15,0	40,0	45,0
орієнтація на діалогічне розуміння Іншого	0,0	55,0	45,0
Розуміння власного індивідуального світу	10,0	55,0	35,0
здатність до надситуативної активності	30,0	35,0	35,0
розвинуті ідентифікація, емпатія, рефлексія	5,0	30,0	65,0
високий рівень саморегуляції	10,0	35,0	55,0
суб'єкт-суб'єктна позиція у спілкуванні	15,0	40,0	45,0
використання діалогічних форм взаємодії зі студентами психологічних спеціальностей	10,0	30,0	60,0

Натомість, (100,0 %) респондентів до психологічних чинників, що сприяють формуванню діалогічної компетентності майбутніх психологів відносять готовність майбутніх фахівців до діалогічної взаємодії (45,0 % та 55,0 % відповідно), (100,0 %) підкреслюють значущість орієнтації на діалогічне розуміння Іншого (55,0 % та

45,0 % відповідно) та (95,0 %) вважають важливими розвинуті ідентифікацію, емпатію, рефлексію (30,0 % та 65,0 % відповідно) згідно найвищих показників середнього та високого рівня.

Таблиця 6

## 6 Блок

Твердження анкети	Рівні значущості, кількість досліджуваних у %		
	низький	середній	високий
Оцініть міру ефективності різних форм навчання по формуванню діалогічної компетентності майбутніх психологів			
лекції	45,0	35,0	20,0
семінарські заняття	20,0	50,0	30,0
практичні заняття	15,0	25,0	60,0
тренінг	0,0	5,0	95,0
курсова робота	55,0	30,0	15,0

З даних табл. 6 6 блоку випливає, що більшість викладачів (85,0 %) курсову роботу вважають неефективною формою навчання по формуванню діалогічної компетентності майбутніх психологів (55,0 % та 30,0 % відповідно), (80,0 %) досліджуваних не зважають й на лекції (45,0 % та 35,0 % відповідно), що дає змогу констатувати про низький та середній рівень згідно найнижчих показників. Однак (100,0 %) респондентів віддали перевагу тренінгу як ефективній формі навчання майбутніх фахівців (5,0 % та 95,0 % відповідно), (85,0 %) відмітили значущість практичних занять (25,0 % та 60,0 % відповідно), (80,0 %) підкреслили ефективність семінарських занять (50,0 % та 30,0 % відповідно) про що свідчать найвищі показники їх середнього та високого рівня.

Таким чином, дослідження зовнішніх чинників сформованості діалогічної компетентності майбутніх психологів показало недостатній рівень орієнтації викладачів на діалогічний підхід у підготовці студентів-психологів. Про що вказує недостатній рівень усвідомлення ефективності різних форм навчання по формуванню діалогічної компетентності майбутніх психологів. В той час як застосування діалогічного підходу можливе у будь-якій формі професійного навчання як невід'ємної складової успішної діалогічної взаємодії викладача та студентів. Крім того, ми припускаємо необхідність психологічної підготовки викладачів до діалогічного підходу у системі ВНЗ, що на наш погляд, не вичерпує усіх аспектів дослідження та передбачає перспективу подальшого вивчення вищезазначеної проблеми.

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ АДАПТАЦІЙНОГО ВХОДЖЕННЯ СТУДЕНТІВ ПЕРШОГО КУРСУ ЗВО В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ**

**Актуальність теми.** Проблема адаптації особистості, її проявів під час входження в нову соціальну сферу стає однією з найважливіших не тільки в теоретичному аспекті, але й в практиці організаційної психології. Формування нових соціально-психологічних, економічних, екологічних відносин за сучасних умов життєдіяльності (пандемія коронавірусної хвороби 2019 спричинена SARS-CoV-2), організаційної культури і взаємин потребують знання чинників і механізмів адаптаційних процесів, психологічного супроводу входження майбутніх працівників економічного профілю у професійно-освітню діяльність (Ю.А. Александровський, Г.О. Балл, С.М. Бужинська, Н.М. Атаманчук, Л.М. Карамушка, В.В. Клименко, О.М. Кокун, А.Б. Коваленко, М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, А.А. Мазаракі, А.О. Міхеєв, С.Д. Максименко, В.І. Медведєв, А.А. Налчаджян, Ю.М. Швалб).

Одним із найголовніших завдань закладу вищої освіти є робота зі студентами першого курсу, спрямована на успішнішу їх адаптацію до навчання, до нової системи соціальних стосунків, опанування ними нової ролі студентів.

Аналіз наукової фахової літератури свідчить, що адаптаційне входження студентів у професійно-освітній простір – це складний, динамічний процес, який може впливати на особистість як позитивно, так і негативно (Б.Г. Ананьєв, Ю.М. Бобров, О.М. Кокун, М.С. Корольчук, С.М. Миронець, А.І. Сапов, Е.Е. Симанюк, О.В. Тімченко).

Вітчизняні та закордонні вчені відзначають підвищену стресогенність вузівського навчання, що має прояв у негативних дизадаптивних, соматичних симптомах, пов'язаних з проблемами харчування, вживанням алкоголю (В.І. Берзін, О.П. Карпенко, О.М. Кокун, Дж. Лі та А. Грахам); з інформаційним стресом, низьким рівнем функціональних адаптивних можливостей (С.І. Болтівець, О.М. Кокун, М.С. Корольчук, О.Р. Малхазов, В.І. Носков, Р. Лазарус, Л. Корженевські).

Як показує практика адаптаційне входження студентів у ЗВО – важливий складник усієї навчально-професійної діяльності. Адаптаційне

входження розглядається нами, як передумова і провідна початкова ланка періоду первинної адаптації, як інтегральний динамічний процес, який через взаємодію зовнішніх та внутрішніх чинників (об'єктивно-організаційних, соціально-психологічних, психологічних) завдяки адаптаційним механізмам через структурно-функціональні компоненти адаптаційного входження (індивідуально-психологічні, мотиваційні, комунікативні, соціальні, адаптаційні), що зумовлюють оптимальний і адекватний розвиток особистості в стадії професійного навчання. (І.В. Мостова)

Входження вчорашнього абітурієнта в систему навчання ЗВО, набуття ним нового соціального статусу студента вимагає нових способів поведінки, що відповідатимуть цьому статусові, зміна форми навчання пов'язана з пандемією SARS-CoV-2 – дистанційна форма навчання. Процес пристосування може тривати довго, викликаючи іноді в першокурсника напруження психологічному, і на фізіологічному рівнях, втрата безпосереднього контакту з однокурсниками та викладачами. Результатом таких змін є зниження активності (пропущені заняття, не виконання завдань з дисципліни), спрямованості студента на різні сторони навчальної діяльності, не здатність виробити іншу модель поведінки, навіть виконувати звичні для нього види діяльності.

В цілому адаптація до навчання у закладах вищої освіти є тривалим процесом активного пристосування до його умов, супроводжується змінами особистісних зв'язків та відносин між одногрупниками чи викладачами [7].

Відповідно, процеси адаптації студента реалізуються як тривала у часі соціалізація особистості в нових умовах. Тому, для закладів вищої освіти дуже важливо створити умови для успішної адаптації студентів з метою збереження контингенту, а за умов карантину та дистанційної освіти це вкрай складно [8]. Відповідно, за таких особливих умов навчання виникає потреба у соціально-психологічній адаптації студентів до нових умов навчання [9]. Під соціально-психологічною адаптацією найчастіше розуміється здатність особистості пристосовуватися до різних вимог соціального оточення без виникнення відчуття внутрішнього дискомфорту чи конфлікту з ним [10].

Навчання відстані здатність студентів пристосовуватися до такого освітнього процесу, і це пов'язане не лише з його ефективністю, а й умовами власне самого процесу дистанційного навчання [4]. На жаль, часто зміна саме способу навчання у студентів може спричинити проблеми і певний дискомфорт, що може призвести навіть до небажання вчитися взагалі [5]. Найчастіше це зумовлено відсутністю



можливості підлаштуватися до змінених умов навчального процесу, а також відсутністю соціальної чи психологічної допомоги та навіть особистими проблемами [6].

Психологічні перешкоди, що потребують вироблення ефективної стратегії поведінки, обумовлені переживаннями, пов'язаними з періодом переходу від шкільного до дорослого життя, недостатньою психологічною підготовленістю до самостійного життя, невмінням здійснювати психологічну саморегуляцію поведінки та діяльності. Все це підсилюється відсутністю звичного повсякденного контролю педагогів та батьків, особистісною тривожністю, обумовленою зміною соціальної ролі (набуттям статусу студента), новим середовищем, невідповідністю сподівань, очікувань та уявлень реальним умовам навчання у ВНЗ.

Питання адаптації особливо актуальні для студентів першого курсу. Вони зіштовхуються з різними проблемами – від значного навчального навантаження та невміння правильно розподіляти час і засвоювати матеріал на належному рівні до відсутності психологічного побутового комфорту в студентських гуртожитках; так само виникають труднощі у формуванні самооцінки, самосвідомості та «образу Я». Результат цілісної адаптації першокурсників до умов навчання у ЗВО залежить також і від зовнішніх та внутрішніх факторів. [1]

Результати аналізу літературних джерел показують, що у 50 % студентів, які навчаються у ЗВО, спостерігаються розлади сну (Г.Г. Аракелов), третина з них мають знижений рівень настрою, пізнавальних та емоційно-вольових процесів, високий рівень тривожності, нервово-психічної напруги (С.І. Болтівець, Л.М. Карамушка, О.М. Кокун, В.М. Корольчук, О.Р. Малхазов), чверть студентів мають хронічні соматичні захворювання (В.І. Берзін, С.І. Болтівець, М.С. Корольчук, В.М. Крайцюк, А.Ф. Косенко, Т.І. Кочергіна, В.І. Носков).

Отже, аналізуючи наявні літературні джерела слід зробити висновок, що вивчення процесів адаптації здобувачів освіти є актуальним питанням, особливо за умов її дистанційного перебігу [3].

### **Список використаних джерел**

1. Атаманчук Н.М. Адаптація студентів-першокурсників до навчання у закладах вищої освіти за допомогою психологічних арт-практик. *Проблеми мотивації особистості в сучасному освітньому просторі : колективна монографія* / наук. ред. Л.В. Герасименко, В.Ф. Моргун. Кременчук: ПП Щербатих О.В., 2020. С. 110–128.

2. Дистанційні психологічні дослідження в умовах пандемії covid-19 і карантину» / за наук. ред. М.М. Слюсаревського, Л.А. Найдьоновой, О.Л. Вознесенської. К. : ІСПП НАПН України, 2020. 121 с.
3. Бужинська С.М., Стрюкова С.Є. Адаптація студентів ЗВО до дистанційного навчання: психологічний аспект. *Наукове забезпечення технологічного прогресу ХХІ століття : матеріали Міжнар. наук. конф. (Україна, м. Чернівці, 1 травня 2020 р.)*. Чернівці: МЦНД, 2020. Т.3. С. 58–60.
4. Міхеєв А.О., Джурак В.С., Попович В.Б., Атаманюк Я.О. Вплив дистанційного навчання на основні показники соціально-психологічної адаптації вітчизняних та іноземних студентів. URL: [https://www.researchgate.net/publication/352761195\\_The\\_influence\\_of\\_distance\\_learning\\_on\\_the\\_main\\_indicators\\_of\\_social-psychological\\_adaptation\\_of\\_domestic\\_and\\_foreign\\_students](https://www.researchgate.net/publication/352761195_The_influence_of_distance_learning_on_the_main_indicators_of_social-psychological_adaptation_of_domestic_and_foreign_students).
5. Маліцький А.А. Соціально-психологічна адаптація студентів до умов фахового навчання. *Проблеми сучасної психології*, (24), 2020, 490–511.
6. Мостова, І., Адаптаційне входження студентів у навчальну діяльність. *Вісник Київського національного торговельно-економічного ун-ту*. 2012. (4). 129–138.
7. Mikheev A. A., Timofieva M. P. Соціально-психологічна адаптація студентів 3-го курсу медичних факультетів. *Буковинський медичний вісник*, 21(1 (81)), 2020, 86–89.
8. Мостова І.В. Адаптація в системі психологічного забезпечення діяльності. *Вісник Національного університету оборони України*. К.: НУОУ, 2011. Вип. 7 (17). С. 196–201.
9. Психологія адаптації студентів до навчальної діяльності: монографія / М.С. Корольчук, та ін. / за заг. ред. М.С. Корольчука. Ужгород: ТОВ «РІК-У», 2017. 218 с.
10. Поліщук С. П. Психологічні особливості соціальної адаптації студентів до навчання у вищому навчальному закладі. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки*. 2014. 121 (2). С. 106–109.
11. Тютюма Т., Вінтонів М. Дистанційна освіта – вимога часу. *Матеріали конференцій МЦНД*, 2020, 41–42.

*УДК 159.92*  
*Науменко Наталія Петрівна,*  
*аспірант кафедри психології,*  
*Державний торговельно-економічний університет*

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПОДОЛАННЯ НЕГАТИВНИХ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ ПІДПРИЄМЦІВ У ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ**

Ситуація пандемії суттєво змінила підприємницьку діяльність. Це потребує осмислення низки проблем, які стосуються впливу негативних психічних станів як на особистість, її психіку, так і у цілому на ефективність професійної діяльності персоналу в організації. Нові умови і особливості підприємницької діяльності зумовлюють вимогу щодо формування принципово нових підходів ведення бізнесу, виробництва, взаємодії і спілкування.

Актуальність дослідження визначається суттєвим випробуванням для підприємців у період пандемії. Під час пандемії та карантину ми почали жити в зовсім нових умовах, відбуваються зміни як на рівні психіки окремої особистості, так й на макросоціальному рівні. В умовах глобальних трансформацій суспільства іноді буває складно пояснювати поведінку окремої людини, а ще важче нині зрозуміти поведінку підприємців, тому що прийшли надзвичайні зміни в їх праці.

Період пандемії можна назвати ще й «періодом дистанційності»: дистанційна праця, дистанційне спілкування. Живе спілкування не можна замінити, під час онлайн контактів зникають більшість психологічних тонкощів спілкування, але разом з тим онлайн контакт займає останнім часом провідне місце серед форм міжособистісної взаємодії, він є адекватним сучасному етапу життя, виходячи із соціальних і природніх можливостей сьогодення.

Мета статті – здійснити теоретичний аналіз проблеми подолання негативних психічних станів підприємців у період пандемії.

За даними опитування у квітні – травні 2021 81 % жителів України відчуває високий рівень суб'єктивного стресу у зв'язку з пандемією ковід 19. Про це свідчать результати дослідження, яке провела компанія Gradus Research, з метою широкого моніторингу стану українців в умовах нової реальності. Опитування міського населення проводили раз в 1–2 місяці, за результатами якого вимірювали зміни у самопочутті, рівень та особливості причин стресу. З'ясувалося, що причиною стресів українців є не сама хвороба, а наслідки коронавірусної кризи :фінансові труднощі (37 %), робочі

питання (29 %), сімейні відносини (28 %), стан власного здоров'я і здоров'я близьких (23 %). При цьому причинами негативних психічних станів виявились не тільки проблеми, пов'язані із пандемією, а й соціально-політична ситуація в країні, загроза загострення військових дій на сході, безробіття, обмеження спілкування з друзями, знайомими [1].

Вплив негативних зовнішніх і внутрішніх факторів на особистість призводить до зниження функціональних можливостей, виникнення негативних психічних станів, стресу, що погіршує ефективність професійної діяльності, а також зумовлює розвиток преморбідного стану і патології (О. Войтенко, М. Корольчук, В. Крайнюк, А. Косенко, Т. Кочергіна, Г. Ложкін, С. Миронець, В. Осьодло та ін.) [2, 3, 4, 5, 6].

Нині вітчизняні науковці ретельно вивчають вплив пандемії на психіку особистості, на ефективність професійної діяльності фахівців у різних сферах освіти, виробництва і підприємництва.

Діяльність психологів освітніх організацій у період карантину, психологічні технології розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій досліджують Л. Карамушка і О. Креденцер [7]. Вплив емоційно-вольової сфери на особистість в умовах пандемії досліджує М. Ткалич [8].

Окрім того, низка досліджень стосуються вивчення негативних психічних станів у фахівців, а також особливостей функціональних станів [5, 6, 7]. Загальні підходи щодо попередження негативних наслідків впливу пандемії та особливості психологічної допомоги представлено у виступах М. Корольчука і В. Корольчук на конференції «Психологічне здоров'я персоналу в організації в умовах пандемії Covid-19: новий досвід, проблеми, технології забезпечення» (Київ, 2021). На цьому ж форумі у доповіді М. Ткалич представлено дослідження щодо динаміки психоемоційних станів українців під час карантину.

**Висновок.** Аналіз актуального стану досліджень у представленому напрямі свідчить про те, що проблема негативних психічних станів підприємців під час пандемії нині недостатньо розроблена і в теоретико-методичному, і практичному аспектах. Можна стверджувати, що нині не розроблено цілісної концепції негативних психічних станів, що потребує подальшого вивчення їх детермінант, особливостей проявів та формування програми подолання в умовах пандемії.

## Список використаних джерел

1. Рівень суб'єктивного стресу та його причини. URL: [https://gradus.app/documents/114/Gradus\\_Digest\\_October\\_03112021.pdf](https://gradus.app/documents/114/Gradus_Digest_October_03112021.pdf)
2. Voitenko O. Emotional burnout as a result of professional stress in the work of managers (in the context of self-actualization). *Journal of Behavior Studies in Organizations*, 2020 (3), 5-12 Index Copernicus.
3. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я / М. С. Корольчук та ін.; заг. ред. М. С. Корольчука. К. : Інкос, 2002. 272 с.
4. Психология здоровья человека / Г. В. Ложкин, В. И. Носкова, И. В. Толкунова; под ред. В. И. Носкова. Севастополь : Вебер, 2003. 257 с.
5. Психологічне забезпечення професіогенезу фахівців торгівлі і сфери послуг : колективна монографія / М. С. Корольчук та ін.; за заг. ред. М.С. Корольчука. Київ: Нац. торг.-екон. ун-т, 2020. 228 с.
6. Осьодло В. Стрес-асоційовані розлади здоров'я в умовах збройного конфлікту. Дніпро : Акцент, 2019. 324 с.
7. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія / Л. М. Карамушка, та ін. ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ-Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 278 с. URL: [http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Karamushka%20\(1\).pdf](http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Karamushka%20(1).pdf)
8. Tkalych, M., Snyadanko, I., Guba, N., Zhelezniakova, Yu. (2020) Social and psychological support for personnel in organizations: work-life balance programmes. *Journal of Intellectual Disability – Diagnosis and Treatment*. Vol. 8 (2). P. 159-166 <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2020.08.02.10>
9. Korolchuk M., Korolchuk V., Boltivets S., Chorny V., Vasilenko S. Analysis of employees' social and psychological component indicators in the structure of higher education institution image. URL: <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE2.692> (Web of Science Core Collection)

*Перелигіна Ліна Анатоліївна,  
доктор біологічних наук, професор, начальник кафедри психології  
діяльності в особливих умовах,  
Національний університет цивільного захисту України;  
Балабанова Любов Матвіївна,  
доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології  
діяльності в особливих умовах, Національний університет  
цивільного захисту України*

## **ПРОФЕСІЙНА ЖИТТЄЗДАТНІСТЬ ФАХІВЦЯ ЕКСТРЕМАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ ДІЯЛЬНОСТІ**

Сучасний етап розвитку психологічної науки намічає вектори, що спрямовані на дослідження вітальності особистості, її життєздатності, особливо стосовно питань професійної ефективності та професійного довголіття. Виникає розуміння того, що, в контексті професійного становлення та розвитку, перспектива дослідження професійної життєздатності як важливої частини життєвого шляху людини постає обнадійливою.

Аналіз наукових публікацій показав, що умовно можна виділити три рівні аналізу феномену життєздатності в контексті професійної діяльності: організаційний, міжособистісний (груповий, кар'єрний) і індивідуальний [1].

В зарубіжних дослідженнях, при вивченні життєздатності в контексті професійної діяльності, фокусується увага на організаційному рівні аналізу, на розгляді цього феномену з позиції перспективи життєздатності організацій. Життєздатність організації визначається як функція управління процесом організаційного функціонування, в випадках його відхилення від норми, і як здатність до відновлення динамічно стійкого стану у випадку існування в складному середовищі, з метою досягнення організаційних цілей [2; 3; 4].

Щодо індивідуальних стратегій життєздатності, то проведений нами аналіз показав, що весь обсяг наукових досліджень націлений: 1) на пошук складових резистентності психіки до дії екстремальних чинників [5]; 2) на процеси і технології відновлення організму [6]; 3) на ранню діагностику деструктивного професіогенезу особистості [7; 8]; 4) на навчання копінг стратегіям в важких і екстремальних життєвих ситуаціях розробляється [9; 10]; на вивчення професійного психологічного стресу в аспекті синергетичної біопсихосоціальної

моделі життєздатності представників важких професій [11] та концепції інформаційного стресу у фахівців «суб'єкт-об'єктного» типу [6].

На думку С. Максименко [12], який розглядає життєздатність в аспекті самоздійснення, першопричиною життєвого становлення особистості та її самоздійснення в життєвому і професійному просторі є потреба (як життєво-буттєва необхідність, детермінанта руху та розвитку в цілому), з якої відбувається вичерпування тих можливостей, які могли б бути в індивіда.

Виокремлення феномену професійної життєздатності дозволило в наших дослідженнях підійти до розробки структурно-функціональної моделі життєздатності працівників ДСНС України з позицій системності.

На основі теоретичного аналізу та емпіричних досліджень нам вдалося виокремити ряд етапів, які через різкі зміни рівноваги в компонентах системи, приводять до її дестабілізації, появи чутливого до мінімальних впливів та нерівновісного стану, так званої «точки біфуркації» з подальшою стабілізацією та відновленням рівноваги на якісно новому рівні шляхом самоорганізації. Цей шлях можна описати наступним чином: стабільність системи-порушення стабільності-криза, необхідна для розвитку, – занурення системи в хаос стресу – поява нових якостей системи, що сприяють її стабілізації на якісно новому рівні.

Розроблена структурно-функціональна модель професійної життєздатності відображає наступне: 1) діяльність працівників ДСНС України характеризується чисельними стресовими навантаженнями, що призводять до розвитку професійного стресу; 2) когнітивна категоризація стресових ситуацій, в тому числі надзвичайних, може сприйматись як небезпека і загроза життю і здоров'ю особистості, або може розцінюватись як об'єктивно існуюча професійно-складна ситуація, яку необхідно конструктивно вирішувати; 3) психофізіологічна напруга, що виникає в результаті, є своєрідною «точкою біфуркації», яка характеризується нерівновісністю і чутливістю до мінімальних впливів; 4) рівень життєздатності особистості може визначати подальший розвиток опанування ситуацією наступним чином. Особи з низьким рівнем життєздатності сприймають ситуацію як дистрес, що, через механізми невизначеності, конфронтації з ситуацією, ригідності, стереотипності реагування, може призвести до виснаження. В свою чергу це буде спонукати фахівця до неконструктивних стратегій опанування ситуацією, таких як уникнення, що поступово буде призводити до виникнення у них психосоматичних розладів.

У індивідів з високим рівнем життєздатності розвинена здатність до збереження психічного здоров'я в складних професійних

ситуаціях і на рівні аперцепції, усвідомленості вони не сприймають ситуацію як негативну, що не веде до розвитку дистресу. За допомогою усвідомлених дій та адекватних ситуації способів опанування вони вибудовують активну взаємодію, комунікацію з ситуацією з метою адаптації до неї (якщо вона не піддається контролю), або її трансформації для здійснення контролю. Високий рівень життєздатності дозволяє людині не просто відновити стан психофізіологічної рівноваги, але і вийти на новий, більш високий рівень. На основі отриманих даних можна допустити, що в умовах невизначеності професійної ситуації ефективність діяльності не пов'язана з відчуттям контролю над ситуацією, а ґрунтується на ініціативі конструктивної взаємодії з нею, що дає можливість фахівцю досягти найкращих результатів.

Узагальнюючи сказане зазначимо, що професійна життєздатність фахівця екстремального профілю діяльності визначається як системна якість особистості, яка характеризується багатокомпонентною детермінацією, критеріями якої можуть виступати здатність індивіда творчо взаємодіяти з ситуацією екстремальності через механізми усвідомленості цілей, адаптації, психічної саморегуляції, прийняття відповідальних рішень та конструктивних копінг-стратегій долати, всупереч всьому, кризові обставини, не втрачаючи здоров'я та збагачуючи власний професійний досвід.

### Список використаних джерел

1. Carrey N. Ungar M. Resilience theory and the diagnostic and statistical manual: incompatible bed fellows? *Journal of Child & Adolescent Clinical Psychiatry*. 2007. Apr. № 16 (2). P. 497–513.
2. Kobasa S., Maddi S., Kahn S. Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1982. V. 42 (1). P. 168–177.
3. Neenan M. *Developing resilience: a cognitive behavioral approach*. Kent, 2009. 224 p.
4. Rutter M. Resilience, competence, and coping. *Child Abuse & Neglect*. 2007. № 31(3). P. 205–209.
5. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. Москва : Издательство Юрайт, 2017. 343 с.



6. Дикая Л.Г. Махнач А.В. Отношение человека к неблагоприятным жизненным событиям и факторы его формирования. *Психологический журнал*. 1996. Т. 17. № 3. С. 137–148.
7. Зеер Е. Ф. Профессиональное становление личности. М.: 2005. 329 с.
8. Симанюк Е.Е., Печеркина А.А. Жизнеспособность как предиктор конструктивного профессионального развития. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты. / Отв. ред. О. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. 525 с.
9. Тарабрина Н.В., Харламенкова Н.Е., Быховец Ю.В., Мустафина Л.Ш., Ворона О.А., Казымова Н.Н., Дымова Е.Н., Шаталова Н.Е. Посттравматический стресс и картина травматических событий в разные периоды взрослости. *Психологический журнал*. 2016. Т. 37. № 6. С. 82–96.
10. Магомед-Эминов М.Ш. Личность и экстремальная жизненная ситуация. *Вестник МГУ. Серия 14. Психология*. 1996. № 1. С. 124–127.
11. Котовская С. В. Синергетическая биопсихосоциальная модель жизнеспособности представителей трудных профессий. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. О. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. 556 с.
12. Максименко С. Д. Психологія особистості: парадигма життєтворення. *Психологія і суспільство*. 2006. № 4. С. 8–52.

*УДК: 159.923.2:613.8-027.516*

*Перція Лілія Валеріївна,  
аспірант кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет*

## **СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ**

За останні роки відбулися революційні зміни у сфері затребуваності професій. Інтенсивно змінюється світ, глобалізаційні процеси захватили практично усі сфери розвитку людської цивілізації. На сьогодні жодна з професій не обходиться без комп'ютерних технологій, відповідно стрімко зростає попит на висококваліфікованих фахівців у галузі інформаційних технологій (ІТ).

Українська ІТ-індустрія за останнє десятиліття стала одним із найбільших динамічних секторів економіки. Пандемія «Covid – 2019» прискорила діджиталізацію бізнесу та послуг у всьому світі, тож галузь зараз зростає вибуховими темпами і потребує десятків тисяч співробітників.

Аналіз експертних оцінок роботодавців (менеджерів), які аналізують професійно-важливі якості ІТ – фахівців, набуті ними компетенції дає підстави стверджувати, що вже на етапі навчання майбутнього фахівця ІТ галузі варто орієнтуватися на задоволення потреби головних замовників і споживачів їхніх послуг – потенційних роботодавців. ІТ-менеджери мають знати, які навички варто брати до уваги при підборі кандидатів на робочі посади, і як важливо формувати, зберігати та розвивати у працівників для досягнення бажаного результату.

За даними Державної служби статистики Україна входить у ТОП-10 країн за кількістю ІТ-спеціалістів у Європі, а станом на 2017 рік в Україні діяло 13 тис. 413 ІТ-компаній. Компанії готові інвестувати гроші та навчати майбутніх працівників, що створюють сприятливі умови для розвитку в цій сфері [4].

Водночас стає очевидним, що підготовка висококваліфікованого фахівця ІЕ – сфери передбачає й достатньо великі затрати матеріальних ресурсів. За таких умов компанії все більше починають проявляти турботу й про збереження професійного здоров'я фахівців.

Для чіткого формування системи формування професійно-психологічного благополуччя фахівців визначальним є формування відповідних вимог до професіографічного профілю фахівця, чому передують визначення функціонального профілю професії. У цьому нам може допомогти класифікації спеціалізацій, які першочергово визначаються Державним класифікатором професій.

У державному класифікаторі професій маємо такі підкласи фахівців ІТ-сфери: Підклас КП 3121 Техніки-програмісти: 3121 – Технік системного адміністрування; 3121 /25036 Технік-програміст; Фахівець з інформаційних технологій; Фахівець з комп'ютерної графіки (дизайну); Фахівець з розробки та тестування програмного забезпечення; Фахівець з розроблення комп'ютерних програм; 3123 – Контролер роботів, технік – фотограмметрист.

Сформувавши конкретні вектори професійної спрямованості та функціональної насиченості вузькопрофільної спеціалізації фахівців вважаємо за доцільне наступним кроком розглянути розроблення професіограми і психограми, власне під кожний з підкласів професії, яка кожна із зазначених спеціалізацій, незважаючи на багато спільних особливостей має свої чіткі відмінні від інших характеристики.

Зокрема, робота програміста вимагає терплячості, уважності, посидючості та вміння бути сконцентрованим впродовж довгого часу на одному завданні. Водночас, цю роботу не можна назвати рутинною.

З розвитком ІТ-сфери все більше стали цінуватися так звані якості софт-скіл: це вміння працювати в команді, вміння правильно та ефективно організовувати свою роботу, комунікативні навички, бізнес-мислення.

Незважаючи на те, над яким продуктом працюватиме фахівець ІТ.

До останнього часу існував стереотип, що всі айтішники – це програмісти, але це не так. ІТ – галузь об'єднує в собі досить багато різнопланових професій, в тому числі й «нетехнічних».

*Тестувальник (QA-інженер)*. Спеціаліст, який спостерігає й вивчає, як працює програма, і шукає в ній помилки. За даними ДОУ, середньому українському інженеру 26–28 років. Він має досвід роботи від півроку (джуніор) до 5 років (сеньйор) і отримує зарплату 600–2700 дол.

Задачі та обов'язки «Тестувальник знає, як система працює, де вона не працює, і де працює не так, як задумано. Він вміє визначати, чим викликана помилка, або хоча б знає, де це шукати. Чим тестувальник досвідченіший, тим більш важкою і цікавою є його робота». Головний мінус – монотонна складова роботи, особливо на початку кар'єри. Сюди відносять проходження тест-кейсів при ручному тестуванні та роботу з документацією. Отримавши достатню кількість досвіду, можна дорости до менеджера проекту і потім розвиватися як управлінець.

*Менеджер проекту: Project Manager* – це фахівець, чийм головним завданням є управління проектом в цілому: визначення та розставлення пріоритетів, планування виконання завдань, контроль, комунікації, а також оперативне вирішення проблем. РМ – нетехнічна посада, але більшість українських РМ'ї в ІТ – це колишні розробники або тестувальники.

Задачі та обов'язки: Основний обов'язок і відповідальність РМ – довести ідею замовника до реалізації у встановлений термін, використовуючи наявні ресурси. В рамках цієї задачі РМ'у необхідно створити план розробки, організувати команду, налаштувати процес роботи над проектом, забезпечити зворотній зв'язок між командами та замовником, усувати перешкоди для команд, контролювати якість і виконання термінів. «Головна постановка задачі для РМ'а: «Нам потрібно, щоб це працювало», що має на увазі, що команда надасть результат в розумні терміни з розумним рівнем якості».

*Бізнес – аналітик:* Такий собі «натураліст», який аналізує бізнес і процеси, що підлягають автоматизації. Бізнес аналітик – це фахівець, який досліджує проблему замовника, шукає рішення і формулює його концепцію в формі вимог, на які надалі будуть орієнтуватися розробники при створенні продукту. Середньому українському бізнес-аналітику 28 років, він має зарплату 1300–2500 тис. дол. і досвід роботи 3 роки.

*Задачі та обов'язки:* Головна задача бізнес-аналітика – виявити проблеми бізнесу замовника і знайти максимально-ефективне її вирішення. Для цього він повинен володіти знаннями в предметній області. Бізнес – аналітик працює з вимогами на всіх етапах життєвого циклу розробки ПЗ і постійно виступає посередником між замовником і командою програмістів.

*Системний адміністратор:* Головна задача системного адміністратора – покращувати та модернізувати всю інформаційну інфраструктуру компанії, а також стежити за її працездатністю, реагувати на виникаючі проблеми. «Адмін – це людина, яка може і повинна вирішити практично будь-яку проблему, але не на однихвилинну, милицю, а правильно, виважено, ефективно, з прицілом на майбутнє».

*Дизайнер:* Дизайнер – це фахівець, який створює графічні інтерфейси, основне завдання яких – вирішувати задачі користувачів. В середньому українському дизайнеру – 26 років, він має досвід від півроку (Джуніор) до 5 років (senior) і отримує зарплату 1000–2000 дол.

*Завдання та обов'язки:* Дизайнери в ІТ проектують логічну структуру веб-сайтів, додатків та програмного забезпечення, продумують найбільш зручні способи відображення інформації, а також займаються художнім оформленням проекту. «Ключові особливості дизайну в ІТ – це те, що це не стільки мистецтво, скільки інструмент, який вирішує конкретні задачі».

*Team Lead: Тімлід* – це щось середнє між проектним менеджером і кваліфікованим розробником. Під управлінську роль тімліда потрапляють такі обов'язки, як власне менеджмент, розподіл і делегування завдань, а також мітинги, комунікації із замовником, керівництвом і всіма членами команди (розробниками, архітекторами, тестувальниками, менеджерами).

*Архітектор:* Software Architect – це ІТ-фахівець, який приймає рішення щодо внутрішнього устрою і зовнішніх інтерфейсів програмного комплексу з урахуванням проектних вимог і наявних ресурсів. За статистикою ДОУ, середньому українському архітектору 30 років, він має 9-річний досвід роботи і отримує 4000 тис. дол.

Задачі та обов'язки: Головна задача архітектора – пошук оптимальних (простих, зручних, дешевих) рішень, які будуть максимально відповідати потребам замовника і можливостям команди. На підставі бізнес-вимог цей фахівець створює функціональну та технічну специфікацію системи, планує і проектує способи технічної реалізації, обирає технології.

*Програміст*: Програміст – це кістяк ІТ-індустрії. Це фахівців, які пишуть вихідний код програм і в кінцевому результаті створюють технології. В середньому українському програмісту 27 років, його зарплата в середньому дорівнює 1500–2500, а досвід роботи становить 4,5 років.

Задачі та обов'язки: Роботу програміста можна порівняти з роботою інженера-будівельника. Спочатку він визначає проект, з яким йому доведеться працювати та оцінює, як це все буде виглядати (продумує структуру даних). Потім він визначає порядок і спосіб будівництва об'єкту (складає алгоритм) і вже після цього починає «класти цеглу» (писати код).

*Web-програміст* – їхня робота має спільні риси із системними програмістами. Проте, в їх обов'язки входить також створення програм для сайтів, web-сторінок тощо.

*Дослідник (Продавець)*: Ці два напрямки ІТ-професій відносяться до продажів та тісно пов'язані між собою кінцевою метою, а саме – знайти компанії – роботодавцю клієнтів. Процес такого пошуку часто ділять на етапи, і кожним етапом опікується окремий спеціаліст. Процес завоювання ринку на різних професіоналів це researcher (дослідник) та businessdevelopmentexecutive/insidesalesman (продавець).

*Дослідник (RESEARCHER)*: Дослідник – це людина, яка на основі глибинного дослідження ринку та його тенденцій робить висновки того, хто (які компанії) може стати потенційними клієнтами компаній – роботодавця. Українські researcher – и дуже молоді (23–25 р.) і часто це їх перше місце роботи.

Задачі та обов'язки: Дослідник детально та прискіпливо аналізує ринок за тими критеріями, які надає йому роботодавець задля пошуку потенційних клієнтів (Leads). Критерії пошуку можуть дуже різнитися та залежать від галузі, в якій найбільше присутня компанія, а також регіону. Головна задача дослідника – передати інформацію наступній ланці в процесі продажів – тобто до менеджерів з продажу.

*Продавець (businessdevelopmentexecutive/insidesalesman)*: Задачі та обов'язки: Основне завдання менеджера з продажу в ІТ – знайти компанію, яка була б зацікавлена в послугах його роботодавця. В той

час коли дослідник орієнтований на процес (адже має перед собою недосліджений ринок), продавець націлений на кінцевий результат [<https://stsaltiv.gov.ua/useful-info/it-profesii>].

Саме тому перед науковцями стоїть питання не тільки віднайти сучасні ресурсні інструменти з підбору висококваліфікованих фахівців зазначеної сфери, але й забезпечити їх надійними інструментами підтримки професійного здоров'я, подолання негативних наслідків професійного стресу.

За останні роки фахівці різних наукових шкіл присвятили свої наукові пошуки у цій сфері, зокрема: Colin K., Herranen S., Poloniemi S. дослідили вплив окремих особистісних якостей фахівців ІТ сфери на їх ефективність роботи, зокрема на прикладі лідерських і творчих здібностей [2].

Hendon M. у співавторстві у статті «Рівні емоційного інтелекту та комунікації фахівців з інформаційних технологій», довів позитивний зв'язок між емоційним інтелектом і комунікативною адаптивністю професіоналів сфери інформаційних технологій [3].

Отже, мета нашого дослідження власне і полягає у тому, щоб за допомогою професіографічного аналізу діяльності фахівців ІТ сфери визначити професійно-важливі якості фахівців, сформувавши найбільш значущі компоненти, що впливають на ефективний розвиток фахівців у професіогенезі, та сформувавши програму з підтримки та розвитку професійного здоров'я працівників ІТ – сфери.

Проведений аналіз літературних джерел, зокрема фахівців, що досліджували проблеми формування професійно-важливих якостей фахівців ІТ сфери дають нам підстави стверджувати, що до найбільш значущих ПВЯ фахівців у галузі ІТ належать: Емоційний інтелект (52,4 %); Здатність до усвідомленого активного самовдосконалення (37,6 %); Здатність розв'язувати виробничі проблеми (32,9 %); Лідерство (18,8 %).

Не менш важливими є вміння співпрацювати в команді, уміння налагоджувати комунікації (32,9 %); Комунікабельність (28,2 %);

Окрему групу утворили когнітивні показники (мислення, пам'ять, увага, уява) і темперамент (37,6-9,4 %); Креативність (28,2 %); педантичність і уважність до деталей 28,2 %); гнучкість (лабільність) та адаптивність (23,5 %) також мають професійне значення для успішної діяльності фахівців ІТ сфери.

Здатність до стратегічного планування (9,4 %) дещо поступається у значенні для побудови його професійної кар'єри в ІТ-сфері. Частина фахівців вважають фізичні кондиції (18,8 %) та психофізичні якості (4,7–9,4 %) цінними для високої продуктивності праці ІТ-фахівців.

Чесність, самоврядування, самовпевненість, міцну робочу етику та вміння керувати своїм часом визначили як важливими (4,7 %) фахівців. Педантичність і уважність до деталей

Висновки: Отже факторний аналіз та ранжування найбільш значимих ПВЯ за ваговими коефіцієнтами дали змогу виокремити як найважливіші якості, такі як емоційний інтелект; здатність до активного самовдосконалення.

Усі групи ПВЯ були умовно розподілені на п'ять груп: емоційний інтелект і активне навчання (52,4–37,6 %); комунікативність у поєднанні з самостійністю (автономністю) (32,9–28,2 %); Когнітивні (37,6–9,4 %); психофізичні (18,8–4,7 %); групи якостей: лідерство, гнучкість, адаптивність, креативність / винахідливість, уважність до деталей (18,8–28,2 %).

### Список використаних джерел

1. Андрес А., Федак О. Максим'як Я. Професійно важливі якості фахівців галузі інформаційних технологій та їх формування засобами фізичного виховання. *Спортивна наука України*. 2019. № 1 (89). С. 3–11.
2. Collin K., Herranen S., Paloniemi S., et al. Leadership as an enable of professional agency and creativity: case studies from the Finnish information technology sector. *International journal of training and development*. 2018. 22 (3). 222–32.
3. Хендон М., Л. Пауэл, Х. Уиммер Уровни эмоционального интеллекта и общения у специалистов по информационным технологиям. *Компьютеры в человеческом поведении*. 2017. Т. 71, С. 165–171.
4. Робота в ІТ: Перші кроки до популярної професії. URL: <https://itcluster.lviv.ua/roboata-v-pershi-kroky-populyarnoyi-profesiyi/>
5. ІТ-професії. URL: <https://stsaltiv.gov.ua/useful-info/it-profesii>
6. Карамушка Л.М. та ін. психологічне здоров'я освітнього персоналу: рівень вираженості компонентів та їх зв'язок з організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками
7. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військово-службовців: Монографія. – Хмельницький, 2004. – 322 с.

*УДК 378.018.43:004(082)*  
*Петухова Ірина Олексіївна,*  
*кандидат педагогічних наук, доцент,*  
*в. о. завідувача кафедри психології, педагогіки та соціології,*  
*Державний податковий університет*

## **ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК ЯК ЗАСІБ УСПІШНОГО ЗАСВОЄННЯ ЗНАНЬ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ**

Умови пандемії внесли корективи в усі сфери життя сучасної людини, не оминувши при цьому галузь освіти в цілому та вищої освіти зокрема. Сучасна вища освіта швидко переорієнтувалася на дистанційний формат, що, у свою чергу, викликало низку адаптаційних процесів. По-перше, викладачі вищої школи стали у певній мірі учнями і опанували різноманітні освітні платформи, наповнили їх демонстраційними матеріалами, побороли страх веб-камери, навчилися створювати сучасні презентації, вебінарні кімнати (навчальні аудиторії на подальші роки), здійснювати демонстрацію екрану, завантажувати навчальні відео тощо. Наступним викликом постала проблема об'єктивності в оцінюванні навчальних досягнень, особливо це стосувалося дисциплін соціо-гуманітарного спрямування, коли тестові завдання закритого типу доволі поверхово дозволяли оцінити глибину знань здобувача: швидше були зорієнтовані на кількісні показники засвоєння [1].

Налагодивши он-лайн процес, систему оцінювання, актуальною, на наш погляд, залишається ефективна он-лайн комунікація [2] зі здобувачами вищої освіти: відхід від трансляції викладачем навчального матеріалу, створення такого освітнього простору, в умовах якого можливим є розвиток особистості, формування професійних компетентностей, соціальна взаємодія через обмін думками, позиціями, відсутність страху припуститися помилки.

На наш погляд, реалізація такого завдання можлива за рахунок налагодження зворотного зв'язку між суб'єктами освітнього процесу. Опанування такої компетентності як здатності надавати і сприймати зворотній зв'язок вважаємо пріоритетною як для навчальної співпраці у он-лайн середовищі, так і для подальшого особистого та професійного життя молоді. Відомо, що, відкриті до зворотного зв'язку люди ефективніші, отримують більше задоволення від роботи. У той же час, невміння його сприймати призводить до конфліктів та відчуження у колективі.



Здобувачі вищої освіти мають засвоїти, що зворотному зв'язку можуть завадити тригери: істини, стосунків, ідентичності. Коли заважає *тригер істини* («Це неправда»), доречно зосередитися на змісті повідомлення, виділити у ньому раціональне зерно, з'ясувати природу висновків, обговорити наміри здобувача. *Тригер стосунків* спрацьовує тоді, коли відсутня довіра до джерела зворотного зв'язку («Хто він такий, аби говорити про це?»). У такому разі варто пам'ятати про сторонню об'єктивність, тож зазвичай новачок у справі може адекватно оцінити ситуацію і віднайти у ній корінь проблеми. Також не варто чекати любові оточуючих і усвідомити, що від тих, хто нас не любить ми швидше почуємо правду: важливо навчитися відділяти форму критики від її змісту і зосередитися виключно на останньому. *Тригер ідентичності* запускається тоді, коли зворотний зв'язок загрожує уявленням про самого себе: у такому випадку стануть у нагоді розділення фактів, оцінка реальних наслідків, погляд на ситуацію з іншого ракурсу, визнання того, що кожен може припуститися помилки, сприйняття критики з позиції коучингу (як стимулу до змін).

Зазвичай сприйняття зворотного зв'язку відбувається у три етапи: перед, під час, після. Перед розмовою доречним є продумування мети майбутньої розмови. Безпосередньо під час розмови варто слухати співрозмовника, бачити проблему його очима, чути власний внутрішній голос і усвідомлювати, які тригери заважають, спокійно пояснювати власну думку, не доводячи до суперечки. Наприкінці розмови важливо висловитися, із чим не дійшли згоди, незважаючи на це діяти, експериментувати [3].

У випадку відсутності зворотного зв'язку в організації та навчальних групах для маркування рівня результативності виконаних підлеглими завдань застосовують критику (яку варто розмежувати з поняттям «конструктивна критика») як різновид зворотного зв'язку.

Критика висловлюється у вигляді особистих невдоволень, а не зауважень щодо чогось, що можна змінити, доклавши певних зусиль чи вживши відповідних заходів. Помилковою формою критики є звинувачення загального характеру, наприклад: «Це все через тебе». Окрім того, що подібне звинувачення не має жодного інформаційного повідомлення про те, що саме підлягає критиці, яким чином можна усунути виявлений недолік, людина, яка почула на власну адресу таке звинувачення відчуває провину, безпорадність і розгніваність. У такому стані вона не готова до критичного мислення, не здатна до активності, розв'язання завдання, займає оборонну або позицію виправдання, ухиляння від відповідальності чи мовчання. Зазвичай подібні реакції

здобувачів вищої освіти не сприймаються викладачами як демонстрація помилкового освітнього менеджменту, вони викликають роздратування і, як наслідок, завершуються змінами у стосунках, ставленні тощо. Таким чином, необґрунтована неконструктивна критика стає відправним пунктом у переліку причин виникнення навчальних конфліктів.

Також завдає шкоди ефективному управлінню та взаємодії «відтермінована» критика. Якщо викладачу/здобувачу не вдається одразу висловитися щодо певного непорозуміння, це призводить до поступового наростання фрустрації. Якби критичне зауваження було висловлено одразу, викладач/здобувач вищої освіти зумів би зрозуміти його і усунути. Зазвичай критичні зауваження озвучуються уже тоді, коли ситуація виходить з-під контролю, викладач/здобувач надто емоційний, аби добирати слова і концентруватися на об'єкті, який потребує трансформації, у цей момент критика набирає найгіршої форми.

На противагу відтермінованій критиці майстерна, конструктивна критика може стати дієвим способом інформування суб'єктів освітнього процесу: замість того, щоб викликати у здобувача почуття провини чи безпорадності, вона залишає надію, що можна все виправити і демонструє, яких заходів для цього треба вжити. Конструктивна критика зосереджується на тому, що: 1) вже зроблено; 2) ще можна зробити і не розглядає погано виконану роботу як недолік, що вплітається у характеристику особистості студента.

Для того, аби навчитися критикувати конструктивно, доречно дотримуватися наступних правил.

1. Конкретизувати. Для цього варто проілюструвати головну проблему, яку треба розв'язати або виявити певний недолік у роботі. Далі доречно зосередитися на тих деталях, які здобувач виконав добре, зауважити на тому, що – погано і запропонувати варіанти того, як це можна виправити. У даному випадку доречно застосувати технологію XYZ: коли ти зробив X, це змусило мене відчувати Y, а мені хотілося б, аби ти зробив Z. До слова, ця технологія досить гарно застосовується для урегулювання не тільки навчальних, але і виробничих, сімейних конфліктів.

2. Запропонувати рішення. Критичне зауваження як різновид ефективного зворотного зв'язку має вказувати на спосіб розв'язання проблеми, в іншому випадку воно викликає фрустрацію, деморалізує і позбавляє людину мотивації. Критика має показати наявні можливості, альтернативи, яких людина досі не усвідомлювала.

3. Критикувати безпосередньо і особисто: висловлювати критичні зауваження доцільно за візуального контакту, віч-на-віч, коли решта учасників групи вийшли з вебінарної кімнати: безконтактне спілкування позбавляє людину, яка отримує повідомлення, можливості оперативно відреагувати, прояснити ситуацію чи власну позицію.

4. Бути чуйними: застосовуючи емпатію, викладач отримує карт-бланш довіри від здобувача вищої освіти, оскільки критика з позиції цінної інформації, яка допоможе йому впоратися із завданням без нанесення йому моральної шкоди сприятиме подальшій плідній співпраці людини у колективі.

Звісно, майстерність надання конструктивного зворотного зв'язку вимагає від викладача неабияких емоційних та комунікативних зусиль, проте саме він дозволяє здобувачам вищої освіти комунікувати один із одним, викладачем, групою, формулювати власну позицію, обґрунтовувати свою думку, здійснювати навчальну рефлексію, формувати критичне мислення, розвивати вербальний інтелект – усі ті якості, які дійсно необхідні для професійного зростання фахівців у сфері «людина-людина».

### Список використаних джерел

1. Петухова Ірина. Тестування навчальних досягнень здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання. *Інноваційна педагогіка*. Випуск 30, Том 2. 2020. С. 159–163.
2. Петухова Ірина. Формування комунікативної компетентності у професійній підготовці податкових консультантів в умовах дистанційного навчання. II *Міжнародний податковий конгрес* [Електронне Д 76 видання] : збірник матеріалів (м. Ірпінь, 26 листопада 2021 р.). Ірпінь : Університет ДФС України, 2021. С. 1168–1173.
3. Психологічна енциклопедія / Автор-упорядник *О.М. Степанов*. К. : «Академвидав», 2006. 424 с. (Енциклопедія ерудита).

*УДК 159.944.3*  
*Пінчук Олександра Ігорівна,*  
*здобувач PhD,*  
*Державний торговельно-економічний університет*

## **ВІДДАЛЕНА ВЗАЄМОДІЯ: НОВІ ВИКЛИКИ ДЛЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ**

**Постановка проблеми.** До недавнього часу фахівці соціономічних професій, тобто професії типу «людина-людина» за Є. Клімовим здійснювали свою взаємодію у тісному контакті зі своїми колегами, учнями, клієнтами тощо в кабінетах, аудиторіях, кімнатах. Але з швидким розповсюдженням інформаційних технологій та поширенням COVID-19 перед працівниками освіти, психологами, тренерами постала потреба в освоєнні нових методів діяльності, перехід на дистанційну чи віддалену роботу, що в свою чергу сприяло виникненню нових викликів та змін.

Як зазначає Ф. Закарія, «...після пандемії країни, компанії, та насамперед люди житимуть іншим життям. Навіть, коли економіка і політика повернуться у звичне русло, з людьми цього не станеться» [1, с. 11].

Саме тому було обрано для дослідження досить актуальну проблему вивчення специфічних особливостей віддаленої взаємодії фахівців соціономічних професій в сучасних умовах, спричинених COVID-19.

**Стан розроблення проблеми.** Аналіз наукових джерел як вітчизняних, так і зарубіжних авторів дає нам підстави до висновку, що дослідниками нагромаджено значний досвід щодо трактування суті поняття «соціономічна професія» (Л. Буркова [2], Є. Клімов [3], В. Курбатов [4] та ін.), здійснено ґрунтовний теоретичний та практичний аналіз наукових підходів до здійснення діяльності фахівців (В. Кремень [5], В. Олійник [6], Т. Сорочан [7], Т. Титаренко [8] та ін.).

Питання вивчення та підвищення ефективності діяльності в екстремальних умовах у сучасній психологічній науці розглянутий такими дослідниками, як М. Корольчук [9], С. Миронець [10], О. Тімченко [11], В. Христенко [12] та ін.

Психологічні характеристики особистості в контексті здійснення професійної діяльності досить детально описані вітчизняними та зарубіжними дослідниками (О. Бондарчук [13]. Д. Гоуланд [14], В. Івкін

[15; 16], Л. Карамушка [17], Є. Клімов [18], А. Москальова [19], Ф. Парсонс [20]. А. Рое [21] та ін.).

**Виклад основного матеріалу.** Згідно з класифікацією Є. Клімова виокремлюють наступні кластери професій: соціономічні (професії типу «людина – людина»), технономічні (професії типу «людина – техніка»), біономічні (професії типу «людина – природа»), сигнономічні (професії типу «людина – знакова система»), артономічні (професії типу «людина – художній образ») [18].

Специфіка сфери «людина – людина» визначається особливостями зв'язку з об'єктами праці, це, передусім, безпосередня суб'єктна взаємодія з людьми, що передбачає встановлення та регуляцію соціальних відносин, виховання, навчання, надання персональних послуг тощо.

Варто зауважити, що Є. Клімов у межах кожного типу також виділив певні відмінності за ознаками цілей діяльності. Для типу «людина – людина» характерні гростичні (діагностичні), де метою діяльності виступає оцінка соціальних об'єктів, опис подій, і вчинків людей на підставі вивчення і узагальнення фактів, документальних джерел тощо, та гностико-оперативні: паралельне розв'язання завдань таких, як керівництво спільними діями людей, дослідження обставин, виправлення недоліків, навчання та виховання тощо [21].

Такий розгляд класів професій за ознаками основних знарядь, засобів праці, якими користуються фахівці, був розповсюджений тривалий час. Проте в умовах сьогодення все більш постає необхідність в освоєнні інструментів праці, які не є характерними для сфери діяльності спеціаліста.

Так у контексті досліджуваної проблеми важливо врахувати, що під впливом цивілізаційних змін фахівці соціономічної сфери об'єктивно змушені бути більш інформованими, мобільними, гнучкими в доборі та комплексному використанні всього різноманіття інструментів та засобів, що дозволяють ефективно реалізувати себе у предметній (соціономічній) сфері діяльності. Для прикладу, до таких інструментів та засобів можуть належати: майстерне застосування іноземних мов, засобів педагогічної техніки, висока самоорганізація (тайм-менеджмент, самоменеджмент, саморефлексія тощо), використання сучасних технічних засобів оперативного зв'язку, збереження, опрацювання та відтворення інформації.

Сучасна ситуація реалізації професійних функцій допомагаючої діяльності розширює вимоги перед фахівцями соціономічних професій, актуалізуючи необхідність здійснення праці з позицій так званої мобільної людини, яка взаємодіє в умовах швидкозмінювального професійного середовища, на що наголошують В. Журков і С. Манічев [22].

Так, за визначенням науковців, існує необхідний набір навичок і вмінь, таких як вміння водити машину (це робить фахівця більш оперативним, менш залежним від обставин, сприяє вчасному виконанню професійних доручень тощо); знання мов; вміння працювати на персональному комп'ютері; вміння управляти офісним технічним обладнанням; працювати з відеокамерою [23, с. 221–222]. Такий «набір» не є константним, він може стрімко змінюватися та набуває переосмислення відповідно до актуальних викликів.

Водночас ситуація в освітній галузі та світі в цілому, спричинена пандемією COVID-19, кардинально змінила консервативне ставлення до цифрових технологій в академічному середовищі та інших сферах, де взаємодіють представники соціономічних професій. Фахівець, який вміло використовував енергію живого контакту і вперше опинився перед завданням переведення курсу в дистанційний формат, отримав нові виклики. Це – набуття знань і вмінь створення контенту для проведення навчання з використанням дистанційних технологій [22; 23].

При переході на дистанційне навчання чи віддалену взаємодію можуть виникати психологічні труднощі як для самого фахівця, так і для його клієнта, з яким встановлюється взаємодія, через частково обмежений зоровий контакт, безпосереднє емоційне забарвлення спілкування, уповільненість швидкості реакції тощо [24]. Але використання сучасних електронних засобів потенційно розширює можливості фахівців. Електронні засоби зв'язку знімають практично всі обмеження, пов'язані з відстанню, дозволяють мінімізувати зайві витрати (фінансові та часові) та допомагають оперативно та гнучко налагодити зв'язок між людьми.

В сучасних умовах фахівці ще більше стикаються з необхідністю надання послуг у віддаленому форматі, та й у процесі підвищення майстерності особистості в умовах пандемії все більше привертає увагу саме віддалений формат через зручність, доступність, гнучкість тощо. Так, дистанційна освіта заохочує фахівців до мобільності, дає змогу гармонійно поєднувати навчання, професійну діяльність та особисте життя, розширюються можливості обміну досвідом іноземних колег тощо [25].

**Висновки та перспективи дослідження.** Отже, представниками соціономічних професій, виступають фахівці, які спрямовують діяльність на взаємодію, допомогу, навчання людей. Швидкоплинні зміни, у тому числі спричинені COVID-19, змусили перевести професійну та особисту взаємодію у віддалений формат з використанням сучасних інструментів передачі, відтворення та зберігання інформації,

засобів зв'язку різного формату. Це, в свою чергу, сприяло переосмисленню фахівцями нових викликів та адаптації до нових умов життєдіяльності.

Описані закономірності та виклики, що постають перед фахівцями соціономічних професій, обумовлюють ситуацію прогресуючого збільшення кількості інформаційних потоків, якістю та точністю отриманої інформації, що в свою чергу може провокувати виникнення у них інформаційного стресу, вивчення якого вбачається перспективним напрямком подальших досліджень.

### Список використаних джерел

1. Закарія Ф. 10 уроків для світу після пандемії / пер. з англ. Анна Марховська та Орина Ємельянова. К. : Наш Формат, 2021. 264 с.
2. Буркова Л. В. Визначення класу соціономічних професій. *Практична психологія та соціальна робота*. 2010. № 7. С. 68–73.
3. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. Москва : Издательский центр «Академия». 2004. 304 с.
4. Курбатов В. И. Социальная работа: учеб. пособ. / под общей ред. проф. В. И. Курбатова. Ростов н/Д : Феникс, 1999. 576 с.
5. Біла книга національної освіти України / за ред. В. Г. Кременя ; Акад. пед. наук України. К. : Міжнар. благодійн. фонд «Україна-3000», 2009. 185 с.
6. Олійник В. Система педагогічної освіти та педагогічні інновації [Електронний ресурс] / В. Олійник, Я. Болюбаш, Л. Даниленко, В. Довбищенко, І. Єрмаков, С. Клепко. К., 2001. URL: [http://www.irf.ua/files/ukr/programs\\_edu\\_ep\\_334\\_ua\\_sttp.doc](http://www.irf.ua/files/ukr/programs_edu_ep_334_ua_sttp.doc)
7. Сорочан В. В. Психология профессиональной деятельности. М. : МИЭМП, 2005. 70 с.
8. Основи практичної психології : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. ; за ред. В. Панка. К. : Либідь, 2006. 536 с.
9. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. К. : Ніка-Центр, 2006. 580 с.
10. Миронець С. М, Тімченко О. В. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації : [монографія] / С. М. Миронець, О. В. Тімченко. К. : Вид-во «Консультант», 2008. 232 с.

11. Кризова психологія : навч. посіб. / за заг. ред. О. В. Тімченка. Х. : НУЦЗУ, 2010. 401 с.
12. Олійников О. А., Оніщенко Н. В., Тімченко О. В., Тітаренко Д. С., Христенко В. Є. Особливості функціонування механізмів психологічного захисту у рятувальників в умовах екзистенціальної загрози : монографія. Х. : НУЦЗУ, 2011. 151 с.
13. Бондарчук Е. И. Психология труда : учебно-метод. пособие / Е. И. Бондарчук, Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская. Киев : МАУП. 2001. 168 с.
14. Holland John L. Psychological Classification of Occupation / John L. Holland and others. Baltimore : John Hopkins University, Md. Center for the Study of Social Organization of Schools. 1970. 68 p.
15. Івкін В. М. Аналіз мотиваційного компонента психологічної готовності менеджерів освіти до управління змінами в освітніх організаціях / Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. К. : А.С.К., 2009. Т. 1. Ч. 24. С. 19–29.
16. Івкін В. М. Психологічні умови формування готовності менеджерів середньої освіти до управління змінами в освітніх організаціях / Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України; за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. К. : А.С.К., 2010. Т. 1. Ч. 25. С. 10–15.
17. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. К. : Міленіум. 2003. 344 с.
18. Климов Е А. Введение в психологию труда : учеб. пособие для студентов вузов по спец. «Психология». М. : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. 350 с.
19. Москальова А. С., Москальов М. В. Методи психодіагностики в навчально-виховному процесі : навч. посіб. К. : УМО НАПН України. 2014. 360 с.
20. Parsons F. Choosing a vocation. Boston : Houghton Mifflin. 1909. 187 p.
21. Roe A. The Psychology of Occupations / A. Roe. – NewYork : John Wiley&Sons. 1956. 340 p.
22. Социальная компетентность : учеб. пособие / под ред. В. Н. Журкова, С. А. Маничева. М. : АСТ; СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. 351 с.
23. Биков В. Ю. Технологія створення дистанційного курсу : навч. посіб. / В. Ю. Биков, В. М. Кухаренко, Н. Г. Сиротенко, О. В. Рибалко, Ю. М. Богачков К. : Міленіум, 2008. 324 с. URL : [http://dl.khpi.edu.ua/pluginfile.php/29481/mod\\_resource/content/1/TCDK-Kухarenko\\_PDF.pdf](http://dl.khpi.edu.ua/pluginfile.php/29481/mod_resource/content/1/TCDK-Kухarenko_PDF.pdf)



24. Дистанційне навчання : психологічні засади : монографія / М. Л. Смульсон, Ю. І. Машбиць, М. І. Жалдак та ін. ; за ред. М. Л. Смульсон. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. 240 с.
25. Концепція розвитку дистанційної освіти в Україні. Київ: КПІ, 2000. 12 с.

**УДК 159:351.745.5**

***Позднишев Євген В'ячеславович,  
доктор психологічних наук, доцент,  
професор кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет***

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПРАЦІВНИКІВ МИТНОЇ СЛУЖБИ НІМЕЧЧИНИ**

Професійний відбір починається з виконання кандидатом тесту-допуску на відповідному сайті німецької митниці. Тест потрібно виконати з результатом не менше 50 % правильних відповідей. Митниця є органом, який не змушує своїх заявників довго чекати, контакт завжди є добрим, кандидати отримують відповіді на свої електронні листи протягом кількох днів. Процес митного відбору складається з двох частин: письмової та усної, кожна з яких поділяється ще на кілька тестових частин. Крім того, проводиться медичний огляд щодо придатності до служби. Багатоденний процес відбору кандидатів на митницю потребує не лише фізичних, а й розумових здібностей. Очікуючи рішення екзаменаційної комісії, кандидат зазнає сильного стресу і відчуває себе пригніченим [1].

Процес відбору на митниці складається з письмового тесту при прийомі на роботу, роботи центру оцінки та співбесіди. Письмовий тест складається з 5 категорій (німецька мова, математика, логіка, концентрація та загальні знання), з яких випадково обираються 20 питань. У кандидата є 8 хвилин, щоб відповісти на всі 20 питань.

Категорія «Мова». Це завдання включає перевірку знань орфографії, граматики та розуміння тексту. Також перевіряють як кандидат розуміє юридичний текст. Під час перевірки знання німецької мови використовуються тести типу: Яке слово написано правильно?

Категорія «Логіка» є перевіркою мислення кандидата, визначенням того, як він володіє способами пізнання, найпростішими формами, принципами та методами правильного міркування. Ця

перевірка включає запитання типу: Який шаблон потрібно доповнити візерунком? Яке слово не підходить до рядка? Яке слово робить значне доповнення до рівняння Діагноз: хвороба = допит: ? Яке слово робить значне доповнення до рівняння Чай: алкоголь = ліки:?

Категорія «Концентрація» (мається на увазі концентрація уваги). Ця категорія включає такі запитання як: Який куб відповідає картинці? Скільки обличь у фігури? Підрахуйте всі літери Б з двома тире. Скільки слів дана написано у тексті?

Категорія «Математика» дає можливість перевірити уміння кандидата використовувати абстракції скільки-небудь високого рівня. У математичній частині є завдання зі звичайними базовими розрахунками, розрахунком відсотків та правилом трьох. У цій категорії використовуються завдання наступного типу. Трьом мулярам потрібно 8 годин, щоб вимостити під'їзну доріжку. Скільки хвилин потрібно 5 мулярам для виконання цієї роботи? 45 робітників будують будинок за 18 днів. Скільки днів для цього потрібно 15 робітникам? Автомобіль А споживає 49 літрів бензину на 550 км. Автомобіль Б споживає 62 літри на 780 км. На скільки відсотків відрізняється витрата палива двох автомобілів? Яке число змістовно продовжує числовий ряд 1-2-4-7-28-33-?

У категорії «Загальні знання» є питання з історії, географії, політики, космології, літератури. Ця категорія включає запитання типу: Що розуміється під «путчем» у політичному сенсі? Німецька економічна політика ґрунтується на концепції соціальної ринкової економіки. Що розуміється під соціальною ринковою економікою? Яка лампа загоряється, коли три перемикачі перебувають у наступному положенні? Яке твердження про струм у паралельному ланцюзі правильне? Як ще називається угруповання депутатів у парламенті?

Категорія «Митні знання» включає запитання типу: Що призвело до ліквідації прикордонного контролю у Німеччині? [1].

Третя частина відбору – виконання елементів практичної роботи митника у центрі оцінки. Це найвідповідальніше завдання. Це можна порівняти з вправою з поштовою скринькою. Тут кандидати мали тексти з різними питаннями та проблемами. Для цього їм потрібно було написати звіт, а також запропонувати вирішення наявних проблем. Найважливішу інформацію можна було знайти у отриманому тексті. Третя частина відбору починається з групового обговорення, потім проводяться рольова гра та інтерв'ю.

Групове обговорення. Кандидатів запрошують до кімнати, де вже знаходиться екзаменаційна комісія. До її складу входять дві жінки та двоє чоловіків. Крім того, у кімнаті знаходиться співробітник із

питань рівних можливостей. До обговорення залучають митника. Кандидати мають дві хвилини, щоб коротко розібратися з предметом обговорення. Так наприклад, кандидати мали обговорити плюси та мінуси шкільної форми. Через 15 хвилин кандидати залишають кімнату і потім по одному їх викликають на рольову гру.

Рольова гра. Рольова гра триває близько семи хвилин. Перш ніж кандидатів покличуть до кімнати, вони мають п'ять хвилин, щоб прочитати завдання. Рольову гру розігрують зі співробітником митниці, який не входить до складу екзаменаційної комісії. Завдання було таким: колега постійно займався виїзною роботою, а кандидату дозволялося займатися лише внутрішньою офісною роботою. Вирушаючи на територію контрольно-пропускного пункту («в поле»), колега бажав брати із собою інших. Кандидату довелося поговорити з ним про це і сказати, що він теж хотів би брати участь в оперативній діяльності, а не займатися внутрішньою роботою. Ціль полягала в тому, щоб знайти рішення. У кімнаті стояв стіл із двома стільцями. Людина, яка була старшим «колегою», сиділа за столом навпроти кандидата. «Колега» проявляв впертість, не виявляв проникливості і блокував пропозиції кандидата. Він використовував такі аргументи як: «Ви так добре працюєте у бек-офісі», «Але тепер я вже знайомий з іншим колегою». Потрібно не дозволяти йому збити себе з пантелику. Інше завдання було таке: ви митник і у вас є колега, який постійно бере на себе кращу роботу, не виганяючи вас і не привласнюючи собі за це заслуги. Про вас було написано ще кілька тверджень, які ви повинні запам'ятати, щоб ви могли виправдатись, а потім змогли переконати свого колегу. У вас є кілька хвилин, щоб прочитати і все обміркувати тощо.

На інтерв'ю потрібно одягнутися відповідним чином. Співробітник митниці докладно усе пояснить та відповідь на будь-які запитання.

На співбесіді кандидат розповідає своє резюме та відповідає на запитання. Усі екзаменатори роблять записи та ставлять запитання. Потрібно бути готовими до таких типових питань як «Чому ви хочете піти працювати на митницю?», «Як ви дізналися про нас?». Ставлять багато запитань щодо перебігу навчання. Потрібно уважно вивчити митну частину, завдання, а також курс навчання, розташування шкіл тощо. Кандидата також запитують, де він вважає за краще бачити себе: в офісі чи «в полі»? Чи спортивний він? Чи може він уявити себе зі зброєю? Чи може він уявити себе у поїздках? Розмова триває 30 хвилин [1].

Медичний огляд складається з декількох часткових обстежень, таких як перевірка слуху та зору, обстеження серцево-судинної системи, серця та легень, перевірка рефлексів, обстеження суглобів та кісткової системи, аналіз сечі та крові. Обов'язковою умовою для роботи на митниці є наявність у кандидата німецького спортивного значка (термін видачі не старше 12 місяців).

Кандидатам надаються такі загальні поради. Насамперед тренуйте витривалість та силу. Регулярно бігайте підтюпцем, катайтеся на велосипеді, плавайте тощо. Стежте за своєю їжею. Завчасно здавайте нормативи на свій німецький спортивний значок. Уникайте великих та образливих татуювань на тілі. Слідкуйте у ЗМІ за актуальними темами, особливо з політичних питань.

З метою якісної підготовки на відповідному сайті митної служби Німеччини кандидатам пропонують придбати посібник «Митний тест із набору персоналу». Це тест-тренер для середньої та старшої ланки. Митний онлайн тест-тренер пропонує кандидатам оптимальну підготовку до процесу відбору. Ви практикуєте саме те, що чекає кандидата в процесі відбору на митниці: ви знайомитеся з типовими завданнями та рішеннями, набуваєте необхідних спеціальних знань і знайомитеся з ситуацією огляду. Базовий пакет коштує € 39 та включає наступні розділи: мова, знання, логіка, математика, концентрація, експертиза митниці, застосування, центри оцінки, процес усного відбору, індивідуальний відеокурс, імітація іспиту, електронна книга «Митниця», доступ до додатка, прямий онлайн доступ, безкоштовні оновлення та підтримка, 30-денна гарантія повернення грошей.

У якості висновків потрібно зазначити наступне. У процесі відбору працівників митної служби Німеччині психологічний блок відбору займає значне місце. Митниця Німеччини вимагає від кандидатів мати такі якості та навички як, наполегливість, стресостійкість, виразність (усна та письмова), стійкість, співчуття, Кандидати повинні мати гнучкий характер, соціальні та когнітивні навички роботи в команді, рішучість, гнучкість, фізичну та психологічну стійкість, мобільність [2].

У процесі професійного відбору працівників митної служби Німеччині активно досліджуються різними методами: психічні процеси кандидатів (увага, мислення, логіка, мовлення, пам'ять, темперамент, характер, воля, наполегливість); психічні утворення (знання, соціальні та когнітивні навички); поведінка в групі (робота в команді); загальний рівень психічного та фізичного здоров'я кандидатів. У процесі відбору кандидатів активно використовуються такі інтерактивні форми контролю як групове обговорення та рольова гра.

## Список використаних джерел

1. Zoll Auswahlverfahren [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.zollkarriere.de/zoll-auswahlverfahren/>
2. Bewerbung, Eignungstest, AusbildungbeimZoll [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://www.zoll-auswahlverfahren.de/hilfe-tipps>

*УДК 159.99*

*Пузь Ірина Володимирівна,  
кандидат психологічних наук, доцент,  
співробітник наукової лабораторії психології  
репродуктивної сфери,  
пренатальної і перинатальної психології,  
Донецький національний медичний університет МОЗ України*

### **ДО ПРОБЛЕМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ТА БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ В СИТУАЦІЇ ПАНДЕМІЇ**

Загальновідомо, що у період пандемій різного роду страхи, тривожні та депресивні розлади стають невід'ємними складовими психічного стану людини, що, безумовно, знаходить своє негативне відображення на всіх рівнях функціонування особистості, зокрема на стані її психологічного здоров'я та благополуччя в цілому. Слід зазначити, що така ситуація пов'язана з дією цілої низки чинників [3; 4], пропонуємо коротко розглянути деякі з них. Так, по-перше, це вплив засобів масової інформації. Пандемія COVID-19 є першою в світовій історії пандемією, яка проходить в умовах існування соціальних мереж, та призводить до неконтрольованого поширення різного роду чуток та панічних станів серед населення, що може значно ускладнювати як перебіг самого захворювання, так і його наслідки. По-друге, це вплив карантинних обмежень. В умовах карантину, соціальної ізоляції та дистанціювання загострюються проблеми, які зумовлені появою великої кількості неорганізованого часу та обмеженням кола спілкування з реальними людьми. Перебуваючи в умовах карантину, людина починає відчувати сенсорну депривацію, відмічається зниження рухової активності, що негативно позначається на її загальному стані. По-третє, це поширення різних форм девіантної

поведінки. Встановлено, що в період пандемій збільшується кількість правопорушень, випадків сімейного насилля, агресивних та аутоагресивних форм поведінки, залежностей від психоактивних речовин. По-четверте, це ефект стигматизації, що являє собою психологічну відповідь на інфекційну загрозу, яка виявляється у формі нав'язливих страхів зараження та страху смерті. Варто відмітити, що такий стан є типовим для будь-якої пандемії. Стигматизація розповсюджується на усіх людей з ознаками інфекційного захворювання та їх оточення, у тому числі лікарів. Окрім цього, стигматизація породжує додаткові страхи у носіїв захворювання, тому це часто заважає своєчасно повідомляти про свій стан здоров'я та отримувати своєчасну кваліфіковану медичну допомогу. Не можна не відзначити проблему надмірного навантаження медичних працівників. Тривале ненормоване перебування серед інфікованих пацієнтів збільшує ризики розвитку стресових, депресивних та тривожних станів у лікарів, що значно ускладнює здійснення лікарської діяльності.

Узагальнюючи вищевикладене, можна виокремити наступні загальні соціально-психологічні наслідки пандемії: втрата базового відчуття безпеки; підвищення тривоги і страху (наприклад, страх захворіти, втратити дієздатність, роботу); виникнення нових умов життя і роботи (віддалена робота в онлайн форматі); змішування соціальних ролей (наприклад, робота вдома, коли потрібно одночасно поєднувати декілька соціальних ролей). Отже, виходячи з цього, стає зрозумілим, що проблема збереження психологічного здоров'я особистості набуває особливого значення, оскільки, будучи важливим ресурсом благополуччя особистості, психологічне здоров'я також виступає одним із провідних чинників конструктивного проживання стресогенних і кризових ситуацій, до яких саме відноситься ситуація пандемії.

Слід зазначити, що психологічне здоров'я прийнято визначати, як динамічну сукупність психічних властивостей, що сприяють забезпеченню гармонії між різними сторонами особистості людини, між людиною та суспільством, а також створюють можливість для повноцінного функціонування людини в процесі життєдіяльності [2]. До основних показників психологічного здоров'я можна віднести: усвідомлення відповідальності за особисте життя й власне здоров'я; самопізнання як аналіз власної особистості; саморозуміння та прийняття себе; уміння жити сьогоднішнім; свідомість індивідуального буття і, як наслідок, усвідомлено вибудована ієрархія цінностей; здатність

до розуміння, слухання та прийняття інших. На думку К. Роджерса, психологічно здорова особистість завжди відкрита для нового досвіду і чітко усвідомлює відповідальність за власне життя та особистісні дії і вчинки, сприймає інших людей як унікальних, характеризується творчим підходом до життя, об'єктивно й адекватно високою самооцінкою, усвідомлюючи власні можливості [2]. Психологічно здорова людина – це, перш за все, людина спонтанна і творча, життєрадісна і весела, відкрита і така, що пізнає себе і навколишній світ не лише розумом, а й відчуттями, інтуїцією, повністю приймає себе, визнає цінність і унікальність людей, які її оточують. Така людина здатна адаптуватися до умов життя, що швидко змінюються, робити висновки з несприятливих ситуацій, протистояти впливу стресових факторів.

Слід зазначити, що збереження психологічного здоров'я в умовах пандемії має виступати одним із важливих завдань для кожної особистості. Дієвими та доступними шляхами для цього є дотримання таких основних правил, а саме: збалансоване харчування; режим дня, фізична активність та спорт; позитивне проведення часу, «корисне» спілкування; саморегуляція психоемоційного стану. Так, загальновідомо, що якість продуктів, які вживає людина, впливає на її фізичний та психічний стан. Саме тому раціон харчування повинен задовольняти потреби організму в вітамінах, мінералах і калоріях. Дотримання режиму дня, правильне чергування різних видів активності та відпочинку, є підґрунтям збереження, як психологічного, так і соматичного здоров'я, а також виступає запорукою працездатності та енергійності людини протягом дня. Спорт покращує психічний стан людини, дозволяючи більш ясно думати і в цілому дивитися позитивно на речі. Заняття спортом стимулюють виробітку гормону радості «сератоніну», високий рівень якого зберігається навіть після завершення тренування. Досить важливим є опанування навичками змінювати негативне мислення на позитивне, контролювати власні негативні емоції та стани, навчитися помічати та радіти дрібницям, які нас оточують. Слід зазначити, що існує досить багато різноманітних практичних психологічних технік та прийомів психічної саморегуляції, застосування яких дозволяє ефективно протистояти дії різного роду негативних чинників. Саме тому, важливим є своєчасне звернення за психологічною підтримкою та допомогою до фахівців, завдяки яким можливим є організація та проведення психологічного супроводу особистості, однією із задач якого має бути опанування навичками психічної саморегуляції та самодопомоги [1].

Таким чином, виходячи з вищевикладеного, стає зрозумілим, що ситуація пандемії якісно змінила та продовжує змінювати життя більшості населення, що зумовлює необхідність швидко адаптуватися до нових умов та вимог сьогодення. Збереження та зміцнення психологічного здоров'я, яке є потужним адаптаційним ресурсом, має виступати одним із важливих завдань для успішного подолання наслідків пандемії та покращення якості життя кожної особистості.

### Список використаних джерел

1. Бацилева О. В., Пузь І.В. Психічна саморегуляція як засіб збереження благополуччя особистості в межах освітнього простору / Психологічні засади розвитку, психодіагностики та корекції особистості в системі неперервної освіти. Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (30 жовтня – 31 жовтня) № 3 (29). Вінниця: КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти», 2020. С. 28–32.
2. Пузь І.В., Гресько І.М. Позитивна Я-концепція як ресурс збереження психологічного здоров'я особистості. Матеріали 82-го всеукраїнського наукового медичного конгресу студентів та молодих вчених «Медицина ХХІ сторіччя» (з міжнародною участю). Краматорськ: ТОВ «Краматорський друкарський дім», 2020. С. 50–51.
3. Чабан О. С., Хаустова О. О. Психическое здоровье в период пандемии COVID-19 (особенности психологической болезни, страха та тяжелых заболеваний). *Neiro News*. 2020. № 3 (114). С. 26–36. URL: [https://neuronews.com.ua/ua/archive/2020/3\\_%28114%29/pages-26-36/psihichne-zdorov-ya-v-period-pandemiyi-covid-osoblivosti-psihologichnoyi-krizi-trivogi-strahu-ta-trivozhnih-rozladiv-#gsc.tab=0](https://neuronews.com.ua/ua/archive/2020/3_%28114%29/pages-26-36/psihichne-zdorov-ya-v-period-pandemiyi-covid-osoblivosti-psihologichnoyi-krizi-trivogi-strahu-ta-trivozhnih-rozladiv-#gsc.tab=0).
4. Юрьева Л. Н., Шустерман Т. И. Пандемия COVID-19: риски для благополучия и психического здоровья. *Український вісник психоневрології*. 2020. Т.28, вип. 2(103). С. 5–10. DOI: <https://doi.org/10.36927/2079-0325-V28-is2-2020-1>



УДК 159.98

*Рашковська Ілона Владиславівна,  
кандидат психологічних наук, доцент,  
завідувач відділу дослідження  
становища сім'ї, дітей та молоді,  
Державна установа*

*«Державний інститут сімейної та молодіжної політики»*

## **ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ОСОБИСТОСТІ ПІД ЧАС ЕПІДЕМІЇ COVID-19**

Події останніх років, а саме, глобальна коронавірусна епідемія COVID-19 зумовлює необхідність переосмислення як життєвих змістів, так й наукових підходів щодо стратегій поведінки особистості в умовах обмежень. Після трирічного переживання карантинних обмежень у зв'язку пандемією COVID-19, соціально-економічний так й морально-психологічний стан людей зазнав значних змін. Проблемами вивчення даного питання зразу, з самого початку епідемії цікавилось багато вчених в усьому світі. Українські вчені теж не лишилися осторонь. У своїх наукових працях різноманітні аспекти впливу COVID-19 на особистість різного віку висвітлюють О. В. Іванова, С. Д. Максименко, Н. В. Павлик, В. Г. Панок, Е. О. Помиткі, О. В. Радзимовська В. В. Рибалко та ін.

На думку В. В. Рибалко: «за таких умов очевидно є недостатність традиційних підходів і постає гостра потреба формування нового наукового розуміння напрямів трансформації поведінки людини під час коронавірусної пандемії як глобального явища». Мова йде про нові підходи в пізнанні філософського ставлення людей в певних умовах життя до світу, до себе та до оточуючих. Сьогодні, за словами вченого: «відбувається пошук нових теоретико-методологічних засад наукового розуміння світу і це стосується, передусім діалектики, системного аналізу, особистісного підходу, законів і принципів природничих, технічних та гуманітарних наук, зокрема психології і педагогіки, причетних до розв'язання цієї проблеми» [1, с. 50].

За позицією В. Г. Панка в момент пандемічних обмежень для всіх верств населення особливо «важливе значення мають практичні рекомендації, спрямовані на підвищення ефективності саморегуляції особистості та регуляцію соціальної взаємодії в умовах високого ризику виникнення внутрішніх та міжособистісних конфліктів» [1, с. 75]. Вчений наводить приклади переживання людей під час інших загрозливих подій, а саме, Чорнобильської катастрофи та пише про

те, «інформаційний вплив на поведінку людей подекуди є більш значущим, ніж самі фізичні наслідки». Серед таких наслідків вчені соціально-економічні та морально-психологічні наслідки надзвичайних ситуацій. Усе це стосується непродуктивних форм поведінки у такій ситуації, які власне тільки посилюють усі негативні процеси.

У цьому сенсі стала дуже актуальною думка С. Д. Максименка про діяльність психологів та психологічних служб: «для психологів України важливим напрямом роботи є психологічний супровід освітніх процесів на всіх рівнях [1, с. 90]. Особлива увага при цьому зосереджена на проблемах розвитку особистості». І, звісно, що за умов навчання у стані карантину супровід молоді людини стає особливо актуальним.

З досвіду власної роботи з аналізу звернень до пункту психологічного консультування, що був створений в НПУ імені М. П. Драгоманова стало зрозуміло, що частіше всього зверталися молоді люди (до 35 років), які мали маленьких дітей, або, дітей, що навчаються в початковій школі. Причини звернення – це неможливість знаходитися весь час в сімейному колі, складності; що пов'язані з важкістю організації навчального простору дитини в умовах дистанційної освіти. При чому проблеми батьків були не тільки в організації навчального процесу, а, й в організації відпочинку. Це були об'єктивні складності до яких молоді люди виявились неготовими. Знаходження в умовах одного простору, який в деяких сім'ях не дуже великий, виявився серйозною загрозою для сімейного благополуччя певної категорії молодих людей. Ще потрібно згадати про те, що існують такі сімейні стосунки, коли на одній території проживають три покоління: батьки батьків (бабусі й дідусі), діти та онуки. Тобто, молоді сімейні люди знаходились в ситуації обмеження особистих бажань, особистих кордонів тощо.

Далі, охарактеризуємо запити молодих людей, що звертались за допомогою іншого плану. Тобто, тих представників молодого покоління, які не мають сімейних стосунків, але теж опинились в ситуації обмеження. Молоді люди зверталися з переживанням, що не можуть спілкуватися з друзями в цікавих місцях: театри, концертні зали, не можуть відвідувати спортивні клуби, не можуть повноцінно спілкуватись з коханою дівчиною чи хлопцем, не можуть подорожувати тощо, не можуть заробляти гроші тією діяльністю, де потрібно бути фізично присутнім.

Всі ці морально-психологічні фактори виявились досить впливовими на життя молодих людей. Враховуючі, що існують ще

соціально-економічні, що, безумовно, не пройшли повз молоді, то психологічний супровід саме в під час обмежувально-карантинних дій.

Ще одна особливість запиту людей, й молодих в тому числі, це почути конкретну відповідь на питання: «Що потрібно робити та як пережити епідемію». В цьому сенсі важливими є певні рекомендації, які розроблялись та продовжують розроблятися як науковцями, так й практикуючими психологами.

У цьому сенсі зацікавила позиція Е.О. Помиткіна, який наполягає на тому. Що потрібно позбутися фантомного мислення та замінювати його думками про те, на що ми можемо вплинути самі. Для підтримки позитивного мислення, автор рекомендує психологічне налаштування Д. Карнегі «Саме сьогодні» [1, с. 22].

Практичні психологи шкіл та різних дитячих закладів під час карантину розробили велику кількість рекомендацій для батьків молодих людей) які мають дітей – учнів початкової школи. Наводимо, рекомендації, розроблені автором для батьків

1. Обов'язково дотримуйтеся режиму дня. Режим дня не повинен відрізнятись від того, який виконувала дитина до карантину (підйом вранці, гігієнічні процедури, зарядка, сніданок тощо). Доречно скласти цей режим разом з дитиною та підтримувати його разом.

2. Постійні консультації з вчителькою та виконання всіх вказівок. Доречно організувати періодичні недовгі сеанси спілкування дитини з вчителем, щоб не забував, зберігав авторитет.

3. Намагайтесь не робити з дитиною домашнє завдання, а, лише перевіряти його. Розвивайте в дітях самостійність

4. Підтримуйте ігри дітей цього віку, пропонуйте їм зробити разом різні вироби з паперу та різних підручних матеріалів. Дуже корисним є суспільний перегляд кінофільму, обговорення якоїсь теми, Розвивайте в дітях розуміння, що з батьками завжди цікаво, зараз саме той час.

5. Залучайте молодших школярів до домашньої роботи, готуйте разом.

Виховуйте своїх помічників, поки їм це цікаво, побудьте вчителями для своїх дітей, потім буде пізно.

6. Привчайте дітей телефонувати бабусям та дідусям, розповівши, чому не можна ходити до них у гості. Закладайте основи дружби між поколіннями в родині, виховуйте повагу до похилих людей – знадобиться, побачите!

Для підлітків ситуація має особливі складності так як в підлітковому віці особливо хочеться спілкуватися з однолітками.

Таким чином, питання психологічного супроводу під час пандемії, або інших вимушених обмежень є дуже важливим та актуальним. Це питання, безперечно, вимагає подальшого теоретичного обґрунтування та подальших практичних розробок, зокрема, рекомендацій, програм реабілітації тощо Також. Є дуже важливим аналіз, адаптація та впровадження досвіду зарубіжних спеціалістів з питання психологічного супроводу особистості під час різного роду обмежень.

### **Список використаних джерел**

1. Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID-19: Інтернет-посібник / за ред. В.Г. Кремня; [координатор інтернет-посібника В.В. Рибалка; колектив авторів]. Київ: ТОВ «Юрка любченка», 2020. 243 с.
2. Психологічна профілактика і гігієна особистості у протидії пандемії COVID-19: метод. посіб. / [за заг. ред. Рибалки В.В.]. К.: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2020. 123 с.

**УДК 159**

***Рогаль Ніна Іванівна,***

***кандидат психологічних наук,***

***доцент кафедри соціальної психології;***

***Синельников Роман Юрійович,***

***кандидат психологічних наук,***

***асистент кафедри загальної психології,***

***Київський національний університет імені Тараса Шевченка***

### **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ СТРЕСУ ОСІБ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ НА КЕРІВНИХ ПОСАДАХ**

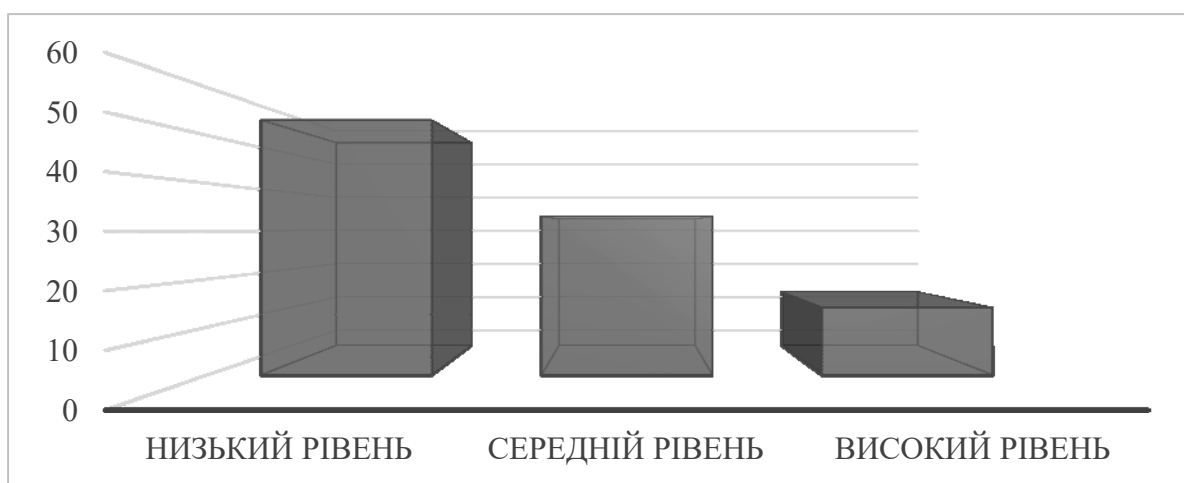
Досить часто професійна діяльність осіб, які перебувають на керівних посадах пов'язана із стресом, який зумовлений великою кількістю відповідальності, що супроводжується високим рівнем психічної напруги.

Метою роботи є вивчення психологічних особливостей переживання стресу керівниками.

До вибірки ввійшло 50 осіб, які працюють у сфері виробництва та займають керівні посади і підпорядкуванні яких є більше 15 осіб, зі стажем виконання професійних обов'язків від 5 до 10 років.

У роботі використано психодіагностичні методики: діагностики стану стресу (К. Шрайнер); «Шкала організаційного стресу» Мак-Ліна [1].

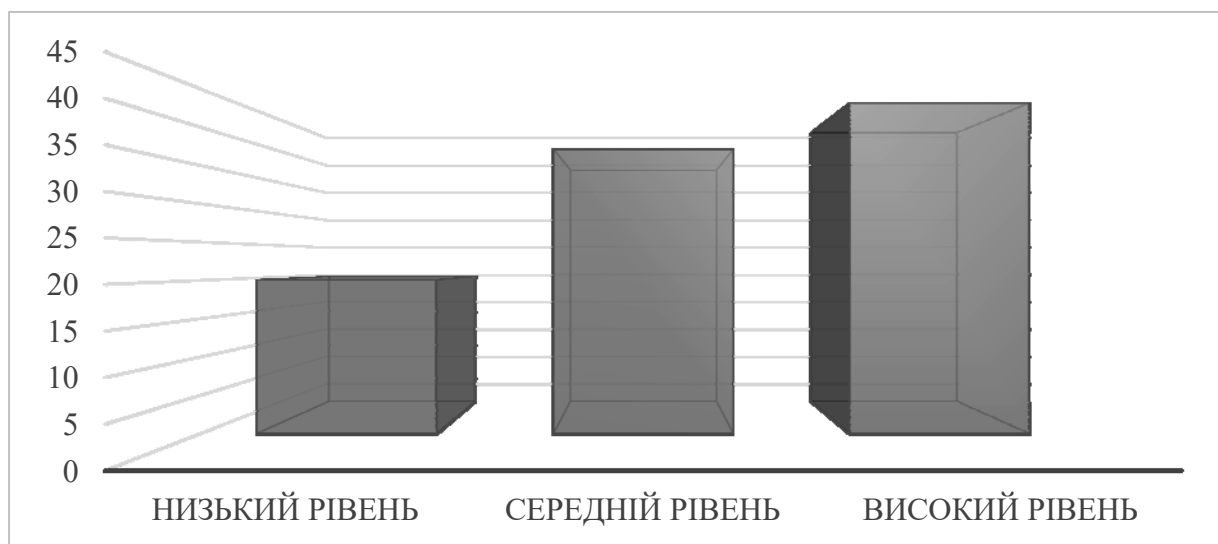
За результатами методики діагностики стану стресу встановлено рівні лабільності стресових переживань керівниками (рис. 1).



*Рис. 1. Рівні вираженості лабільності стресових переживань керівниками, у %*

У 14 % керівників виявлено високу стресостійкість, що вказує на те, що в стресовій ситуації вони досить стримані і вміють регулювати свої власні емоції. Для 33 % респондентів, що мають середній рівень стресостійкості, характерно завжди правильно поводити себе в стресовій ситуації. Іноді вони вміють зберігати самовладання, але бувають такі випадки, коли досліджувані можуть «вибухати» через дрібниці і потім шкодують про це. Найбільший відсоток керівників (53 % респондентів) продемонстрували низький рівень опірності до стресу. Їм властиве перевтомлення і виснаження, вони часто втрачають самоконтроль в стресовій ситуації і не вміють володіти собою. Внаслідок – страждають і вони, і оточуючі.

За допомогою методики «Шкала організаційного стресу» Мак-Ліна діагностовано рівні вираженості організаційного стресу (рис. 2).



*Рис. 2. Вираженість рівнів організаційного стресу керівників, у %*

Високий рівень організаційного стресу виявлено у більшості керівників (43 % досліджуваних), яким характерна висока сприйнятливність до організаційного стресу і схильність до поведінки типу «А» (по Фрідману). Вона визначається як сукупність поведінкових рис або стилю життя, що характеризується крайньою ворожістю, прагненням здобути перемогу за будь-яку ціну, нетерплячістю, надмірним занепокоєнням, крайньою агресивністю, експресивністю мови і настороженістю, яка супроводжується напругою всього організму. Це не є практичним результатом стресу, а є реакцією на напругу або дискомфорт.

На другому місці за рівнем вираженості знаходиться середній рівень організаційного стресу керівників, який виявлено у 37 % респондентів. Який характеризується середнім рівнем стрес-толерантності і схильністю до поведінки типу «АВ» (проміжний тип поведінки). Для осіб, у яких діагностується проміжний (перехідний) тип поведінкової активності характерна активна і цілеспрямована діловитість, різнобічність інтересів, вміння збалансувати ділову активність, напружену роботу зі зміною занять і вміло організованим відпочинком; моторика і мовленнєва експресія помірно виражені. Керівники цього типу не демонструють явну схильність до домінування, але в певних ситуаціях і обставинах впевнено беруть на себе роль лідера; для них характерна емоційна стабільність і передбачуваність у поведінці, відносна стійкість до дії стресогенних чинників, хороша пристосованість до різних видів діяльності.

Низький рівень організаційного стресу виявлено у 20 % керівників, що говорить про високу толерантність до організаційного стресу і схильність до поведінки типу «В» – «імунного» типу поведінки. Це

специфічний стиль поведінки, який характеризується послабленням, спокоєм, помірним залученням в роботу при чергуванні роботи і відпочинку, напруження і розслаблення, відсутністю безперервної емоційної напруженості та врівноваженістю.

Таким чином, в результаті емпіричного дослідження виявлено, що керівникам дійсно притаманні стресові переживання здебільшого на високому та на середньому рівнях. І це стимулює визначення як перспективного напрямку подальших досліджень вивчення шляхів протидії, зниження організаційного стресу та підвищення стресостійкості працівників керівної ланки тощо.

### **Список використаних джерел**

1. Прохоров А. О. Методики диагностики и измерения психических состояний личности. Москва : ПЕР СЭ, 2004. 176 с.

*УДК 159.94*

*Руденко Микола Васильович,  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри професійної освіти, Київський національний  
університет будівництва і архітектури, м. Київ*

### **ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВ'Я ЗБЕРІГАЮЧОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ**

**Постановка проблеми.** В Україні нажаль склались сприятливі умови щодо збільшення негативних факторів погіршення здоров'я населення і, як наслідок, появі затяжній демографічній кризі, яка, за прогнозами ООН призведе до 2050 року скорочення населення України на 20 %. Політична нестабільність, воєнні дії на Сході країни, анексія Автономної Республіки Крим, трудова міграція, фінансово-економічні проблеми, пандемія коронавірусу Covid-2019 по світу, в Україні, несприятливе соціокультурне середовище значно погіршують стан психічного та фізичного здоров'я особливо незахищених і вразливих верств населення, в першу чергу, – молоді. Як наслідок, це опосередковано стимулює утвердження в молодіжній культурі та поширює здоров'я погіршуючи, або, навіть руйнівні стереотипи

поведінки молоді у вигляді палітри шкідливих звичок: тютюнопаління, вживання психотропних речовин, незбалансоване харчування (булімія нав'язливий прийом їжі або анорексія – хворобливий стан, пов'язаний із бажанням схуднути), низький рівень сексуальної культури ('Hook-up' знайомства, незахищені статеві стосунки) [10], Інтернет-залежність (надмірна, хвороблива захопленість роботою в Інтернеті (пошук інформації), захопленість віртуальним спілкуванням у соціальних сітках (сублімація), хвороблива тяга до відеоігор і перегляду фільмів, картинок), ігрова залежність (лудоманія – патологічна пристрасть до азартних ігор) тощо.

Сучасні глобалізаційні процеси, соціально-політичні конфлікти, конкуренція товарів та послуг, реклама насильства та слабких алкогольних напоїв для молоді, прихована реклама тютюнопаління, реклама в соціальні мережі суїцидальної тематики так званих «груп смерті», які мають безліч різновидів, що використовують ті самі способи й методи впливу на психіку молодої людини. на кшталт групи «синій кит». Окрім відомої групи «Синій кит», зустрічалися й інші варіації: «Тихий будинок», «Чумацький шлях» (Млечный путь), «NaN», «F57», «Розбуди мене о 4:20» та інші. Зазвичай ці закриті групи функціонували в соціальній мережі «ВКонтакте», натомість із розвитком інформаційних технологій вони почали з'являтися у сервісах «Instagram», «TikTok» та месенджері «Telegram» [8, с. 18].

Такі негативні явища активізувалися на фоні нівелювання в соціумі цінностей і традицій інституту сім'ї, втратою основ «сімейного виховання дитини» і, як результат, молода людина часто обирає такий спосіб життя, який за своїми наслідками є здоров'я руйнівним.

Криза сексуальної моралі серед молоді призводять до жахливих наслідків, а саме в першу чергу це завдає непоправну шкоду для несформованої системи моральних цінностей особистості молодої людини, нівелює, супроводжується зневірою і робить несприйнятними такі міжособистісні моральні чесноти як «вірність», «довіра», «взаємоповага» та ін. Крім цього, така криза призводить до жахливої статистики венеричних захворювань серед молоді. У вересні 2021 року в Україні офіційно зареєстровано 1 221 новий випадок ВІЛ-інфекції, у 332 пацієнтів діагностовано СНІД, а 159 людей померли від СНІДу [7].

За таких умов особливого значення набуває необхідність формування здоров'я зберігаючої компетентності (далі ЗЗК), особливо студентства – найбільш прогресивної та освіченої її частини, з якої буде складатися інтелектуальна еліта суспільства. За характером такої компетентності сучасної молоді можна судити про подальший розвиток культури українського суспільства в цілому.



У справі формування ЗЗК у сучасного студентства лідерство викладача закладу вищої освіти (далі ЗВО) в пропаганді здорового способу життя (ЗСЖ) має дуже велике значення. Педагог як ніхто інший має величезні потенційні можливості для впливу на студентство саме у тому випадку, коли він є справжнім лідером. На думку вченої Вощеської О.В.: «Сучасний викладач повинен не тільки знати бездоганно свій предмет, але й вміти згуртувати студентів, даючи вектор розвитку для студентів, колективу, рухаючись разом з ними. Своїми вчинками, поведінкою викладач повинен бути прикладом для наслідування, лідером для своїх студентів» [2, с. 65].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Педагогічна та психологічна науки вже досить тривалий час досліджують проблеми здоров'я як суб'єктів, так і об'єктів педагогічних систем. Проблемам здоров'я і ЗСЖ присвячені праці відомих вітчизняних науковців (М. Амосов, Г. Апанасенко, Е. Булич, В. Горащук, І. Муравов, О. Шиян).

Стосовно ЗВО означена проблема знайшла своє відображення у педагогічних, медичних та соціологічних працях вчених (Б. І. Бутенко, В. Крамар, О. Гладошук, В. Оржеховська, О. Вакуленко, В. Слободяник, Л. Лепіхова, Т. Титаренко, О. М. Балакірева та ін.).

Отже, аналіз наукових робіт означених вчених та результатів соціальних досліджень свідчать про ряд протиріч між:

негативно стійкою тенденцією погіршення стану здоров'я студентської молоді і вкрай наявною потребою суспільства в здорових, соціально активних громадянах та конкурентоздатних фахівцях для різних галузей народного господарства;

змінами, що відбуваються в ціннісних орієнтаціях сучасної молоді і змістом освітньої діяльності ЗВО, яка б сприяла формуванню у здобувачів вищої освіти здоров'я зберігаючого світогляду;

зростаючим впливом інформаційного простору та молодіжного соціокультурного середовища на формування стереотипів ризикованої (здоров'я руйнівної) поведінки молоді, – і недостатнім рівнем психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників (далі НПП) ЗВО в аспекті формування здоров'я зберігаючого світогляду у студентів;

недостатньою кількістю НПП які є лідерами у дотриманні життєво активної позиції прихильників ЗСЖ та прикладами для наслідування з боку студентської молоді;

наявністю значної кількості сучасних здоров'я зберігаючих освітніх технологій і низьким рівнем їх навчально-методичного супроводу в умовах ЗВО.

На основі аналізу теорій лідерства, функцій лідера, якостей сучасного ефективного лідера, стилів керівництва, оптимальної, на думку автора, є модель трансформаційного лідера [9], яка має бути найбільш притаманна сучасному НПП ЗВО в аспекті пропаганди ЗСЖ в умовах освітнього простору.

Навчання основам здоров'я зберігаючої відповідальної поведінки шляхом орієнтування студента на ЗСЖ є однією із найбільш дієвих стратегій, яку прийнято вважати стратегією орієнтування. На думку засновника цієї стратегії В. Ігнатової, вона адекватна реальній ситуації розвитку особистості студента, не вносить конфліктів в його освітні потреби, торкається основних сфер особистості (пізнавальну, емоційно-мотиваційну, діяльнісну) і пропонує комплекс заходів ознайомчого, рекомендаційного, підтримуючого характеру, які спрямовані на досягнення певного результату [6].

У загальному вигляді складовими ЗСЖ можна вважати:

- позитивне (нешкідливе) екологічне оточення людини, відсутність техногенних і екологічних небезпек і катастроф;
- постійний медико-профілактичний нагляд за станом здоров'я людини, безпечне епідеміологічне оточення;
- психологічний комфорт особистості (відсутність факту залежності людини до тоталітарних сект і течій, відсутність негативного інформаційного впливу на психіку людини);
- уникання споживання шкідливої та надмірної їжі, продуктів, що можуть привести до ожиріння, захворювання, хронічних серцево-судинних, шлункових та інших хвороб, викликаних неправильним або надмірним споживанням їжі;
- регулярне заняття фізичною культурою і спортом;
- відмова від тютюнопаління, вживання наркотичних речовин, токсикоманії, надмірного вживання спиртних напоїв;
- сексуальна поведінка людини, яка спрямована на уникнення (недопущення) захворювання на хвороби, що передаються статевим шляхом (ХПСШ) та ВІЛ/СНІД.

Під педагогічним підґрунтям процесу формування ЗЗК здобувача вищої освіти ми розуміємо сукупність факторів і умов їх розгортання за умови застосування спеціальних педагогічних форм, методів і прийомів (технологій), які підпорядковані єдиній меті – підвищенню відповідальності людини за власне здоров'я (членів власної сім'ї, близького оточення).

Важливою особливістю взаємовідносин між студентом і НПП в аспекті формування стилю поведінки повинна бути опора на специфіку вікового набуття екзистенційних цінностей, а саме ціннісно-

змістовний етап розвитку. Так, однією з соціально-психологічних ознак студента ЗВО є їхній юнацький вік. У цей період процеси фізичного, психологічного та соціального розвитку протікають дуже нерівномірно. Зокрема, основні психологічні особливості юнацького віку характеризуються наступними процесами: формування розумових здібностей, психосексуальний розвиток особистості, закріплення стереотипів виразу емоційних станів, створення стійкого образу «Я», соціальне становлення особистості, соціальна адаптація. Результатом нерівномірності, часом суперечливості цих процесів досить часто і стає девіантна поведінка студента.

Видами ризикованої поведінки є: девіантна (різні відхилення від правових норм); делінквентна (кримінальна поведінка); адиктивна (один із різновидів девіантної поведінки, що пов'язана з різними залежностями чи зловживанням психотропних речовин).

Враховуючи своєрідність підготовки майбутніх фахівців в умовах конкретного освітнього закладу, роботу із студентами щодо пропаганди здоров'я зберігаючої соціальної відповідальності зокрема, слід поєднувати із традиційними видами навчальних занять. Значну увагу слід приділяти діловим і рольовим іграм, соціально-психологічним та соціально-педагогічним тренінгам, завдяки яким у студентів формується впевненість у перевагах ЗСЖ, саногенне мислення і рефлексія (як шлях розвитку ефективності стрес-долаючої поведінки особистості студента).

Дидактичні резерви таких форм занять пов'язані з тим, що вони сприяють активізації та інтенсифікації процесів засвоєння знань із ЗСЖ, формуванню ставлень, удосконаленню життєвих навичок, вмінь саногенної поведінки та адекватної рефлексії на виклики здоров'я руйнівного оточуючого професійного та побутового середовища. Кінцевим бажаним результатом формуванням здоров'я зберігаючої соціально відповідальної поведінки у майбутнього фахівця має стати здоров'я зберігача компетентність.

Розуміння терміну «здоров'я зберігача компетентність» потребує аналізу і чіткого розмежування наукових понять «компетентність» і «компетенції», що, нажаль, у практиці нерідко вживаються як синоніми. У своєму змісті «компетентність» уособлює не лише суму знань, навичок і умінь (ЗНУ), а й здатність до їх застосування, сукупність взаємозалежних якостей особистості, спрямованих на опанування певного кола предметів або процесів і необхідних для якісної та дієвої маніпуляції ними [3, с. 112].

Достатньо вагомо ця думка виражена у визначенні категорії компетентності Дж. Равеном як здатності людини, яка необхідна для виконання конкретної дії в певній галузі діяльності, що поєднує в собі

знання, навички, способи мислення і готовність нести відповідальність за свої вчинки. Науковець А. Бермус, досліджує компетентність з позиції інтегрованого підходу: «Компетентність є системною єдністю, що інтегрує особистісні, наочні і інструментальні (зокрема комунікативні) особливості і компоненти» [11, с. 301].

Узагальнюючи підходи до визначення змісту понять «компетенція» і «компетентність» можна констатувати, що ЗЗК – це такі знання, уміння, навички, професійно важливі якості і досвід в галузі ЗСЖ та відповідної саногенної поведінки, а компетенції – це сукупність повноважень, поведінкових і індивідуально-особистісних характеристик, якими володіє педагог як посадова особа.

Процес формування культури здоров'я в умовах ЗВО та ПТНЗ як правило включає в себе три блоки: програмно-змістовний, потребнісно-мотиваційних і діяльнісно-практичний [4, 5].

В роботі взято за основу визначення психолого-педагогічної технології з розвитку культури здоров'я (далі ППТРКЗ) вчених О. Ващенко, С. Свириденко, які трактують її як діяльність щодо конструювання, формування та контролю знань, умінь, навичок і ставлення відповідно до виховання у здобувачів вищої освіти особистісних якостей, які сприяють формуванню уявлень про здоров'я як найвищу цінність, посиленню мотивації на ведення ЗСЖ, підвищенню відповідальності за особисте здоров'я, власної родини та підлеглих [1].

Таким чином, планування і організація освітнього процесу в ЗВО слід здійснювати з урахуванням стратегії орієнтування здобувачів вищої освіти на ЗСЖ через реалізацію сукупності відповідних психолого-педагогічних технологій, що мають за мету формування у них здоров'я зберігаючої компетентності.

### Список використаних джерел

1. Ващенко О., Свириденко С. Готовність вчителя до використання здоров'я зберігаючих технологій у навчально-виховному процесі. *Здоров'я та фізична культура*. 2006. № 8. С. 1–6.
2. Вощевська О.В. Взаємовплив лідерський якостей та іміджу викладача вищої школи. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2017. № 3 (25). 1 т. С. 65–69.
3. Вовнова Н.А., Войнов А.В. Особенности формирования информационной компетентности студента ВУЗа. *Инновации в образовании*. 2004. № 4. С. 111–118.

4. Горащук В.П. Культура здоров'я – новий сучасний напрям формування здорового покоління / Проблеми освіти: Наук.-метод. зб. Київ, 2006. Вип. 48. С. 184–189.
5. Здоровье – 21: Основы политики достижения здоровья для всех в Европейском регионе ВОЗ (Европейская серия по достижению здоровья для всех). URL: [http://www.euro.who.int/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0007/109762/EHFA5-R.pdf](http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0007/109762/EHFA5-R.pdf) (дата звернення: 18.01.2022).
6. Игнатова В.В., Шушерина О.А. Педагогические стратегии в контексте профессионально-культурного становления личности студента вуза. *Сибирский педагогический журнал*. 2004. № 1. С. 105–113.
7. Час обирати здоров'я. URL: <https://phc.org.ua/news/statistika-vil-itb-v-ukraini-veresen-2021-roku> (дата звернення: 18.01.2022).
8. Методичні рекомендації щодо формування безпечної поведінки дітей у соціальних мережах / авт. кол.: В. В. Сокурєнко (голова), Д. В. Швець, О. І. Федорєнко та ін. ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2021. 60 с.
9. Bass В.М., Avolio В.Ј. Developing trans for mational leader ship: 1992 and beyond // *Journal of European Training*. 1990. Vol. 14. P. 21–27.
10. Urszula Kempicska, Mykola Rudenko. 'Hook – up' in the sexual culture of Polish and Ukrainian students – a communique of research. – *International Journal of Pedagogy Innovation and New Technologies*. URL: <https://ijpint.com/resources/html/article/details?id=175638> (дата звернення: 17.01.2022).
11. White R.W. Motivatio Reconsidered: The Concept of Competence / *Psychological Review*. 1959. № 66. P. 297–333.

**УДК 159.923.2**

***Рудницька Світлана Юрїївна,***

***доктор психологічних наук, професор,***

***завідувач лабораторії когнітивної психології,***

***Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України***

## **ЗМІСТОВНІ СКЛАДОВІ ДИСКУРСИВНОГО КОНСТРУЮВАННЯ ДОСВІДУ ОСОБИСТОСТІ**

В умовах загальної інформаційної насиченості інформаційного суспільства впродовж останнього десятиліття стрімко зростає науковий інтерес до проблеми дискурсивного конструювання досвіду. Актуальною

проблемою психологічних досліджень, зумовленою суспільними запитами на визначення шляхів розвитку особистості, спрямованої на саморозвиток, здатної продуктивно діяти в мінливих соціокультурних умовах, є визначення та аналіз ресурсів та обмежень процесу дискурсивного конструювання досвіду, вирішення якої, у свою чергу, сприятиме створенню ефективних технологій його конструювання в різних сферах соціально-психологічних практик.

Згідно з постнекласичними поглядами, в дискурсі об'єкти не репрезентуються у своїй цілісності, а процесуально «здійснюються» як їх темпоральна і семіотична актуалізація, що артикулюється в мовленні. В оптиці нової раціональності суб'єкт-суб'єктні відносини правомірно визначати в контексті процесуальності дискурсивних практик, які в рамках психологічної моделі розглядаються як практики конституювання суб'єкта, конструювання його досвіду.

У руслі психологічної герменевтики, що становить методологічну основу нашого дослідження, дискурсивне конструювання особистісного досвіду розглядається як інтеграція окремих різнорідних «дискурсивних реальностей» індивіда у зв'язну цілісність шляхом мовленнєвих практик у процесі особистісного смислотворення (смысло-відтворення). Його можна трактувати як багатовимірний незворотний процес формування смислової системи особистості: формування «смыслового порядку» з динамічного хаосу, який, у свою чергу, мислиться як потенційна надскладна впорядкованість, відкрита нерівноважна система. Зазвичай перебудову смислової системи особистості пов'язують з кризовими періодами її розвитку: переживаючи екзистенційний вакуум, особистість потрапляє в ситуацію необхідності розв'язання нових «завдань на смисл». Рефлексуючи власну «обмеженість», особистість орієнтується на розширення контекстів осмислення світу: присвоєння нових смислів, конструювання моделей трансформації життєвого шляху, набуття оновленої ідентичності, «Себе як Іншого».

Дискурсивне конструювання особистістю власного досвіду передбачає приведення нею всіх своїх уявлень, понять, поглядів, принципів, концепцій, інтерпретаційних моделей світу в єдину систему, їх упорядкування, організацію в єдину зв'язану структуру, що допомагає осягнути сенс подій і вчинків власного життя і життя інших. Інакше кажучи, дискурсивне конструювання досвіду передбачає процес його трансформації з особистого досвіду на особистісний – освоєний, привласнений, осмислений, асимільований, проінтерпретований, тобто збудований самої особистістю. Конструювання особистісного досвіду наділяє реальність статусом нерозривності та когерентності. Суб'єкт прагне оформити зміст свого досвіду так, щоб він міг бути ним затребуваним на наступних етапах життєвого шляху.

У процесі дискурсивного конструювання досвіду людина як суб'єкт виявляється завжди більше самого себе як об'єкта, внаслідок чого вона приречена постійно реінтерпретувати власний досвід, повністю ніколи не вичерпуючи його своїми інтерпретаціями. Саме ця перманентна напруга, визнання неповноти конструйованого досвіду за допомогою діалогу (думок, які доповнюються думками Іншого) і вимагає нової рефлексії досвіду, осмислення власних намірів щодо способів його текстової об'єктивації (висловлювання, наратив, твір), провокуючи людину до саморозвитку [1].

У процесі дослідження зазначеної проблеми, увага вчених концентрується не лише на змісті текстів особистості (оповідань, історій, самопрезентацій тощо), а й на самій формі рефлексій суб'єкта, міркувань про досвід, його осмислення, на позиції, що займає оповідач, трансформації цієї позиції в процесі діалогу з «Іншим», психологічних, лінгвістичних, соціокультурних ресурсах, на підставі яких особистість вибудовує автонарацію, на дискурсивних практиках, які вона використовує. Саме в контексті конструювання особистісного досвіду як процесу та результату інтерпретацій життєвого світу індивіда, доцільно говорити про невіддільність змісту та дискурсивної форми відображення досвіду особистості. Текстові засоби об'єктивації досвіду, завдяки яким людина надає йому особистісний смисл, роблять його зрозумілим як для себе, так і для «Іншого».

Дискурсивне конструювання досвіду може реалізовуватися особистістю як у наративний, так і у ненаративний спосіб (шляхом опису або міркування). Основним видом дискурсивного конструювання досвіду є конструювання наративне, результатом якого стає мультинаратив, розшарований на окремі просторово-часові, подієві та емоційно-сміслові складові. Механізм наративізації конструює соціокультурний та особистісний досвід, перетворюючи означувану реальність у наративні структури, що набувають форм інтерпретаційних схем і моделей [2].

У межах психолого-герменевтичного підходу наративізація розглядається як технологія, що сприяє трансформуванню зовнішніх подій у внутрішній досвід особистості через їх впорядкування згідно з ознаками наративного тексту. Наратив постає моделлю, за допомогою якої особистість осмислює реальність, адаптується до неї, оскільки він сам є складовою цієї реальності. Наратив становить відкритий динамічний фрейм, який уможлиблює наближення до меж реальності, що перманентно відтворюється [3]. Він привносить узгодженість та впорядкованість у досвід людини і трансформує цю впорядкованість, у разі коли досвід та/або його тлумачення змінюються.

Наратив уможлиблює поєднання минулого досвіду особистості з теперішнім і майбутнім, що проєктується особистістю. Він узгоджує між собою різні за часом, тематичним і смисловим наповненням «версії особистості» та породжує проєкти власного життя та самого себе. На нашу думку, наратив становить не лише важливий інструмент розуміння та інтерпретації особистого досвіду, навколишньої реальності, а й провідний спосіб саморозуміння та саморозвитку особистості. Будучи механізмом організації, фіксації та трансляції людського досвіду, наративізація забезпечує дію двох провідних механізмів культури: в результаті інтегративного взаємопроникнення семіотичного та комунікативного механізмів означується реальність конструюється в наративній формі, що дозволяє розповісти Іншому про своє розуміння цієї реальності [4].

Провідним механізмом наративного конструювання особистісного досвіду виступає інтерпретація – механізм смислового збагачення текстового повідомлення, відкриття у ньому сенсу, не закладеного текст його автором: наративні структури виступають у ролі інтерпретаційних фреймів, які людина накладає на осмислювану реальність. Інтерпретація становить когнітивний процес наділення конкретним змістом багатовимірних складових досвіду особистості, спробу співвіднесення її внутрішньої «мапи світу» із зовнішньою реальністю, прагнення наділити значеннями певні поняття та явища; спосіб здійснення розуміння, процес набуття сенсу різних життєпроявів (дій, вчинків) особистості, об'єктивування її досвіду в знаковій формі. Інтерпретація може бути проартикульована як процес декодування знаку, виявлення імпліцитного сенсу в експліцитному змісті [5].

Отже, можна узагальнити, що продуктивне конструювання досвіду особистості є факультативною складовою її розвитку та передбачає актуалізацію її інтегративних ресурсів, спрямованих на:

- продуктивне переосмислення, переструктурування, трансформацію досвіду особистості відповідно до актуальних цілей та завдань;
- генерування нових форм життєздійснення особистості, за рахунок використання ресурсів, що породжуються багаторівневою динамікою смислової системи особистості;
- забезпечення саморозвитку як стратегічного фактору життєздійснення в цілому.

### Список використаних джерел

1. Чепелева Н. В., Рудницька С. Ю. Дискурсивные технологии самопроектирующейся личности. *Psycholinguistics. Психолінгвістика. Психолінгвістика: зб. наук. праць. Серія: Психологія.* 2019. Вип. 25 (1). С. 363–383.



2. Наративні психотехнології / Чепелева Н. В., Смульсон М. Л., Шиловська О. М., Гуцол С. Ю.; за заг. ред. Чепелевої Н. В. Київ : Главник, 2007. 144 с. (Серія «Психологічний інструментарій»).
3. Рудницька С.Ю., Гуцол К.В. Наративна компетентність як визначальна складова комунікативної компетентності особистості. *Психологічні проблеми особистості на сучасному етапі розвитку суспільства*. Збірник матеріалів XI Міжнародної науково-практичної конференції (7-8 квітня 2021 р., м. Ніжин) / за ред. М. В. Папучі. Ніжин : НДУ імені М. Гоголя, 2021. С. 10–16. URL: [http://www.ndu.edu.ua/storage/2021/11\\_conf\\_zbirn\\_psycho.pdf#page=11](http://www.ndu.edu.ua/storage/2021/11_conf_zbirn_psycho.pdf#page=11)
4. Чепелева Н.В., Рудницька С.Ю., Гуцол К.В. Теоретико-методичні основи та структурно-змістові складові програми тренінгу наративної компетентності особистості. *Актуальні проблеми психології: Збірник наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т.ІІ. Психологічна герменевтика*. 2020. Вип. 12. С. 113–131.
5. Проблемы психологической герменевтики / Под ред. Н. В. Чепелевой. Киев : Изд-во Национального педагогического ун-та им. Н. П. Драгоманова, 2009. 382 с.

**УДК: 159.9**

**Сальнікова Тетяна Вікторівна,**  
*аспірант кафедри психології діяльності в особливих умовах,*  
*Національний університет цивільного захисту України,*  
*м. Харків*

## **ПЕРЦЕПЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ ЗАЛУЧЕННЯ «Я-КОНЦЕПЦІЙНОЇ» МОДЕЛІ ОСОБИСТОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ- КОМБАТАНТІВ**

Професійна діяльність військовослужбовців (особливо тих, хто виконує свої професійні обов'язки в умовах ведення активних бойових дій) цілковито пов'язана з певними, досить специфічними особливостями, які вимагають від військовослужбовця-комбатанта напрацювання певних професійно-особистісних «Я-нормативів», що будуть визначати його психоемоційну, соціокультуральну, ціннісно-орієнтаційну та морально-етичну стійкість і самовизначеність і в будь-яких

особливих, надзвичайних та екстремальних умовах будуть сприяти веденню своєї професійної діяльності з урахуванням адекватної самооцінки можливостей адаптивності свого організму та адекватності його функціонування в умовах значних фізичних та психоемоційних перенавантажень і самооцінки логіко-психологічних можливостей і патофізіологічних пристосувань організму до тих чи інших навколишніх змін і логіко-визначеного контрольованого розуміння своїх вчинків, потягів і діяльнісних спрямувань у тих чи інших певних умовах [1].

Дана професійна самовизначеність майбутніх військовослужбовців-комбатантів можлива лише за умови ретельного підходу до професійного відбору ще на етапі вибору своєї майбутньої професійної діяльності.

Важливими завданнями й умовами особистісного самовизначення, які забезпечують повноцінне функціонування військовослужбовця-комбатанта у своєму професійному середовищі в процесі виконання своїх професійних обов'язків слід вважати актуалізацію та розвиток професійних «Я-концепційних» внутрішніх та зовнішніх самовизначень та спрямувань, як сукупності уявлень про свою майбутню професійну діяльність на основі саморозуміння, самосприйняття та особистісного самовизначення й професійного зростання [2].

Визначається, що професійний відбір – комплекс заходів щодо виявлення осіб, найбільш придатних за своїми індивідуальними психофізіологічними якостями і можливостям для навчання і подальшої професійної діяльності [3].

Професійний відбір здійснюється в декілька етапів:

- попередній етап, на якому проводиться відбір за психофізіологічними показниками та станом здоров'я;
- етап психодіагностичного обстеження з використанням різноманітних комплексних тестувань, моделюванням певних особливих, надзвичайних та екстремальних ситуацій із реєстрацією відповідних показників функціонального психофізіологічного стану і визначенням його впливу на ефективність професійної діяльності;
- етап прогнозування успішності оволодіння професією та ефективною діяльністю на основі оцінки психофізіологічних характеристик відповідно до вимог професії і врахуванням можливостей компенсації деяких недостатньо розвинутих якостей за рахунок більш значного розвитку інших («ефект компенсації»).

На основі проведення даних тестувань визначається так звана «професійна придатність», яка є результатом професійного самовизначення в процесі навчання і освоєння своєї професії, а також професійної спрямованості особистості, яка характеризується певною психофізіологічною установкою особистості на розвиток необхідних для успішної професійної діяльності якостей, навичок, здібностей та можливостей. При цьому, ставлення особистості до своєї майбутньої професійної діяльності виявляється в її професійних інтересах, під якими розуміють активну пізнавальну діяльність в напрямку своїх майбутніх професійних спрямувань. Формування професійних інтересів базується на глибоких всебічних знаннях щодо характеру, змісту й організації своєї майбутньої професійної діяльності та встановленню певної «позитивної» психофізіологічної «установки» до своєї професійної діяльності праці.

Вказується, що професійні інтереси можуть супроводжуватись професійним покликанням, тобто специфічним відношенням до певного виду діяльності [4]. При цьому, професійна діяльність військовослужбовця-комбатанта цілковито пов'язана з перебуванням в особливих, надзвичайних та екстремальних умовах та досить часто супроводжується з виконанням професійних обов'язків в значно стресових умовах на межі своїх психофізіологічних можливостей та фізичних здібностей.

Психологічна готовність до діяльності в особливих, надзвичайних та екстремальних умовах – здатність до швидкого дієвого реагування на нагальні непередбачені ситуації, до швидкого «психофізичного включення» в нестандартні ситуації, а також довільної зміни свого стану, викликаного необхідністю. При професійній підготовці військовослужбовців-комбатантів вирізняють ситуативну (тимчасову) і тривалу (спеціальну) психологічну готовність до професійної діяльності в екстремальних умовах.

Ситуативна психологічна готовність – це динамічний цілісний психофізіологічний стан особистості, внутрішня «налаштованість» на певну поведінку, можливість екстремальної внутрішньої «мобілізованості» організму на активні та доцільні дії в умовах значних фізичних та психоемоційних перенавантажень. Основна ознака ситуативної готовності полягає в тому, що вона виникає у зв'язку з безпосередньою майбутньою діяльністю і характеризується найбільшою швидкістю реакції, тривалим збереженням працездатності за максимальної витривалості.

Тривала готовність – це раніше отримані установки, знання, навички, уміння, досвід, якості, мотиви дій й логіко-визначене

контрольоване розуміння своїх вчинків в екстремальних умовах. На її основі виникає стан готовності до виконання повсякденних або раптово виникаючих завдань. Багато в чому вона забезпечується рівнем професійної підготовленості фахівця.

У загальному вигляді тривала психологічна готовність – це структура, що включає мотиваційний, вольовий, регуляторний, когнітивний та типологічний блоки, які характеризують психологічне ставлення (ціннісно-мотиваційне та ціннісно-орієнтаційне) до певного виду професійної діяльності; риси характеру; здібності; темперамент; типологічні особливості нервової системи; необхідні професійні, службові, бойові, фізичні знання, навички та вміння; стійкі професійно-важливі особливості сприйняття, уваги, мислення, емоційних, регуляторних та вольових процесів, тощо.

На відміну від ситуативної психологічної готовності що відображає особливості й вимоги майбутньої екстремальної ситуації, тривала психологічна готовність – це стійка система професійно важливих якостей та здібностей особистості (позитивне ставлення до професії, організованість, уважність, тощо), її досвід, знання, навички й ін., які необхідні для успішної діяльності в різних особливих надзвичайних та екстремальних умовах і ситуаціях.

В цілому з позиції акмеологічного підходу формування психофізіологічної готовності суб'єкта до діяльності в особливих, екстремальних і надзвичайних ситуаціях відбувається за наступними напрямками:

- розвиток мотиваційного компоненту (може бути досягнутий за рахунок формування психологічних настанов при вивченні досвіду подолання особливих, надзвичайних та екстремальних ситуацій);
- адекватний професійний відбір персоналу;
- розвиток професіоналізму в процесі кадрового відбору;
- розвиток когнітивного компоненту (підвищення професійної компетентності набуття досвіду);
- розвиток операційно-діяльнісного компоненту (засвоєння нових алгоритмів і продуктивних способів рішення професійних завдань);
- розвиток особистісного компоненту (розвиток професійно важливих якостей) [5].

Також, визначається, що формування психофізіологічної готовності майбутнього військовослужбовця-комбатанта до діяльності в особливих, екстремальних і надзвичайних ситуаціях здійснюється за умови напрацювання певних «Я-концепційних» зовнішніх та внутрішніх

професійних спрямувань (професійне «Я»), направлених на вироблення психофізіологічної та психофізичної стійкості до діяльності в умовах досить значних фізичних та психоемоційних перенавантажень й напрацювання необхідних навичок логіко-визначеного контрольованого розуміння своїх вчинків і професійної поведінки.

Багатьма дослідженнями визначається, що професійне «Я» вибудовується особистістю в процесі її професійного становлення на основні свого життєвого та професійного досвіду із залученням певних напрацьованих оцінок своїх професійних якостей, мотивів і ціннісних орієнтирів, стилю й ефективності своєї професійної поведінки, способів взаємодії з оточуючими, а також ретельного аналізу та діяльнісного узагальнення своїх та чужих помилок і труднощів, і, одночасно – чіткого визначення й бачення свого професійного подальшого ставлення як професійної особистості. Все це і є необхідною передумовою ефективного професійного розвитку, професійного самовизначення та напрацювання професіоналізму [6].

Професійне «Я» цілковито залежить від напрацьованих особистісних і професійних якостей та здібностей військовослужбовця-комбатанта і функціонує в розрізі «Я-концепційної» моделі особистості за умови впливу певних зовнішніх та внутрішніх чинників на формування професійної особистості. Дана «Я-концепційна» модель особистості й використовується в процесі формування професіоналізму військовослужбовця-комбатанта й може бути застосована не тільки в процесі формування такої особистості, а й при визначенні можливостей професійної придатності майбутнього військовослужбовця-комбатанта до умов діяльності в особливих, екстремальних і надзвичайних ситуаціях. При цьому, залучаються перцепційні механізми «Я-концепційної» моделі особистості.

Для ефективного розвитку професіоналізму військовослужбовців-комбатантів співрозмовників необхідно добре розуміти. Задля цього використовуються певні психологічні механізми соціальної перцепції, які прийнято розподіляти на 3 основні групи:

- пізнання інших – ідентифікація, емпатія, атракція;
- розуміння самого себе – рефлексія;
- уміння визначати спрямованість розвитку ситуації – психоаналіз.

На процес ефективного сприйняття іншої особистості надає значного впливу особистісна «Я-концепція», яка складається з певних моделей, так званих «Я-структур», що дають змогу ефективно організувати логічне перцепційне сприйняття навколишнього світу.

Дане сприйняття може мати певні «неточності» (так звані «ефекти перцепції»), володіння якими надає можливість відслідковувати свої

і чужі помилки при спілкуванні й таким чином напрацьовувати певний професійний досвід:

- «ефект Барнума» – довіра до «Я-концепційної» оцінки своєї особистості з точки зору авторитетного джерела (батьки, друзі, «авторитетні» наставники, тощо);
- «ефект бумеранга» – повне неприйняття інформації при сильному тиску на особистість та спонукання до взаємодії без добровільної згоди або недовіри чи неприязні до інформатора;
- «ефект першого враження» – підвищена увага до інформації, яка отримана за умови першого гарного враження при першій зустрічі (зовнішність, манери, інтелект, тощо);
- «ефект краю» – схильність особистості більше запам'ятовувати перші і останні сигнали, особливо засновані на відчуттях (перша і остання зустріч, перші й останні слова, тощо);
- «ефект установки» – перцепція, «запрограмована» заздалегідь від отриманих посилів (ціннісні орієнтири, що визначають загальний хід думок);
- «ефект новизни» – визначається довготривалістю й значущістю першої отриманої інформації про співрозмовника (всі подальші комунікації здійснюються через «призму» отриманої першої інформації);
- «ефект стереотипізації» – тенденція до формування певних «шаблонів» при оцінці явища або особистості (за умови браку часу раніше напрацьовані «стереотипи» дозволяють більш швидко оцінювати нову виникаючу ситуацію).

Використовуючи дані особливості («ефекти перцепції») в процесі реалізації «Я-концепційної» моделі особистості при професійній підготовці та професійному відборі майбутніх військовослужбовців-комбатантів й дає змогу напрацьовувати певний професійний досвід (професійне «Я») за умови аналізу своїх і чужих помилок.

### **Список використаних джерел**

1. Соціально-психологічні основи ділового спілкування: навч. посіб. / Є. І. Бородін, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. Дніпро: Грані, 2019. 184 с.
2. Ковальчук О. Психологічні механізми професійного самовизначення військовослужбовців: дис. ... канд. психол. наук; м. Київ. URL: <https://er.nau.edu.ua/bitstream.pdf>

3. Павлова А. М. Психология труда: учеб. пособ. / А.М. Павлова; под ред. Э.Ф. Зеера. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2008. 156 с.
4. Физиология и психология труда Я. В. Крушельницкая: учеб. пособ. К.: КНЕУ, 2000. 232 с.
5. Психологія професійної діяльності та психологічна діагностика організацій: курс лекцій для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія», ступінь «Магістр» / О. С. Юрков. Мукачево: МДУ, 2017. 116 с.
6. Білозерська С. І. Професійна Я-концепція як передумова професійного розвитку особистості. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». 2015.
7. Авраменко О. О. Ділове спілкування: навч. посіб. Івано-Франківськ: Лілея НВ, 2015. 160 с.
8. Атватер И. Я Вас слушаю: Советы руководителю, как правильно слушать собеседника: пер. с англ. М.: Книга по Требованию, 2013. 110 с.
9. Етика ділових відносин: навч. посіб. / О. Й. Лесько, М. Д. Прищак, О. Б. Залюбівська, Г. Г. Рузакова. Вінниця: ВНТУ, 2011. 309 с.
10. Ковалинська І. В. Невербальна комунікація. К.: ОсвітаУкраїни, 2014. 289 с.
11. Комунікації в публічному управлінні: аспекти організаційної культури та ділового спілкування : навч. посіб. / В. А. Гошовська та ін. К.: К.І.С., 2016. 130 с.

*УДК [159.9+355.018]:364.278*

*Скрипкін Олег Григорович,*

*кандидат психологічних наук (PhD), доцент кафедри психології,*

*Державний торговельно-економічний університет*

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАПИТИ Й ОЧІКУВАННЯ УКРАЇНСЬКИХ КОМБАТАНТІВ У ПРОЦЕСІ АДАПТАЦІЙНОЇ РЕІНТЕГРАЦІЇ ДО МИРНОГО СОЦІУМУ ПІСЛЯ АКТИВНОЇ УЧАСТІ В БОЙОВИХ ДІЯХ**

Участь у бойових діях загально визнано вважається в світі комплексом стресогенних чинників найвищої міри інтенсивності та негативності за наслідками. Тим, хто пройшов випробування війною, опиняються перед необхідністю переоцінювання найважливішої

земної цінності – життя людини. До того ж, активна участь людини у військовому конфлікті безумовно змінює її світогляд, формує її нові соціально-психологічні потреби, з яких витікають принципово нові запити до оточуючого соціуму після повернення до мирного життя. Ці потреби загалом мають універсальний характер, проте, в даному випадку вони набувають надзвичайного ступеню виразності.

Зазначені запити учасників бойових дій далеко не завжди є зрозумілими та прийнятними для більшості інших людей, які їх оточують у мирному житті. Наслідком цього нерідко стає нерозуміння мотивів поведінки комбатантів, відторгнення їх потреб, що у відповідь може викликати широкий спектр негативних реакцій останніх – від формування депресивних станів до проявів агресії, а також виникнення різноманітних психічних захворювань. Саме тому проблеми соціально-психологічні проблеми реінтеграції ветеранів війни до мирного суспільства останнім часом привертають увагу українських дослідників.

Розгляду зазначеної проблеми протягом останніх років присвячено діяльність значної кількості вітчизняних наукових організацій та окремих дослідників. Зокрема, дослідженням цієї проблеми на вітчизняних теренах займалися О.М. Кокун, Н.А. Агаєв, І.О. Пішко, Н.С. Лозінська [1], О.В. Чіслицька [2]. Результати їх роботи переконливо свідчать як про наявність цієї проблеми в Україні загалом, так і про певні аспекти її існування, що є характерними саме для українського суспільства.

Проте, загалом вітчизняні дослідження, попри їх численність та спрямованість спрямовані лише на вивчення певних аспектів наслідків участі людини в бойових діях, перш за все, медико-психологічних – розвитку бойового стресу, отриманих бойових психічних травм у формі посттравматичного стресового розладу, депресивних розладів тощо. Також вони недостатньо чітко розкривають сутність самих потреб і запитів, що виникають у ветеранів війни в умовах мирного соціуму.

Додатково сприяє нерозумінню ветеранів війни представниками різних верств населення постійне й цілеспрямоване ведення «чорної» пропаганди з боку Російської Федерації, а також формальне відношення до вирішення зазначеної проблеми представників влади. У підсумку це формує у багатьох громадян країни байдуже, а де-інколи й вороже ставлення до учасників бойових дій на сході України, нерозуміння та ігнорування їх потреб і запитів. Нерозуміння з боку суспільства, відсутність підтримки, у свою чергу, привело до того, що багато хто з ветеранів війни, несучи в собі заряд жорстокості та зіткнувшись з байдужістю, встали на шлях злочинності, або, зневірившись у своїй потрібності суспільству, покінчили життя самогубством.



Зазначене формує мету доповіді, яка полягає у необхідності додаткового висвітлення тих основних соціально-психологічних потреб ветеранів війни, що виникають та демонструються ними оточуючим при поверненні до мирного соціуму.

За результатами досліджень встановлено такі основні потреби ветеранів війни, які сформували їх відповідні запити до мирного соціуму, оточення із визначенням механізмів їх формування:

*1. У деяких учасників бойових дій, перш за все, у тих, кому довелося вбивати бійців противника, відзначається яскраво виражене бажання бути зрозумілим (виявлено близько у 42 % респондентів).*

Мораль як частина психологічної структури особистості забезпечує ціннісну оцінку людиною соціальних явищ, процесів, вчинків своїх та інших людей у неусвідомлюваний для неї спосіб. Формується вона на основі так званих психологічних рефлексів, що виникають у людини внаслідок тривалої дії остраху соціального засудження та неусвідомлюваних механізмів психологічного захисту.

Водночас, морально-етичні принципи соціуму європейського типу засуджують насилля (як психічне, так і перш за все фізичне) однієї людини над іншою та найвищу форму його прояву – позбавлення життя, тобто, вбивство. І хоча вбивство ворога на війні далеко не завжди є результатом усвідомленого прагнення до насильства (ворога можна вбити, і захищаючись, або захищаючи від агресії інших – родину, кохану, товаришів по службі і т. ін.), але акт позбавлення життя іншої людини у розумінні нормальної особистості від цього не втрачає свого екзистенційного психологічного сенсу.

Таким чином, у комбатанта на ґрунті самозвинувачення за вбивство часто формується умовний комплекс «провини» перед іншими, цивільними людьми, які нікого не вбивали. Виникає острах звинувачення за те, що йому довелося порушити один з основних існуючих морально-етичних принципів соціуму, на що накладається як сама закритична стресовість епізоду (одного, чи численних), так і нерідко – негативний релігійний контекст сприйняття вчиненого.

Тому ветерани війни після повернення хочуть отримувати в контакті з оточуючими такий зворотний зв'язок, який би явно підтверджував, що вони боролися за праве діло, що їх участь у жорстокому насильстві є морально виправданою і соціально корисною. У даному випадку можна стверджувати, що мова йде про дію такого механізму психологічного захисту людини, як «раціоналізація», що дозволить ветерану подолати комплекс провини, виправдатися перш за все перед самим собою, своєю совістю, зробити спогади про агресивні і жорстокі вчинки менш травмуючими.

*2. Досить широко розповсюдженою є очікування учасників бойових дій на отримання соціального визнання їх дій та їх самих як особистостей від оточуючих (близько 74 %).*

В її основі лежить природне бажання людини стати особистістю, отримати високу оцінку своїх особистих зусиль, дій та їх результатів, що для учасників бойових дій, які повертаються в мирне життя, набуває особливого значення.

Справа захисту своєї Батьківщини, домівки, рідних та близьких від нападу агресора здавна вважається одним з найбільш гідних проявів мужності, відповідно, ветеран очікує того, що він сам та його дії щодо цього будуть схвалені, розцінені позитивно. При цьому він справедливо вважає, що гідними визнання суспільством є не тільки його героїчні вчинки («зовнішні перемоги»), а й перемоги «внутрішні», психологічні, тобто, над самим собою, своїми острахами та недоліками (не злякався, не дезертирував, не втік з бою, не підвів товаришів по службі, не симулював нездужання тощо). Саме цього ветеран війни очікує від свого оточення, особливо при цьому потребуючи такого схвалення від найбільш значущих у соціальному плані для нього людей, а також від усього соціуму загалом.

При цьому у ветеранів часто спостерігається бажання (та спроби його реалізації), щоб у разі відсутності схвалення від товаришів по службі, членів сім'ї їм став відомим факт позитивної оцінки іншими. Тобто, ветеран наче розширює коло схвалення, залучаючи до нього перш за все особливо значущих для нього осіб.

*3. Важливим прагненням ветеранів війни є запит щодо прийняття в систему соціальних зв'язків і відносин мирного соціуму з більш значущим (високим) соціальним статусом, аніж той, який вони мали до прийняття участі у бойових діях (близько 59 %).*

Цей запит наче перегукується з другим, описаному раніше, але має свій окремий механізм формування та прикінцеву мету.

В його основі лежить декілька парадигм, які варто перерахувати:

1. За загальними моральними засадами суспільства збройний захист своєї Батьківщини від зовнішньої агресії (нападу агресора) вважається одним з найбільш соціально значущих діянь, таким, що переважає інші види діянь пересічних громадян на користь своєї держави.
2. Згаданий збройний захист своєї держави від ворога безпосередньо пов'язаний з летальною небезпекою для захисника, але він свідомо йде на цей ризик, виказуючи таким чином готовність до найвищого ступеня самопожертви – покладання свого життя заради безпеки інших громадян (що безперечно є під силу далеко не кожному).

Природно, що на підставі цього в учасників бойових дій формується психологічний запит на отримання шанобливого відношення до себе з боку оточуючих, з огляду на надзвичайно високу суспільну цінність вчиненого ними та виявлену готовність пожертвувати життям заради саме цих людей. На думку ветеранів війни, це має бути певним чином реалізоване у практиці соціуму шляхом підвищення їх соціального статусу як заслуженої винагороди за їх дії. Принциповою відмінністю від другого запиту тут виступає очікування не тільки визнання й схвалення, а й належної пошани та більшої поваги до них як особистостей, аніж раніше, зростання довіри, приязності до них і т. ін.

В Україні, як і в низці інших країн таке підвищення соціального статусу учасників бойових дій реалізовано на державному рівні шляхом надання їм певних соціальних пільг, а на суспільному – наданням з боку інших громадян зміненого (покращеного) формату відносин, зворотних зв'язків. Проте, варто відзначити, що на рівні суспільства, як і у випадках попередніх очікувань, цей запит ветеранів війни наразі є реалізованим з боку суспільства далеко не повністю.

Результатом цього стає те, що деякі громадяни України не сприймають учасників бойових дій як таких, що варті пошани зокрема та підвищення їх соціального статусу загалом, ігноруючи цей запит з їх боку або навіть виявляючи у відповідь на нього заперечення, відмову, спротив та агресію.

*4. Досить часто учасники бойових дій демонструють спротив, психологічне несприйняття певних реалій мирного соціуму (близько 29 %).*

По-перше, деяким учасникам бойових дій у цьому випадку здається неприйнятним такий формат існування мирного соціуму, коли життя цивільного населення загалом йде своїм плином – буденні проблеми та їх вирішення, розваги, відпочинок, незважаючи на те, що десь там в країні гинуть військові. Факт останнього, на думку ветеранів, повинен був суттєво змінити життя соціуму – але цього не відбувається. Додає значущості цьому соціально-психологічному феномену той факт, що як було описано раніше, не всі громадяни поділяють їх погляди на мету і характер ведення цієї війни, а інколи – навіть щодо її вимушеної необхідності як форми захисту Батьківщини.

Суттєвим психологічним чинником тут виступає вимушена видозміна світогляду комбатантів, що відбулася через тривале перебування в умовах ведення бойових дій, тобто, там, де значущими є зовсім інші цінності. Тому той факт (який і викликає психологічний спротив), що у мирному суспільстві на відміну від війни гроші, матеріальні блага як цінності нерідко виявляються важливішими за саме життя людини, для учасника бойових дій після його повернення до мирного існування є спочатку приголомшливим.

До того ж, після повернення до умов мирного існування ветеран ще тривалий час має «чорно-білі» світоглядні позиції: друг – ворог, корисно – шкідливо, погано – добре тощо. Такий підхід до сприйняття навколишньої реальності був виваженим на війні, він допомагав бійцю вижити, не втрачаючи час на вагання та розмірковування, бо це могло вартувати тобі життя. Але у мирних умовах панують зовсім інші підходи до оцінювання тих чи інших явищ, процесів, що передбачають наявність декількох або багатьох проміжних позицій, відтінків у судженнях.

З огляду на це у ветерана війни на початковому етапі його перебування у мирному соціумі формується підсвідоме несприйняття оточуючих реалій. Це може вилитися у різні форми психологічної астенії, пригніченості – аж до депресивних станів, психічних розладів, сформувати відчуття ворожості соціального оточення, а також супроводжуватися настирливим бажанням повернутися до звичного формату життя. Оскільки суспільство не змінити, то останній запит інколи набуває форми бажання повернутися назад на війну – або накласти на себе руки у разі неможливості цього. В історії військової психології вже відомий американський приклад такого явища, коли протягом десяти років після в'єтнамської війни, під час якої загинуло 57 тис. американських солдатів, ще 60 тис. ветеранів скоїли самогубство в мирних умовах.

*5. Тривалий час після повернення до умов мирного існування багато учасників бойових дій демонструють підвищену чутливість (психоемоційну уразливість) до певних соціальних впливів, перш за все негативних (близько 78 %).*

Зазначений феномен полягає у площині так званих «комбатантних акцентуацій» – тобто надбаних ветеранами війни сукупностей індивідуально-психологічних характеристик, які в бойовій обстановці також (як і у випадку психологічного феномена, описаного під № 4) мали пристосувальний характер. До таких характеристик перш за все відносяться схильність до негайного реагування у проблемних ситуаціях, підвищена пильність, настороженість, загострене почуття справедливості, тенденція до гуртування з іншими ветеранами локальних війн, феномен соціальної безстрашності, переоцінка життєвих цінностей і цілей.

Переоцінка життєвих цінностей і цілей, як така є одним з вже відзначених раніше морально-психологічних наслідків перебування в умовах ведення бойових дій, що формує інші критерії підходу до оцінювання соціальних явищ, які відбуваються навколо в мирних умовах.

Загострене почуття справедливості, як правило, формує значну невдоволеність проявами негативного соціального впливу (перш за все, несправедливості). При цьому схильність до негайного реагування у проблемних ситуаціях, виявленню яких суттєво сприяють надбані підвищені пильність й настороженість, а також відчуття соціальної безстрашності, виливається у прояви фізичної та/або психологічної агресії до джерела цього впливу, яким може ситуативно стати будь-хто з оточуючих.

Низка вище визначених проблем в учасників бойових дій переходить до однієї з найважливіших проблем у житті кожної людини – це якраз самореалізація, переосмислення всього буття та своєї місії у цьому світі [3].

### Список використаних джерел

1. Кокун О. М., Агаєв Н. А., Пішко І. О., Лозінська Н. С., Особливості вияву негативних психічних станів у військовослужбовців внаслідок тривалої участі в бойових діях та перебування в зоні АТО. *Вісник Національного університету оборони України*. Київ, 2015. Вип. 3 (46). С. 123–129.
2. Чісліцька О. В. Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців, що приймали участь у бойових діях (антитерористичній операції). *Вісник Національного університету оборони України*. Київ, 2015. Вип. 3 (46). С. 338–343.
3. Хвостенко Т. Соціалізація учасників бойових дій після повернення до умов мирного життя. *IQ-холдинг*. URL: <http://iqholding.com.ua/articles/sotsializatsiya-uchasnikiv-boiovikh-dii-pislya-povernennya-do-umov-mirnogo-zhittya> (дата звернення 24.01.2022).

*УДК 159: 343.843*

*Сова Маргарита Олександрівна,  
доктор педагогічних наук, професор,  
професор кафедри психології,  
педагогіки та соціології,  
Державний податковий університет;  
Деніжна Світлана Олександрівна,  
кандидат педагогічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології,  
педагогіки та соціології,  
Державний податковий університет*

## **ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНО-КОМУНІКАТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В РЕАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕС-СТРАТЕГІЙ**

Актуальність проблеми зумовлена необхідністю у встановленні соціально-комунікативних взаємодій між бізнес-структурами та інститутами громадянського суспільства, органами державної влади, ЗМІ для реалізації бізнес-стратегії, зростання фінансових результатів і соціального добробуту.

Мета тез: розкрити потенціал соціально-комунікативних технологій в реалізації бізнес-стратегії на засадах демократизації та прозорості соціальних процесів.

Для реалізації поставленої мети слід, перш за все, розкрити сутність категорії «бізнес-стратегія». Узагальнення теоретичних позицій дозволяє тлумачити дану категорію як:

- 1) інтегровану модель дій, спрямованих на досягнення цілей бізнесу та збільшення фінансового результату;
- 2) сукупність планів, заходів і управлінських рішень для досягнення вирашного положення бізнесу на ринку, задоволення споживацьких запитів і максимізації прибутку.

На сучасному етапі розвитку суспільства для успішної реалізації бізнес-стратегій особливої значущості набуває використання соціально-комунікативних технологій.

Можливість проведення конструктивного діалогу, налагодження зворотного зв'язку між бізнесом, органами державної влади та громадськістю, отримання необхідної інформації визначають смислові особливості сучасних соціально-комунікативних технологій, надає їм привабливості для різних соціальних інститутів, бізнесу та політики.

Загально відомо, що соціально-комунікативна технологія тлумачиться як системно організована діяльність, що спрямована на розв'язання соціально значущих проблем і складає комплекс процедур й операцій з використанням соціальних ресурсів, які сприяють досягненню соціального результату [2; 3].

Завдяки використанню соціально-комунікативних технологій встановлюється баланс у соціально-економічному просторі: вони є затребуваними як громадськістю, так і сучасним бізнесом, що, у свою чергу, сприяє досягненню організованої суспільної активності на користь покращання усталеного розвитку економічного стану суспільства. Тим самим, успішно реалізується технологічний блок стратегії бізнес-структур.

У контексті проблеми, що розглядається, значущості набувають GR-технології, використання яких має на меті створення системи соціально-комунікативних взаємодій між бізнес-структурами та соціальними суб'єктами (громадськістю, благодійними організаціями, соціальними працівниками, ЗМІ, психологами, волонтерами, органами управління та влади) для вирішення соціальних і економічних проблем бізнес-структур, надання їм підтримки. Разом з тим, GR-технології передбачають контроль за виконанням програм і прийнятих рішень органами управління і влади (органами державної влади, державними органами та органами місцевого самоврядування).

Зазначимо, що організація соціально-комунікативної діяльності бізнес-структур з використанням GR-технології відбувається на основі програми дій. GR-технології включають різні види діяльності, які містять способи впливу на процес прийняття рішень в органах державної влади, у тому числі прийоми, режими роботи, операції та процедури.

Процедура використання GR-технології здійснюється за таким алгоритмом дій:

- ідентифікація проблем (identifying issues);
- врегулювання пріоритетів (setting priorities);
- врегулювання стратегії порядку денного (setting agendas);
- вибір дій та ресурсів (selection actions and resources).

Соціально-комунікативний потенціал технології Government relations охоплює комплекс традиційних технологій (PR-технології, маркетингові технології, технології переговорного процесу, технології експертизи, технології реклами, технології управління прийняттям рішення) і новітніх технологій (організація переговорних майданчиків, фандрайзинг, краудфандинг, спіндокторинг, бізнес-консалтинг,

технологія лобістської діяльності, іміджмейкінг). Завдяки використанню комплексу технологій Government relations досягається нова якість діалогу між бізнесом, владою і громадськістю.

Вплив на органи влади складається з сукупності різних форм і методів діяльності GR-суб'єктів. Серед форм взаємодії з державою популярності набувають бізнес-форуми, державно-громадські комісії, резонансні заходи без участі чиновників. Вплив на владу здійснюється завдяки висвітленню експертної оцінки, здійсненою науковцями та авторитетними фахівцями; створенню соціальних проєктів; публікаціям результатів соціологічних опитувань; залученню ЗМІ.

Проте є певні помилки у розумінні GR технологій. Наприклад, під «взаємодією з органами влади» нерідко розуміють пряму міжособистісну взаємодію з представниками органів влади, позиціонування позитивного іміджу в середовищі представників владних структур, збільшення державних послуг, отримання державного фінансування або оперативне реагування на соціальні запити, залучення до діяльності робочих груп і комісій, моніторинг державної політики та діяльності органів влади.

Система GR-технологій включає такі складові:

1. *Технологія прямої взаємодії з органами влади*, що складається з особистої комунікації з представниками держави та оперативного зворотного зв'язку. При реалізації цієї технології соціальний суб'єкт використовує такі засоби: письмове звернення, прямі переговори або особисте спілкування, Skype, e-mail та інші електронні засоби міжособистісної комунікації, які не передбачають участі третіх осіб.

2. *Технологія publicaffairs (PA)* – система послідовних дій, спрямованих на встановлення взаємозв'язків між бізнес-структурами, GR і PR, стейкхолдерами, широким колом соціальних суб'єктів, що передбачає залучення їх до публічного діалогу з вирішення соціальних і економічних проблем. До характерних ознак даної технології відносяться: встановлення зв'язку бізнес-структур з регіональними співтовариствами (communityrelation) та медійним установами (mediarelation), вирішення питань у неполітичній сфері (issuesmanagement), лобювання власних інтересів завдяки залученню громадськості, широких маси населення (Glassroots), а також соціальна відповідальність (socialresponsibility) бізнесу.

Реалізація технології publicaffairs для досягнення бізнес-стратегії здійснюється за такими етапами:

- 1) дослідження публічного простору;
- 2) визначення стейкхолдерів і висвітлення їх поглядів;



3) знаходження механізмів зближення бізнес-структур з віддаленими позиціями соціальних суб'єктів;

4) організація публічних майданчиків для діалогу.

3. *Технологія медіарилейшнз* розробляється з урахуванням впливу на третю особу, оскільки комунікація з органами влади при медіарилейшнз завжди опосередкована й передбачає лише дискурс. До переліку заходів, які можна використовувати для звернення уваги на соціальні проблеми та пошуку способів їх вирішення слід віднести такі: прес-конференції, прес-клуби, брифінги, блогінги, спічрайтинги (speechwriting), що передбачають підготовку та написання PR-тексту, спиндокторинги (spindoktoring), спрямовані на захист бізнес-інтересів для залучення нових прихильників через інтерпретацію новин і подій

4. *Технологія grassroots* передбачає непрямий вплив на громадськість, яка мобілізується у такі групи(за ДжеймсонРозенау):

– masspublic – загальна сукупність громадян;

– attentiverpublic – малочисельна, але активна група, яка виконує ключову роль у суспільно-політичному житті;

– mobilizablepublic – невелика група, для якої характерна трансформація суспільно-політичної уваги в мобілізовану участь завдяки діяльності агентів мобілізації.

Використання технології grassroots для реалізації бізнес-стратегії включає такі види діяльності: акції зі збору підписів, формування суспільних рухів, залучення волонтерів, складання петицій, розповсюдження інформації з проблемних питань за допомогою соціальних мереж і онлайн-платформ.

5. *Технологія advocasy* характеризується відстоювання позиції з питань соціальної значущості та цілеспрямованого впливу на інститути державної влади та громадську думку до тих пір, поки ця позиція не стане офіційною. Дана технологія використовується з метою змін в державній політиці, формування громадської думки, прийняття програми дій та її виконання для соціального добробуту. Практична значущість технології advocasy полягає у перетворенні пасивної підтримки комерційних і соціальних ініціатив в тверді переконання та активні дії груп зацікавлених стейкхолдерів. Наприклад: ДТЕК звернувся до бізнес-обмудсмена Марчіна Свенчіцького за захистом від неправомірних дій уряду щодо блокування виплати заборгованості коштів цільових «зелених» єврооблігацій під державні гарантії.

6. *Комунікативна технологія корпоративної соціальної відповідальності* (КСВ), що складається з системи способів інформування та впливу на третіх осіб – інвесторів, акціонерів, співробітників,

партнерів, клієнтів, споживачів щодо вирішення соціальних, економічних, екологічних проблем. Технологія КСВ покликана здійснювати непрямий вплив на представників влади завдяки організації соціальних акцій, благодійних заходів, публікацій нефінансових звітів, підтримці бізнесу (наприклад, надання на пільгових умовах оренди власних приміщень депутатам для спілкування з громадянами), координації ком'юніті з використанням соціальних мереж. При цьому електронні засоби зв'язку стають ефективним інструментом для фандрайзингу та краудфандингу, застосування яких сприяє вирішенню соціально значущих проблем.

Як зазначалось на Другому Форумі відповідального бізнесу України, технологія корпоративної соціальної відповідальності передбачає активну соціальну позицію бізнес-структур, що полягає у гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі між бізнесом і суспільством, відповідальному ставленні бізнес-структур до свого продукту або послуги, споживачів, працівників, партнерів; участі у вирішенні гострих соціальних проблем [6].

У країнах ЄС технології КСВ інтегровані в громадську політику (Данія, Франція, Фінляндія, Швеція) або виступають прерогативою бізнес-структур (Греція, Ірландія, Нідерланди, Словенія), що є прикладом покращення ситуації на ринку праці, підвищення якості продуктів і послуг.

Виходячи з вищевикладеного зазначимо, що комплекс розглянутих соціально-комунікативних технологій складає впорядковану технологічну систему, яка: реагує на зміни в економічній дійсності; сприяє успішній реалізації бізнес-стратегії; впливає на органи державної влади; суспільні настрої громадськості, забезпечує системне вирішення проблем комерційними, державними та соціальними суб'єктами.

### **Список використаних джерел**

1. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: моногр. / за ред. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2012. 501 с.
2. Соціальна відповідальність бізнесу: монографія / О. П. Гоголя, І. П. Кудінова ; Нац. ун-т біоресурсів і природокористування України. Ніжин : Лисенко, 2011. 175 с.
3. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: моногр. / за ред. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2012. 501 с.

4. Pratten R. Getting Started in Transmedia Story telling: A Practical Guide for Beginners / Pratten Robert (2nd ed.). London, UK: Create Space, 2015. 224 p.
5. Phillips A.A. Creator's Guide to Transmedia Storytelling: How to Captivate and Engage Audiences Across Multiple Platforms / A.A. Phillips. 2012. June, 21. URL: <http://www.amazon.com/Creators-Guide-TransmediaStorytellingCaptivate/dp/0071791523>
6. Другий Форум відповідального бізнесу. URL: <https://ncp.gov.ua/drugiy-forum-vidpovidalnogo-biznesu.html>.

*УДК: 159.98-057.87; 339*  
*Сухова Галина Леонідівна,*  
*викладач-методист ВСП «КТЕФК ДТЕУ»;*  
*Коновалова Олена Володимирівна,*  
*д-р філософії PhD (психологія),*  
*практичний психолог, викладач-методист*  
*ВСП «КТЕФК ДТЕУ»*

## **ВПЛИВ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ НА ПСИХОЕМОЦІЙНУ СФЕРУ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ КОЛЕДЖУ**

Глобальна пандемія, пов'язана з гострим респіраторним захворюванням COVID-19, спричиненим коронавірусом SARS-CoV-2, яка хвилює всіх державних лідерів, політичних діячів, чиновників, лікарів, науковців, учителів й загалом всі категорії населення різних країн світу, додає ще більше складності в звичайне життя суспільства в цілому. Найбільш вразливими категоріями населення є діти, люди похилого віку й молодь старшого підліткового та раннього юнацького віку, а це саме та вікова категорія, до якої належить переважна більшість здобувачів освіти, які отримують освіту у ВСП «КТЕФК ДТЕУ».

Відсутність адекватної та достовірної інформації про захворювання, різноманітність рекомендацій про профілактику цієї хвороби та їх обмеження, нагнітання ситуації у засобах масової інформації щодо перебігу, наслідків та профілактики – все це спричиняє виникнення страху перед пандемією у людини, та, в першу чергу, у студентської молоді. Адже студентське життя має свої умови побуту та навчання, праці, суспільної поведінки та психології, що у свою чергу сприяє набуттю молоддю знань та підготовці до майбутньої професійної діяльності [3, с. 281].

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що багато науковців намагаються віднайти відповіді на питання проблематики ефективних стратегій у боротьбі з наслідками COVID-19, це І. Галецька, Г. Горбань, Л. Карамушка, Л. Климанська, О. Креденцер, С. Максименко, М. Ткалич та ін. Досить докладно описано в літературі проблему громадського здоров'я, ставлення до нього, підтримання у кризових умовах В. Ананьєвим, Р. Березовською, І. Бовіною, О. Богучаровою, В. Васютинським, В. Вінковим, І. Губеладзе, І. Гусєвим, Л. Коробкою, В. М'яленко, Г. Никифоровим, Ю. Фроловою та ін. [1, 3, 4, 6].

Значуще обмеження безпосередніх контактів в умовах карантинних обмежень поставило перед освітньою галуззю завдання організації навчання за цих специфічних умов. Однією з проблем у цьому контексті виявилась проблема готовності здобувачів освіти до самоорганізації власної діяльності за умов відсутності жорсткої зовнішньої організаційної системи. Випробування дистанцією стало певним викликом для здобувачів освіти при дистанційному навчанні та вимагало від них високого рівня самоорганізації й відповідної психологічної підготовки [2, 4, 5].

Враховуючи викладене, вважаємо за доцільне відмітити, що наслідком недостатності відчуття соціальної присутності може бути депривація, погіршення ефективності навчання чи навіть повна відмова від нього. За результатами попередніх досліджень щодо показників під час пандемій, науковцями були задокументовані різкі зміни у фізичній активності, сні, використанні часу та психічному здоров'ї студентської молоді. Автори зробили висновок, що біометричні дані та дані про використання часу мають вирішальне значення для розуміння впливу пандемії COVID-19 на психічне здоров'я, оскільки пандемія посилила зв'язок між способом життя та психічним здоров'ям [1, с. 47].

Виходячи з особливостей провідної діяльності зазначеної категорії молоді, варто зосередити увагу на тому, що студентство – це молодь, що проходить стадію персоналізації на основі цілеспрямованого засвоєння навчальних, професійних і соціальних функцій шляхом свідомого оволодіння професійними знаннями, уміннями і навичкам, набуття професійних якостей під час навчання. Та все ж таки основними новоутвореннями, що характеризують цей вік є: закінчення фізичного розвитку, інтенсивне статеве дозрівання, бурхливий розвиток когнітивної та психоемоційної сфер особистості. Провідними видами

діяльності є спілкування (формування навичок міжособистісної комунікації) та навчальна діяльність, як вид суспільно-корисної діяльності. Тобто це перехідний період від дитинства до дорослості, сутність якого полягає у втраті дитячого статусу та прагнення досягти статусу дорослої людини, період формування моральних понять, принципів, уявлень, переконань, якими особистість починає користуватися у власному житті [1, 2, 3, 5, 6].

У структурі психологічної готовності здобувача освіти до самоорганізації виокремлюють такі складові: готовність до цілепокладання; готовність автономно перебудовувати діяльність відповідно наявних організаційно-продуктивних прийомів її реалізації; готовність акумулювати і використовувати минулий досвід у нових ситуаціях діяльності; готовність до цілеспрямованого і свідомого управління процесами власної діяльності; готовність прогнозувати «бажане майбутнє» (усвідомлення наслідків і відповідальності). Специфіка здійснення психологічного забезпечення цього процесу виявляється в тому, що формування готовності до самоорганізації діяльності має здійснюватися в актуальній навчальній діяльності, тобто кожного разу молода людина має здійснювати оберт на вищий рівень самоусвідомлення, саморозвитку, самоорганізації, що досить складно зробити в умовах карантинних обмежень та дистанційного навчання [2, с. 74].

Тому, нам видається, що у реаліях сьогодення, які внесли корективи у більшу частину сфер життя, нам, викладачам, необхідно більше уваги приділяти організації освітньої взаємодії таким чином, щоб здобувачі освіти відчували позитивний емоційно-забарвлений зв'язок та підтримку. У Відокремленому структурному підрозділі «Київський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету» такий зв'язок існує на досить високому рівні, але все ж таки є нагода більш детально зупинитися на особливостях розвитку здобувачів освіти більш детально.

Для того, щоб з'ясувати особливості психоемоційного стану здобувачів освіти коледжу ми розробили та провели анонімне анкетування, в якому взяли участь 421 здобувачі освіти, з яких представників першого курсу 182 особи (43,2 %), другого курсу 139 осіб (33 %), третього курсу 99 осіб (23,6 %). За віком респонденти розподілилися наступним чином: 15 років – 128 осіб, 16 років – 157 осіб, 17 років – 111 осіб, 18 років – 23 особи, 19 років – 2 особи.

На перше запитання «Як саме карантинні обмеження, викликані пандемією пов'язаною з гострим респіраторним захворюванням COVID-19, спричиненим коронавірусом SARS-CoV-2 вплинули на Ваше життя в цілому?»

192 респонденти (45,5 %) відповіли, що негативно; не відчували ніякої зміни 130 осіб (39,9 %); а 77 осіб (18,2 %) відмітили, що карантинні обмеження позитивно вплинули на їх життя. Власні варіанти відповідей представила незначна кількість респондентів.

На запитання «Чи відчуваєте Ви особисто хвилювання щодо захворювання на коронавірусну інфекцію, викликану респіраторним захворюванням COVID-19?» відповіді розподілилися наступним чином: що це серйозна загроза для існування людства, відповіли 152 особи (36,1 %); 122 особи (28,8 %) вважають, що це серйозна загроза для їх рідних; 88 осіб (20,8 %) вбачають, що такої проблеми не існує; 59 осіб (14,3 %) відчувають сильний страх щодо власного здоров'я.

Більшість респондентів вважають, що найбільш ефективними у боротьбі з поширенням коронавірусної інфекції в Україні є наступні заходи: заборона будь-яких масових заходів – 242 особи (51,7 %); застосування всіх профілактичних мір особисто – 233 особи (55 %); карантин осіб, які приїжджають з-за кордону – 224 особи (52,8 %); дозвіл закладам харчування працювати тільки «на виніс» – 203 особи (47,9 %); закриття кордонів – 141 особа (33,3 %); дозвіл проведення та відвідування масових заходів тільки при наявності сертифікатів про вакцинацію у організаторів та відвідувачів – 120 осіб (28,3 %); дозвіл на діяльність для установ, підприємств, фітнес-центрів та торговельно-розважальних центрів тільки при наявності сертифікатів про вакцинацію у працівників та відвідувачів – 108 осіб (25,5 %), вакцинація населення – 99 осіб (23,3 %).

На запитання «Як Ви можете оцінити свій психоемоційний стан в умовах карантинних обмежень?» 141 здобувач освіти (33,7 %) оцінили свій стан як задовільний; 83 особи (19,8 %) – як добрий; 65 особам (15,3 %) було важко визначитися з відповіддю; як поганий, свій психоемоційний стан оцінили 56 осіб (13,2 %); та відмінним його назвали 38 осіб (9 %).

На запитання «У зв'язку з пандемією COVID-19 наскільки Ви відчуваєте психологічний дискомфорт?» ми отримали наступні відповіді: 132 респонденти (131,4 %) зазначили, що іноді відчувають;

125 респондентів (29,7 %) почуваються цілком комфортно; 88 респондентів (21 %) періодично відчують; часто відчують психологічний дискомфорт 48 респондентів (11,3 %) й постійно знаходяться в цьому стані 28 респондентів (6,6 %). Конкретизуючи відповіді можна зазначити, що 250 здобувачів освіти (59,7 %) зазначили, що вони стали дратівливими; 235 (55,9 %) – відмічають часто знижений настрій; 202 (48,3 %) написали, що їм важко справлятися з сонливістю; 162 особи (38,4 %) навпаки страждають від безсоння; 129 респондентів (30,7 %) відчують апатію, а у 126 (30 %) виникає безпідставна тривога; 88 опитаних (21,7 %) стали більш вразливими й образливими.

Ми вбачаємо за нагоду зазначити, що здобувачі освіти коледжу, виходячи з вікових особливостей, не завжди можуть вірно оцінити, розпізнати та дати назву своєму стану та об'єктивно оцінити причини, що його викликали. В ході особистих консультацій часто з'ясується, що причиною пригніченого стану є стосунки з друзями, родиною, закоханість та інше.

Долають негативні стани, спричинені карантинними обмеженнями наші здобувачі освіти завдяки наступному: дивляться фільми, серіали; слухають улюблену музику; спілкуються з друзями; намагаються притримуватися звичного розпорядку дня; читають; займаються спортом; приділяють більше уваги навчанню; опановують нові знання та навички, займаються самоосвітою, відвідують онлайн курси; малюють; танцюють й навіть пишуть вірши; медитують, займаються йогою; працюють. Є й такі молоді люди, які зазначили, що вони весь час грають у комп'ютерні ігри, нічого не роблять чи розважаються, але таких дуже незначна кількість.

Щодо того, «Яка форма навчання здається більш зручною», 116 осіб (27,6 %) зазначили, що аудиторна; фактично порівну розділилися думки наших здобувачів освіти щодо змішаної чи дистанційної форми навчання – відповідно 153 (36,6) та 152 (35,8 %) особи. Тобто, для більшості респондентів виявилася найзручнішою змішана форма навчання.

Проаналізувавши відповіді на відкрите запитання «Яку підтримку Ви би хотіли відчути від студентської громади, кураторів, викладачів, психолога та адміністрації коледжу?» ми з'ясували, що більшість опитуваних задоволені організацією освітнього процесу, інформа-

тивністю навчальних занять й об'ємом та формою домашніх завдань (самостійної роботи), цікавими та пізнавальними заходами. Але, водночас, ми виділили й проблемні питання, які турбують наших здобувачів освіти, а саме: вчасне оголошення оцінок, оскільки відсутність інформації сприяє формуванню тривожних станів; можливість отримати консультацію з дисципліни; участь кураторів у житті групи; найшвидше повернення до аудиторного навчання (чи хоча б змішаної його форми).

Останнім в нашій анкеті було відкрите запитання «Які онлайн заходи (зустрічі з фахівцями) були би Вам цікавими?». Більшість респондентів взяли б участь у: розвиваючих, спортивних, творчих заходах; зустрілися з працівниками своєї галузі, ознайомилися з їх досвідом, отримали інформацію про сучасні особливості професійного середовища та вимоги до працівників, ознайомилися з цікавими матеріалами щодо майбутньої професії; отримали б інформацію щодо навчального плану – це питання цікавить першокурсників, які бажають скоріше розпочати практичну складову опанування обраною спеціальністю; взяли участь у психологічних тематичних зустрічах; зустрілися з успішними випускниками коледжу; отримали більше інформації щодо ЗНО та алгоритму вступу у Державний торговельно-економічний університет.

Отже, підсумовуючи аналіз відповідей представників студентської громади, які взяли участь в опитуванні, є можливість зробити висновок, що в цілому здобувачі освіти коледжу задоволені організацією освітнього процесу та позанавчальними заходами. Проте, ми виокремили певну кількість здобувачів освіти, яким важко адаптуватись до умов існування в новій реальності: вони відчувають розпач, знаходяться в стані підвищеної тривожності та стресу, мають розлади сну й режиму харчування, труднощі у спілкуванні, відчувають брак навичок організації власного навчального простору та режиму, стають пасивними, а деякі проявляють ознаки девіантної та навіть саморуйнівної поведінки. Саме на допомогу цій категорії студентства спрямовано корекційно-відновлювальну діяльність практичного психолога, результати якої ми висвітлимо в наступних дослідженнях.



## Список використаних джерел

1. Галицька І. І., Климаська Л. Д., Климаська М. Б., Горошенко М. В. Переживання та поведінка студентської молоді в умовах карантину COVID-19: страх чи внутрішня мотивація детермінують превентивну поведінку. *The Psychological Journal*. 2020. Vol. 64. С. 36–52.
2. Досвід переживання пандемії covid-19: дистанційні психологічні дослідження, дистанційна психологічна підтримка: матеріали онлайн-семінарів 23 квітня 2020 року «Досвід карантину: дистанційна психологічна допомога і підтримка» та 15 травня 2020 року «Дистанційні психологічні дослідження в умовах пандемії covid-19 і карантину» / [за наук. ред. М. М. Слюсаревського, Л. А. Найдьоновой, О. Л. Вознесенської]. Київ. : ІСПП НАПН України, 2020. [Електронне видання]. 121 с.
3. Землянська О. В., Третьякова Л. Д. Вплив дистанційної форми навчання на психічне та фізичне здоров'я студента. Енергозбереження та промислова безпека: виклики та перспективи : науково-технічний збірник : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (2–3 червня 2020 року, м. Київ). Київ : Основа, 2020. С. 280–286.
4. 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). URL: [http://psychology-naes-ua.Institute/files/pdf/zbirnik\\_ost\\_var\\_1594384171.pdf](http://psychology-naes-ua.Institute/files/pdf/zbirnik_ost_var_1594384171.pdf)
5. Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID. URL: <https://dnmcp.com.ua/sites/default/files>
6. Христюк О., Угрин О. Особливості переживання стресу під час пандемії «covid-19» у студентів в процесі дистанційного навчання. URL: <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/214237>

*Тімченко Олександр Володимирович,  
доктор психологічних наук, професор,  
головний науковий співробітник навчально-наукової лабораторії  
екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру,  
Національний університет цивільного захисту України*

## **ОСОБЛИВОСТІ АНТИЦИПАЦІЙНОЇ СПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДСНС З РІЗНИМ ТИПОМ СТАВЛЕННЯ ДО СУЇЦИДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ**

Для вивчення антиципаційної спроможності персоналу ДСНС з різним типом ставлення до суїцидальної поведінки був використаний тест антиципаційної спроможності (ТАС) В. Менделевича [1; 2].

Під антиципаційною спроможністю (прогностичною компетентністю – ПК) розуміється здатність з високою вірогідністю передбачати хід подій, прогнозувати розвиток ситуацій та власні реакції на них та реагувати з часово-просторовим випередженням.

ТАС дає змогу виявити та оцінити кількісні показники антиципаційних (прогностичних) здібностей за трьома складовими : особисто-ситуативній, просторовій та часовій. Особисто-ситуативна складова відображає комунікативний рівень антиципації, тобто здатність прогнозувати життєві події та ситуації. Просторова складова демонструє здатність особистості передбачати рух предметів у просторі, випереджати їх, координувати власні рухи, проявляючи моторну спритність. Часова складова презентує хроноритмологічні особливості людини – здатність вірно розподіляти час.

Тест складається з 81 питання (55 питань оцінюють особисто-ситуативну, 14 – просторову та 12 – часову складові).

Методика ТАС (ПК) побудована за традиційним принципом. Досліджуваний має змогу оцінити свої антиципаційні здібності за п'ятибальною системою (від «цілком правильно» до «невірно»). Питання сформульовані так, щоб виключити багатозначність та дозволити досліджуваному оцінити себе максимально об'єктивно. Одна частина питань носить прямий, а інша – зворотній характер.

При обробці результатів складаються бали, отримані за відповіді на прямі та зворотні питання. Границя норми за загальною спроможністю дорівнює 241 бал (<241 – неспроможність); за особисто-ситуативною спроможністю – 166 балів (<166 – неспроможність); за просторовою хронометричною – 42 бала (<42 – неспроможність).

У ході проведеного дослідження були отримані дані, які в узагальненому вигляді представлені у таблиці 1.

Як бачимо, середні показники за всіма шкалами вище у групі рятувальників з негативним ставленням до суїцидальної поведінки, ніж у групі працівників ДСНС з дисгармонійним ставленням. Це свідчить про те, що рятувальники групи з негативним ставленням у більшій мірі можуть передбачати хід подій, прогнозувати розвиток ситуацій та власні реакції на них, а також реагувати з часово-просторовим випередженням. Але ця різниця між групами не дозволяє говорити про достовірні розбіжності. Оскільки шкали антиципаційної спроможності не порівнюються поміж собою, то для більш глибокого аналізу нами були порівняні показники за кожною шкалою окремо. Отримані результати наведено у таблиці 2.

Як свідчать дані, наведені у таблиці 2, за шкалою «особистісна антиципаційна спроможність» у групі рятувальників з негативним ставленням до суїцидальної поведінки виявлено 75 % спроможних та 25 % неспроможних працівників.

Таблиця 1

### Показники антиципаційної спроможності ( $\bar{X} \pm \sigma$ )

шкали \ групи	негативне ставлення	дисгармонійне ставлення	p
особистісна антиципаційна спроможність	203,3+48,06	191,4±37,91	–
просторова антиципаційна спроможність	56,6+8,32	57,4±8,30	–
часова антиципаційна спроможність	46,5+6,83	46,2±6,94	–
загальна антиципаційна спроможність	306+52,78	295±39,95	–

Таблиця 2

### Частота антиципаційної спроможності у групах досліджуваних (%)

шкала	градація	Групи		
		негативне ставлення	дисгармонійне ставлення	
особистісна антиципаційна спроможність	спроможність	75,0	72,2	–
	неспроможність	25,0	27,8	–

шкала	градація	Групи		
		негативне ставлення	дисгармонійне ставлення	
просторова антиципаційна спроможність	спроможність	70,8	77,8	-
	неспроможність	29,1	22,2	-
часова антиципаційна спроможність	спроможність	87,5	52,8	0,05
	неспроможність	12,5	47,2	0,05
загальна антиципаційна спроможність	спроможність	87,5	75,0	-
	неспроможність	12,5	25,0	-

У групі з дисгармонійним ставленням до суїцидальної поведінки виявлено 72,7 % спроможних та 27,8 % неспроможних працівників. Відмінностей між групами не виявлено.

За шкалою «просторова антиципаційна спроможність» виявлено 70,8 % спроможних працівників у групі з негативним ставленням до суїцидальної поведінки та 29,1 % – неспроможних. У групі з дисгармонійним ставленням цей відсоток склав: спроможних працівників – 77,8 %, неспроможних – 22,2 %. Отримані результати свідчать про здатність досліджуваних обох груп в рівній мірі прогнозувати просторові параметри своєї життєдіяльності.

За шкалою «часова антиципаційна спроможність» у групі з негативним ставленням до суїцидальної поведінки виявлено 87,5 % спроможних працівників, у групі з дисгармонійним ставленням – 52,8 %. Розбіжність між цими показниками у групах з різним ставленням до суїцидальної поведінки є статистично значущою та достовірною ( $p \leq 0,05$ ). Неспроможних за цією ж шкалою у групі з негативним ставленням виявилось 12,5 %, а у групі з дисгармонійним ставленням – 47,2 %. Розбіжність результатів між групами за показниками шкали часової антиципаційної спроможності також є статистично значущою та достовірною ( $p \leq 0,05$ ). Тобто, вірогідно більша частина працівників з негативним ставленням до суїцидальної поведінки спроможна прогнозувати часові параметри своєї життєдіяльності.

За шкалою «загальна антиципаційна спроможність» у групі рятувальників з негативним ставленням до суїцидальної поведінки виявилось 87,5 % спроможних та 12,7 % – неспроможних. А у групі з дисгармонійним ставленням — 75 % спроможних та 27 % неспроможних рятувальників. Вірогідних відмінностей за цією шкалою не виявлено.

Отримані результати дозволяють констатувати, що рятувальники, які увійшли до групи з негативним ставленням до суїцидальної

поведінки, на відміну від рятувальників з групи з дисгармонійним ставленням до суїцидальної поведінки, з більш високою вірогідністю здатні прогнозувати життєві події та ситуації.

### **Список використаних джерел**

1. Менделевич В.Д. Психология девиантного поведения : учеб. пособие / В.Д. Менделевич. М.: МЕДпресс, 2001. 432 с.
2. Психологія суїцидальної поведінки : посібник / Лебедев Д.В., Назаров О.О., Тімченко О.В., Христенко В.Є., Шевченко І.О. / за заг. ред. Тімченка О.В. Х, 2007. 129 с.

*УДК 159.943.8:351.74*

*Хлонь Олександр Михайлович,  
кандидат психологічних наук,  
доцент, доцент кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний  
університет*

### **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ШЛЯХОМ ФОРМУВАННЯ УЯВЛЕНЬ ПРО ПРАВОВУ ПОВЕДІНКУ**

Ефективність професійної діяльності досить часто залежить від того наскільки чітко розуміються правові норми. Особливо важливе значення це має для групи спеціалістів у сфері юридичної діяльності, які за родом своєї професії зобов'язані розуміти і дотримуватися норм права. Нажаль іноді окремі сучасні спеціалісти формально підходять до розуміння права плутаючи термінологічно і концептуально феномени права та правової поведінки. Досить часто це пов'язано із відсутністю мотиваційних передумов, які покликані не лише перебувати у професійному середовищі, але і самовдосконалюватися, набувати нових знань та навичок бути на вістрі сучасного розвитку і сумлінно відноситися до вимог професії.

Окремі питання виникають при розумінні розбіжностей ідей що трактують норми права і пояснюють їх основоположні концепії. Тут ми стикаємося із необхідністю не лише поверхового, але і глибинного розуміння усіх аспектів та елементів права в теоретичному та практичному аспекті, не нівелюючи роль наукових уявлень і не заперечуючи теоретичні концепти розставляючи на свої місця ідеї та твердження.

Так само важливим є розуміння психологічної складової праворозуміння. Тут ми маємо звернутися до наукової складової теорії права. Зокрема в ряді випадків на етапах пояснення природи права виникають наукові дискусії, які продовжуються вже тривалий час. Зокрема науковий диспут формується між прихильниками природноправових ідей у їхній новій редакції, що відповідає умонастроям кінця ХХ ст., та їхніми опонентами в особі юристів позитивістської орієнтації. Тут корисно зазначити, що відродження ідеї філософії природного права значною мірою зобов'язане діяльності Л.И. Петражицького, чий публічні виступи, зокрема лекції та праці, набули широкого резонансу не лише серед відчизняних юристів, філософів, психологів і соціологів, а й далеко за кордоном [1; 2].

Аналізуючи різні концепції про специфіку і сутність природного права, В.С. Нерсисянц сформулював таке визначення загального поняття природного права: «Природне право – це скрізь і завжди наявне, ззовні дане людині, вихідне для даного місця і часу право, що як вираження об'єктивних цінностей і вимог людського буття є єдиним і безумовним першоджерелом правового змісту й абсолютного критерію правового характеру всіх людських установлень, включаючи позитивне право і державу» [3, с. 18; 4, с. 9].

Дія права, як психічного чинника, полягає, по-перше, у порушенні або придушенні мотивів різних дій чи бездіяльності (мотиваційна чи імпульсивна дія права); по-друге, у зміцненні й розвитку одних схильностей і рис характеру, в ослабленні й викорінюванні інших, тобто у вихованні соціальної психіки відповідно до форми і змісту чинних правових норм (педагогічна дія права). Згідно з цим, завдання політики права має полягати в такому:

1) раціональне вивчення індивідуальної і масової поведінки із врахуванням відповідної правової мотивації;

2) удосконалення людської психіки, звільнення її від шкідливих антисоціальних схильностей, укорінення та зміцнення схильностей протилежного роду [5, с. 3].

Відзначимо, що політика права – соціально-психологічна наука, теоретичним підґрунтям, якої є наукове знання психічних чинників і процесів мотивації людської поведінки й розвитку людського характеру, а також спеціальне вчення про природу та причинні властивості права (зокрема, вчення про правову мотивацію і вчення про правову педагогіку). «Можна заперечувати багато положень психологічної теорії права Л. Й. Петражицького, – пише К. К. Жоль, – але не можна ігнорувати ті загальновідомі факти, на яких він зосередив увагу юристів». Йдеться про мотиваційні дії правових норм, на які не раз

вказувалося в юридичній літературі, але і тоді й дотепер не з'ясовано дію конкретно правових норм у ролі мотивів [1, с. 342–345; 6, с. 13].

З огляду на це можна відзначити, що розуміння сутність природи права тісно пов'язана із мотиваційними складовими. Варто також зауважити, все це безумовно суттєво впливає на ефективність діяльності спеціаліста. Саме тому ефективна діяльність досить тісно пов'язана із праворозумінням та мотиваційною складовою поведінки кожного професіонала. На цьому етапі працівник повинен активно дбати про стійкість своїх правосвідомих устримлінь, а також прагнути до особистісного та професійного самовдосконалення.

### **Список використаних джерел**

1. Жоль К.К. Философия и социология права. Киев: Юринком Интер, 2000. 480 с.
2. Петражицкий Л.И. Введение в изучение права и нравственности. Основы эмоциональной психологии. 3-е изд. СПб., 1908. 271 с.
3. Нерсисянц В.С. Юриспруденция. М.: Изд-ая группа НОРМА-ИНФРА, 1998. 288 с.
4. Темченко В.І. Проблеми поваги до права у світлі сучасного праворозуміння. *Науковий вісник НАВСУ*. 2001, № 2. С. 7–15.
5. Удовика Л.Г. Співвідношення права і моралі крізь призму праворозуміння. *Науковий вісник НАВСУ*. 2003, № 4. С. 58–62.

**УДК: 159.98:615**

**Шатілова Олександра Сергіївна,  
асистент кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет**

### **РАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ДО ТА ПІСЛЯ ВАКЦИНАЦІЇ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН**

Станом на 16 лютого 2022 року за даними онлайн-порталу «Ourworldindata» принаймні 61,9 % населення планети отримало одну дозу вакцини проти Covid-19, зокрема в Україні 35,9 %. Щодо кількості введених доз, у світі введено 10,4 мільярда доз, зокрема в Україні 31,3 мільйона [4]. Це питання стосується кожного: як, безпосередньо, процес введення вакцини, так і всебічне обговорення проблеми, формування ставлення за/проти. Позаяк вакцинація проти

Covid-19 є масовим явищем, чи не провокує вона нові когнітивні викривлення?

На нашу думку, можна виокремити раціоналізацію до вакцинації – тенденцію переконувати себе, що вакцинація проти Covid-19 пройде успішно та без наслідків. Вона проявляється у різних формах. Опишемо їх схематично.

**1. Конструювання минулого → знаходження опори в минулому:** «я вже робив це в минулому, зможу й зараз». У більшості дітей, підлітків та дорослих є досвід вакцинації в дитинстві. Активізація такого позитивного досвіду, наприклад, шляхом згадування, знижує тривогу. Ця схема також придатна для осіб, які отримують бустер: вони протягують себе в минуле, активізуючи вже наявний успішний досвід вакцинації, знаходячи в ньому опору.

Особа може спиратись як на власний досвід успішної вакцинації в минулому, так і на досвід інших: родичів, знайомих, авторитетних третіх осіб, яким довіряє. Схематичне висловлювання наступне: «в особи 1, особи 2, особи 3 не було ускладнень, отже, зі мною теж все буде добре». Досвід інших піддається спостереженню та аналізу, інтегрується і сприймається як власний, на який можна спиратись, знайти опору. Прочитана історія, в якій людина успішно щепилась п-кількість разів, публічне щеплення видатних діячів також конструює позитивне минуле.

**2. Конструювання майбутнього → знаходження опори / уникання небажаного майбутнього.** Якщо при конструюванні минулого особа протягувала себе в минуле, у цьому випадку увага акцентується на майбутньому: «я не помру від вакцинації, поки не відбудеться подія x». Ця подія, зазвичай, позитивно забарвлена та має велике значення для особи.

Майбутнє, що конструюється, не завжди позитивно забарвлене. Оскільки пандемія передбачає обмеження у вільному пересуванні, штрафи та інші заборони, відбувається конструювання негативного майбутнього і, намагаючись уникнути таких сценаріїв приймається рішення щепитись. Наприклад, моделюється ситуація відсторонення від роботи через відмову від вакцинації, та для уникнення сценарію приймається рішення вакцинуватись.

Негативне майбутнє, яке вже сконструйоване, являється засобом впливу в рекламі, зокрема в соціальній рекламі «Covid-19 не обдурити» [2]. У роликів автори «позбавляють майбутнього» невакцинованих, спонукаючи молодь вакцинуватись. Для особи конструюється негативне майбутнє, далі вона з ним ідентифікується, намагаючись уникнути. Додамо, що гасло мера Києва Віталія Кличка «Хочеш



шастать? Вакцинуйся!» [1] теж акцентує увагу на обмеженнях і моделює майбутнє ізоляції.

Ми навели приклади прийняття рішення на користь щеплення, проте слід зауважити можливість використання вищеописаних схем для її уникнення. У цьому випадку схематичні висловлювання зміняться на протилежні: «я вже робив це в минулому і мав негативні наслідки, тому відмовляюсь вакцинуватись», «в особи 1, особи 2, особи 3 були ускладнення після щеплення, отже, зі мною теж станеться лихо». Уникання ж небажаного майбутнього призводить до використання підробних сертифікатів тощо.

Якщо взяти за точку відліку момент введення вакцини, доцільно виокремити й раціоналізацію після вакцинації, як тенденцію переко-нувати себе, що вакцинація обов'язково допоможе уникнути хвороби та смерті. Схематичне твердження наступне: «зі мною все буде добре, тому що я щеплений». Як приклад наведемо висловлювання Міністра закордонних справ Ізраїлю ЯіраЛапіда. Отримавши позитивний результат тесту він зауважив: «Справді, у мене позитивний результат на Covid-19. Я почуваюся чудово, тому що я щеплений» [5].

Раціоналізація після вакцинації може знижувати критичність до свого стану здоров'я. Вакцинація загалом – емоційно забарвлений момент. Ін'єкційний шлях введення, як незвичайний та неприємний досвід, гарно запам'ятовується. Надалі він легко активізується в пам'яті та, на наш погляд, створює ілюзію захисту: ризики захворіти нівелюються, людина відчуває себе в безпеці, оцінка самопочуття набуває упередженого характеру.

Отже, ми описали прояви раціоналізації до вакцинації в термі-нах «майбутнє/минуле» та раціоналізацію після вакцинації. Ці кате-горії не охоплюють всі прояви раціоналізації. На наш погляд, варто виокремити ще два моменти: прихильність ідеї та пошук козла відпущення.

**3. Прихильність до ідеї  $x \rightarrow$  прийняття рішення.** Наведемо приклад: «вакцина країни  $x$  погана, а країни  $y$  хороша». У цьому випадку наявна опора на переконання, на базі яких приймається рішення. Проте з іншої перспективи переконання можна представити як прихильність до конкретної ідеї, що впливає на людину. Така перспектива бачення дозволяє здійснювати вплив та привносити в суспільство нові ідеї.

**4. Знаходження козла відпущення  $\rightarrow$  зняття тривоги / пере-ключення уваги.** Ще НікіХейс зазначала, що рівень соціальних упе-реджень зростає в кризові періоди [3, с. 49]. За часи пандемії невак-циновані стали козлами відпущення. До пандемії такої групи в

широкому масштабі не існувало. На наш погляд, знаходження козла відпущення також знімає напругу. Небезпека феномену полягає у тому, що пошук козлів відпущення, підсилення розбіжностей між вакцинованими та невакцинованими сприяють переключенню уваги, що відриває суспільство від інших проблем: суспільних, політичних, економічних тощо.

**Висновок.** У публікації ми проаналізували проблему вакцинації крізь призму когнітивної та соціальної психології. На нашу думку, з вакцинацією пов'язана ціла низка переконань. Людина – суспільна істота, вона переконує інших чинити так, а не інакше. Проте вона також переконує своє «Я»: протягує його в минуле та майбутнє, раціоналізуючи, знаходячи опору. Вона піддається впливам ідей та формує прихильність до них. Домінантна ідея, зі свого боку виступає основою прийняття рішень, поділяючи суспільство на «своїх» та «чужих», вакцинованих і невакцинованих. У цьому контексті пошук козлів відпущення не є ефективним механізмом, а радше відволікає від існуючих суспільних проблем.

### Список використаних джерел

1. Несчетна С. «Або вакцинація, або – ізоляція»: Кличко емоційно звернувся до жителів Києва. *TCH.ua*. URL: <https://kyiv.tsn.ua/abovakvacinaciya-abo-izolyaciya-klichko-emociyno-zvernuvsya-do-zhiteliv-kiyeva-1891465.html?fbclid=IwAR2BhRLGyrc01pmN-vx3p-r7JoW4mQwlQjqVYFM-HOL7Xeyuceg3GELqsGo> (дата звернення: 16.02.2022).
2. Херсонська обласна державна адміністрація. COVID-19 не обдурити, 2021. *YouTube*. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=-6y0ухуфWRc> (дата звернення: 16.02.2022).
3. Хэйс Н. Популярная прикладная психология / пер. з *Appliedpsychology* Н. Буравовой. М. : ФАИР-ПРЕСС, 2005. 368 с.
4. Coronavirus (COVID-19) Vaccinations. *Our World in Data*. URL : <https://ourworldindata.org/covid-vaccinations> (дата звернення: 16.02.2022).
5. לפיד יאיר – Yair Lapid. לקורונה מאומת אני, אכן, לכו. מחוסן אני כי מצויין מרגיש. יהוד זה את נעבור, מסיכה שימו, להתחסן. *Twitter*. URL : <https://twitter.com/yairlapid/status/1480639715204292615> (дата звернення: 16.02.2022).

*Шкуров Євген Владленович,  
кандидат філологічних наук,  
старший викладач кафедри журналістики та реклами,  
Державний торговельно-економічний університет*

## **ЗАСАДИ КРЕАТИВНОГО СПРИЙНЯТТЯ СВІТУ В КОНЦЕПЦІЇ ЕРІХА ФРОММА**

Креативність і творче начало – основа трансформаційних процесів суспільства. Вони нерідко зумовлюють успішність чи провальність починань. Індустріальна епоха потребувала творчого підходу для вирішення завдань, незнаних у попередні епохи. Підвищений попит на креативні рішення став особливістю й інформаційної доби. Світ трансформується, цифровізується, і у зв'язку з цим вимагає нових ідей та рішень у сферах мистецтва, бізнесу, науки, освіти, адміністрування тощо. Креативна економіка – явище, яке посіло першочергове місце у «індустрії 4.0». Потреба у творчих рішеннях зумовила розвиток психології творчості в ХХ та на початку ХХІ ст. Серед дослідників психології творчості В. Дружинін, Н. Карпенко, Р. Крачфілд, О. Леонтєв, О. Матюшкін, М. Ранко, О. Серавін, А. Тейлор, О. Тихомиров, П. Торренс, Р. Уілсон та інші.

Одним із видатних психологів, хто торкався теми креативності, був німецький вчений Еріх Фромм (1900 – 1980 рр.), якому належить концепція гуманістичного психоаналізу. У його вченні про поведінку важливу роль має осмислення екзистенційних та соціальних дихотомій життя сучасності. Із його пошуками внутрішньої рівноваги у житті людини ХХ століття замикається осмислення творчості. В цій розвідці ми коротко розглянемо концепцію Еріха Фромма, викладену в роботі «Творча людина» («The Creative Attitude», 1959 р.) [7]. Зазначена стаття вийшла друком у 1959 р. у збірнику «Creativity and its cultivation, addresses presented at the Interdisciplinary Symposium on Creativity, Michigan State University, East Lansing, Michigan», присвяченому питанням креативності та розвитку творчих здібностей.

Е. Фромм вказує на різноаспектність розуміння творчості. Творчість можна тлумачити і як створення мистецтва, і особливий стан людини. На думку Е. Фромма, творчість як стан необов'язково призводить до творення мистецтва, «появи чогось нового і відчутного» [6]. Творчість можна описати як частину натури людини. Е. Фромм говорить про існування особливої творчої особистості: «під цим словом мається на увазі процес витворення доступного для

сприйняття глядачів або слухачів нового твору мистецтва: картини, скульптури, симфонії, віршу чи роману. Водночас і стан особистості людини, що уможлиблює створення подібних творів, теж називається творчість» [6]. Власне творча діяльність, тобто створення мистецтва, на думку Е. Фромма, передбачає низку особистих якостей, серед яких уроджені здібності, освіта та старанність. Також необхідне і відповідне соціальне середовище: «певні економічні та соціальні умови, що дозволяють людині завдяки навчанню та ретельним тренуванням розвивати свої здібності» [6]. Психолог вказує на важливість умов для подібної діяльності. Не тільки розвиток суспільства залежить від креативних фахівців, але й їхнє існування пов'язане з наявністю відповідних умов.

Міра розвитку творчості зумовлює духовне та культурне зростання суспільства. В основі ідеології та соціокультурних феноменів часто знаходяться концепції осмислення дійсності, пов'язані з мистецтвом. Від античності до постмодернізму мистецтво концептуалізувало стиль мислення, як і філософія. На початку XXI століття західний світ, а разом із ним й Україна, опинився на порозі виникнення метамодерну. На рівні з державами, які лідирували у створенні артефактів культури та мистецтва у XX столітті, наша країна отримує можливість бути лідером нового витку культури.

Творчість є важливим аспектом розвитку особистості. Потреба у креативності у комплексі з тенденцією до зниження творчих здібностей – проблема, перед якою опинилося людство на початку XXI століття. Завдання державної політики та освіти – стимулювати розвиток творчих здібностей у дітей та дорослого населення, щоб у світі креативної економіки Україна не виявилася аутсайдером. Технічний відрив із країнами, що наразі випередили Україну в економічному та технологічному аспектах, можливо подолати, але лише за умови належної кількості фахівців, здатних бачити та мислити поноваторськи.

Креативний погляд на світ вимагає певних умов. Е. Фромм вказує, що творчість можна розглядати як стан душі, який сприяє особливій перцепції світу: «правильніше було б визначити його таким чином: це здатність людини свідомо сприймати і правильно реагувати на побачене» [6]. Мислитель вказує на важливість усвідомленого сприйняття дійсності для творчого бачення світу. Автоматизми у сприйнятті світу антитетичні творчій роботі та заважають креативності. Е. Фромм зазначає, що з ним можуть і посперечатися: «Якщо подібним чином розуміти творчість, то я, свідомо сприймаючи і речі, і людей і відповідно на них реагуючи, без сумніву, є натурою творчою.

Хіба я не сприймаю все, що трапляється по дорозі на роботу? Хіба я не реаую адекватно на те, що відбувається навколо мене?» [6]. Мислитель наводить відповідь на подібні заперечення: «Практично всі люди думають саме так, однак у цьому їхня неправота. Насправді більшість людей майже нічого усвідомлено не сприймають і майже не реаують належним чином. [...] Уявімо, що людина бачить троянду і заявляє: «Це троянда» або: «Я бачу троянду». І ви вважаєте, що вона насправді її сприймає? Зовсім не обов'язково. Щодо когось це справедливо, проте коли говорити про більшість – то ні» [6]. Здебільшого наше сприйняття автоматизоване і не передбачає нового погляду на навколишнє. Це полегшує поведінку та реакції. Е. Фромм вказує на автоматичність сприйняття світу як властивість не творчого підходу: «Дивлячись на предмет (як на троянду в нашому прикладі), людина заявляє, що даний предмет відповідає поняттю «троянда» і, отже, висновок «Я бачу троянду» вірний. [...] Заявляючи, що бачить троянду, людина лише виявляє здатність говорити. Вона навчена пізнавати певний предмет і відповідним чином його класифікувати. Тому в даному випадку ми маємо справу лише з процесом розпізнавання, утім ніяк не зі справжнім баченням, що виражається у сприйнятті, спогляданні чи оцінці» [6]. Сучасний світ увиразнює прагнення людини до автоматизації. Розвивається соціальне явище, яке отримало назву макдоналізація. Культурні практики, міжособистісні стосунки, праця, навчання уніфікуються, спрощуються, стають передбачуваними: «Макдоналізація, по суті, термін-синеєдох, який описує тягу сучасного світу до уніфікації та автоматизації, яскраво виражену в роботі ресторанів швидкого харчування» [7, с. 52]. У наслідок макдоналізації соціальний та культурний виміри поведінки суспільства стають у дечому більш ефективними, дієвими та контрольованими. Разом із тим, ця практика протистоїть креативним і новаторським рішенням.

Е. Фромм розглядає природу креативного стану особистості та вказує на ряд його передумов. У своїй аналітиці він звертається як до професійних засад творчості, так і до сприйняття дитини. Серед головних ключів креативного сприйняття світу, на думку психолога, вміння дивуватися. Е. Фромм відсилає до спостережень знаменитого математика Раймонда Пуанкаре, який аналізував процеси наукового мислення: «здатність допустити неймовірне є відмітною рисою геніальності у науці [...] Видатним ученим стає той, хто при вирішенні конкретного питання завдяки своїй здатності дивуватися звертає увагу на те, що інші розглядають як само собою зрозуміле» [6]. Для креативного вирішення проблеми необхідний подив предметом осмислення.

Ще однією рисою творчої людини, на думку Е. Фромма, є здатність до зосередження. Кліповий стиль мислення сучасної людини, яка живе в інформаційному середовищі, не сприяє зосередженості. Сучасні інформаційні продукти постійно виборюють одне в одного увагу аудиторії. Ця не дає реципієнтові зупинитися і глибоко осягнути інформацію. Контент соціальних мереж сконструйований таким чином, щоб не дозволяти сконцентруватися тривалий час на одному повідомленні, адже увага аудиторії приносить кошти платформам та контентмейкерам.

Зазначимо, що нездатність зосереджуватися Е. Фромм помічав й у сучасному йому західному суспільстві. Психолог пише такі спостереження про побут ХХ століття: «Постійно заклопотана західна людина найчастіше не концентрується на справі, якою вона перейнята у даний момент, а думає про те, чим займатиметься після закінчення цієї роботи» [6]. В інформаційному суспільстві, перенасиченому інформацією, концентруватися стало ще складнішим. Можна говорити, що зі втратою можливості зосередитися сучасна людина зменшує і власний потенціал креативності. На початку ХХІ століття та із розвитком інформаційних технологій складнощі з концентрацією стали притаманні не лише західному світу, а переросли у загальну проблему. Це знижує креативний потенціал людства, тоді як проблеми, що виникають перед ним, стають дедалі складнішими.

Наступною важливою рисою творчої людини Е. Фромм виділяє самосвідомість. Самосвідомість має діалогічну та суспільну природу: «Людина як творча особистість повністю проявляється лише у взаємодії з іншими індивідами. Тільки орієнтуючись на інших, вона реалізує своє «я». Залишившись однією, втрачаючи зв'язки, вона губить можливість самореалізації та адекватного розкриття свого «я»» [5]. Таким чином, для кращої реалізації креативність потребує соціальності від індивіда.

Рисою творчого сприйняття світу, на думку Е. Фромма, є і правильне ставлення до конфлікту. Психолог наголошує, що творча людина не уникає конфліктів: «Конфлікти – це джерело прагнення людини до самовдосконалення, розвитку її сил та основа становлення характеру. Людина, яка уникає конфліктів, уподібнюється до добре налагодженого механізму, у якому моментально приглушується будь-який емоційний порив, або машини, що автоматично впорядковує всі почуття і спонування» [6]. Боротьба із викликами – частина креативного мислення. Водночас ставлення до конфліктів у творчої людини не є патологічним і деструктивним.

Важливою частиною креативного ставлення до світу є два аспекти, які дослідники творчості подеколи не враховують. «Творчість немислима без мужності та віри», – зазначає Е. Фромм. Творчість – це виклики, і «мужність необхідна для розставання зі стабільністю та безпекою узвичаєного існування, відмови від конформізму без страху перед самотністю» [6]. У своїй концепції Е. Фромм враховує складність життя креативної людини. Це корелює з його міркуваннями щодо необхідності сприятливого для творчості соціального та економічного середовища. Креативний погляд на світ вимагає віри: «Така віра маркує відсутність у людини будь-яких сумнівів стосовно реальності свого життя, своїх думок та емоцій, а також здатність спиратися на власний розум та почуття у пізнанні буття, розглядаючи їх як надійне знаряддя у пізнанні» [6].

Творчість – важливий аспект життя людини та суспільства, реалізації життєвих та професійних планів. Креативність – один із основних softskill, які сприяють самореалізації. Творчість дає вихід пригніченню, дозволяє розвинути самоконтроль. Е. Фромм вказує на важливість створення слухних умов для творчості як діяльності. Як креативне сприйняття світу, так і творчість як процес потребує низки передумов. Філософічний та гуманістичний погляд мислителя на творчість включає звернення до особистісних та соціальних засад творчості, серед яких здатність до подиву, зосередження, реакція на конфлікт, мужність, віра у власні роздуми та почуття, економічні та соціальні умови тощо. Сьогодні йдеться про концепцію особливих умов, які допомагають у становленні креативності. Наприклад, виникла концепція креативних міст, які сприяють особистісному розвитку, надають мешканцям оптимальне середовище для творчої самореалізації. Це може бути кроком для культурного та економічного розвитку міста і спільнот. Аналіз засад творчості та креативного сприйняття дійсності, виконаний Е. Фроммом, можна застосувати у подібних концепціях суспільного та особистого розвитку. У часи креативної економіки та інформаційного суспільства пошуки у царині психології творчості стають як усе більш актуальними.

### **Список використаних джерел**

1. Емельянова О.Я. Шершень И.В. Феномен креативности: природа содержание и факторы развития. *Проблемы развития инновационно-креативной экономики* сборник докладов. М., 2009. с. 589–615. URL: <http://bgscience.ru/lib/10607>

2. Илин Е. Психология творчества, креативности, одаренности. СПб., 2009. 448 с.
3. Карпенко Н. А. Психологія творчості. Львів, 2016. 156 с.
4. Старовойтов В.В. Психоанализ в портретах. М., 2018. 226 с. <https://iphras.ru/uplfile/root/biblio/2018/starovoytov/Starovoytov.pdf>
5. Фромм Е. Втеча від свободи. Харків, 2019. 288 с.
6. Фромм Э. Творческий человек. URL : <https://www.psychol-ok.ru/lib/fromm/tch/tch.html>
7. Шкуров Є.В. Макдоналізація і соціальні медіа за умов COVID-19. *Суспільно-політичні процеси в умовах пандемії: особливості та виклики [Електронне видання] : тези доповідей Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 16 квітня 2021 р.)*. К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2021. С. 51–55.
8. Fromm, E. *The Creative Attitude. Creativity and Its Cultivation*. N.Y.: Harper and Row, 1959. P. 44–45.
9. Runco M., Jaeger G. The Standard Definition of Creativity. *Creativity Research Journal*. 2012. Vol. 24(1). 92–96. P. 92–96. URL: <http://richardcolby.net/writ2000/wp-content/uploads/2017/09/Runco-and-Jaeger-2012-standard-definition-of-creativity.pdf>

**УДК 015.3: 159.9**

**Юник Іван Дмитрович,**

**кандидат педагогічних наук, доцент кафедри психології,**

**Державний торговельно-економічний університет**

## **ПРОВІДНІ ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ УДОСКОНАЛЕННЯ НАУКОВОГО ІМІДЖУ ВИКЛАДАЧА ВИШУ**

Імідж викладача вишу виконує функцію його індивідуалізації в уяві студентів, виступаючи інтегруючим складником цілісного образу фахівця, який сприймається представниками цієї цільової аудиторії. При цьому аперцептивність (залежність змісту й характеру протікання процесу сприймання інформації від установок особистості) та константність (здатність ідентифікувати вже відому інформацію незалежно від ракурсу її сприймання) процесу сприймання інформації про науково-педагогічного працівника ґрунтуються на наявності у останнього сформованого іміджу з певним полюсом модальності – позитивним або негативним. Одним із провідних параметрів оціню-



вання іміджу викладача вишу є обізнаність студентської цільової аудиторії про наукові здобутки фахівця та їх поцінованість нею, що закономірно актуалізує проблему вдосконалення наукового іміджу викладача вишу в умовах глобалізації та інформатизації сучасного суспільства.

Визнаність іміджу викладача вишу цільовою аудиторією прямо корелює з вихідними положеннями теорії дифузії інновацій, згідно якої представників означеної професії можна умовно диференціювати на інноваторів, ранніх послідовників, ранню та пізню більшість, а також «аутсайдерів». Приналежність фахівця як науковця до категорії інноваторів є запорукою довіри цільової аудиторії до отриманої від нього інформації на когнітивному, емоційному і діяльнісному рівнях. Натомість, навіть умовне ототожнення тематики наукових досліджень викладача вишу з категоріями ранньої/пізньої більшості і, тим паче, «аутсайдерів» підсилює скептицизм цільової аудиторії відносно вартісності його наукових досліджень, негативно позначаючись на науковому іміджі. Слід зазначити, що цільова аудиторія викладача закладу вищої освіти не обмежується студентами – до неї також входять абітурієнти, колеги, адміністрація вишу, наукова спільнота, незалежні аналітики, потенційні співавтори, потенційні роботодавці, які зацікавлені у проєктній співпраці з фахівцем поза межами вишу тощо [7, с. 118–122; 5, с. 6; 6].

Імідж викладача закладу вищої освіти також прямо корелює з іміджем науки, який, у свою чергу, формується в суспільстві як прямим шляхом передачі іміджевої інформації (завдяки практичній задіяності у виробничій або побутовій діяльності вихідних положень науки), так і непрямим шляхом іміджевого інформування (завдяки популяризації інформації щодо наукових досягнень й перспектив подальших наукових досліджень фахівця з використанням засобів масової інформації та комунікативних інструментів освітньої сфери). До основних умов формування у суспільстві позитивного іміджу науки доцільно віднести високий рівень обізнаності населення про здобутки науковців, їх практичну значущість для розвитку цивілізації загалом і використання в певному територіальному/галузевому просторі зокрема. Іміджуванню наукової сфери також сприяють затребуваність науковців на ринку праці та засвідчена експертними/рейтинговими дослідженнями конкурентоздатність результатів наукових досліджень на національному і міжнародному рівнях [1, с. 12–13].

Одним із провідних факторів досягнення фахівцем закладу вищої освіти як науковцем впізнаваності виступає його швидка і безальтернативна ідентифікація в реальному комунікативному

просторі та онлайн-середовищі. Саме вона уможливує вирішення проблеми поліваріантності в ході пошуку наукових робіт певного дослідника, яка набула особливої актуальності на фоні поширеності цілого ряду прізвищ та ініціалів і ускладнень щодо їх транслітерації. Окрім того, ефективна ідентифікація викладача закладу вищої освіти як науковця сприяє вчасному ознайомленню його цільової аудиторії (передусім студентської) з новими публікаціями фахівця завдяки відстеженню його інтернет-профіля на спеціалізованих наукових ресурсах: ORCID та GoogleScholar ID – для універсальної ідентифікації дослідника і його наукових праць за допомогою відповідних інтернет-сервісів; ScopusAuthor ID – для ідентифікації науковця в міжнародній наукометричній базі даних Scopus; Researcher ID – для ідентифікації автора в базі даних WebofScience тощо [2, с. 94, 96].

Деструктивний вплив на науковий імідж викладача вишу чинить породжена прагненням безкомпромісного публікування у журналах категорії А проблема «умисно-раціонального» співавторства, коли до складу авторського колективу наукового дослідження входять фахівці принципово різних наукових напрямів або навіть галузей науки, які не можуть бути навіть теоретично дотичними до тематики публікації. Означена проблема принаймні частково нівелюється шляхом започаткування дослідниками власних наукових шкіл, оскільки приналежність авторів певної публікації до спільної наукової школи засвідчує свідому відмову авторського колективу від включення до свого складу «сторонніх» зацікавлених дослідників. Співавторство учасників наукової школи теж не виключає можливість «формальної» участі когось із них до окремої публікації, однак доцільність таких ініціатив підлягає колективній самооцінці учасниками наукової школи як саморегульованої системи, котра прагне підтримувати позитивний імідж у науковому середовищі.

У науковій літературі простежується синонімічне вживання понять «наукова школа» та «наукова течія/напрямок», які не є семантично й навіть ієрархічно тотожними. Наукова течія формується поєднанням декількох наукових шкіл, а науковий напрям виникає внаслідок взаємодоповнюючого синтезу наукових течій. Ще однією суттєвою відмінністю вищезначених понять є специфіка їх координації: наукова школа завжди має визнаного науковою спільнотою лідера, авторитет та прогресивність ідей якого виступають джерелом синхронізації дослідницьких зусиль усіх учасників наукової школи, тоді як наукова течія й науковий напрям позбавлені особистісної координації [3, с. 130].

Таким чином, приналежність викладача закладу вищої освіти до певної наукової школи постає детермінантою формування його наукового іміджу з позитивним полюсом модальності, оскільки іміджування та особистісна активність фахівця в межах наукової школи відзначаються наявністю ряду спільних рис, а саме: самоорганізованістю, адміністративною незалежністю відносно вибору доцільних форм та методів комунікації з цільовою аудиторією, наявністю характерних неймінгових особливостей (наукові школи традиційно ідентифікуються за прізвищем їх засновника, що тотожно неймінгу в іміджуванні).

Макропоказником ефективності наукового іміджування є визнання наукових здобутків фахівця взірцевими з боку цільової аудиторії, що закономірно актуалізує дискусію щодо пріоритетності прикладних наукових досліджень над фундаментальними. З цього приводу О. Володарська, Б. Прокопенко та ряд інших дослідників наголошують, що результати саме прикладної науки є більш принагідними для застосування у процесі формування позитивного наукового, адже максимально орієнтовані на презентацію цільовій аудиторії [1, с. 25; 4, с. 75].

Перспективним шляхом вирішення означеної дискусії вбачається досягнення консенсусу – органічного і взаємовигідного поєднання фундаментальної та прикладної науки в технонауку. Для фундаментальної науки це позначиться отриманням преференцій від набуття «людиновимірності» результатів досліджень, чітко орієнтованих на індивідуального чи масового споживача, тоді як прикладна наука отримає змогу ефективно послуговуватися найсучаснішими вихідними положеннями фундаментальної науки. Окрім того, особливою перевагою для фундаментальної науки від такої трансформації стане отримання додаткового матеріального стимулювання завдяки реінвестуванню: пролонгація релевантних запитам суспільства наукових досліджень є вигідною і для зацікавленого в інноваціях бізнесу, і для держави загалом.

Таким чином, провідними психологічними детермінантами удосконалення наукового іміджу викладача вишу постають вмотивованість до забезпечення його швидкої та безальтернативної ідентифікації в онлайн- та офлайн-режимі, усвідомлення потреби в започаткуванні власної наукової школи або принаймні входженні до вже існуючої, а також самореалізація особистісного наукового потенціалу з позиційним тяжінням до технонауки як органічного і взаємовигідного поєднання фундаментальної та прикладної науки.

## Список використаних джерел

1. Володарская Е. А. Социально-психологическая концепция имиджа науки в обществе : автореф. дисс. ... д-ра психол. наук : 19.00.05. Москва, 2009. 46 с.
2. Горак В. В. Міжнародні системи ідентифікації вчених як показник іміджу науковця. *Науково-педагогічні студії*. 2018. № 2. С. 93–98.
3. Наконечна Т. Ю. Наукова школа як фактор розвитку економічної науки. *Український соціум*. 2010. № 2. С. 123–132.
4. Прокопенко Б. В. Новые мировоззренческие ориентиры меганауки под влиянием современных конвергентных технологий. *Філософія науки: традиції та інновації*. 2013. № 2 (8). С. 67–77.
5. Hotez P. J. Crafting your scientist brand. *PLOS Biology*. 2018. Vol. 16, № 10. URL: <https://journals.plos.org/plosbiology/article?id=10.1371/journal.pbio.3000024> (accessed: 01.10.2021).
6. Rainie L., Fund C., Anderson M. How Scientists Engage the Public. *Pew Research Center*. 2015. URL: <http://www.pewinternet.org/2015/02/15/how-scientists-engage-public/> (accessed: 01.10.2021).
7. Rogers E. M. *Diffusion of Innovations*. 3th ed. New York : The Free Press, 1983. 453 p.

*Złakowska Agnieszka, Struś Agnieszka,  
studentki I r. studiów magisterskich na kierunku pedagogika,  
Kujawska Szkoła Wyższa we Włocławku,  
członkinie Koła Naukowego Pedagogów «Persona».  
Opiekun naukowy dr Urszula Kempieńska*

## **WARTOŚĆ STUDIOWANIA. JAK POGODZIĆ STUDIA Z PRACĄ, OBOWIĄZKAMI DOMOWYMI I WYCHOWYWANIEM DZIECI? THE VALUE OF STUDYING. HOW TO RECONCILE STUDIES WITH WORK, HOUSEHOLD CHORES AND RAISING CHILDREN?**

### **Wprowadzenie**

Studia mogą pomóc w polepszaniu jakości życia. Sprzyjają samorealizacji, poszerzaniu zainteresowań, kształtowaniu wartości, uczyć dokonywania świadomych wyborów, niejednokrotnie dają poczucie szczęścia. Pozwalają też zrozumieć nie tylko samego siebie, ale też innych.

Wiele osób po maturze zastanawiało się czy warto w ogóle iść na studia? Co mi to da, może lepiej od razu iść do pracy? Celem artykułu jest ukazanie wartości studiowania z perspektywy matki, żony i pracownika.

Kiedy byłyśmy świeżo po egzaminie dojrzałości, myślałyśmy, że studiując nie będziemy już miały na nic czasu. Dochodziły nas słuchy, że na zajęciach siedzi się całe dni, a egzaminy odbywają się co pół roku i są bardzo trudne. Z upływem lat, obydwie założyłyśmy swoje rodziny, urodziłyśmy dzieci. Pracujemy, studiujemy. Rzeczywistość szybko zweryfikowała nasze wyobrażenia. Nauka na studiach zaocznych pozwala nam się rozwijać i zdobywać doświadczenie.

**Agnieszka Przypadek I.** 33 lata, żona, matka 6 letniego synka, u którego zdiagnozowano Zespół Jelita Drażliwego. Mieszkam na wsi oddalonej od Uczelni o 25 kilometrów. Pracuję w weekendy, ale tylko w dni wolne od zajęć. Pierwsze moje lata po maturze były dla mnie brutalnym zderzeniem z dorosłością. Pracowałam ciężko fizycznie za granicą. W międzyczasie udało się skończyć zaocznie technika farmacji oraz technika usług kosmetycznych, jednak nie podjęłam pracy, ani w jednym, ani w drugim zawodzie. Obecnie zajmuję się domem i dzieckiem oraz wszystkimi pozostałymi obowiązkami wynikającymi z roli żony i matki. Cały tydzień mam zawsze zaplanowany co do dnia i godziny. Musiałam zrezygnować z wielu rzeczy, które w pewien sposób by mnie odstresowały, pozwoliły odpocząć i oderwać od codzienności. Rzadziej mam np. czas na czytanie beletrystyki, czy spacer. Studia były moim marzeniem. Początki były trudne. Wymagały ode mnie samodyscypliny i dobrej organizacji. Bez nich pogodzenie pracy, domu i studiów byłoby niemal niemożliwe. Ale udało mi się. Już na pierwszym semestrze studiów licencjackich pojawiły się wyrzuty sumienia, związane z zaniedbaniem najbliższych. Najbardziej odczuwam to w relacji z synem. Często muszę pozostawić go z mężem lub rodzicami, co często kończy się płaczem nas obojwoje. Ale wiem, że to konieczne, że studiując robię to też dla niego. Mąż pomaga, ale sam też pracuje i ma swoje obowiązki. Często żartuje, że tylko kobieta potrafi na jednym ręku nosić dziecko, drugą gotować obiad i jeszcze spoglądać w książki i ja taka jestem. Paradoksalnie im więcej obowiązków mam na głowie, tym bardziej jestem zorganizowana. W rezultacie zanikło poczucie marnowania czasu, a w to miejsce pojawiło się zadowolenie i duma z samej siebie. Studia idą mi naprawdę dobrze. Szczęśliwie zdałam egzaminy i obroniłam licencjat. Jednak nie zamierzałam spocząć na laurach i poszłam za ciosem. Decyzja była spontaniczna. Właśnie jestem na pierwszym roku studiów drugiego stopnia i niebawem zdobędę tytuł magistra z pedagogiki. Uwielbiam spędzać czas z dziećmi. We wcześniejszej młodości pracowałam w przedszkolu jako

stażystka, a dzisiaj «służę» jako niania w rodzinie. Wybór kierunku studiów nie był więc przypadkowy. W moim przypadku sporym kłopotem były i są zajęcia w niedzielę, czasami muszę zrezygnować z udziału w Mszy Świętej. Muszę przyznać jednak, że podjęcie nauki po latach nie jest łatwe. Wyrzeczenia są naprawdę duże. Jednakże na studia nie jest nigdy za późno, a wiek osoby studiującej 30–40 to nie jest żaden wstyd. Na szczęście rodzina to rozumie i trzyma za mnie kciuki.

**Agnieszka Przypadek II.** 31lat, żona, matka dwójki dzieci w wieku szkolnym. Od blisko trzech lat pracuję zawodowo jako nauczyciel w przedszkolu. Mieszkam na wsi oddalonej od Uczelni o 40 kilometrów. Moje wejście w dorosłość było dużym wyzwaniem. Jako nastolatka zupełnie inaczej wyobrażałam sobie świat dookoła. Mimo trudnej sytuacji w domu skończyłam szkołę, zdałam maturę i zdobyłam tytuł technika hotelarstwa. Krótco po maturze wyszłam za mąż za wspaniałego człowieka. W październiku rozpoczęłam studia licencjackie na kierunku pedagogicznym. Dość szybko zaszłam w ciążę, ale nie przerwałam nauki. Zdarzały się oczywiście ciężkie chwile. Z wielu zainteresowań musiałam zrezygnować, ale w rezultacie byłam jedną z najlepszych studentek na roku. Otrzymałam stypendium rektora na drugim i trzecim roku studiów. Po obronie okazało się, że jestem w drugiej ciąży, a mając dwuletnie dziecko w domu nie mogłam sobie pozwolić na studia magisterskie. Jednak wiedziałam, że nie jest to koniec mojej edukacji. Poświęciłam się dzieciom, rodzinie. Młodszy syn dość ciężko chorował, ma za sobą kilka pobyków w szpitalu. Z perspektywy czasu uważam, że gdybym wtedy rozpoczęła drugi stopień studiów, nie ukończyłabym go. Synek wyzdrowiał, poszedł do przedszkola. Starsza córka chodziła już do szkoły, więc był to najwyższy czas, żeby zmienić coś w życiu. Szczęśliwie znalazłam pracę zgodnie z kwalifikacjami. Podjęłam pracę zawodową w prywatnym przedszkolu. Początki były oczywiście trudne, ale szybko udało mi się rozplanować pracę w domu oraz pracę zawodową. Postanowiłam dalej się kształcić, lecz wybuchła pandemia, przez co odłożyłam swoje plany na rok. Miałam nadzieję, że sytuacja się unormuje, bo nauka zdalna mnie przerażała. Pandemia trwa dalej, więc dalsze odkładanie decyzji o rozpoczęciu studiów magisterskich pozbawione było sensu. Złożyłam stosowne dokumenty i stałam się studentką pierwszego roku. Nie jest łatwo – praca 8 godzin dziennie, po pracy obowiązki w domu, pomaganie dzieciom w lekcjach. Mąż prowadzi gospodarstwo rolne, więc jemu też trzeba pomóc, bo to ciężka praca fizyczna. W weekendy zajęcia na uczelni, nauka do egzaminów. Brakuje czasu dla siebie, na spotkania ze znajomymi tym bardziej. Mimo tego uważam, że podjęłam słuszną decyzję o rozpoczęciu studiów magisterskich. Dzięki

temu mogę podnieść swoje kwalifikacje, spełnić ambicje i poznać ciekawych i dobrych ludzi. Wymaga to wielu poświęceń i czasu, ale warto studiować. W sytuacji w jakiej obie się znajdujemy, to powód do dumy.

### **Podsumowanie**

Wszystkim, którzy mają wątpliwości, czy studiować, szczególnie mając już własną rodzinę i pracując mówimy- TAK. Zawsze warto studiować.

Studia są pożywką dla mózgu. Tylko od nas samych zależy, czy będziemy uczyli się wymaganego materiału na pamięć, czy zabierzemy głos podczas ćwiczeń, zadamy pytanie na wykładzie, samodzielnie zgłębimy temat szukając interesujących nas wiadomości w książkach, ebookach, na forach dyskusyjnych;

Studia sprzyjają zawieraniu nowych, fantastycznych znajomości. Dzięki studiowaniu stajemy się bardziej otwarci na nowych ludzi;

Studiowanie pomaga zdobywać doświadczenie, pomaga też zweryfikować zdobyte w miejscu pracy umiejętności praktyczne z teorią;

Uczelnie wyższe oferują studentom udział w różnego rodzaju organizacjach (w samorządzie studenckim, kołach naukowych). My jesteśmy zaangażowane w działalność KNP «Persona», gdzie realizujemy badania, piszemy artykuły, organizujemy konferencje, a także współpracujemy z placówkami opiekuńczymi;

Studia nauczyły nas zarządzać czasem wolnym. Nawet po nieprzespanej nocy (choroba dziecka), jedziemy na Uczelnię, ale nie po to aby być, tylko aktywnie uczestniczyć w zajęciach;

Uczymy się nie po to, żeby tylko zaliczyć egzaminy, ale żeby zdobyć nową wiedzę. Studia licencjackie ukończyłyśmy z wysoką średnią i otrzymywałyśmy stypendium. Ambitnie podchodzimy też do naszych pierwszych egzaminów na studiach magisterskich (przed nami najtrudniejszy z metodologii badań społecznych☺);

Dyplom uczelni wyższej pomaga w znalezieniu pracy zawodowej, więc wpływa na poprawę warunków finansowych, co przy obecnej sytuacji w kraju i rosnącej inflacji stanowi dodatkowy powód, aby studia rozpocząć;

Kobieta- studentka może też wyjść z domu i mieć czas na rozwój swoich zainteresowań. Studiując robimy więc coś dobrego nie tylko dla siebie, ale i naszych mężów i dzieci. Zadowolona, rozwijająca się żona i mama to szczęście dla całej rodziny.

Nawet jeżeli pracujesz i masz rodzinę pomyśl o sobie- podejmij studia.

*Wyszatycka Agnieszka, Jastrzewska Kinga,  
studentki I r. studiów magisterskich na kierunku pedagogika,  
Kujawska Szkoła Wyższa we Włocławku,  
członkinie Koła Naukowego Pedagogów «Persona».  
Opiekun naukowy dr Urszula Kempicka*

**POSTRZEGANIE DZIECI Z ZESPOJEM ASPERGERA.  
STUDIUM PRZYPADKU  
PERCEPTIONS OF CHILDREN WITH ASPERGER'S  
SYNDROME. A CASE STUDY**

**Wprowadzenie**

Określenie Asperger's syndrom został po raz pierwszy wnikliwie opisany przez Lornę Wing w 1981 roku. Jej szczególną uwagę przykuły dzieci, które we wczesnym dzieciństwie posiadały klasyczne objawy autyzmu przy dość dobrych procesach poznawczych i rozwoju mowy. Analizowane przez nią przypadki charakteryzowały się trudnościami w społecznym i motorycznym rozwoju. Uczona uznała więc, że posiadają one kliniczny zarys syndromu opisanego w 1944 roku przez Hansa Aspergera. Według Lorny Wing do charakterystycznych objawów syndromu Aspergera należało zaliczyć: «(...) brak stanowczości, naiwność, nieodpowiednie, jednostronne zachowanie się, brak lub małą zdolność do nawiązywania przyjaźni, pedantyczną mowę, z powtórzeniami, ubogą niewerbalną komunikacją, intensywną koncentracją na danych przedmiotach, niezdarność i zaburzoną koordynację ruchów oraz nierówną asymetryczną postawę.» [1]. Zespół (syndrom) Aspergera został uznany jako subgrupa w obrębie autyzmu, która posiada własne kryteria diagnostyczne. Wydzielenie z autyzmu syndromu Aspergera było spowodowane różnicą polegającą na możliwości komunikowania się i postępach w rozwoju umysłowym. Ponadto u osób u których nie zdiagnozowano autyzmu stwierdzono, że zaburzenie jest bardziej powszechne niż klasyczny autyzm i może występować u dzieci, u których nie zdiagnozowano autyzmu. [2]. Zespół Aspergera (wraz z innymi zaburzeniami ze spektrum autyzmu) jest zaliczany do zaburzeń neurorozwojowych o skomplikowanej i wieloczynnikowej etiologii. Nie ma ustalonej konkretnej przyczyny powstawania zaburzeń, ale są pewne przypuszczenia co do czynników je powodujących. Jedyne co jest z pewnością ustalone to to, że nie są nimi błędy wychowawcze rodziców, oziębłość uczuciowa matki, trauma fizyczna, ale czynniki genetyczne (na zwracał uwagę już Hans Asperger), neurorozwojowe, a także



biologiczne i środowiskowe wzajemnie na siebie oddziałujące. (m. in. badania Lorny Wing wskazują na występowanie czynników przed-, okołoi i poporodowych, które mogły doprowadzić do zaburzeń funkcjonowania mózgu). Dzięki technice neuroobrazowania stwierdzono, że zespół Aspergera związany jest z dysfunkcją specyficznych struktur i systemów mózgowych, na które nie mają wpływu rodzice w czasie rozwoju dziecka. Wyniki badań neurologicznych funkcjonowania mózgu są zgodne z charakterystycznym dla zespołu Aspergera psychologicznym profilem społecznego myślenia, komunikacji, poznania i empatii, dzięki czemu wiemy, które struktury mózgowe działają w inny sposób [1]. Zespół Aspergera jako domniemana «łżejsza» forma zaburzeń autystycznych pozostaje często nierozpoznany do wieku przedszkolnego lub szkolnego, gdyż dopiero podczas regularnych kontaktów z rówieśnikami uwidaczniają się wyraźniej charakterystyczne dla niego zachowania. Zdarza się, że diagnoza zostaje postawiona dopiero w dorosłym wieku [3].

### **Opis przypadku**

Jestem (Agnieszka) mamą siedmioletniego Kuby, u którego trzy lata temu zdiagnozowano Zespół Aspergera. Wczesne symptomy zaobserwowałam u swojego dziecka już w wieku około 3 lat. Kuba był niezdarny, często się przewracał, nie reagował na własne imię, występowała u niego nadwrażliwość na różnego rodzaju bodźce. Do szybszej diagnozy przyczynił się fakt wydalenia go z przedszkola. W opinii grona pedagogicznego był dzieckiem sprawiającym duże problemy wychowawcze, niereagującym na upominania i nadmiernie absorbującym całe otoczenie. Obecnie pozostaje pod opieką lekarza psychiatry, psychologa oraz terapeuty. Ważnym aspektem utrudniającym nasze codzienne funkcjonowanie jest sposób postrzegania Kuby przez społeczeństwo. Wielokrotnie zdarzało mi się usłyszeć na temat syna niepochlebne komentarza. Do najczęściej słyszanych, które wywoływały u mnie poczucie winy, można zaliczyć «bachor», nienormalny, źle wychowany, łobuz. Sytuacje, w których domagano się ode mnie tłumaczeń w kwestii zachowań dziecka można mnożyć. Problemem okazało się znalezienie dla niego dentysty. Niestety nikt we Włocławku oraz okolicach nie zdecydował się na podjęcie leczenia stomatologicznego Kuby. Po znalezieniu przeze mnie gabinetu dentystycznego w oddalonym o 100 km Toruniu okazało się, że tam również nie zostanie przyjęty gdyż «takich dzieci» się tutaj nie leczy. Fryzjera, u którego syn czuje się bezpiecznie szukaliśmy trzy lata. Każde poprzednie wizyty kończyły się u niego krzykiem, płaczem, a nawet dolegliwościami żołądkowo – jelitowymi.

Kuba najbezpieczniej czuje się w środowisku domowym. Bardzo ciężko jest wytłumaczyć, szczególnie osobom z dalszej rodziny, że nie toleruje on zwyczajowo przyjętych form grzecznościowych. Często dochodzi na tym tle do sytuacji, które wywołują skrępowanie, zarówno u mnie jak i osoby domagającej się na przykład gestów przytulania na powitanie, czy pożegnanie. Nagminnie stało się u niego dopytywanie nowo przybyłej do domu osoby o cel i długość odwiedzin. Podczas wizyt rzadko odwiedzającej nas rodziny oraz znajomych syn nie spożywa wspólnie posiłków, ma do tego wydzielone miejsce w swoim pokoju. Często zdarzało mi się słyszeć, iż takie pobłażanie dziecku i tolerowanie jego fanaberii, do niczego dobrego nie doprowadzi. Syn nie jest świadomy istnienia w społeczeństwie niepisanych reguł zachowań. Przykładem może tu być sytuacja spotkania na ulicy sąsiadki, której w trakcie rozmowy skomentował stan i ubytki w uzębieniu, czy krzyki w miejscach publicznych w celu zwrócenia na siebie uwagi. Niejednokrotnie słyszałam ciche komentarze na temat Kuby, że tym właśnie kończy się bezstresowe wychowanie dzieci – brakiem szacunku czy bezczelnością.

Dzieci z Zespołem Aspergera są bardzo skoncentrowane na sobie. Kuba ma tendencje do narzucania i dyktowania sposobu zabawy, nie jest więc akceptowany wśród rówieśników. Zabawy zwykle kończy krzyk i agresja spowodowana brakiem chęci podporządkowania się otoczeniu. Ciężkie do zaakceptowania szczególnie przez dzieci, są jego przywiązania do schematów i powtarzalność zachowań. Rzadko zdarza się, aby nawiązał z kimś bliższą relację społeczną. Nie jest więc zapraszany na urodziny, czy chociażby do wspólnej zabawy.

Istnieje dość powszechne przekonanie, że osoby z Zespołem Aspergera żyją we własnym świecie, bardzo trudno do nich dotrzeć i nie potrzebują kontaktów towarzyskich. Rzeczywiście w centrum ich zainteresowań zamiast człowieka mogą być obiekty, nie znaczy to jednak że samotność jest dla nich stanem, do którego dążą. Z moich doświadczeń wynika, iż rezygnacja Kuby z kontaktów z innymi wynika najczęściej ze złych doświadczeń. Często spotykaliśmy się z rzucanymi w naszym kierunku pełnymi zgorzienia spojrzeniami, które wynikają zapewne z braku świadomości na temat zaburzeń ze spektrum autyzmu.

Jako matka zdaję sobie sprawę, że wiele niepożądanych zachowań jest aktualnie tolerowane ze względu na młody wiek syna. Akceptacja ta ulegać będzie zatarciu proporcjonalnie do wieku, a co za tym idzie realne staje się zagrożenie wykluczenia społecznego. W ciągu roku mamy jedynie dwa okresy, kiedy głośno mówi się o potrzebach osób z ASD: gdy organizacje zajmujące się działaniami z zakresu autyzmu zabiegają o 1%

podatku oraz w kwietniu, kiedy liczne imprezy mają oswoić społeczeństwo ze złożonym tematem. Niezbędne jest zatem budzenie społecznej świadomości, ale w sposób przemyślany i systemowy.

### **Bibliografia**

1. Attwood T., *Zespół Aspergera*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2006.
2. Maciarz A., Biadasiewicz M., *Dziecko autystyczne z zespołem Aspergera*, Oficyna Wydawnicza «Impuls», Kraków, 2005.
3. Preissmann, Ch. *Asperger Życie w dwóch światach*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2016.

**УДК 159.944.3**

**Бабич Тетяна Леонідівна,  
здобувач першого (бакалаврського) рівня освіти,  
академічна група 3-6 ФЕМП.  
Науковий керівник Овдієнко Ірина Михайлівна,  
кандидат психологічних наук, доцент,  
Державний торговельно-економічний університет**

## **ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Події що відбуваються протягом останніх трьох років, а саме пандемія COVID-19 мала такий колосальний вплив на все населення землі, що ні одна людина не змогла залишитися осторонь цієї проблеми. Як показує статистика одним із найбільш стресових наслідків пандемії стало введення карантинних умов, та перехід працівників, фірм та організацій на віддалену форму роботи. Тому, в ході останніх подій, тема: «Психологічні умови збереження професійного здоров'я працівників організацій», набула особливого значення та є досить актуальною.

Тема професійного здоров'я представників різних професій була представлена в науковій і практичній діяльності: В. Бехтерева, Є. Іванова, В. Карвасарського, М. Корольчука, С. Миронця, В. Мясичева та ін.

*Професійне здоров'я* як властивість організму зберігати необхідні компенсаторні і захисні механізми, що забезпечують професійну надійність і працездатність в усіх умовах професійної діяльності.

Основне положення в цьому визначенні – питання про функціональні стани і, отже, про оцінку функціональних резервів. Чим більше вони виражені, тим більша вірогідність продовження професійного довголіття [4].

Говорячи про *психологічне забезпечення професійного здоров'я*, дослідники звертають увагу на профілактику професійного вигорання та стресів, на робочому місці, а також використанні психологічних знань з метою підвищення компетентності професіоналів в сфері здоров'я, зміцнення резервних можливостей людини, вироблення навичок здорового способу життя. Також важливо зауважити, вплив психолога в трудовому колективі, його навички та вміння знаходити підхід до кожного працівника та вчасно помічати перші ознаки погіршення професійного здоров'я [2].

*Професійно благополучний співробітник* з точки зору його психологічного стану, на наш погляд, характеризується високим рівнем стресостійкості, відсутністю вираженого професійного і емоційного вигорання, а також адекватним рівнем цілеспрямованості, конкретизацією і продуманістю життєвих планів. На сьогоднішній день, в ході останніх подій, можна помітити, що найбільш актуальним є вміння співробітника пристосовуватися до нових умов. Введення дистанційної форми роботи досить сильно порушила звичний стиль роботи для кожного працівника, що в свою чергу негативно покаржилось на внутрішній системі організації, фірми тощо, а саме через відсутність психологічної готовності до таких різких змін [5].

На думку Г. Нікіфорова, продуктивною основою для аналізу питань, що відносяться до проблеми професійного здоров'я, може стати концепція психологічного забезпечення професійної діяльності. Вона націлена на наскрізне психологічне забезпечення професійної діяльності – від «входу» в професію до «виходу» з неї. Дану концепцію можна розглянути більш поглиблено, вона поділяється на 6 етапів: «вхід» в професію, професійна підготовка, адаптація до професійної діяльності, регулярна професійна діяльність, підвищення професійної кваліфікації, «вихід» із професії [3].

Процес безперервного психологічного супроводу розглядається в якості обов'язкової умови становлення фахівця і його подальшого професійного функціонування. Ця концепція орієнтує на формування цілісного і досить збалансованого знання про психологічне забезпечення суб'єкта діяльності протягом його професійного шляху [4].

Таким чином, під професійним здоров'ям ми розуміємо здатність організму зберігати і активізувати компенсаторні, захисні, регуляторні механізми, що забезпечують працездатність, ефективність і

розвиток особистості працівника в усіх умовах і на усіх етапах професійної діяльності.

Питання про психологічні умови збереження професійного здоров'я, залишається відкритим. Професійне здоров'я є індикатором успішності спеціаліста, тому так важливо поглиблено розібратися в умовах та у структурі даного питання. Погіршення професійного здоров'я зовнішньо проявляється в: зниженні продуктивності, працездатності, погіршенні психологічного стану працівника, у відсутній мотивації та зацікавленості до роботи. Часто можна спостерігати розвиток у працівника, професійного стресу, на фоні емоційного вигорання. Так зване поняття «робочого» стресу, пов'язано з постійним впливом на психіку працівника – стресу, та призводить до зниження здатності протидіяти йому, і несе за собою прояв переліку психоневротичних симптомів (втрату сну і апетиту, дратівливість, погіршення настрою, часткове послаблення пам'яті, втрату життєвих перспектив і т.д.). Стрес на робочому місці є причиною тривоги, депресії, психосоматичних захворювань, залежності від психоактивних речовин (включаючи алкоголь та ін.), все це, як вже було сказано, є симптомами синдрому емоційного вигорання. Синдром вигорання був детально описаний в концепції В. Бойко, згідно якої емоційне вигорання – динамічний процес, що виникає поетапно, в повній відповідності з механізмом розвитку стресу і складається з трьох фаз: напруга, резистенція і виснаження [1].

Також важливо зауважити, який на сьогоднішній день, величезний стрес отримали працівники різних організацій, що опинились на дистанційній формі роботи, та наскільки складно було змінювати свій звичний режим. Можна тільки припустити, який це мало вплив на психологічний стан співробітника, та його мотиваційний компонент, тому у всіх випадках для забезпечення професійного здоров'я, присутність кваліфікованого психолога в колективі, є невід'ємною складовою організації чи фірми.

Отже, виходячи із вищесказаного, можна зазначити, що психологічні умови збереження професійного здоров'я напряду залежать від психологічного стану людини, тому основною умовою є підтримання працівників організації, у помірному, стресостійкому, психо-емоційному стані, та у наданні вчасної кваліфікованої психологічної допомоги. Збереження у людини професійного здоров'я при одночасному забезпеченні результативності праці пов'язане з психологічною професійною адаптацією людини. Індикаторами порушення адаптації (ознаками дезадаптації) є, з одного боку, виникнення негативних психічних станів людини, з іншої – зниження ефективності його діяльності.

Психологічне забезпечення професійного здоров'я має включати комплекс заходів і засобів, спрямованих на підтримку, збереження і прогнозування рівня здоров'я, виявлення груп «ризик», психологічну реабілітацію і корекцію осіб, що перенесли дію чинників психотравмуючої ситуації.

### **Список використаних джерел**

1. Бойко В.В. Синдром емоціонального вигорання: діагностика і профілактика. СПб: Питер, 2008. 336 с.
2. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Миронець С. М., Тімченко О. В., Осьодло В.І. та ін. Психологія праці в звичайних та екстремальних умовах: навч. посіб. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. 652 с.
3. Никифоров Г. С. Психологія здоров'я : учебник для вузов. СПб. : Питер, 2006. 607 с.
4. Психологія здоров'я людини / за ред. І.Я. Коцана. Луцьк: РВВ Ївежа Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с.
5. 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. Бендерець, А.М. Шевченко, О.В. Креденцер. Київ, Біла Церква, 2020. 135 с.

**УДК 159.944.3**

***Боброва Богдана Юрївна,***

***здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,  
академічна група 3-6 ФЕМП.***

***Науковий керівник Войтенко Олена Василівна,  
кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет***

### **СУЧАСНІ УЯВЛЕННЯ ПРО ПСИХОЛОГІЧНИЙ КАПІТАЛ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Десятиріччя психологія асоціювалась з лікуванням психічних відхилень людини. Історично погляд психології був направлений на сприйняття хвороби людини, але вже кінець двадцятого століття змінив такий підхід, зробив предметом вивчення психологічне благо-

получчя людини та новий популярний підхід в психології – позитивну психологію – вивчення оптимального функціонування людини.

Сучасний погляд на позитивну психологію (засновник – американський психолог Мартин Селігман) включає в себе зосередження на двох забутих але класичних психологічних цілях – допомога звичайним людям жити більш продуктивним життям, повне розуміння та використання потенціалу людини [1].

Саме напрям позитивної психології обрав в якості теми свого президентського строку в 1998 році на посаді голови Американської психологічної асоціації Мартин Селігман, завдяки чому з'явилися нові емпіричні дослідження та теоретичні розробки [2]. Так, позитивна психологія увійшла в світ індустріальної організації – наприклад, «позитивна організаційна стипендія» – заснована Кимом Кемероном (американський дослідник корпоративної культури) та його колегами. Це дослідження, що підкреслюють позитивні характеристики організації, які дозволяють їй функціонувати в періоди кризи [3].

Позитивна організаційна поведінка вивчає достовірні показники позитивно-психічних станів, що відкриті для розвитку і впливають на бажане відношення, поведінку та працездатність людини та організації.

На підставі конструктів позитивної психології та емпіричних досліджень були встановлені чотири психологічні ресурси, які відповідають вимогам Наукових критеріїв включення – надія, ефективність, життєстійкість та оптимізм.

Ці чотири конструкції є базою другого порядку, що пов'язані із задоволенням і продуктивністю. Проте надалі було виявлено, що дані конструкти можуть бути об'єднані в єдину структуру більш високого порядку. І вплив даної структури в цілому дещо інакший, ніж вплив окремих її частин. Цей конструкт Ф. Лютанс (американський професор управління та менеджменту) з колегами назвали психологічним капіталом або PsyCapPosityv [4].

Лютанс посилається на чотири критерії, що відповідають позитивним психологічним ресурсам, які утворюють психологічний капітал «герой всередині» [5]. Концепція психологічного капіталу є відносно новим підходом, в рамках якого психологи почали оцінювати загальний ресурсний стан співробітників і його ефект. PsyCap корелює з бажаним відношенням, поведінкою та продуктивністю праці. При бажаному ставленні та правильній поведінці покращується продуктивність. І навпаки, негативне ставлення з небажаним відношенням викликають відповідну поведінку (наприклад, відхилення).

Психологічний капітал є медіатором між сприятливим психологічним кліматом і продуктивністю праці.

Психологічний капітал – індивідуально-особистісні характеристики, що дозволяють подолати психологічні труднощі і підвищити продуктивність.

Чотири аспекти PsyCap:

1. Надія – наполегливе просування до цілі і, в разі потреби, зміна маршруту для досягнення цієї цілі.
2. Ефективність (самоефективність) – впевненість у власних силах та здатність вжити необхідних заходів для досягнення успіху під час вирішення складного завдання.
3. Життестійкість – здатність повернутися до попереднього стану (навіть кращого) після того, як людина стикнулася зі складнощами або проблемами.
4. Оптимізм – створення позитивних установок щодо можливостей досягнення успіху зараз і в майбутньому.

Так, критерій «надія» досліджувався Ч. Ричард Снайдером (американський психолог, професор клінічної психології), як критерій позитивної психології. Він визначив, що надія – це пізнавальний стан або тип мислення, в якому людина здатна створювати реалістичні установки, що корелюють з певними цілями і очікуваннями, а потім досягати цих цілей через самовизначення [6]. Тобто, це не просто ставлення до якоїсь ситуації, а активна діяльність суб'єкта відносно неї.

Критерій «ефективності» досліджував А. Бандура (канадський та американський психолог українського походження), він її встановив як оцінку власної ефективності, тобто можливість та розрахунок конкретної людини щодо здатності виконати те, чи інше завдання, уміння індивідуума мобілізувати пізнавальні ресурси і вектори діяльності з метою досягнення високих рівнів продуктивності [7]. Джерела самоефективності лежать поза межами знань, навичок і здібностей не лише на рівні IQ та EQ, рис особистості, хоча й вони є факторами впливу. Поняття «самоефективність» і «впевненість» в позитивній психології корелюють між собою та використовуються як взаємозамінні. Самоефективність має п'ять основних характеристик:

1. Самоефективність для кожної сфери життя специфічна. Людина, що ефективна в спорті, не обов'язково буде такою в математиці.
2. Самоефективність заснована на практиці або майстерності. Те, що людина робить щодня, більш ефективно, ніж те, чим вона не займається.
3. Завжди є місце для вдосконалення.



4. Самоефективність залежить від оточуючих.
5. Самоефективність може змінюватись.

Критерій «життєстійкості» досліджувала Енн С. Мастен (американська психологиня), як уміння реагувати не лише в стресових ситуаціях, а й повсякденні навички та психологічні переваги, в тому числі на робочому місці. Тобто, здатність приходити до тями або оговтуватися від негараздів, конфліктів чи, навіть, позитивних подій, прогрес ті підвищення відповідальності. Мастен та Рід до життєстійкості віднесли когнітивні здібності, темперамент, віра, позитивний погляд на життя, емоційну стабільність тощо. Крім того, були виявлені фактори, що перешкоджають розвитку життєстійкості. Такі фактори були розділені на переваги та фактори ризику. Мастей і Рід визначають фактори ризику як такі, що можуть призвести до підвищеної ймовірності небажаного результату та визначаються факторами ризику, наприклад, стрес і стомлюваність, поганий стан здоров'я, погана освіта тощо [8]. Життєстійкість в інтерпретації Мадді включає три порівняно автономних компоненти:

1. Залученість в процес життя. Переконаність, що участь в конкретних заходах надасть максимальний шанс знайти щось достойне для особистості.
2. Впевненість в підконтрольності подій. Тобто, боротьба дозволить вплинути на результат.
3. Прийняття виклику життя. Тобто, всі події життя сприяють розвитку завдяки досвіду.

В контексті психологічного капіталу життєстійкість – не лише здатність оговтуватись, а й позитивна направленість і воля йти за рамки нормального, вийти із зони комфорту. Одним з основних компонентів життєстійкості є базова ціннісна система, яка направляє, формує і дає послідовність і зміст процесів пізнання, а також емоцій та діяльності безпосередньо.

Критерій «оптимізм» досліджував М. Селігман (американський психолог) і говорить про нього як про стиль пояснення позитивних подій в особистих діях та інтерпретації негативних подій з точки зору зовнішніх, тимчасових і конкретних ситуацій та факторів [1]. Оптимісти «беруть кредит» у позитивних випадковостей свого життя і вважають їх такими, що можуть самі контролювати. Оптимізм має інтуїтивно зрозумілий заклик і асоціюється з бажаними результатами. Але може мати й негативні наслідки для працівника, адже оптимісти можуть піддавати себе значно більшим ризикам. Тому PsyCap виступає за використання поняття «гнучкий оптимізм». Тобто, людина намагається правильно оцінити ситуацію а потім робить вибір,

використовуючи оптимістичні або песимістичні стилі її пояснення. Хоча, треба розуміти, що пояснювальні стилі засновані на суб'єктивних уявленнях. Оптимісти можуть чинити занадто великий контроль над власним життям. Великі очікування і тиск на себе можуть мати небажані наслідки. Д. Б. Петерсон доводить, що зайвий оптимізм посилює наслідки повторного негативу життєвих подій на фізичне здоров'я і психологічне благополуччя, тому він вводить поняття «гнучкий оптимізм» [9].

Оптимізм в межах психологічного капіталу організації має позитивний аспект, коли він є реалістичним та гнучким. Він дозволяє розвивати та підтримувати здатність до самодисципліни, аналізу минулих подій, планування на випадок надзвичайних ситуацій і профілактичної допомоги.

PsyCap є посередником між сприятливим кліматом та продуктивністю працівників. Чотири аспекти психологічного капіталу та підтримуючий клімат необхідні людським ресурсам для досягнення стабільного росту організації. Сприятливий клімат – це повна підтримка, яку працівник отримує від колег, працівників інших відділів та їх керівників, що допомагає у виконанні службових вимог.

Співробітники підтримують ефективні організаційні зміни. Як правило, організаційні зміни – це реакція на невідповідність організації оточуючому середовищу, яка посилюється через розрив між цілями організації та її теперішніми результатами. Вимогою PsyCap є адаптація поведінки співробітників, приведення їх у відповідність до нової стратегії керівництва. Під час змін аспекти психологічного капіталу співробітників піддаються випробуванням – вони повинні вчитися новій поведінці і бути впевненими, що готові впоратися з кризою, бути мотивованими, щоб ефективно справлятися з ситуацією ті вірити в краще. Психологічний капітал та позитивні емоції – приклади того, як особистісні фактори сприяють організаційним змінам. Тобто, це зміни, що проходять в організації задля її вигоди і мають більш позитивні та поведінкові наслідки, ніж негативні. Роль позитивних емоцій в тому, що вони допомагають співробітникам впоратися з організаційними змінами, розширюючи їх точку зору, заохочуючи відкрите прийняття рішень, даючи життєву силу для їх подолання. Ця взаємодія означає, що психологічний капітал через позитивні емоції впливає на ставлення працівника до роботи, його поведінку, що, в свою чергу, впливає на організаційні зміни.

Психологічний капітал організації може бути розроблений. PsyCap подібний стану, він скоріше описує стан, ніж є конкретною рисою характеру, що схожий, наприклад, з настроєм, він може

змінюватись, розвиватися або погіршуватися, як і настій людини. Саме тому психологічний капітал організації може розроблятися, формуватися і підвищувати продуктивність працівників.

PsyCap може бути розширений поза межі роботи в інші сфери життя, такі, як взаємовідносини з іншими людьми та здоров'я.

Нещодавні дослідження довели, що такі три фактори, як показники часу, який проведений з близькою людиною, добрий стан здоров'я та задоволення від роботи, – складають поняття загального благополуччя людини. Якщо всі чотири компоненти розглядати сукупно в рамках психологічного капіталу, то передбачити можна більше, ніж звичайну суму окремих ефектів. Так, ця концепція пов'язана з поняттями «продуктивність праці» та «психологічне благополуччя».

Для вивчення психологічного капіталу можна використовувати авторську методику Лутенса «Дослідження психологічного капіталу», яка складається з двадцяти чотирьох тверджень і включає в себе чотири субшкали – надія, оптимізм, самоефективність, життєстійкість [4].

Психологічний капітал можна вивчати і описувати як на індивідуальному, так і корпоративному рівні (навіть державному). Увага розвитку вивчення PsyCap приділяється інститутом лідерства Геллопа в рамках розвитку позитивної організаційної психології. Сьогодні йде робота над вивченням взаємозв'язку психологічного капіталу з ефективністю діяльності та задоволенням працею співробітниками, а також зв'язку психологічного капіталу з основними параметрами особистісного потенціалу.

Враховуючи те, що людська діяльність обумовлена колективним характером та має своєю метою ефективну комерційну діяльність, дослідження позитивних психологічних станів, що впливають на захопленість роботою, диктуються запитами психологічної практики, що, в свою чергу, створює підстави для проведення подальшої дослідницької роботи в напрямку психологічного капіталу організації.

### **Список використаних джерел**

1. Селигман М. Оптимизм которому можно научиться. М. : Наука, 1997. 168 с.
2. Селигман М. Новая позитивная психология. Научный взгляд на счастье и смысл жизни. М.: София, 2006. 368 с.
3. Cameron, Kim S. & Quinn, Robert E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. Prentice Hall: John Wiley & Sons, 2011. 259 p.

4. Luthans F., Avoilo B.J., Avey J.B, and S. M. Norman. Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction / *Personnel Psychology*. 2007. 60 (3). 541-572.
5. Avey J.B., Luthans F., Smith R.M., and Palmer N.F. Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2010. 15(1).17-28.
6. Snyder C.R. The Psychology of Hope: You Can Get There from Here. Free Press, 1994. 428.
7. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: the exercise of control. N.Y.: W. H. Freeman & Co.
8. Masten, A. S., & Reed, M. G. J. Resilience in development. *Handbook of positive psychology*, 2002. 74, 88.
9. Peterson, Jordan B. 12 Rules for Life: An Antidote to Chaos. Toronto: Penguin Rando, House, 2018. 409.

**УДК 338.482:159.9**

**Василенко Софія Олександрівна,  
здобувач вищої освіти, академічна група 2-18 ФРГТБ.  
Науковий керівник Позднишев Євген В'ячеславович,  
доктор психологічних наук, доцент,  
професор кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет**

## **ФОРМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ ТА ЗАСОБИ ЇХ ПОДОЛАННЯ**

Базисом функціонування туристичної сфери є людство, його культура, економіка та суспільно-політичні відносини. Людський фактор природньо заснований на комунікативній складовій, яка у широкому розумінні є основою самого феномену туризму (туризм як взаємодія різних аспектів відносин). Туризм як соціокультурне явище, яке визначає певний етап розвитку людства, є складовою суспільних процесів глобалізованого світу. У зв'язку з цим, туризм у наші часи є багатовекторним об'єктом наукового пізнання, і напрям «психологія туризму» не є виключенням. Цей науковий міждисциплінарний напрямок спрямований на різноманітні дослідження туризму як явища психічної взаємодії членів суспільства в туристичній сфері діяльності. «Предметом вивчення психології туризму є психічні

процеси, які виникають у людей при їх взаємодії в туристичній галузі, а об'єктом вивчення є поведінка учасників взаємовідносин, що формується за рахунок діяльності учасників у туристичній області» – стверджують вчені [1, с. 27]. Саме ця складова, на наш погляд, є актуальною для розгляду у наші часи повної деструкції різних суспільних галузей внаслідок глобальної економічної та політичної кризи, яка потребує уваги нагального розгляду саме у туристичній сфері. Психологічні процеси підпорядковано суспільним катаклізмам: вони трансформують усталені соціально-психологічні феномени в туризмі, посилюють їх вияв в особистості туриста, загалом у туристській діяльності та в глобальному сенсі – у зміні правил управління сферою туризму.

Базовою ланкою туристичної галузі, головною складовою системи, що забезпечують її стале та успішне функціонування, є працівники туристичної сфери, які здійснюють комунікацію як усередині своєї структури, так і зі споживачами. Таким чином утворюються наступні ланки комунікації: фахівець – споживач, фахівець – співробітники, фахівець – керівник. Пріоритетна роль у цьому контексті належить різнобічним навичкам спеціаліста туристичної галузі, як-от: «...адаптуватися до суспільних змін, володіння лідерськими якостями, високим рівнем емоційної, конфліктологічної та комунікативної компетентності, що забезпечить високий рівень надання послуг у сфері туризму. Адже відповідь на питання чи будуть задоволені гості (клієнти) безпосередньо залежить від рівня якості обслуговування, здатності фахівців надавати послуги відповідного європейського зразка» [2].

Успіх зазначених аспектів та напрямів комунікації визначається нормами психологічного здоров'я. Як відомо, психічне здоров'я є наслідком гармонійного розвитку психіки. Цей стан контролює інтелектуальне та емоційне здоров'я, основу його складає відчуття душевного комфорту, – саме ці фактори забезпечують адекватну поведінкову реакцію. Такий стан обумовлений як біологічними, так і соціальними потребами, а також можливостями їх задоволення. У наші часи глобальних змін геокультурного, політичного рельєфів; трансформацій звичних умов життя та галузевої діяльності спеціалістів виникають різні форми професійної деформації фахівців, адже виконання службових обов'язків та робота із різними формами міжлюдської комунікації у робітників туристичної галузі зазвичай протікає у напружених, екстремальних, навіть – стресогенних умовах.

На наш погляд, професіонали в сфері туризму повинні володіти не тільки економічними і управлінськими знаннями, які реалізуються

у різних напрямках туристської роботи, а й навичками культури спілкування, міжособистісної взаємодії. Саме таке плідне підґрунтя може надати обізнаність у знаннях науки «психологія», у набутті навичок елементарних прийомів практичної психології. Запрошення у штат туристичних фірм фахових співробітників із психологічною освітою, проведення регулярного психологічного тестування та психокорекції здатно суттєво вплинути на продуктивне вирішення спільних завдань, скорегувати напрями комунікації та підвищити ділову компетентність.

Психологічна грамотність, високий рівень ерудиції та знання тонкощів психології людей, основ конфліктології, здатно навчити спеціалістів різних рівнів туристичної галузі: по-перше, працювати в умовах професійного стресу, успішно та без втрат долати конфліктні ситуації, по-друге, розвинути ряд професійно важливих особистісних якостей (серед яких – відповідальність, ввічливість, оптимізм, ініціативність і соціальна активність, також – навички аналітичної оцінки ситуації), виявляти привітність, доброзичливість, тактовність, турботу про споживача, готовність швидко реагувати під час обслуговування туристів.

Зазначимо, що у сфері туризму абсолютно протипоказані нетактовність та розголошення будь-якої приватної інформації про клієнтів, плітки та обговорення недосконалостей споживачів туристичних послуг. Ці недоліки зазвичай мають місце у побуті туроператорів саме як «рикошет» тієї складної психологічної ситуації, що виникає унаслідок брутальної поведінки клієнта, який апріорі «завжди правий». Для гармонізації міжлюдських стосунків в туристичній сфері особливу роль відіграє корекція психолога, який має «проробити» складну ситуацію непорозуміння, нейтралізувати стрес та наголосити на перевагах найвищих моральних цінностей спілкування, таких як довіра, яка залишається незамінним компонентом ділових відносин. Багатьох вищезазначених принципів та етичних норм працівники повинні дотримуватися не тільки у взаємодії із керівництвом, споживачами, а й між собою.

Тож, психологія відносин у сфері туризму виникає та реалізується як керована сукупність моделей поведінки, що спеціально коригується та формуються в процесі психологічної адаптації. У підсумку, робота психолога у туристичних закладах різного формату формує так звану «корпоративну сім'ю» та створює атмосферу єдності і співробітництва, сприяє успішності професійної діяльності спеціалістів-туризмознавців, чим і забезпечує досягнення конкурентоспроможності кожного туристичного підприємства. На наш погляд,

така психологічна підтримка забезпечує конкурентоспроможність та професійну успішність, сприяє формуванню позитивного іміджу та допомагає реабілітації спеціалістів у сфері туризму в умовах психологічної деформації та вигорання.

Саме ці зазначені аспекти вимагають від спеціаліста туристичного бізнесу володіння психологічними знаннями та навичками. Тож, проблематика обізнаності спеціалістів у галузі психології туризму є зараз актуальною і потребує подальшого активного впровадження у практичній діяльності працівників туристичної сфери.

### **Список використаних джерел**

1. Лукашевич О.М. Психология туризма: концептуальное определение [Монография]. Київ: Київський університет туризму економіки і права, 2004. 228 с.
2. Плецан Х.В. Корпоративна культура фахівців сфери туризму: стан, проблеми та перспективи розвитку. *Ефективна економіка*. 2018. № 5. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5\\_2018/76.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2018/76.pdf) (дата звернення 6.12.2021).

**УДК 159.944.3**

**Гречко Андрій Вікторович,**

**здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,  
академічна група 2-12 ФІТ.**

**Науковий керівник Войтенко Олена Василівна,**

**кандидат психологічних наук, доцент,**

**доцент кафедри психології,**

**Державний торговельно-економічний університет**

### **РОЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО КАПІТАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Концепція психологічного капіталу (PsyCap) є відносно новим підходом, в рамках якого психологи почали оцінювати загальний ресурсний стан працівників та його ефект.

Психологічна служба у сфері діяльності організацій вибудовується на загальних принципах, переймається проблематикою, яка охоплює організаційну культуру, соціально-психологічний клімат колективу, задоволеність працею, атестацію кадрів, продуктивність праці, адаптацію нових працівників, плинність кадрів та ін.

В рамках розвитку позитивної організаційної психології все більш актуальним є дослідження позитивних психологічних станів, що впливають на захопленість роботою та корелюють з організаційною лояльністю. Задля вивчення зазначених феноменів зарубіжними вченими було введено у науковий обіг поняття психологічного капіталу – позитивного психологічного стану розвитку людини, який характеризується такими чинниками, як самоефективність – прийняття та докладання необхідних зусиль для вирішення складних завдань; оптимізм як позитивна атрибутивна ознака поведінки у сьогоденні та майбутньому; наполегливий рух у бік цілі, а в разі необхідності й перенаправлення шляхів до досягнення мети – надія; життєстійкість – досягнення успіху організацією попри ускладнення проблем та виникнення негараздів [1].

В основі будь-якої мотивації лежить віра в те, що дії можуть призвести до успішного результату, тобто будуть ефективними. Можливість та розрахунок конкретної людини щодо здатності виконати те чи інше завдання А. Бандура називає оцінкою власної ефективності. Існує все більше доказів, що відповідь на те, де містяться джерела самоефективності, лежать поза межами знань, навичок і здібностей, не лише на рівні IQ (або EQ – емоційного інтелекту) чи рис особистості, хоча всі вони, без сумніву, також є факторами впливу [1]. Згідно з А. Бандурою, самоефективність може бути визначена як «переконання людини у власній здатності мобілізувати мотивацію, пізнавальні ресурси та напрямки діяльності, необхідні для успішного виконання специфічного завдання в конкретному контексті» [2]. Поняття «самоефективність» і «впевненість» розглядаються в позитивній психології як такі, що концептуально корелюють між собою та використовуються як взаємозамінні.

Організаційні зміни визначаються як невідповідність навколишньому середовищу, що посилюється внаслідок розриву між цілями організації та її поточними результатами. Співробітники несуть відповідальність за адаптацію та поведінку відповідно до нової стратегії, продиктованої керівництвом, здебільшого з меншими ресурсами. Під час змін різні аспекти PsyCap співробітників піддаються випробуванню – вони повинні вчитися новим способам поведінки та бути впевненими у цьому, оговтатися від кризи, бути мотивованими, щоб ефективно справлятися із ситуацією та вірити у краще майбутнє. PsyCap та позитивні емоції – приклади того, як особисті фактори сприяють організаційним змінам. Позитивна зміна визначається як будь-яка зміна, яку організація зазнає для її власної вигоди і має позитивні психологічні та поведінкові наслідки Роль позитивних



емоцій у тому, що допомагають працівникам впоратися з організаційними змінами, розширюючи їх точку зору, заохочуючи відкрите прийняття рішень та даючи їм життєву силу їхнього подолання. Ця взаємодія означає, що PsyCap через позитивні емоції впливає на ставлення та поведінку працівника, що, у свою чергу, впливає на організаційні зміни [3]

Люди з високим психологічним капіталом самоефективності не чекають, коли для них будуть встановлені складні цілі, навпаки, вони створюють їх, постійно кидаючи виклик собі. Оптимізм є однією з найбільш обговорюваних, але найменш зрозумілих сильних психологічних сторін особистості. В якості важливого критерію психологічного капіталу оптимізм виступає не тільки як передбачення позитивного розвитку подій, але й має інтерпретативну функцію. Оптимізм як характеристика особистості залежить від причин та повноважень, які використовує людина для того, щоб пояснити, чому відбуваються ті чи інші події, неважливо, позитиві вони чи негативні, було це в минулому, відбувається у сьогодні чи, можливо, відбудеться у майбутньому. Дослідники говорять про оптимізм як про стиль пояснення позитивних подій в особистих діях та інтерпретації негативних подій з точки зору зовнішніх, тимчасових і конкретних ситуацій та факторів [4]. З іншого боку, песимістичний стиль пояснення буде позитивно інтерпретувати події у зовнішніх, тимчасових і конкретних ситуаціях і пояснювати негативні події з точки зору особистих причин. Оптимістами прийнято «брати кредит» у позитивних випадковостей, які відбуваються в їхньому житті. Вони розглядають ці випадковості як такі, які вони можуть контролювати. Оптимізм, так само як і надія, має значний інтуїтивно зрозумілий заклик і часто асоціюється з багатьма позитивними і бажаними результатами. Проте, оптимістичний стиль пояснення може мати й негативні наслідки для співробітника в організації. Наприклад, оптимісти можуть піддавати себе значно більшим ризикам. Вони можуть недооцінити небезпеку цих ризиків [5].

Вивчаючи оптимізм в межах психологічного капіталу в організації, слід зазначити, що оптимізм має позитивний аспект, коли він є реалістичним та гнучким. Реалістичний та гнучкий оптимізм дозволяє розвивати та підтримувати здатність до самодисципліни, аналізу минулих подій, планування на випадок надзвичайних ситуацій і профілактичної допомоги. Реалістичні, гнучкі оптимісти схильні насолоджуватися життям, шукати й віднаходити позитив у різних життєвих сферах та подіях, в тому разі й на робочому місці [6]. У біографіях успішних бізнесменів та політиків прослідковується одна й та сама

риса – стійкість до негараздів та вміння адаптуватися до різних умов життя й діяльності, або життєстійкість. Провал за провалом не зупиняють їх на шляху пошуку і реалізації місії, сформульованої для себе, організації, або навіть суспільства. Наразі в контексті позитивної психології дослідники намагаються визначити, яким чином можна розвинути в собі такі психологічні характеристики. Життєстійкість включає в себе реагування не лише в стресових ситуаціях, а й повсякденні навички та психологічні переваги, в тому числі на робочому місці. Отже, в контексті розгляду життєстійкості як критерію психологічного капіталу особистості, її можна визначити наступним чином: «здатність приходити до тями або оговтуватися від негараздів, конфліктів, чи навіть позитивних подій, прогрес та підвищення відповідальності» [6].

Одним з основних компонентів життєстійкості є також базова система ціннісних орієнтацій, яка спрямовує, формує та надає послідовність і зміст процесам пізнання, емоціям та діяльності. Цінності та вірування допомагають людям у складних умовах та при негативних подіях. Крім цього, існують різні фактори, які були визначені і досліджені в якості внеску або перешкод у розвитку життєстійкості. Ці фактори можуть бути розділені на переваги та фактори ризику. Визначають фактори ризику як такі, що можуть призвести до «підвищеної ймовірності небажаного результату» та згадуються у визначенні як фактори уразливості. Ці ризики можуть включати в себе шкідливі фактори, такі як стрес і стомлюваність, поганий стан здоров'я, погана освіта і безробіття [6].

Надія як характеристика психологічного капіталу широко використовується у повсякденному мовленні. Багато хто плутає надію з прийняттям бажаного за дійсне, необґрунтованим позитивним ставленням, емоційний підйомом або навіть ілюзією. С. Рик Снайдер, який здійснював дослідження надії в річищі позитивної психології, визначав її як «позитивний мотиваційний стан, який заснований на інтерактивному отриманні почуття успіху та шляхів його досягнення». Дослідження Снайдера підтримують ідею про те, що надія є пізнавальним станом або типом мислення, в якому людина здатна створювати реалістичні установки, що корелюють з певними цілями та очікуваннями, а потім досягати цих цілей через самовизначення. Тобто, це не просто ставлення до якоїсь ситуації, а активна діяльність суб'єкта відносно до неї [7].

Отже, психологічний капітал є посередником між сприятливим кліматом та продуктивністю співробітників – психологічним капіталом. PsyCap та позитивний підтримуючий клімат є необхідний людським ресурсом для досягнення стабільного зростання організації.

Сприятливий клімат визначається як повна підтримка, яку співробітник отримує від своїх колег, інших відділів та їх керівників, яка допомагає йому у виконанні їхніх службових вимог.

### Список використаних джерел

1. Мандрикова Е. Ю. Личностный потенциал в организационном контексте. *Личностный потенциал: структура и диагностика*. М. : Смысл, 2011. С. 469–490.
2. Jans N. A. Organizational commitment, career factors and career/life stage. *Journal of Organizational Behavior*. 1989. Vol. 10. С. 247–266.
3. Luthans, F., Norman, S. N., Avolio, B. J. & Avey, J. B. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate – employee performance relationship. *Journal of Organizational Behaviour*. 2008. № 29. 219–238.
4. Luthans F., Youssef C. M. Human, social, and now positive psychological capital management. *Journal of Organizational Behavior*. 2006. Vol. 27. P.
5. Buchanan, B. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 1974. Vol. 19. P. 533–546.
6. Luthans F. et al. Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*. 2006. Vol. 27. 387–393.
7. Леонтьев Д. А. Опыт структурной диагностики личностного потенциала / Д. А. Леонтьев, Е. Ю. Мандрикова, Е. Л. Осин и др. *Психологическая диагностика*. 2007. № 1. С. 8–31.

**УДК 159.9:331.101.3**

**Гришаєв Владислав Володимирович,  
здобувач вищої освіти, академічна група Ім-1 ФРГТБ.  
Науковий керівник Позднишев Євген В'ячеславович,  
доктор психологічних наук, доцент,  
професор кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет**

### **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТА ВЗАЄМОВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ**

Організаційна психологія виступає як наука, що вивчає світ психічних явищ людини в організації. Організація – як умова

поведінки людини [1]. Організаційна психологія є прикладною галуззю соціальної психології. Вона вивчає різноманітні аспекти психічної діяльності та поведінки людей в організаціях. Її мета – підвищення ефективності умов праці, покращення розвитку та психічного здоров'я членів організації. Організаційна психологія – це застосування психологічних теорій та дослідницьких методик до проблем організації, управління та бізнесу. Вона торкається питань підбору персоналу, організаційної поведінки, мотивації, навчання та розвитку співробітників тощо.

«Промислова» частина організаційної психології знаходить свої історичні корені в дослідженні індивідуальних відмінностей, оцінці та прогнозі виконання робіт. Організаційна психологія здобула популярність після Другої світової війни, під впливом Хоторнських експериментів і робіт таких дослідників, як К. Левін і М. Шериф.

Організаційна психологія поки що в основному займалася роботою, орієнтованою на виробництво, і діяльністю в сфері первинного обслуговування офісу, торгівлі, транспорту, банківської справи та страхування. Концепції та методи, призначені для цього, можуть бути перенесені лише в обмеженій мірі на сектори вторинної сфери послуг, але вони вже відіграють важливу роль сьогодні, а тим більше в майбутньому.

Вивчення психології праці та застосування цих знань для вдосконалення трудової діяльності почалося в перші роки ХХ ст. В Америці ініціатором психологічного вивчення праці став інженер Ф. Тейлор (1856–1915). Він пропонував аналізувати працю, тобто виділяти його елементи, нормувати і раціоналізувати його, а також підбирати робітників, найбільш придатних до професії. Учні та послідовники Ф. Тейлора (Ф. Джільбрет, Г. Томсон та інші) збагатили «тейлоризм» елементами фізіології і психології праці. До них відносяться: наукова організація праці; вивчення індивідуальних особливостей схильності до виробничого травматизму; підхід «психотехніки»; адаптація працівника до вимог, які встановила організація, за допомогою професійного консультування, професійного відбору, тренінгів та управління; висновок про те, що поведінка і переживання людини в організації у більшій мірі залежать від міжособистісних відносин; гуманістичний переворот і виявлення сенсу роботи.

Як видно із попереднього аналізу ці дві науки і навчальні дисципліни мають багато спільного. Так, вони відносяться до прикладних галузей психології – напрямів досліджень, предметом яких виступають психіка та поведінка людини у різних видах діяльності. Вони також вивчають психологічні проблеми конкретних видів

людської діяльності. Близькі і предмети їх дослідження. Організаційна психологія вивчає різноманітні психічні явища та поведінка людей в організаціях та фактори, що їх визначають. Психологія праці досліджує суб'єкта праці, працівника, здатного до спонтанності та рефлексії своєї спонтанності в умовах виробничої діяльності. Найважливіші змістовні області знань організаційної психології та психології праці в дослідженнях і на практиці – це проблеми, пов'язані з аналізом і дизайном завдань. Головну роль тут відіграє психологія праці; людина в організації. Тут на перше місце виступає проблема відбору, оцінки та розвитку персоналу; створення та функціонування робочої групи (будь-якої організації), в контексті якої аналізується лідерство і взаємодія; організаційний контекст [1].

Існують спільні методи дослідження в організаційній психології та психології праці. Вони використовують різні методи емпіричної науки, включаючи лабораторні, польові та діяльні дослідження. У організаційної психології по суті немає відмінностей від емпіричних досліджень. Однак у важливих деталях процедури часто існують незначні відмінності. Про відмінність у порівнянні з базовими дисциплінами свідчить той факт, що в організаційній психології причина і мета дослідження не відповідають власним інтересам, а дані ззовні. Як і в емпіричному дослідженні, мета полягає в тому, щоб сформулювати конкретне дослідницьке питання, щоб потім встановити сформульовану гіпотезу, яку можна перевірити. Подальший процес дослідження проходить за принципами емпіричного дослідження. Метааналіз є одним з найважливіших компонентів дослідницького процесу в виробничій та організаційній психології [3].

Таким чином, в умовах сучасної науково-технічної революції, глобалізації, діджиталізації ці науки та дисципліни покликані вивчати нові умови, форми та можливі стимуляції трудової діяльності, нові професії та вимоги до технічно оснащеної праці. Тут слід згадати персональні і, зокрема, людські послуги або послуги в технічно підтримуваних інформаційно-комунікаційних професіях. Ці послуги пропонують нові виклики. Це означає, що форми емоційної або загальної взаємодії повинні бути проаналізовані та розроблені. Крім того, глобально активні компанії, зокрема, стають все більш безмежними. Віртуальні компанії виходять на ринок через Інтернет і нові децентралізовані форми роботи, такі як дистанційна робота, кол-центри, швидко розвиваються. Виникає питання, що залишилося від того, що традиційно відоме як предмет аналізу роботи та проектування, організаційного та кадрового розвитку організаційної психології та психології праці у цій розробці, а що потрібно буде заново розробляти в майбутньому? [4].

## Список використаних джерел

1. Психологія праці та організаційна психологія. Конспект лекцій з навчальної дисципліни. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [http://psychology.univer.kharkov.ua/news2021/NMKDGP/Psychologia\\_praci\\_ta\\_organizaciyna\\_psy/UK.pdf](http://psychology.univer.kharkov.ua/news2021/NMKDGP/Psychologia_praci_ta_organizaciyna_psy/UK.pdf)
2. Джуелл Л. Індустріально-організаційна психологія. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу : <https://www.twirpx.com/file/181046/>
3. Arbeitspsychologievs. Organisationspsychologievs. Wirtschaftspsychologie, Personalpsychologie [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://sciodoo.de/arbeitspsychologie-vs-organisationspsychologie-wirtschaftspsychologie-personalpsychologie/>
4. Вьссинг Андрій. Arbeits – und Organisationspsychologie [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу : <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/arbeits-und-organisationspsychologie/1271>

**УДК 159.944.3**

**Грушовенко Анна Олександрівна,  
студентка 3-го курсу,  
Уманський державний педагогічний університет  
імені Павла Тичини.  
Науковий керівник Яцура Олег Вікторович,  
викладач,  
Комунальний заклад фахової передвищої освіти  
«Уманський медичний фаховий коледж Черкаської обласної ради»**

## **ПСИХОГІГІЄНА В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ**

Життя людини від народження і до смерті є адаптацією до середовища. Соціальна адаптація – це інтеграція людини в суспільство, у процесі якої відбувається формування самосвідомості та рольової поведінки, здатності до самоконтролю й адекватних зв'язків і стосунків, також це активний процес пристосування до соціального середовища, що спрямований на збереження й формування оптимального балансу між особою, між внутрішнім станом і навколишнім середовищем тут і зараз та з перспективою майбутнього. Успішність адаптації

залежить не стільки від особливостей та об'єктивних властивостей ситуації, скільки від особливостей та наявності індивідуальних ресурсів, адекватності й ефективності стратегій їхнього застосування: здатність до адаптації є водночас інстинктом та набутими навичками.

Психогігієна – наука про забезпечення, збереження і підтримку психічного здоров'я людини. Вона є складовою частиною більш загальної медичної науки про здоров'я людини – гігієни. Специфічною особливістю психогігієни є її тісний зв'язок із клінічної (медичної) психологією, що М'ясищевим В.Н. (1969) розглядається як наукову основу психогігієни. У системі психологічних наук, запропонованій Платоновим К.К. (1972), психогігієна включена в медичну психологію. Психогігієна допомагає індивіду адаптуватись в суспільному середовищі як особистості та проявити себе як індивідуальність в професійній та соціальній сферах.

Елементи психічної гігієни з'явилися в житті людини задовго до того, як відбулася систематична розробка принципів психічної гігієни. Над необхідністю підтримувати власне ментальне здоров'я і рівновагу у взаємодії з навколишнім світом задумувалися ще античні мислителі, такі як Сократ, Аристотель, Гален.

Елементи психічної гігієни з'явилися в житті людини задовго до того, як відбулася систематична розробка принципів психічної гігієни. Над необхідністю підтримувати власне щиросердечне здоров'я і рівновагу у взаємодії з навколишнім світом задумувалися ще античні мислителі.

У більшості випадків соціальна адаптація розглядається в психогігієні, як процес і результат активного пристосування індивіда чи соціальної системи до умов нового або зміненого соціального середовища через узгодження вимог та очікувань її учасників. Суб'єктом соціальної адаптації може бути окрема особистість чи соціальна група. На рівні особистості соціальна адаптація пов'язана з процесом соціалізації, засвоєнням притаманних навколишньому середовищу культурних норм, цінностей та зразків поведінки.

Робота, діяльність є органічною потребою людини і при сприятливих умовах – важливим фактором для збереження і зміцнення здоров'я. Рядом досліджень показано, що позбавлення трудової зайнятості, безробіття супроводжуються погіршенням психічного здоров'я і частішими випадками соматичних хвороб серед безробітних. Працею можна не тільки зміцнити психічне здоров'я, розвинути здатності в здорових людей, але і лікувати хворих. Трудова терапія широко застосовується в психіатричних клініках, де, як і всякий

лікувальний вплив, строго дозується відповідно до впливу та сили нервово-психічних розладів. Тому можна вважати професійну діяльність, розумове навантаження одним із елементів адаптації особистості в соціальному середовищі, що є необхідним для нормального психічного здоров'я.

Грань між розумовою і фізичною працею в сучасному суспільстві має тенденцію до стирання. Однак розходження між розумовою і фізичною працею об'єктивно існують, що дозволяє говорити і про відповідні розділи психогігієни. Лебединський М.С. вважає, що до розумової праці варто відносити «таку розумову роботу, що ведеться у визначеному напрямку, за визначеним планом, для рішення визначених задач, з метою одержання визначеного результату, що має те чи інше суспільне значення».

Соціальна адаптація є динамічним системним процесом, ефективність якого залежить від взаємодії людини та ситуації. Об'єктивні властивості ситуації, без сумніву, впливають на її успішність і на психологічні механізми, які лежать в основі поведінкових стратегій, спрямованих на пристосування.

### **Список використаних джерел**

1. Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства. Збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнського науково-практичного круглого столу. Ірпінь, 2017. С. 48–72.
2. Галецька І. Самоефективність у структурі соціально-психологічної адаптації, *Вісник Львівського університету. Сер. «Філософські науки»*. 2003. Вип. 5. С. 433–442.
3. Менделевич В.Д. Клиническая и медицинская психология. Москва «МЕДпресс–информ», 2005. 432 с.
4. Сидоров П. И., Парняков А. В. Клиническая психология. М. : ГЭОТАР МЕД, 2002. 864 с.



**УДК 159.944.3**  
**Гулий Руслан Валерійович,**  
**здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,**  
**академічна група 2-10 ФІТ.**  
**Науковий керівник Войтенко Олена Василівна,**  
**кандидат психологічних наук, доцент,**  
**доцент кафедри психології,**  
**Державний торговельно-економічний університет**

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ**

У професійному вимірі стресостійкість – одна з важливих характеристик, що вможливує ефективність та успішність діяльність осіб, які працюють у сфері «людина-людина».

О. Войтенко та ін. відмічають, що стійкість до стресу є важливим чинником, що забезпечує ефективність та успішність професійної діяльності фахівців різних сучасних спеціальностей [1]. Соціальна робота є невід’ємною складовою суспільства будь-якої країни, яка спрямована на підтримку тих верств населення, які у певний період часу є нездатними до ефективної самостійної адаптації в суспільних взаємодіях. Завдяки цьому розвиток соціальної сфери є одним з найбільш пріоритетних напрямків соціальної політики держави. Надзвичайно важливим завданням є системна підготовка висококваліфікованих працівників, які здатні підтримувати та розвивати власну стресостійкість, від якої залежить успішність виконання фахівцями соціальної сфери їх професійних обов’язків.

Енциклопедія для фахівців соціальної сфери містить наступне тлумачення цього терміну: «Соціальні сфери – галузі, що надають різноманітні (матеріальні і духовні) послуги для населення; сукупність галузей, підприємств, організацій, які безпосередньо визначають спосіб і рівень життя людей, їх добробут і задоволення різних потреб» [2, с. 96]. Тобто, основною функцією соціальних сфер є надання населенню різноманітних соціальних послуг. Соціальний працівник допомагає не лише окремим людям та сім’ям, які опинилися у скрутному життєвому становищі, а і опосередковано бере участь у реформуванні соціальної політики держави. Він повинен уміти виявляти соціальну проблему, встановлювати її причину, а потім сприяти її вирішенню.

До професійно важливих якостей соціального працівника належать фахова компетентність, доброзичливе ставлення до людей,

організаторсько-комунікативні якості, високий морально-етичний рівень та нервово-психічна витривалість.

Вияв стресостійкості як системної динамічної властивості особистості, яка визначає здатність людини протистояти стресорному впливу та адекватно емоційно реагувати на більшість стресогенних ситуацій, активно їх змінювати чи пристосовуватись до них без шкоди для свого здоров'я та зберігати ефективність виконуваної діяльності, має свої особливості у кожному віковому періоді, в тому числі і на різних етапах дорослості. У сучасній психологічній науці на цей час існує досить велика кількість періодизацій вікового розвитку людини, які мають як багато спільного, так і певні розбіжності. На нашу думку, на сьогодні найбільш придатною для використання у нашому дослідженні є вікова періодизація Г. Крайг, за якою у дорослому віці виокремлюється три етапи, а саме: рання дорослість (від 20-ти до 40-ка років); середня дорослість (від 40-ка до 60-ти років) та пізня дорослість (від 60-ти років і далі) [3]. Переваги зазначеного поділу на вікові періоди полягають у їх пропорційності, а також значному подовженні дорослого віку, адже багато сучасних людей старших за 60 років продовжують свою професійну кар'єру, в тому числі й в соціальній сфері, що вказує на наявність спільних якісних показників у їх житті порівняно з попередніми періодами вікового розвитку, а це не потребує виокремлення такого особливого вікового періоду як старість.

Оптимістичний стиль мислення є одним із конструктів когнітивно-рефлексивного компонента стресостійкості фахівців соціальної сфери, адже оптимізм, як особистісна установка, провокує спонукання, що спрямовані на реалізацію позитивного ставлення до людей, обставин, подій у вигляді відповідних ним дій, а також виявлення інтересу до життя. Завдяки цьому, оптимістичний стиль мислення необхідний працівнику соціальної сфери у зв'язку зі специфікою його роботи, яка вимагає особливого душевного настрою для боротьби з безліччю стресових ситуацій. Він суттєво допомагає фахівцю підвищувати стресостійкість у ситуаціях спілкування з людьми, які опинились у складних життєвих обставинах, оскільки оптиміст не тільки здатен спрогнозувати позитивне вирішення будь-якої складної ситуації, а і переконати клієнта в його можливостях, тим самим змотивувавши його на активну спільну роботу. О.А. Агарков, Д.Ю. Арабаджиев та інші звернули увагу на те, що відсутність схильності до оптимістичного стилю мислення в соціального працівника деморалізує клієнта, створює атмосферу недовіри щодо поліпшення існуючого положення, що негативно впливає на результати роботи [4].

За результатами дослідження А.О. Реана та С.В. Субботіна було виявлено, що адекватна самооцінка особистості дозволяє оптимально використовувати власний потенціал, сприяє саморегуляції та підвищує стресостійкість у складних умовах професійної діяльності [5, 6]. Адекватна самооцінка – один з важливих критеріїв успішності роботи фахівців соціальної сфери. Занадто низька самооцінка соціального працівника призводить до зневіри у власні професійні вміння та можливості та, як наслідок, зменшення прояву ініціативи у вирішенні різноманітних професійних завдань, що зменшує можливості професійного саморозвитку. Зависока самооцінка фахівця сприяє накопиченню невдач у професійній діяльності, які виникають через його неможливість адекватно оцінити власні можливості та навички, спрогнозувати результат виконання професійних завдань, проаналізувати причини невдачі, а також визначити шляхи уникнення їх у майбутньому. Обидва крайні рівні розвитку самооцінки працівників соціальної сфери призводять до виникнення хронічних стресів у їхній професійній діяльності, тому адекватна самооцінка є одним з конструктивних когнітивно-рефлексивного компонента стресостійкості фахівців.

Емоційний компонент стресостійкості конструює емоційна реакція людини на стресову ситуацію, зокрема здатність контролювати свій емоційний стан під час дії (або після) стресора. Деякі вчені до цього компонента структури стресостійкості відносять емоційну стійкість. М.І. Дяченко і В.А. Пономаренко обґрунтували емоційну стійкість одночасно і як якість особистості й як психічний стан, який забезпечує доцільну поведінку в екстремальних ситуаціях [7]. Але існують й інші авторські позиції з цього приводу. На нашу думку, низький рівень емоційності та повільна зміна емоцій є недоцільною особистісною властивістю для представників професій типу «людина-людина», в тому числі й соціальних працівників, адже їхня професійна діяльність, насамперед, пов'язана зі спілкуванням, яке, в свою чергу, вимагає високого рівня емпатійності та вміння свідомо «підлаштовуватись» до емоційного стану партнера. Тому вважаємо, що до структури стресостійкості фахівця соціальної сфери належить не емоційна стійкість, а саме врівноваженість як вміння свідомо регулювати свій емоційний стан залежно від ситуації.

Оскільки спілкування займає провідне місце у професійній діяльності працівників соціономічних професій, більшість стресів пов'язана саме з різними видами комунікацій з іншими. Однією з головних причин такої ситуації, на нашу думку, є те, що багато фахівців не досягли високого рівня комунікативної компетентності, а

саме вміння адекватним способом виявляти свої емоції та думки, уважно слухати й інтерпретувати почуту інформацію правильно, вербально та невербально «підлаштовуватись» до співбесідника тощо

До поведінко-регулятивного компонента стійкості до стресу соціальних працівників, на нашу думку, належить конфліктна компетентність, яка за науковою позицією І.В. Козич, включає вміння прогнозувати майбутню конфліктну ситуацію, конструктивно її змінити, а також скористатися нею для досягнення своєї мети з урахуванням інтересів іншої сторони [8]. Фахівець, якому притаманна конфліктна компетентність, не тільки обізнаний про діапазон можливих стратегій поведінки у конфліктній ситуації, а й володіє певними навичками реалізації цих стратегій у конкретних умовах. Ці вміння є вкрай необхідними для соціального працівника у роботі з соціально неадаптованими клієнтами, адже він здатен не тільки вирішити конкретний професійний випадок, а і навчити конструктивній поведінці у конфлікті своїх клієнтів. Вирішення конфліктів у професійній діяльності призводить до зменшення кількості стресів, що позитивно впливає на розвиток стійкості до них у працівників соціальної сфери. Отже, конструктами поведінково-регулятивного компонента стресостійкості соціальних працівників є вольова саморегуляція, самоконтроль у спілкуванні та конфліктна компетентність

Таким чином, аналіз зарубіжних та вітчизняних психологічних праць, пов'язаних з дослідженням особливостей стійкості до стресу фахівців соціальної сфери різних вікових категорій, дав змогу визначити структуру їхньої стресостійкості, компонентами якої є когнітивно-рефлексивний, емоційно-мотиваційний та поведінково-регулятивний. До складу когнітивно-рефлексивного компонента належать оптимістичний стиль мислення, адекватна самооцінка та інтернальність-екстернальність. Конструктами емоційно-мотиваційного компонента є низька особистісна тривожність, емоційна врівноваженість та змотивованість до успіху. Поведінково-регулятивний компонент складається з таких конструктів, як вольова саморегуляція, самоконтроль у спілкуванні та конфліктна компетентність. Основними психологічними умовами розвитку стресостійкості працівників соціальної сфери різних вікових категорій є емпатійність, толерантність, моральна нормативність, переважання внутрішньої мотивації професійної діяльності, а також вміння застосовувати проблемно-орієнтовані та просоціальні стратегії копінг-поведінки.

## Список використаних джерел

1. Voitenko E., Kaposloz H., Myronets S., Zazymko O., Osodlo V. Influence of characteristics of self-actualization and coping behavior on resistance of teachers to professional stressors and emotional burnout. *International journal of organizational leadership*. 2021. 10 (1). С. 1–14.
2. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери. 2-ге вид. / за заг. ред. проф. І.Д. Звереві. Київ, Сімферополь : Універсум. 2013. 513 с.
3. Крайг Г. Психология развития . СПб.: Питер, 2000. 992 с.
4. Агарков О. А., Арабаджиєв Д. Ю., Єрохіна Т. В., Кузьмін В. В., Мещан І. В., Попович В. М. Технології соціальної роботи. Запоріжжя: Мотор Січ, 2015. 487 с.
5. Реан А.А. К проблеме социальной адаптации личности. *Вестник СПбГУ: Серия экономики, философии, психологии, права*. 1995. № 3. С. 74–79.
6. Субботин С.В. Устойчивость к психическому стрессу как характеристики метаиндивидуальности учителя: дис. ... канд. психол. наук. Пермь, 1992. 152 с.
7. Дьяченко М.И. О подходах к изучению эмоциональной устойчивости / М.И. Дьяченко, В.А. Пономаренко. *Вопросы психологии*, 1990. № 1. С. 106–112.
8. Козич І.В. Формування конфліктологічної компетентності соціального педагога в умовах магістратури. автореф. дис. канд. пед. наук. К. 2008. 24 с.

**УДК 159.92**

**Даніліхіна Марія Максимівна,  
здобувач вищої освіти, академічна група 1-15 ФТМ.  
Науковий керівник Позднишев Євген В'ячеславович,  
доктор психологічних наук, доцент,  
професор кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет**

## ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВПЛИВ РЕКЛАМИ НА СПОЖИВАЧА

Можна запевнити на 100 %, що реклама грає дуже важливу роль в сучасному світі. Це той фактор, що допомагає нам у всьому, дізнатись про новинки в сфері товарів та послуг, знайти для себе продукт який тобі потрібен, реклама – це основний інформатор у

суспільстві. Але реклама не тільки інформує, вона маніпулює людьми та їх свідомістю. Саме через це науковці з кожним роком все більше вивчають це явище. До цієї проблематики звертались такі вчені як: Федотова Л.Н., Бріцин Б.А., Титаренко О.О., Владимирський В., Мохер К., Власов П.К. та інші.

Реклама досить суттєво впливає на ставлення споживачів до певного товару. Правильне використання рекламних структур, досить сильно впливає на успіх продукту в майбутньому. Взагалі реклама, це так би мовити процес впливу однієї групи людей на іншу, з метою викликати у них певну групу емоцій до певного об'єкту.

На сьогоднішній день реклама має неймовірно винятковий вплив на свідомість людини. Процеси формування позитивного ставлення, цікавості, сприйняття та розуміння реклами, поява бажання придбати його – процеси, що обумовлені певними психологічними характеристиками людей, для яких саме та реклама призначена. Саме тому коректна реклама побудована з урахуванням всіх цих характеристик та законів.

З однієї сторони людина трохи примітивна, бо весь вплив від реклами здійснюється через органи чуття. Зорові та слухові, це саме ті основні органи чуття, що впливають на сприйняття реклами. Кольори, це дуже важливо, певні співвідношення кольорів дуже часто негативно впливають на зір і ось саме це спричиняє підвищену зорову стомлюваність. Також варто враховувати відтінки, яскравість та насиченість, що сприяє оптимізації якості впливу. Звуку стосується аналогічно, теж саме. Він повинен бути спокійний не різкий, голос повинен викликати позитивні емоції, та не спричиняти негативу і злості.

Реклама це один з основних рушіїв торгівлі. Вона допомагає дізнатися про нові товари і послуги, зорієнтуватися в безмежному морі виробництва і споживання.

Секрет реклами полягає в тому, що вона впливає на людську психологію. Реклама викликає в людини емоції, не важливо які, головне емоції. Все, що викликає в нас емоції запам'ятовується нам надовго. Реклама діє не на логічному рівні, не на розум, а на емоції та підсвідомість.

Варто також зазначити, що мешканцям пострадянського простору притаманна надмірна довіра до друкованого слова і до всього, що вони почують по радіо чи побачать по телевізору. Тож засоби масової інформації відіграють провідну роль у впливі реклами на людину.

Головним негативним моментом в рекламі є те, що вона спричиняє стереотипність мислення, і тим самим нав'язує людині

стандарти та готові моделі життя. Рекламу навіює людині думку що якщо вона придбає той чи інший товар, сходиться в те чи інше місце, то автомат стане більш щасливою, більш успішною, більш привабливою. Найбільша проблема людей в тому, що вони оцінюють себе та інших не по особистих якостях, а по речам якими вони володіють.

Так формується система цінностей, орієнтована виключно на споживання. Але неможливо купити все, особливо з огляду на матеріальний стан переважної більшості. В звичайному житті людина ніколи не зможе виглядати так само привабливо як в рекламі, не зможуть бути такими успішними чи красивими, бо це чиясь вигадка, а не реальне життя. А саме це призводить в багатьох людей, особливо у підлітків до розвинення комплексів.

Сучасна реклама намагається спочатку створити умови для усвідомлення покупцем рекламного звернення, здійснення ним покупки та забезпечення не одноразового, а сталого процесу купівлі. Тому реклама – це єдиний елемент маркетингу, який починається з намагання зрозуміти споживача, його запити й потреби. У всьому світі рекламу розглядають як провідну інформаційну силу маркетингових комунікацій. Підвищена зацікавленість впливу реклами на психологічні фактори пояснюється проблемами зі створенням нового продукту, оскільки, зважаючи на високий рівень життя, покупець висуває вищі вимоги і звертає більшу увагу на якість, ніж на ціну товару.

На даному етапі рекламу розуміють як спеціально створену форму комунікацій, спрямовану для того щоб люди підпорядковувались певним цілям маркетингової поведінки. Основою комунікації є реципієнт, тобто це та людина яка сприймає рекламне звернення. Його особистісні характеристики – консерватизм, упевненість у собі, схильність до нового, менталітет тощо – впливають на сприйняття й оцінку рекламного звернення.

У людини ніколи не буває передбачуваної реакції на рекламу, вона завжди буває неоднозначною і залежить від цілісного відображення предметів і явищ, пов'язаних із джерелом рекламної інформації. Залежачи від того, як реклама та її зміст зацікавив людину, розрізняють такі реакції на рекламу:

- по-перше, особа, що сприйняла рекламу, може більш-менш точно запам'ятати зміст звернення, але не зробити з цього висновків і дій (покупки);
- по-друге, рекламне звернення може забезпечити у свідомості людини певну перевагу рекламованій продукції або підтвердити вже прийняте рішення про купівлю;

– по-третє, рекламне звернення може активно вплинути на поведінку всієї цільової групи. Це виявлятиметься як пробна купівля або як пошук ґрунтовнішої інформації про виріб тощо.

Отже реклама має досить вагомий вплив на психіку людини. Якщо грамотно сформувати рекламну подачу то людина захоче придбати товар навіть якщо спочатку він їй був не потрібен. Реклама це основний соціальний інститут та інструмент соціального ринку який впливає на людину. Через це реклама повинна нести дуже різноманітні аспекти інформації, в комплексі з впливом на почуття та органи чуття людини. Тільки при дотриманні цих факторів, реклама буде ефективною. Інакше робота із створення рекламного повідомлення перетвориться на творче самовираження рекламіста і експропріацію рекламодавця.

### Список використаних джерел

1. Вплив реклами на психіку людини [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://allreferat.com.ua/uk/psuhologiya/referat/6117/page/4>
2. Психологічний вплив реклами [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу : <https://www.radiosvoboda.org/a/945612.html>
3. Психологічний вплив реклами на споживача [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу : [http://www.rusnauka.com/15\\_APSN\\_2010/Economics/67524.doc.htm](http://www.rusnauka.com/15_APSN_2010/Economics/67524.doc.htm)
4. Федотова Л.Н. Социологиярекламнойдеятельности : Ученик для вузов. 3-е издание. М.: Узд-во Оникс, 2007. 560 с.
5. Малаєва Є.В. Психологічний вплив реклами на споживача. *Практика управління*. 2008. №9. С. 26–28 с.
6. Власов П.К. Психология в рекламе / под ред. к.п.н. П.К. Власова . 2-е изд. Х. : Узд-во Гуманітарній центр, 2007. 320 с.



**УДК 159.944.3**

**Домников Ілля Андрійович,  
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,  
академічна група 2-12 ФІТ.  
Науковий керівник Войтенко Олена Василівна,  
кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет**

## **ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ І ДЕЗАДАПТАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

Соціалізація та адаптація взаємопов'язані процеси, які доповнюють один одного. В цілому, адаптація є посередником між соціумом та особистістю. Отже, соціальна адаптація – це історично зумовлена діяльність людини, що включає пристосування індивіда до тих умов, форм та способів життя, яке постало перед нею в процесі соціалізації. Суб'єктом адаптації виступає індивід чи соціальна група, які в процесі соціалізації набуває здатності орієнтуватися в ситуаціях, вміють взаємодіяти між собою та задовольняти свої потреби чи інтереси.

Професійна адаптація – це пристосування до змісту, характеру та умов в навчальному процесі, набуття певних навиків в індивідуальному та самостійному навчальному процесі [1].

Успішна професійна адаптація у сучасному суспільстві є визначальним фактором соціальної самореалізації особистості, її працевлаштування, реалізації особистісної потреби у здійсненні професійної діяльності, задоволення потреб суспільства та її соціального визнання, як компетентного фахівця [2]. Успішну професійну адаптацію забезпечує належна професійна підготовка до здійснення певної професійної діяльності, отже професійна придатність, яка формується в процесі навчання у вищому навчальному закладі.

Для представників багатьох професій є важливим задоволення потреби у визнанні своїх кращих якостей оточуючими людьми [2].

Оптимальною умовою професійної та соціальної адаптації фахівців є робота, що дає можливість широких контактів, емоційної залученості, рухової або громадської активності. Зазначають як необхідне відсутність жорсткого режиму, заходів, спрямованих на обмеження і придушення особистості, тобто таких, що знижують самооцінку. Також встановлено, що, якщо особистісні особливості фахівців за деякими параметрами не відповідають висунутим їм

професійним вимогам, ускладнюють або виключають можливість швидкої соціальної і професійної адаптації, а значить, ризик виникнення синдрому емоційного вигорання та дезадаптації тут, безсумнівно, високий [3].

В рамках профілактики дезадаптації принципово важливими є наведені нижче характеристики [4]:

1. Вид (первинна, вторинна, третинна), що визначає об'єкт впливу. Безсумнівно, що пріоритетною є первинна профілактика як комплекс соціальних, психологічних, освітніх заходів, що попереджають дезадаптацію. Маючи на увазі професійну дезадаптацію, наставнику важливо визначити особливості об'єктивних та суб'єктивних факторів ризику порушення здоров'я, що призводять до нервово-психічних розладів, і далі реалізовувати програми індивідуальної та групової роботи. Якщо первинна профілактика виявляється неефективною, то закріплюється дезадаптація, що вимагає вже вторинної та третинної профілактики. У цьому випадку сил одного наставника мало, необхідна комплексна допомога фахівців суміжних професій. Відповідно, в ситуації її неефективності дезадаптація наводить молоду людину к отказу від професії педагога-психолога.

2. Тип (неспецифічна та специфічна профілактика), який визначає якість змісту профілактичної діяльності. Неспецифічна профілактика – сфера діяльності, що не зачіпає безпосередньо проблему дезадаптації, а що впливає на неї побічно через адміністративні механізми або за допомогою інформаційних технологій. До цього типу відносяться програми та заходи щодо організації оптимального режиму функціонування молодого фахівця. Іншими словами, неспецифічна профілактика – предмет діяльності адміністрації освітнього закладу, яка, використовуючи управлінські засоби, створює різноманітні альтернативи дезадаптованій професійній поведінці. Специфічна профілактика здійснюється наставниками. Вона змістовно виражається у створенні та реалізації програм, що впливають на конкретні проблеми дезадаптації.

3. Рівень профілактики, що визначає «точку застосування» зусиль наставника (особистісний, сімейний, соціальний). Особистісний зміст орієнтує на сприяння в інтеграції та розвитку компонентів психологічної грамотності у молодих спеціалістів Сімейне зміст передбачає облік «мікросоціуму» – сім'ї, оскільки вона і її найближче оточення здатні впливати на вибір молодими людьми здорової професійної поведінки. Соціальний напрямок сприяє зміні відносини суб'єктів підготовки до проблем дезадаптації. Цей напрямок реалізується переважно адміністрацією освітньої установи, органами

управління освітою. Особливе значення тут має організація професійного взаємодії В рамках діяльності відповідних спільнот та міжпрофесійного спілкування.

Детальний аналіз ролі особистісних якостей у процесі адаптації молодих фахівців продемонстрував, що зберігається тенденція значущості деякого ядра особистісних якостей з погляду їх ролі в успішній адаптації. Дослідження останніх років підтверджують, що, крім професійних якостей, для професійного успіху важливі й особистісні якості. На думку молодих фахівців, успішній адаптації сприяють такі особистісні якості як працездатність, дисциплінованість, комунікабельність тощо.

### Список використаних джерел

1. Сорокина Л.Л. Особенности профессиональной дезадаптации преподавателей вуза в условиях модернизации высшего образования. Педагогика и современное образование: традиции и инновации. *Сборник статей II Международной научно-практической конференции*. 2020. С. 23–28.
2. Voitenko E., Kaposloz H., Myronets S., Zazymko O., Osodlo V. Influence of characteristics of self-actualization and coping behavior on resistance of teachers to professional stressors and emotional burnout. *International journal of organizational leadership*. 2021. 10 (1), 1–14.
3. Шпынёв А.К. Условия преодоления профессиональной дезадаптации специалиста в контексте решения проблем социальной поддержки молодежи. Инновационные социально-экономические технологии в реализации государственной молодежной политики: возможности и перспективы. Материалы Международной научно-практической конференции. Под редакцией Г.В. Ковалевой. 2014. С. 353–355.
4. Шпынев А.К. Проблемы профилактики и преодоления профессиональной дезадаптации работников. *Социальные отношения*. 2016. № 2 (17). С. 159–163.

**УДК 159.944.3**  
**Захарченко Олег Васильович,**  
**здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,**  
**академічна група 2-10 ФІТ.**  
**Науковий керівник Войтенко Олена Василівна,**  
**кандидат психологічних наук, доцент,**  
**доцент кафедри психології,**  
**Державний торговельно-економічний університет**

## **ПРОБЛЕМА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Синдром емоційного вигорання (далі СЕВ) давно цікавить вчених різних країн світу. Проте, незважаючи на кількість проведених досліджень та наукових робіт на цю тему, його вивчення з кожним роком лише набуває значущості. У наш технологічний час, коли світ змінюється із шаленою швидкістю, а сьогодення диктує нові правила життя та праці в умовах адаптивного карантину, вимагаючи гнучкості та здобуття нових навичок, розробки й застосування нових підходів у, здавалося б, давно знайомих справах, таких як навчання або робота, проблема емоційного вигорання постає особливо гостро.

Разом із оновленням системи вищої освіти відбувається оновлення педагогічної діяльності викладачів закладів вищої освіти (ЗВО). Модернізація освіти та впровадження нових засобів роботи зумовлює зростання вимог до викладачів вищої школи. Викладачі – одна з категорій працівників, які найбільш вразливі до прояву цього синдрому. Від психологічного благополуччя фахівця залежить якість виконання роботи, і її результативність.

Через специфіку діяльності у сфері «людина-людина» від науково-педагогічних працівників вимагається інтенсивна міжособистісна комунікація та часто утворюються ситуації, що призводять до високого емоційного напруження. На тлі перманентного стресу синдром вигорання проявляється в тих умовах, коли особистість потрапляє в нові, незвичні обставини, в яких необхідно проявити високу ефективність. З огляду на глобальні зміни звичного ритму навчання та праці на дистанційній в умовах пандемії проблема емоційного вигорання у педагогічних працівників є дуже актуальною.

Емоційне вигорання є наслідком на хронічного стресу у робочих умовах, і складається з трьох елементів: емоційне і / або фізичне виснаження; зниження робочої продуктивності; деперсоналізації або дегуманізації міжособистісних відносин [1].

Термін «вигорання» був запропонований в 70-х рр. ХХ ст. американським психіатром Х.Дж. Фрейденбергером. У процесі спостереження за колегами, які знаходяться в інтенсивному і тісному спілкуванні з клієнтами при наданні їм професійної допомоги, ним було виявлено виснаження, відчуття стану згасання мотивації та зниження активності здорових людей на робочому місці. Цей феномен було названо «burnout» [2].

Синдром професійного вигорання представляє собою набутий стереотип емоційної, частіше за все, професійної, поведінки, який дозволяє людині дозувати і економно використовувати енергетичні ресурси. Наслідки вигорання негативно впливають на виконання професійних ролей, професійну діяльність, психічне здоров'я та психологічне благополуччя особистості [3].

Негативними проявами емоційного вигорання є депресивні стани, почуття втоми, спустошеність, негативна професійна установка, небажання передбачати позитивні результати у власному житті та професії [1].

Симптоми емоційного вигорання [1]:

- 1) Почуття виснаження або втоми: призводить до порушення сну, зниження імунітету, проблем із концентрацією.
- 2) Інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою: відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності.
- 3) Зниження професійної ефективності: внаслідок цього розвивається відчуття неспроможності, з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності.

Аналіз проблеми професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти дозволяє констатувати, що явище професійного вигорання має деструктивний характер і здійснює руйнівний вплив не лише на професійну діяльність викладача, але й на його особистість. Встановлено, що професійна діяльність викладача потребує постійного саморозвитку, удосконалення своїх навичок та вмінь, концентрації уваги, соматичного і психічного здоров'я, потужних резервів самопорядкування тощо [4]. Отже, своєчасно здійснена профілактична робота з метою попередження професійної деформації викладача ЗВО, стабілізації його психоемоційного стану та підвищення рівня стресостійкості, сприятиме якісному виконанню професійних обов'язків фахівця [5].

У зв'язку з цим запропоновано рекомендації щодо профілактики професійного вигорання викладачів закладів вищої освіти [4]: опти-

мізація режиму роботи та відпочинку, навчання прийомам релаксації та саморегуляції психічних станів, прищеплення навичок конструктивних та успішних моделей поведінки, розрахунок та розподіл навантаження, зниження конфліктності на роботі, активна участь у групових формах психологічної допомоги, тренінгах тощо. Перспективи подальшої роботи вбачаємо в розробці тренінгової програми психопрофілактики професійних стресів викладачів ЗВО.

### Список використаних джерел

1. Maslach, C. Job burnout: new directions in research and intersvention. *Current Directions in Psychological Science*. 2003. № 12, P.189–192.
2. Борисова М.В. Профессиональное выгорание как негативный феномен профессионального становления личности. *Сборник материалов Всероссийской межвузовской научной конференции*. М.: РИПО ИГУМО, 2009. С. 13–19.
3. Voitenko, E. Emotional burnout as a result of professional stress in the work of managers. *Journal of Behavior Studies in Organizations*. 2020/3, P. 5–12.
4. Voitenko E., Myronets S., Osodlo V., Kushnirenko K., Kalenyuchenko R. Influence of Emotional Burnout on Coping Behavior in Pedagogical Activity. *International journal of organizational leadership*. 2021. № 10 (2), P. 183–196.
5. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. 2 вид., перероб і доп. К. : Міленіум, 2006. 368 с.

*Ігнатенко Єлизавета Віталіївна,  
Васильченко Ростислава Віталіївна,  
здобувачі вищої освіти, навчальна група МЕБ-20-1,  
Університет державної фіскальної служби України  
ННІ економіки, оподаткування та митної справи.  
Науковий керівник Льовкіна Олена Геннадіївна,  
доктор філософських наук, професор кафедри  
психології та соціології*

## **СПЕЦИФІКА СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ЗА СУЧАСНОЇ ДОБИ ГЛОБАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ**

Соціалізація – це процес входження індивіда в суспільство, активне засвоєння ним соціального досвіду, соціальних ролей, норм, цінностей, необхідних для успішної життєдіяльності у даному суспільстві. У процесі соціалізації у людини формуються соціальні якості, знання, уміння, відповідні навички, що дає їй змогу стати дієздатним учасником соціальних взаємин.

Соціалізація – явище культурне, історичне. Зміст цього процесу, стадії, конкретні механізми мають історичний характер. Культивуються від однієї культури до іншої, визначаються характером соціальної системи. У традиційних суспільствах основним засобом формування у людини особистісних рис було дотримання встановлених традиційних зв'язків. Звичаї регулюють поведінку людей в цьому суспільстві, від народження до смерті передбачається дотримання заповітів предків, відтворення минулих взаємин у майбутніх. З ускладненням суспільної системи стає недостатнім використання засобів традиційного суспільства. Вони доповнюються іншими, які ґрунтуються на механізмі ціннісних орієнтацій, що передбачають не повторюваність дій, а являють собою загальні принципи поведінки, якими індивід повинен керуватися у своїх учинках. Діяльність з будь-якого приводу є наслідком незадоволення індивідом існуючого стану речей й свідчить про готовність індивіда змінити обставини за власним бажанням, наслідок програмування кращого майбутнього [5, с. 8].

Соціальний розвиток особистості досліджується в конкретно-історичному аспекті. Кожна епоха продукує певні стереотипи захисту від життєвих негараздів, що, в свою чергу, породжують спектр варіацій життєвих планів, прагнень, вподобань як на рівні соціальних груп, так і на рівні окремих індивідів [1, с. 4]. Це виявляється в тому, що в його результаті утворюються культурноісторичні риси, які

необхідні їй для життєдіяльності у певному суспільстві; у тому, що зміст стадії, механізм соціалізації визначається соціально-економічною структурою цього суспільства і співвідноситься з різними історичними періодами.

Соціально-психологічна реальність, соціально-психологічні явища виникають як відображення різних форм спілкування, але формування соціально-психологічного типу відбуваються за допомогою власного досвіду спілкування в безпосередніх контактах. Тоді людина зазнає впливу мікросередовища, а через нього – і макросередовища. Результати практичної діяльності є критеріями ефективності обраних для досягнення мети засобів [3, с. 10].

Виокремлюють філософський, соціологічний, психологічний, соціально-психологічний і психолого-педагогічний аспекти соціалізації.

Виділяють три сфери соціалізації:

- а) діяльність;
- б) спілкування;
- в) самосвідомість

Загальною характеристикою цих сфер є процес розширення, примноження соціальних зв'язків індивіда із зовнішнім світом.

У сфері діяльності впродовж всього процесу соціалізації індивід проявляє себе як особистість, виявляє самостійність, ініціативу, творчість і професіоналізм, засвоює нові види прояву власної активності. При цьому протікає ще три важливих процеси. По-перше, це орієнтування в системі зв'язків, що присутні в кожному виді діяльності і між її різними видами. Воно здійснюється через посередництво особистісних смислів, тобто означає вплив на кожну особистість важливих аспектів діяльності. По-друге, ідеться про центрування навколо головного, зосередження уваги на ньому і співвідношення до нього інших видів діяльності. По-третє, маємо на увазі засвоєння особистістю в ході реалізації діяльності нових ролей, осмислення їх значимості.

Спілкування розглядається в контексті соціалізації також з боку розширення та поглиблення стосунків, ураховуючи, що спілкування нерозривно пов'язане з діяльністю. Розширення спілкування розуміють як примноження контактів людини з іншими особами, специфіку цих контактів на кожному віковому щаблі.

Самосвідомість. У багатьох експериментальних дослідженнях встановлено, що «Я»-образ не виникає в людини відразу, а складається впродовж її життя під впливом багатьох соціальних впливів. Тому, з точки зору соціальної психології, важливо з'ясувати, яким чином входження людини в різні соціальні групи здійснює цей процес.



Кардинальні зміни в суспільстві характеризуються втратою традиційних важелів дії на людей, зміною ціннісних орієнтирів та пріоритетів. Однак слід пам'ятати, що вдосконалення всіх сторін життя багато в чому залежить від людського фактору, який є стратегічним ресурсом кожного індивіда. Розвиток суспільства великою мірою залежить від тих людських якостей, які сформовані у процесі соціалізації.

Відомо, що поняття «соціалізація» вперше було введено у науковий обіг американським соціологом Ф. Гіддінгсом, він розуміє під нею процес розвитку соціальної природи людини. Формулювання терміна «соціалізація» спирається на оцінку реальних соціальних процесів у зв'язку з цим часто носить суперечливий характер. Французький соціолог Г. Тард у процесі соціалізації надає основне соціальне значення наслідуванню, завдяки якому виникають суспільні та групові цінності та норми, а індивіди, засвоюючи їх, соціалізуються. Психологія звертає увагу на індивідуальні відмінності людей: їх темперамент, характер, особливості поведінки та оцінки, вивчаючи чим і чому вони відрізняються один від одного. Для соціолога «особистість» – це, навпаки, те, що робить людей схожими один на одного (тобто вони відзначають у людях соціально типове). Отже, можна сказати, що, зазвичай, у ланцюжку людина – особистість – індивід відбито своєрідний поділ праці філософа, соціолога і психолога, хоча кожен із новачків (вивчаючи своє) може використати будь-який із цих термінів. Іншими словами, особистість у соціології – це щось особливе [7, с. 50].

Людина стає особистістю, вступаючи у суспільні відносини, у зв'язок з іншими людьми. У цих зв'язках і відносинах індивід набуває різноманітних суспільних властивостей і таким чином поєднує в собі індивідуальні та суспільні якості. Людина стає персоніфікованим носієм соціальних якостей, особистістю. У процесі спілкування з людьми людина засвоює культуру та досвід людства, накопичений у ході історичного розвитку суспільства та його системи освіти, узагальнений у поняттях, трудових навичках, правилах поведінки. Неможливо вивчати людину і не займатися при цьому соціальною, суспільною психологією. Але на відміну від інших наук соціальна психологія як спеціальна гілка психології вивчає такі прояви життя людини, які виступають саме «в безпосередній формі колективного, скоєного разом із іншими». Найважливішу роль в тому, якою виростає людина, як пройде її становлення грають люди, у безпосередній взаємодії із якими протікає її життя. Їх заведено називати агентами соціалізації. На різних вікових етапах склад агентів є специфічним.

Так, стосовно дітей і підлітків такими виступають батьки, брати та сестри, родичі, однолітки, сусіди, вчителі. У молодості до числа агентів входять також чоловік або дружина, колеги по роботі та ін. За своєю роллю в соціалізації агенти різняться залежно від того, наскільки вони значущі для людини, як будується взаємодія з ними, в якому напрямку та якими засобами вони мають свій вплив. Існує ряд ланок, за допомогою яких суспільство «торкається» до окремої особи, вірніше, у яких відбувається безпосередня взаємодія між ними, мікросередовище, що володіє складною внутрішньою структурою. До неї входить сімейне оточення дитини, всі дорослі, які безпосередньо з нею спілкуються, однолітки. Вперше чітка диференціація взаємовідносин між дітьми відбувається у класі освітньої установи. Експериментальні дані свідчать про те, що навіть суб'єктивно пережиті взаємовідносини між школярами об'єктивно опосередковані тими соціально-психологічними еталонами, стандартами та стереотипами, які вони засвоюють у процесі спільної діяльності, у процесі виховання.

Людина стає особистістю, вступаючи у суспільні відносини, у зв'язок з іншими людьми. У цих зв'язках і відносинах індивід набуває різноманітних суспільних властивостей і таким чином поєднує в собі індивідуальні та суспільні якості. Людина стає персоніфікованим носієм соціальних аспектів, тобто, особистістю. Соціальні трансформації є наслідком індивідуальної діяльності [5, с. 8].

Специфіка життєвих умов індивіда полягає в тому, що вони опосередковують вплив цілісної соціальної системи на особистість, конкретизують суспільні взаємини в їх безпосередньому спілкуванні.

### Список використаних джерел

1. Льовкіна О.Г. Історичні трансформації філософії діяльності: від трансценденталізму до праксеології: монографія. Ірпінь: Національний університет ДПС України, 2011. 270 с.
2. Льовкіна О. Г. Проблема відчуження в соціальній філософії Франкфуртської школи (спроба осмислення в контексті глобалістики): автореф. дис... канд. філос. наук: 09.00.03 / АПН України ; Інститут вищої освіти. К., 2003. 18 с.
3. Льовкіна О.Г. Теорії ефективної діяльності: тектологія О. Богданова та праксологія Т. Котарбінського: автореф. дис ... д-ра філос. наук. Київ : Б.в., 2012 . 35 с.
4. Льовкіна О.Г. Проблема відчуження у світлі сучасних глобалізаційних трансформацій: соціокультурний та політико-економічний аспекти. *Практична філософія*. 2006. № 2. – С. 37–41.

5. Льовкіна О.Г. Генезис праксеологічних ідей: історико-філософський контекст. *Філософські обрії*. 2012. № 27. С. 4–11.
6. Лукашевич М. Соціалізація. Виховні механізми і технології : навч.-методич. посібн. К. : ІЗМН, 1998. С. 12–24.
7. Пахомова О. Розвиток соціальності особистості як соціально-педагогічна проблема. *Соціальна педагогіка: теорія і практика*. № 3. 2020. С. 4–9.
8. Пенішкевич О., Тимчук Л. Соціальна педагогіка: Модульна технологія вивчення навчального курсу. Чернівці : Рута, 2016. С. 44–53.

**УДК 378.14**

***Казакова Діана Андріївна, здобувач вищої освіти першого  
(бакалаврського) рівня, академічна група 3-7 ФТМ.  
Науковий керівник Шкуров Євген Владленович,  
кандидат філологічних наук,  
старший викладач кафедри журналістики та реклами,  
Державний торговельно-економічний університет***

## **МОЖЛИВОСТІ МЕТОДУ «Pomodoro» В ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОГО НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ**

У нашій роботі розглянуто деякі засади тайм-менеджменту в навчальному житті студента. Ми звертаємо увагу на метод «Pomodoro», розроблений Франческо Чірілло наприкінці 1980-х [9], що застосовується для організації самостійного навчання та роботи. Питаннями тайм-менеджменту займалися Н. Бондаренко, С. Прентіс, О. Поліщук, Б. Трейсі, О. Лялюк, А. Лялюк та інші. Ф. Чірілло сучасний бізнес-консультант, фахівець із тайм-менеджменту, коуч та дослідник психології праці. Засади методу керування часом «Pomodoro» створено Ф. Чірілло ще коли він був студентом [9]. Дослідник виділив низку завдань для свого методу, серед яких підтримувати бажання досягати поставлених цілей, покращувати робочий процес та робити його більш ефективним тощо.

У своїй концепції Ф. Чірілло пристає на думку, що коротку перерви покращують ефективність робочого процесу. Праця розподіляється на короткі інтервали, які називаються «pomodori». Інтервали активного робочого процесу орієнтовно займають 25 хвилин.

Готуючись до іспиту в студентські роки, Ф. Чірілло для самоконтролю взяв кухонний таймер у вигляді помідора, який заводився

на 10 хвилин [9]. Виявилося, що так легше концентруватися на завданні, адже розумієш, що через 10 хвилин можна відпочити. Із часом автор удосконалив метод, виділивши на роботу 25 хвилин, а на перерву – 5 хвилин. Цикл передбачає зосереджену й активну роботу, яка закінчується звуковим сигналом таймеру після того, як минає 25 хвилин. Перерва між періодами роботи передбачає 5 хвилин, однак після 4 подібних циклів автор пропонує відпочити більше: від 15 до 30 хвилин. Узбецький дослідник О. Ісроілов зазначає, що за допомогою описаної методики за кілька годин роботи можна встигнути виконати більше завдань, ніж за 5-6 годин безперервної праці [4].

Для багатьох студентів проблема організації часу та навчання стає максимально актуальною. Серед методик, які дозволяють ефективніше використовувати час, система Б. Франкліна, метод Е. Ейзенхауера, АБВ-аналіз, метод «Слона», «Getting Things Done» («Як все зробити») тощо. «В умовах самостійного навчання потрібно використовувати час із максимальним виконанням актуальних задач, розділених на проміжні завдання, з маленькими перервами, що не приведе до перевтоми та перенавантаження» [5], тож проблема організації самостійного навчання студентів потребує пошуку креативних рішень, серед яких концепція Ф. Чірілло.

Часто студенти віддаються повністю навчанню, виконанню домашніх завдань та забувають про час. В процесі праці студенти можуть півдня або й більше сидіти за комп'ютером без перерви, вивчаючи нову тему чи працюючи над проектом. Існує й інший варіант розвитку подій: студент починає виконувати завдання і раптом з'являється незлічені відволікаючі фактори, що нівелюють робочий процес.

Розглянемо засади методу Pomodoro, який включає низку магістральних правил. Перш за все, варто вести список справ. Коли планувати справи на день, можна відслідкувати об'єм роботи, визначити пріоритетні справи і виконувати завдання одне за одним. Наступним правилом є, власне, розподіл робочого процесу на фрагменти – «помідори». Наприклад, якщо ви вирішили приділити навчанню 4 години, то це 8 «помідорів». Таким чином можна проаналізувати, скільки «помідорів» виділено для того чи іншого завдання і раціональніше попрацювати з часом.

До правил своєї методики Ф. Чірілло також відносить потребу адаптувати тривалість «помідорів» під завдання. В «класичному» методі автор вирішив, що найкраща тривалість «помідору» – це 30 хвилин, але у випадку, коли цей проміжок завеликий або замалий, можна пристосувати його під власну специфіку праці.

Перерви в роботі мають бути обов'язково, вважає автор методики, і це є ще одним правилом. Можна змінювати техніку під особистий режим, але нехтувати перервами заборонено: вони становлять 5–10 хвилин після «помідору» і 15–30 хвилин після 4 «помідорів» підряд. Під час перерви не має бути ніякої інтелектуальної діяльності, треба відпочити і набратися сил. Водночас, автор указує, що варто прислухатися до внутрішнього стану та зробити перерви ще більшими, як у цьому є потреба: «Тривалість перерви залежить від того, наскільки втомленим ви відчуваєтеся. Перерви наприкінці «комплекту Помідорок» повинні тривати від 15 до 30 хвилин. Наприклад, якщо ви дотримувалися інтенсивного ритму протягом дня, наприкінці передостаннього комплекту Помідорок ваша перерва може тривати 25 хвилин. Якщо ви працюєте над складною проблемою, вам потрібні 25-хвилинні перерви між комплектами. Якщо ви особливо втомилися, можна навіть корисно подовжити перерви між комплектами. Але перерви, що постійно тривають 30 хвилин, можуть перервати робочий ритм між комплектами Помідорок. Що ще важливіше, подібні інтервали – сигнал про необхідність зробити перерву та відпочити» [9]. У червоному куті свого методу Ф. Чірілло ставить не швидкість, а досягнення кінцевої мети праці. Ця установка вкрай важлива у випадку, коли студенти готуються до семінарів або іспитів і через спробу вивчити матеріал якомога швидше, перевантажуються, через що погіршується самопочуття та ефективність роботи.

Також серед правил: необхідно зупинити таймер і не можна вимикати час до кінця «помідору», навіть як роботу закінчено завчасно. Решту часу варто витратити на задачі, заплановані на завтра, доробити дрібні справи, записати свої досягнення тощо. Якщо справа займає понад п'ять-сім «помідорок», Ф. Чірілло радить розбити її на кілька, якщо займає менше «помідорки» – згрупувати з іншим. Основні засади методу «Pomodoro» Ф. Чірілло викладено в інфографіці на рис. 1.

Існує велика кількість варіантів, які допоможуть засікти час. Розглянемо найпопулярніші:

- 1) Звичайний таймер на телефоні.
- 2) Спеціальні застосунки, які можна скачати на телефон:
  - Pomodorotimer.
  - ClockworkTomato.
  - Pomotodo.

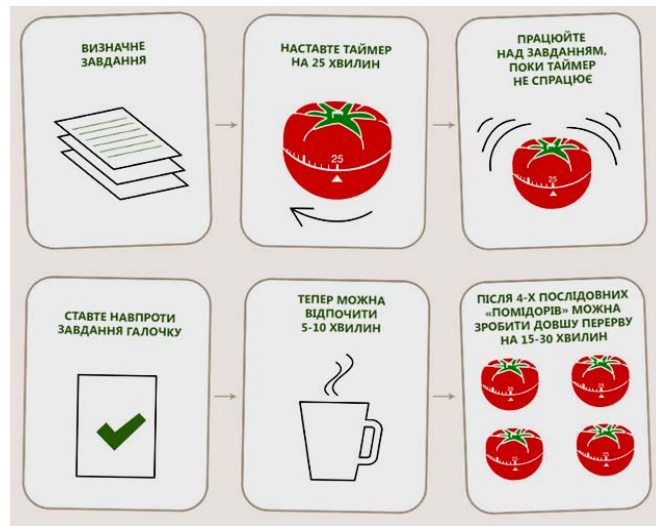


Рис. 1. Принцип методики тайм-менеджменту «Pomodoro» Франческо Чірілло [9]

### 3) Канали на платформі YouTube:

- Абао в Токіо.
- TheStriveStudies.
- StudyBootcamp.

Перевагою каналів на YouTube є те, що у відео на фоні грає приємна, медитативна музика на будь-який смак. Автор вчиться разом із слухачем, і на екрані можна спостерігати за часом.

Основне завдання перерв у «Pomodoro» – відпочити від інтелектуальної діяльності. Серед варіантів, чим зайняти себе на перервах:

1) Вправи для очей. Сьогодні студентство постійно працює з моніторами гаджетів, що втомлює зір, тому така зарядка буде дійсно корисною, вона допоможе зняти напругу з втомлених очей.

2) Вправи для тіла. Коли довгий час сидіти за гаджетом, тіло переважно знаходиться в статичному положенні тривалий час. Прості фізичні вправи знімають дискомфорт та сприятливо діють на здоров'я.

- 3) Випити воду.
- 4) Посидіти в тиші.
- 5) Послухати спокійну музику.
- 6) Медитувати тощо.

Концепція Ф. Чірілло також покращує здатність та навички до планування. Методика передбачає самоспостереження та вимірювання власного процесу роботи або навчання. Цей спосіб організації самостійної роботи призводить до зменшення незапланованих завдань. Автор слушно зазначає: «коли ви плануєте завдання на день, вам потрібно точно визначити кількість і типи справ, які реально зможете

виконати (слабка версія), або ще краще визначити конкретний набір дій, який допоможе досягти мети з найменшими зусиллями (сильна версія). Недооцінка відбувається тоді, коли ми не точно визначаємо справи, які мають бути зроблені, або не усвідомлюємо, що обрані нами завдання не є найефективнішим шляхом до мети. За допомогою «Методу Помідора» незаплановані дії відстежуються, коли вони з'являються» [9]. Також успіху планування зараджує принцип розподілення великих завдань на менші. Те, що метод «Pomodoro» розглядає час як засіб, а не мету, і не визначає досягнення цілей у конкретний часовий проміжок, зараджує спокійному робочому процесу та протистоїть невротизації і тривожності. Це особливо важливо під час підготовки студентами до іспиту, коли вони і так здебільшого перебувають у дистресі.

Отже, популяризація методів тайм-менеджменту серед студентів може зарадити учбовому процесові. Зокрема, метод «Pomodoro» здатний стати у нагоді під час самостійного навчання студентства. Метод передбачає періодизацію роботи, подрібнення праці на невеликі за часом періоди та перерви по 5–10 хвилин. Метод простий у застосуванні та доступний для розуміння. Раціональне використання часу та помірні періоди релаксації, які пропонує Ф. Чірілло, зарадять студентам у ефективності навчання та зменшать утому.

### Список використаних джерел

1. Алгоритм дій техніки Pomodoro. URL: <https://habr.com/ru/company/smartprogress/blog/295274/>
2. Боришкевич І. І., Жук О. І., П'ятничук І. І. Використання основних інструментів тайм-менеджменту задля підвищення особистої ефективності. *Ефективна економіка*. 2020. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7876> DOI: 10.32702/2307-2105-2020.5.60
3. Ботур Я. Як працювати по методу Помодоро: розбираємо техніку тайм-менеджмента. URL: [https://worksection.com/blog/pomodoro\\_time\\_management.html](https://worksection.com/blog/pomodoro_time_management.html)
4. Исроилов О.Б. «Помидор» – методика, которая ускоряет процесс обучения, повышает качество образования и самообучения. *Academy: научно-методический журнал*. 2020. № 12 (63). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pomidor-metodika-kotoraya-uskoryaet-protsess-obucheniya-povyshaet-kachestvo-obucheniya-i-samoobucheniya> DOI: 10.24411/2412-8236-2020-11207

5. Лялюк О., Лялюк А., Поліщук О. Використання студентами методів тайм-менеджменту під час самостійного навчання в університеті. *Педагогіка безпеки*. 2020. Том 5. No 1. С. 18–25. URL: <https://pedbezpeka.vntu.edu.ua/index.php/pb/article/view/101> DOI: <https://doi.org/10.31649/2524-1079-2020-5-1-018-025>
6. Машков О. 25 і 5: як і чому працює метод помідора. URL: [https://weeek.net/ru/blog/25\\_i\\_5\\_kak\\_i\\_pochemu\\_rabotaet\\_metod\\_pomidora\\_](https://weeek.net/ru/blog/25_i_5_kak_i_pochemu_rabotaet_metod_pomidora_)
7. Офіційний сайт «The Pomodoro Technique» URL: <https://francescocirillo.com/pages/pomodoro-technique>
8. Ткачук Є. Метод Pomodoro для обліку часу на виконання робочих завдань. URL: <https://hardmandigital.com/blog/tekhnika-pomidora-dlya-tochnogo-ucheta-vremeni-raboty/>
9. Чирилло Ф. Метод Помидора: управление временем, вдохновением и концентрацией. М., 2020. URL: [http://loveread.me/view\\_global.php?id=86394](http://loveread.me/view_global.php?id=86394)
10. Чірілло Ф. Техніка Pomodoro. URL: Режим доступу: <https://francescocirillo.com/pages/pomodoro-technique>
11. Mogga Rombe M.L. Effective Time and Self Management, Environment and Productivity in an Organization. *Science Journal of Business and Management*. 2016. Volume 4, Issue 6, November. P. 204-211. pp. 204-211. URL: <https://www.sciencepublishinggroup.com/journal/paperinfo?journalid=175&doi=10.11648/j.sjbm.20160406.15>

**УДК 159.944.3**

**Капітоненко Нікіта Сергійович,  
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,  
академічна група 2-12 ФІТ.  
Науковий керівник Войтенко Олена Василівна,  
кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет**

## **НАСЛІДКИ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ**

Професійний стрес – це емоційний стан людини, який викликається несподіваною та напруженою ситуацією у трудовому колективі, конфліктними взаємовідносинами, інтелектуальним і емоційним перевантаженням [1].



Психологи зазначають, що у стресовому стані людина частіше припускається помилок, їй важко здійснювати цілеспрямовану діяльність, переключення і розподілення уваги, у неї порушується перебіг пізнавальних процесів (сприйняття, пам'яті, уваги, мислення), спостерігається розладнання координації рухів, неадекватність емоційних реакцій, виникає загальне гальмування чи повна дезорганізація діяльності [2].

Крім негативних фізіологічних наслідків для організму людини (підвищення кров'яного тиску, серцевий напад, головний біль, розлади шлунку тощо) стреси можуть у свою чергу вкрай негативно впливати на якість робочого процесу [3].

Методи саморегуляції станів використовуються не лише в консультуванні і реабілітації, їх використання виступає головним компонентом комплексних програм з охорони здоров'я і професійній підготовці в різних сферах праці.

Виділені нею підходи, А.Леонова співвідносить з різними рівнями аналізу механізмів розвитку стресу [4].

Екологічний підхід – з рівнем мікроаналізу професійного стресу, що пов'язано з пошуком факторів ризику і побудовою причинно-наслідкових зв'язків.

Трансактний підхід спрямований на аналіз опосередковування стресу індивідуально-психологічними особливостями людини і особистісним досвідом подолання стресових ситуацій. Це проміжний рівень аналізу.

Регулятивний підхід - це рівень макроаналізу, який відображає психологічні механізми адаптації до стресогенних умов.

З чого треба починати подолання стресу? Психологічний стресс завжди складається з двох частин [5]: 1) ситуації, що викликає стрес; 2) ставлення людини до цієї ситуації. Досить усунути будь-яку зі складових, щоб причина стресу перестала діяти.

Перше: якщо є така можливість, краще позбутися ситуації, що викликає стрес. Але це далеко не завжди можливо. У таких випадках найкращим варіантом є зміна ставлення до проблеми. Реакція людини на яку-небудь подію залежить від його думок. І стресова реакція в тому числі.

Друге: Правильно організуйте свій робочий час: керуйте своїм часом, плануйте свою роботу, необхідно чергувати тактики виконання роботи; розвантажувати себе, делегуючи повноваження, Стресових ситуацій буде менше, якщо ви почнете працювати за суворим графіком. Навчіться розставляти пріоритети. А головне, працюйте тільки в робочі години і на робочому місці, входячи з роботи

перемкніться. Після роботи ви вже непрацівник закладу – а жінка, чоловік, батько, мати і т. д., а це вже інша поведінка та інші функції.

Третє : Ведіть, активні спосіб життя. Ви напевно не раз слухали вислів: «Рух – це життя». Саме рух сприяють створенню в організмі захисного фону проти стресу, покращуючи тим самим діяльність адаптаційних механізмів. А так же, ми навчаємося керувати своєю поведінкою, контролювати свої реакції і керувати напругою. Ви напевно помічали, що після того, як ви поплавали або побігали після складного робочого дня – стан змінюється, ми себе відчуваємо краще, спокійніше, впевненіше і головне розслаблено.

Четверте: Ви пам'ятаєте, стрес викликає у нас в тілі напругу і нам треба вчитися розслаблятися за допомогою релаксації і медитації. Існує безліч технік релаксації і медитації, які допомагають контролювати стрес і покращують фізичний і психічний стан. У той час як деякі види технік медитації та релаксації краще освоювати з тренером, також можливо навчитися медитації самостійно. Існує сотні різних видів релаксаційних методів, ранжир від аудіо CD до групових занять зі стресостійкості, аутогенного тренування, м'язової релаксації.

П'яте: Говоріть. Небажання говорити про свої потреби і проблеми створює зайву напругу. Іноді, щоб впоратися зі стресом, досить виговоритися. Пишіть. Щоденник або блог допоможуть виговоритися, якщо поговорити більше не з ким. Тільки не тримайте в собі.

Шосте: Якщо ви відчуваєте, що не можете справлятися зі стресом самостійно, або, що ви зіткнулися з нестерпним стресом, пам'ятайте, що є джерела допомоги. Розгляньте можливість консультування. Консультування з управління стресом пропонується різними фахівцями по психічному здоров'ю. Вони можуть навчити: виробити готовність до несподіванок; знаходити нові захоплення; частіше покидати свій кабінет; робити паузи у роботі; активно відпочивати у вихідні дні; навчитися відчувати наближення стресових ситуацій і т.д.

### **Список використаних джерел**

1. Бесносов С.П. Психология профессиональной деформации личности. СПб., 2004.
2. Voitenko E., Myronets S., Osodlo V., Kushnirenko K., Kalenychenko R. (2021). Influence of Emotional Burnout on Coping Behavior in Pedagogical Activity. *International journal of organizational leadership*. 10 (2), 183–196.
3. Медведев В.С. Проблемы професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ (теоретичні та прикладні аспекти). К. 1977. 192 с.

4. Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса. Вестник. Моск.ун-та.Сер. 14. Психология. – М., 2000. № 3. – С. 4–19.
5. Овчинников Б.В., Колчев А.И. Профессиональный стресс и здоровье // Психология профессионального здоровья. / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб., 2006. – С.204–213.

**УДК 159.944.3**

***Козловський Дмитро Олександрович,  
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,  
акдемична група 2-12 ФІТ.  
Науковий керівник Войтенко Олена Василівна,  
кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет***

## **ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Професійне становлення молодого фахівця – це тривалий та напружений процес у трудовій діяльності кожної людини, адже на цьому етапі вона повинна зрозуміти свою роль в організаційній структурі, засвоїти устав, цінності, традиції підприємства, сформувати очікувані навички поведінки, які відповідають потребам ринку праці, тобто прийняти корпоративну культуру організації та виявити наскільки особисті життєві плани співпадають з можливостями даної організації.

Процес адаптації молодих фахівців – це процес входження нових співробітників у життя організації. Включення нових працівників до організації дає можливість істотно активізувати потенціал та мотивувати вже працюючих співробітників. З боку керівництва постає необхідність у розвитку відносин колективу, а саме: визначення рівня згуртованості, внутрішньої інтеграції та запровадження певних заходів, що сприятимуть позитивному ефекту у відносинах та активізуватимуть процес праці [1].

Професійна адаптація передбачає: оволодіння новим працівником ціннісними орієнтаціями по даній спеціалізації; усвідомлення своїх цілей і мотивів у професії; зближення орієнтирів з професійною командою, включення в трудовий колектив, її рольову структуру,

освоєння відносин і правил поведінки в групі; прийняття всіх компонентів професійної діяльності: завдань, результатів, засобів та умов [2].

У процесі адаптації відбувається входження особистості у соціум, а також її професійне становлення. Адаптації молодих фахівців сприяє психологічна підтримка, активізація внутрішнього потенціалу. Ефективність адаптації визначає успіх у професійній діяльності [3].

Від адаптації початківців залежить ефективне кадрове наповнення кваліфікованими фахівцями.

Адаптація має дві складові: професійна – звання до змісту професійної діяльності в конкретних умовах праці; соціально-психологічна – звання до нового соціального оточення [4]. У процесі професійної адаптації у молодого спеціаліста формуються гнучка соціально-професійна позиція в системі формальних і неформальних взаємин у колективі оптимальні соціальні, соціально-психологічні, психофізіологічні характеристики відповідність вимогам професії. Соціально-психологічна адаптація відбувається під час соціального чи територіального переміщення або зміни соціальних умов.

Адаптація молодого спеціаліста безпосередньо залежить від професійного середовища. Важливою умовою успішної адаптації молодого спеціаліста є його психічне здоров'я, за якого відсутні хворобливі психічні прояви. Це забезпечує адекватну умовам дійсності регуляцію поведінки та діяльності. За стану душевного благополуччя молодий спеціаліст може реалізувати свій особистісний потенціал, подолати звичайні життєві стреси, продуктивно та плідно працювати [5].

Професійна адаптація розглядається сучасними дослідниками як цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця від моменту вибору майбутньої професії і її прийняття [6].

Теоретичний аналіз дав можливість виокремити принаймні три структурно-функціональні складові процесу адаптації, які можна визначити як три форми адаптації, а саме:

- професійно-змістовну адаптацію, яка спрямована на формування вмінь ставити і розв'язувати професійні задачі;
- організаційну адаптацію, яка спрямована на розвиток здатності діяти відповідно до організаційно-управлінських вимог конкретного місця роботи (цей процес відновлюється кожного разу при зміні місця роботи, тобто організації);
- особистісно-комунікативну адаптацію як здатність до спілкування з новими людьми і спроможність прийняти їх та бути прийнятим ними.

Результатом професійної адаптації є досягнутий молодим фахівцем рівень професіоналізму, тобто професійної зрілості особистості. Дана характеристика є інтегральним утворенням і, на думку цілого ряду дослідників, включає особистісну, соціальну та діяльнісну зрілість фахівця [1].

Отже, адаптація характеризується досконалим оволодінням вибраною професією або спеціальністю, закріпленням трудових навичок і умінь, що виявляється в стабільному виконанні норм виробітку, високій якості продукції, точності й надійності, творчій активності. Адаптація пов'язана з входженням працівника в мікросередовище, формуванням ділових і неформальних стосунків, прийняттям соціальних норм і цінностей організації.

### Список використаних джерел

1. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 655 с.
2. Кілька кроків до успіху: Практичний посібник для молоді; яка шукає роботу / Чернівецький обласний молодіжний центр праці. Чернівці, 2003. 120 с.
3. Буравлева Н.А., Уралова Е.А. Особенности психологической адаптации молодых специалистов дошкольных образовательных учреждений. *Вектор науки ТГУ*. 2012. № 2(9). С. 53–55
4. Дробінська З. Професійна адаптація та психолого-педагогічний супровід молодих фахівців. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2013. Вип. 46. С. 183–186.
5. Voitenko E., Kaposloz H., Myronets S., Zazymko O., Osodlo V. Influence of characteristics of self-actualization and coping behavior on resistance of teachers to professional stressors and emotional burnout. *International journal of organizational leadership*. 2021. 10 (1), 1–14.
6. Строкань Н. Професійна адаптація молодого спеціаліста. *Школа: інформ.-метод. журн*. 2007. № 10. С. 23–25.

**УДК: 659.1.013**

**Колісник Уляна Олександрівна,  
здобувач вищої освіти, академічна група 1-15 ФТМ.  
Науковий керівник Позднішев Євген В'ячеславович,  
доктор психологічних наук, доцент,  
професор кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет**

## **ПРОБЛЕМА ЕТИЧНОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ РЕКЛАМИ НА СУСПІЛЬСТВО**

Світовий досвід неодноразово показував, яку силу і роль несе реклама. Перш за все вона подає інформацію у стислій емоційно забарвленій формі, і доносить до потенційних покупців найважливіші дані про товари та послуги. З одного боку, реклама доводить до споживачів інформацію, необхідну для покупки товару. З іншого боку, такого роду оповіщення нерідко включають способи психологічного впливу, які безпосередньо впливають на суспільство.

Дослідження вітчизняної реклами сьогодення свідчать, що діяльність рекламних агенцій створює продукцію, яка здійснює як цілеспрямований ефект впливу на споживача, так і багато побічних ефектів, які виникають попри намірів автора. Такі ефекти бувають як позитивними, так і негативними. Інакше кажучи, реклама, яку поширюють, часто виявляється не тільки цікавою і корисною, а й нав'язливою, що налаштовує споживача негативно, викликає агресію й роздратування.

Зауважмо, що велика кількість психологічних і соціологічних досліджень показує, що майже весь час реклама здійснює негативний вплив на населення. Крім бажань людей вона також впливає на їх мотивацію дій та ціннісні орієнтації й на безліч інших аспектів людської психіки. Об'єктивно, реклама є невід'ємною частиною економіки без якої людство не зможе інтенсивно розвиватися, створювати достойне життя індивідів. Саме тому реклама є одним з найважливіших і найсуперечливіших соціально економічних явищ, яке вимагає особливої уваги вчених в дослідженні, а також в контролі й регулюванні з боку людства.

На перший погляд, реклама складає враження простого засобу економіки, проте вона застосовує доволі складні механізми впливу і замість надання інформації про той чи інший товар або послугу займається програмуванням поведінки споживачів. Дедалі частіше ми помічаємо як реклама використовує цілеспрямовані механізми для

контролю психіки людини, що призводить до зменшених можливостей самостійно приймати рішення.

Реклама прямо чи опосередковано має вплив на споживача, його свідомість і підсвідомість, вона програмує його думки, погляди, ставлення і як наслідок формує потенційну споживчу поведінку. Для посилення рекламного впливу і, відповідно, підвищення ефективності самої реклами використовуються різні методи психологічного впливу: переконання, навіювання, психоаналітичний метод, еріксонівський гіпноз, нейролінгвістичне програмування, лінгвістичне маніпулювання, соціально-психологічні установки, стереотипи, ідентифікація, механізм «ореолу», наслідування, психологічне зараження, рекламні шоу та технологія «25-го кадру» [1, с. 2–3].

Переконання є методом рекламного впливу, в основі якого лежить аргументація переваги того чи іншого товару або послуги й необхідності його придбання. Процедура переконання містить критичне усвідомлення одержаної рекламної інформації, її порівняння з минулим життєвим досвідом. Особливістю процесу переконання є те, що він направлений на раціональну сферу свідомості потенційного споживача, тобто реклама звертається до його свідомості та розуму.

Сугестія або навіювання – це процес впливу на психіку людини, який пов'язаний зі зниженням усвідомленості та критичності сприйняття навіюваного змісту, що не потребує ні розширеного логічного аналізу, ні оцінки [3, с. 123]. Якщо коротко, то навіювання – це прямий і необґрунтований вплив однієї особи на іншу. Виокремлюють два види навіювання: психомоторне навіювання – готовність погоджуватися з інформацією на основі некритичності сприйняття; престижне навіювання – зміна поглядів під впливом інформації, отриманої з високоавторитетного джерела [4, с. 113–114]. Сугестія в основному використовується для утворення певних станів або спонукань до певних дій.

Психоаналітичний метод має одну рекламну особливість: товари повинні приваблювати підсвідомо. Психоаналітичне вчення підкреслює важливість ставлення людей до продукту з точки зору не свідомого, а підсвідомого. Завдяки психоаналітичному методу рекламу створюють так, щоб вона актуалізувала і задовольняла сховані інстинктивні потреби індивіда. Ефективність психологічного впливу при цьому полягає у збігу структури мотивації споживача з теоретичною концепцією реклами [3, с. 118–120].

Фахівці з еріксонівського гіпнозу практично не віддають прямих наказів, просто щось коментують, про щось запитують, радяться з партнером по спілкуванню [3, с. 138]. Такі мовні стратегії призводять до отримання бажаного результату і надають можливість не отримувати свідомого опору команді.

Нейролінгвістичне програмування (НЛП) є специфічним підходом впливу на людину з метою здійснення впливу на її психіку, а відповідно і на поведінку [5, с. 73]. НЛП утворює необхідні шаблонні типи мислення та поведінки потенційних споживачів, дозволяє отримати від них відповідні психологічні реакції та конкретні дії. Також НЛП намагається вирішувати інше завдання – формування нових потреб, створення нових стереотипів мислення і поведінки людей-покупців, зміни їх «способу життя» [6, с. 155].

Маніпуляція – це розповсюджений різновид психологічного впливу. Маніпулятор приховано насаджує в психіку одержувача цілі, ставлення, наміри, бажання, установки, які не відповідають тим, що вже є наявними у адресата. Досить поширеним способом лінгвістичного (мовного) маніпулювання є хибні аналогії, значущість, мовні метафори, опосередковані мовні акти, пресупозиції та ін. Також використовуються маніпулювання з особливостями явних і прихованих порівнянь [4, с. 149].

З метою психологічного впливу реклами на споживача в ряді випадків використовується концепція соціально-психологічної установи. Установка – це відносно стійка організація знань, почуттів і мотивів, що обумовлює відповідне ставлення людини до ідейних, політичних і суспільних явищ навколишньої дійсності [6, с. 116].

Серед методів психологічного впливу на людину, багато дослідників називають ті, котрі ґрунтуються на використанні стереотипів. Стереотип – це спрощене, заздалегідь прийняте уявлення, що не впливає з власного досвіду [4, с. 123]. Такі спрощення здійснюють значний вплив на швидкість сприйняття і розуміння явищ навколишньої дійсності.

Ідентифікація психоаналізу є першим проявом емоційного зв'язку з іншою особою. У психології реклами явище ідентифікації визначають як ситуацію, коли споживач уявно ставить себе на місце рекламного персонажа і при цьому бажає бути подібним на нього. Інколи тільки за допомогою даного механізму рекламі вдається переконати споживача у необхідності придбання того чи іншого товару [4, с. 125–127].

На практиці ефект або механізм «ореолу» може дати відчутні психологічні результати, а при неправильному застосуванні – викликати значну кількість проблем, які погіршують ефективність рекламних впливів. Як «ореол» у рекламі використовуються дитячі та тваринні образи, пам'ятки історії, географічні райони, космічні фотографії тощо. Механізм «ореолу» використовує також відомих особистостей (акторів, режисерів, популярних співаків, історичних



постатей). Слід зазначити, що реклама, яка формується на ефекті «ореолу» може бути ефективною, але негативний момент застосування такого способу – поява «образів паразитів», коли вся увага зосереджена не на продукції, а на його «ореол».

На думку Г.М. Андрєєвої, наслідування є зображенням рис людини та зразків її поведінки, що навмисно демонструється кимось. Наслідування в рекламі має найкращий ефект, коли рекламується те, що для людини є бажаним, престижним. Вона купує певний товар щоб бути схожою на відому, авторитетну популярну особистість.

Психологічне зараження – це несвідома, мимовільна здатність людини піддаватися психологічним впливам, яка виражається через неусвідомлене сприйняття емоційного стану. Тобто індивід несвідомо засвоює зразки поведінки інших людей, підкоряючись їм [4, с. 118].

Одним із найбільш відомих способів психологічного впливу, який є цілим комплексом психологічних засобів, об'єднаних у добре продумані сценарії є метод рекламного шоу. Головною відмінністю рекламного шоу від типової реклами є використання тривалої презентації товару чи послуги. Процес рекламування зазвичай проводить із використання різного роду порівнянь, суть яких призводить до демонстрації переваг продукції й дефектів товарів конкурентів. У процесі проведення рекламних шоу застосовується засіб прискореного мовлення ведучого (модератора), що представляє послуги. Прискорений темп мовлення позбавляє людину здатності усвідомлювати ситуацію психологічного впливу, порадитися з ким-небудь, залучити свій особистий досвід [1, с. 7].

Ефект «25-го кадру» виникає через фізіологічні властивості зору. Зір людини має певну інертність і здатний сприймати 24 кадри відеоролика за хвилину. Якщо додати до відео 25-ий кадр, який не належить основі сюжету, це буде не помітно для людини. Інформація про кадр не потрапляє в зоровий центр, проте все одне 25-й кадр надходить у мозок і в зону підсвідомості, вважається, що він має здатність підштовхнути людину до певних запрограмованих дій. При цьому індивід не розуміє, що потреба її не власна, а нав'язана ззовні [6, с. 161]. Зазначимо, що застосування технологій, що впливають на підсвідомість людей, як технологія «25-того кадру» заборонена Законом України «Про рекламу».

Отже, проблема етичності психологічного впливу у рекламі як у сфері наукового знання є актуальною, адже вона пов'язана з можливим порушенням низки моральних принципів. Хоч реклама використовує велику кількість різноманітних засобів психологічного впливу, її характер може бути як позитивним, так і негативним. Оскільки,

в процесі створення реклами застосовується різні методи психологічного впливу, то усі вони безпосередньо по різному впливають на свідомість індивідів, які надалі стають частиною формування суспільної думки.

### Список використаних джерел

1. Рябчик А. В. Методи психологічного впливу в рекламі. *Ефективна економіка*. 2018. № 11. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6695> (дата звернення: 11.12.2021).
2. Шуванов В. И. Психология рекламы. Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 2003. 320 с.
3. Мокшанцев Р. И. Психология рекламы : учеб. пособие. М.: ИНФРА-М. ; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2009. 230 с.
4. Лебедев-Любимов А. Н. Психология рекламы. [2-е изд.]. СПб.: Питер, 2007, 384 с
5. Геращенко Л. Психология рекламы : учеб. пособие. М.: АСТ: Астрель: Хранитель, 2006. 298 с.
6. Психологія реклами : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О.В. Зазимко, М.С. Корольчук, В.М. Корольчук та ін. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2016. 384 с.

**УДК 159.9:613**

**Коломоєць Юлія Віталіївна,  
здобувач вищої освіти, академічна група 2-22 ФТМ.  
Науковий керівник Позднишев Євген В'ячеславович,  
доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет**

### **ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ**

Робоче місце є одним із факторів, що визначає психологічне благополуччя людини, оскільки більшу частину свого часу доросла людина проводить на роботі. Впровадження ініціативи на робочих місцях сприяє зміцненню психічного здоров'я та підтримці співробітників, які страждають психічними розладами, що врешті-решт призводить до ефективності їх роботи. Неприятливі умови праці можуть бути причиною порушення фізичного і психічного здоров'я,

зловживання алкоголем чи психоактивними речовинами, прогулів і зниження продуктивності праці. Психічне здоров'я має значний вплив на ефективність та продуктивність праці.

Робота – важливий чинник у житті людини. Багато хто буде згоден працювати у важких умовах, ніж залишитися безробітним. Робота є джерелом не лише фінансових доходів, а і підтримкою таких базових психологічних функцій як, соціалізація, формування особистості, відповідальність. Безробіття ж асоціюється зі зниженою задоволеністю від життя, соціальною стигматизацією, втратою соціальних зв'язків та власного Я, що негативно впливає на психічне здоров'я. Крім того, безробіття означає підвищений ризик наркоманії, алкоголізму, нездорового харчування, фізичної бездіяльності, порушень сну. Воно також асоціюється з психічними розладами – депресією і, навіть, схильністю до самогубства.

Кожну посаду обіймає жива людина, яка має своє особисте життя та життєвий досвід, тому, з одного боку, робота – це можливість для самореалізації, а з іншого – потенційне джерело стресу. Коли людина перебуває у сприятливих умовах, вона розвивається, але якщо вона постійно перебуває у стресовому стані, це може бути проблемою не лише для одного працівника, але і для компанії в цілому. Протягом останніх десятиліть глобалізація і технічний прогрес змінили світ праці: нові форми організації праці, трудових відносин та працевлаштування сприяли поширенню стресу і пов'язаних з ним розладів. Так хронічний стрес може бути спричинений фізичною і емоційною втомою, невідповідністю очікувань з реальністю, порушенням особистих і професійних кордонів на роботі, соціальною та емоційною ізоляцією, знеціненням себе чи колег, зниженням якості власного життя і роботи. Більшість ризиків пов'язано із взаємодією між типом роботи, управлінським середовищем, навичками та компетенцією і підтримкою, доступною для співробітників.

Ризики для психічного здоров'я включають: неналежні умови гігієни праці та охорони здоров'я працівників, недосконалість спілкування та управління, обмежену участь у прийнятті рішень або недостатній контроль над ділянкою роботи, низький рівень підтримки співробітників, негнучкий робочий графік, нечіткі задачі чи організаційні цілі. Ризики також можуть бути пов'язані зі змістом роботи. Деякі професії, наприклад, працівники гуманітарних організацій, можуть нести більш високий ризик для особистості, який може впливати на психічне здоров'я і бути причиною симптомів психічних розладів або приводити до шкідливого вживання алкоголю або психо-

активних речовин. Ризики також можуть бути пов'язані із діяльністю, наприклад, виконанням обов'язків, що не відповідають компетенції працівника чи надмірне навантаження. Ризики також можуть бути підвищені, якщо відсутня згуртованість в колективі чи немає соціальної підтримки. Утиски та психологічне насильство – зазвичай бувають причиною, пов'язаного з роботою, стресу і становлять фізичну або ж психологічну небезпеку для здоров'я працівників. Все це створює незаплановані економічні витрати для роботодавців, адже знижується продуктивність праці і зростає плинність кадрів, що також може негативно впливати на сімейні та соціальні взаємини.

Висновки. Будь-яка компанія працює як єдиний організм, що складається з працівників, які є живими людьми. А людям властиво переживати різні почуття і виражати різні емоції. Важливо, щоб умови праці та стосунки у колективі сприяли особистісному та професійному розвитку і забезпечували психологічне благополуччя особистості. Турбота про психічне здоров'я працівників на робочому місці та належна профілактика психічних розладів можуть поліпшити якість життя співробітників, а, отже, і продуктивність їхньої роботи. Тому психічне здоров'я працівників є дуже важливим аспектом для роботи організації, яким не варто нехтувати.

### **Список використаних джерел**

1. Mental health and substance use. World Health Organization. URL: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>.
2. Збереження і зміцнення психічного здоров'я як запобігання розвитку психічних захворювань. URL: <https://20pol.city.kharkov.ua/zberezhennya-i-zmicznennya-psyhichnogo-zd/#:~:text=На%20психічне%20здоров'я%20впливають,спосіб%20життя%20і%20соматичні%20захворювання>.
3. Безробіття як стресова ситуація. Stud.com.ua. URL: [https://stud.com.ua/141889/psihologiya/bezrobittya\\_stresova\\_situatsiya](https://stud.com.ua/141889/psihologiya/bezrobittya_stresova_situatsiya).

## **ОСОБЛИВОСТІ ІНЖЕНЕРНОЇ ПСИХОЛОГІЇ У СОЦІАЛЬНОМУ ВИМІРІ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ**

Головною колізією глобальної цивілізації початку ХХІ століття є те, що поруч із створенням фантастичних (з погляду попередніх епох історії людства) можливостей для гармонійного розвитку особистості, які стали результатом науково-технічного прогресу, розгортаються потужні кризові процеси, які охоплюють практично всі сфери людської життєдіяльності [4, с. 1].

Висвітлення проблеми взаємодії людини та техніки в гуманітарній сфері має давні традиції. Зокрема, у Франції розвивались ідеї «інженерного» підходу до керування суспільством, що потребував раціонального планування й контролю над соціальними процесами. Теорія «індустріалізму» була розроблена А. Сен-Сімоном, О. Контом та їхніми послідовниками. На їх переконання, в індустріальному суспільстві влада повинна перейти до вчених, інженерів і великих промисловців – «індустріалів», які зможуть на основі позитивних наукових і технічних знань розробити необхідну для ефективного розвитку політику і реалізувати її шляхом організації суспільства на нових раціональних принципах. У індустріальному суспільстві вдосконалення виробничого процесу стає однією з важливих завдань прикладної науки. Зусилля вчених концентруються на питаннях підвищення ефективності виробництва, підвищення продуктивності праці, рішення соціальних проблем. [3, с. 5]. Інженерна психологія – це розділ прикладної психології, який спеціально займається відкриттям та застосуванням інформації про поведінку людини та її відношення до машин, інструментів та робочих місць, щоб їх конструкція якнайкраще відповідала можливостям та обмеженням користувачів, які користуються ними. Час від часу ця сфера також називається психотехнологією або прикладною експериментальною психологією, але ці дві назви, схоже, поступово виходять із вихористання.

Інженерну психологію можна розглядати як частину виробничої психології [2, с. 121]. Остання включає такі додаткові теми, як

закупівля, відбір, навчання, класифікація та підвищення; трудові відносини; моральний дух та людські стосунки; організаційне управління; та поведінка споживачів. Сфера інженерної психології також може бути визначена як підкаст інженерії людських факторів, або інженерія людей, як це загальновідомо в США, або ергономіка, як її зазвичай називають у Великобританії та Європі. Більш широка область інженерії людських факторів включає, крім інженерної психології, частини таких наук про людину, як анатомія, антропометрія, прикладна фізіологія, екологічна медицина та токсикологія.

Слід зазначити, що відмінності між інженерною психологією, промисловою психологією та інженерією людських факторів є скоріше академічними, ніж реальними. У своїй практичній роботі інженерний психолог повинен знати достатньо всі ці дисципліни, щоб він міг використовувати їх для прийняття обґрунтованих та зважених проектних рішень. Назва «інженерна психологія» є більш зручним, тому саме її пропонують у навчальних планах ряд університетів [3, с. 78].

Предмет інженерної психології – це закономірності інформаційної взаємодії людини з технічними пристроями в єдиній системі «людина – машина».

Інженерна психологія – це прикладна галузь, яка зосереджена на вдосконаленні та адаптації технологій, обладнання та робочого середовища для покращення поведінки та можливостей людини. Це дуже пов'язано з областю ергономіки, яка є наукою про упорядкування та проектування речей, щоб люди могли використовувати їх безпечно та ефективно.

Формат інженерної психології є актуальним, адже «в сучасну епоху ще більше зростає суспільна потреба в виробництві якісного інтелектуального продукту, що презентує техніку раціональної діяльності і, водночас, містить рекомендації щодо підвищення її ефективності» [5, с. 1].

Система «людина – машина» – це система, до якої входять оператор (або група операторів) та машина, за допомогою якої він (вони) здійснюють трудову діяльність.

В інженерній психології розглядаються складні системи «людина – машина», котрі мають такі особливості:

1. Управління об'єктом здійснюється дистанційно, тобто інформація про об'єкт обмежена і в просторі, і в часі, та відображається за допомогою інформаційних моделей;
2. Людина не має жорсткої програми своїх дій, оскільки неможливо передбачити всі професійні задачі та способи їхнього вирішення;

3. Оператор при виконанні функцій управління переважно працює у режимі дефіциту часу;
4. Велика відповідальність за прийняття рішень створює значне психічне напруження, яке негативно впливає на ефективність професійної діяльності оператора;
5. Професійна діяльність оператора СЛМ пов'язана із вирішенням задач, і потребують прогностичних, антиципуючих оцінок.

Досягнення головної мети – високої ефективності СЛМ – передбачає виконання двох основних умов: покращення технологічних характеристик трудового процесу; поліпшення умов праці та характеристик трудового процесу, які стимулюють трудову активність людини і, як результат, визначають її ставлення до праці.

Інженерні психологи зацікавлені в розумінні можливостей та обмежень людської поведінки та розробці та налаштуванні систем для максимізації цих здібностей та запобігання помилкам. Вони часто допомагають розробляти продукти, робочі простори та взаємодію людина-машина, щоб зробити їх більш зручними для користувачів [1, с. 156].

Ця сфера виникла як область в рамках експериментальної психології, яка набувала все більшого значення під час Першої та Другої світових воєн. Ранні військові застосування цієї галузі були зосереджені на створенні зброї, призначеної для мінімізації людських помилок і підвищення точності.

Сьогодні поле досліджень значно зростає, оскільки люди проводять все більше часу, взаємодіючи та використовуючи технології та обладнання у своєму щоденному та робочому житті.

Інженерні психологи використовують психологічні принципи для вирішення реальних проблем.

Люди, які працюють за цією професією, можуть допомогти покращити, а іноді навіть врятувати людські життя. Мінімізуючи ризики аварій та помилок, інженерні психологи можуть зробити продукти, системи та робочі місця більш безпечними.

Ці професіонали можуть спеціалізуватися в багатьох різних сферах, таких як: взаємодія людина-комп'ютер; аерокосмічна; освіта і навчання; віртуальна реальність; системи та технології охорони здоров'я; дизайн продукту; безпека на робочому місці; екологічна безпека; ергономіка, ряд інших сфер.

Інженерні психологи здатні зробити технологію, яку ми використовуємо щодня, більш надійною, корисною та безпечною.

Інженерні психологи здатні зробити технологію, яку ми використовуємо щодня, більш надійною, корисною та безпечною. Деякі

приклади продуктів, над якими вони могли б працювати чи вдосконалювати, включають системи GPS, мобільні телефони, медичне обладнання, військове обладнання, авіаційні технології, системи дорожнього руху та автомобілі.

Деякі завдання, які інженерний психолог може виконувати у цьому напрямку, включають (завдання інженерної психології) [1, с. 235–237] :

- Аналіз того, як люди взаємодіють та використовують обладнання та технології;
- Вивчення способів зробити технологію більш доступною для людей з обмеженими можливостями;
- Пояснення нещасних випадків на робочому місці та пошук шляхів запобігання повторення нещасних випадків у майбутньому;
- Впровадження відгуків користувачів у майбутні інтеграції дизайну продуктів;
- Опитування населення, щоб дізнатись більше про потреби користувачів або виявити, які продукти приваблюють конкретні демографічні групи;
- Створення безпечних продуктів та конструкцій, призначених для мінімізації людських помилок;
- Проектування медичного обладнання для мінімізації ризиків медичних помилок.

Технічний прогрес у промисловості, в транспортній галузі, в енергетиці та у військовій справі супроводжується зростанням ролі людини у забезпеченні високої ефективності виробництва. Механізація та автоматизація виробничих процесів, упровадження обчислювальної техніки та інформаційних технологій докорінно змінюють діяльність людини, висуваючи до неї нові, більш високі вимоги, збільшуючи при цьому економічну та соціальну значущість результатів її діяльності «Саме практична необхідність вдосконалення виробничої діяльності зумовила необхідність багатогранного дослідження процесу діяльності» [3, с. 7].

Отже, інженерна психологія – це порівняно молода галузь психології, яка виникла на стику з технічними науками і стрімко розвивається. Її поява зумовлена соціально-економічними потребами суспільства, рівнем нового науково-технічного розвитку, а також досягненнями в інших сферах психології, фізіології, системотехніки, кібернетики тощо.



## Список використаних джерел

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. 2-ге вид., пер. і доп. К.: Знання, 2018. 273 с.
2. Балл Г.О., Бастун М.В., Гордієнко В.І., Красильникова Г.В., Красильников С.Р. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посіб. Хмельницький: ТУП, 2020. 256 с.
3. Льовкіна О.Г. Генезис праксеологічних ідей: історико-філософський контекст. Філософські обрії. 2012. № 27. С. 4–11.
4. Льовкіна О.Г. Історичні трансформації філософії діяльності: від трансценденталізму до праксеології: монографія. Ірпінь: Національний університет ДПС України, 2011. 270 с.
5. Льовкіна О.Г. Теорії ефективної діяльності: тектологія О. Богданова та пракселогія Т. Котарбінського: автореф. дис ... д-ра філос. наук. Київ : Б.в., 2012. 35 с.
6. Льовкіна О.Г. Проблема відчуження у світлі сучасних глобалізаційних трансформацій: соціокультурний та політико-економічний аспекти. Практична філософія. 2006. № 2. С. 37–41.

*УДК 159.944.3*

*Максименко Владислав Вікторович,  
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,  
академічна група 2-12 ФІТ.  
Науковий керівник Войтенко Олена Василівна,  
кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет*

## СУЧАСНІ МОДЕЛІ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Тематика професійного благополуччя перебуває в полі уваги соціальних психологів, зокрема дослідників організаційної психології, практиків управління персоналом, фахівців із психології праці. Під психологічним благополуччям часто розуміють психологічний стан працівника, пов'язаний з ефективністю і продуктивністю його праці, а також із задоволеністю життям загалом. Традиційно виокремлюють два напрями дослідження благополуччя на роботі [1]:

- напрям, що сфокусований на негативних індикаторах благополуччя, таких як стрес, емоційне вигорання, виснаження, трудоголізм;
- напрям, що вивчає позитивні індикатори благополуччя: задоволеність трудовою діяльністю, роботою; захопленість роботою.

Професійне благополуччя розглядають по-різному, як: критерій професійної ідентичності та характеристику діяльності, яка може свідчити про ступінь її прийнятності з погляду мотивів і настанов особистості; процес, що вказує на життєву діяльність суб'єкта і його ставлення до її результатів; утворення, що містить усвідомлення цінностей і сенсу професійної діяльності та супроводжується переживанням позитивних емоцій; саморозвиток особистісних якостей, які допомагають сформуванню спрямованості людини на позитивне функціонування в умовах професійної діяльності та відчуття задоволення від її результатів.

Важливим підходом до вивчення благополуччя в контексті професійної діяльності є модель професійного благополуччя Пітера Варра [2], яка розроблена на основі структури психологічного благополуччя К. Ріфф [3]. Автор вважає, що структуру професійного благополуччя формують чотири первинні компоненти, які потім узагальнюються в один інтегральний показник «загальне функціонування», що характеризує особистість професіонала загалом: емоційне благополуччя, прагнення до зростання та розвитку, автономія, компетентність.

А. Бейкер і Д. Деркс пропонують класифікацію типів суб'єктивного професійного благополуччя та виокремлюють у її межах такі: захопленість роботою, задоволеність роботою, вигорання і трудоголізм [4].

Е. Ван Хорн, узагальнюючи підходи К. Ріфф і П. Варра, розробив багатовимірну модель професійного благополуччя, до якої входять такі компоненти: емоційний (відсутність емоційного виснаження, задоволеність роботою, організаційна прихильність); когнітивний (стан когнітивних функцій працівника); поведінковий (якість міжособистісних взаємин і відсутність ознак деперсоналізації); мотиваційний (рівень автономності фахівця, прагнення до професійного зростання і розвитку, наявність усвідомлюваних цілей і смислів виконуваної діяльності, рівень професійної компетентності); психосоматичний (наявність або відсутність психосоматичних скарг) [5].

Б.Є. Пахоль у структурі професійного благополуччя виокремлює три компоненти: організаційно-контекстний; індивідуально-особистісний і професійний. Слід зазначити, що структура професійного благополуччя, запропонована Б. Є. Пахолем, свідчить про те, що автор намагався охопити всі структурні елементи та чинники, тому

вона включає як психологічні, так і непсихологічні складові. Структура перевантажена складовими виокремлених компонентів, що не дає змоги зрозуміти, які з них є найважливішими, що не сприяє розумінню сутності професійного благополуччя як психологічного феномена [6].

Частина дослідників зосереджуються не на зовнішніх чинниках, а на особистісних характеристиках співробітників та їх ефективності. З позицій концепції психологічного капіталу Ф. Лутанса і особистісного потенціалу Д. Леонтєва індивідуальні особливості розглядаються як ключові чинники, від яких залежать благополуччя і продуктивність співробітників. Особистісні ресурси позитивно впливають на захоплення роботою та психологічне благополуччя. Високий рівень особистісних ресурсів дозволяє зберігати залученість у процес роботи навіть у важких стресових обставинах і за низької задоволеності. Також особистісні ресурси допомагають подолати організаційні стреси та сприяють адаптації до робочого середовища [7].

Тематика професійного благополуччя перебуває в полі уваги фахівців різних сфер. Професійне благополуччя визначається як інтегральне поняття, що включає як позитивні, так і негативні чинники, що розвиваються незалежно, а також психологічний стан працівника, пов'язаний з ефективністю і продуктивністю його праці та задоволеністю життям загалом.

### Список використаних джерел

1. Березовская Р.А. Психология профессионального здоровья за рубежом: современное состояние и перспективы развития. *Психологические исследования*. 2012, 5(26), 12.
2. Warr P. How to Think About and Measure Psychological Well-being. In: M. Wang, R.R. Sinclair, L.E. Tetrick (Eds.), *Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis*. New York: Psychology Press/Routledge, 2013. pp. 76–90.
3. Ryff, C.D. & Keyes, C.L.M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995, 69, 719–27
4. Bakker A.B., Derks D. Positive Occupational Health Psychology. In: S. Leka, J. Houdmont (Eds.), *Occupational health psychology: A key text*. Oxford: Wiley-Blackwell, 2010. pp. 194–224.
5. Van Horn J.E., Taris T.W., Schaufeli W.B., Schreurs P.J.G. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004, №. 77, 365–375.

6. Пахоль Б.Є. Соціально-психологічні чинники професійного суб'єктивного благополуччя особистості. Дис. на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія» (05 – Соціальні та поведінкові науки). Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ. КНУ ім. Т.Шевченко. 2020. 227 с.
7. Luthans F. et al. Psychological capital development: toward a micro-intervention // *Journal of Organizational Behavior*, 2006, Vol. 27, 387–393.

**УДК 159.944.3**

***Масло Марина Євгенівна,  
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня,  
академічна група 1-4 ФТМ.  
Науковий керівник Скрипкін Олег Григорович,  
кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет***

## **ВАЖЛИВІСТЬ КОНСТРУКТИВНОЇ КРИТИКИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ**

Кожна людина хоч раз в житті стикалася з критикою. Всі реагують на неї по-різному: більшість відчуває неначе сором за те, що виконав щось не так, не так вдягнувся, але є і ті сміливці, хто під час критики готовий відстоювати свої позиції до останнього. В буденному житті в нас є вибір як реагувати, а як правильно реагувати, що критика надходить від керівника або колег? Це може бути цілком конструктивна критика, яка допоможе навпаки покращити свої навички та стати професіоналом.

Конструктивна критика – важливий інструмент для менеджерів на робочому місці. Можливість конструктивно коментувати та допомогти співробітникам змінити їх стиль роботи, який допоможе суттєво вплинути на їхню професійну кар'єру. В результаті такої критики вигоду отримає не лише конкретна особа, але і увесь колектив. Взагалі, конструктивна критика створює сприятливе робоче середовище, в якому співробітники почуваються комфортно: задають питання, просять про допомогу та пропонують власний відгук та ідеї. Конструктивна критика може допомогти співробітникам краще зрозуміти очікування компанії та перевершити їх. [1]

В ідеалі, постійні відгуки мають бути закладені в культуру компанії. Ви повинні очікувати регулярної конструктивної критики, щоб це не було несподіваним шоком для усіх. Це допомагає утворити організацію, щоб налаштувати безперервне вдосконалення. Незалежно від того, як компанії та керівники відносяться до конструктивної критики на робочому місці, вони завжди повинні прагнути забезпечити відгук з мінімально можливим упередженням – не тільки заради ефективності або продуктивності, але й тому, що всі заслуговують конструктивних відгуків, незалежно від займаної посади.

Конструктивна критика є важливим і обов'язковим елементом робочого процесу. Конструктивна критика пропонує детальні пропозиції щодо найбільш ефективного способу покращень. Лідери та керівники дійсно можуть застосовувати цей метод критики для покращення стратегій персоналу та досягнення робочих цілей. [2]

Для того, щоб співробітники правильно сприймали критику, потрібно дотримуватись 5 основних правил [3]: метод «сендвічу», зосередитися на ситуації, а не на особистості, будьте точними у висловлюваннях, давайте рекомендації щодо вдосконалення, керуйтеся фактами, а не припущеннями.

Дослідження показують, що час має вирішальне значення для критики. Якщо керівник не вирішує проблеми, вони можуть прогресувати і перетворюватися на набагато більш серйозні проблеми, ніж вони були на початку. Наведу приклад конструктивної критики, яка була сказана підлеглому в момент ситуації, яку потрібно змінити: «Я помітив, що ви пропустили першу половину наших останніх двох засідань персоналу, і я стурбований тим, що зараз у вас можливо виникли особисті проблеми, які можуть в кінцевому підсумку впливати на вашу продуктивність. Я знаю, що ми всі маємо особисте життя поза роботою і якщо щось відбувається, що потрібно проговорити, ви знаєте, що я тут, щоб слухати. Але на майбутнє я хотів, щоб ви дотримувались тайм-менеджменту та з'являлись в офіс разом з усіма колегами.»

Переваги конструктивної критики:

1. Сприяє зростанню – допомагає працівникам повністю реалізувати свій потенціал. Замість того, щоб зосередити увагу на тому, що вони зробили неправильно, цей тип зворотного зв'язку пропонує поради щодо підвищення продуктивності наступного разу. Усвідомлення іншої точки зору дозволяє людям розширювати свої горизонти і стати більш різноманітними особистостями.
2. Підвищує довіру – конструктивна критика надається, щоб допомогти працівнику.

При правильному адміністрації це посилить зв'язок між працівником та менеджером, оскільки додає глибину відносин. Знання того, що їхній бос зобов'язується правильно надавати поради, змусить їх відчувати себе цінними. Це створює довіру, тому що вони знають, що їхній лідер щиро піклується про свої інтереси і хоче допомогти їм стати кращим.

Отже, можна зробити висновок, що конструктивна критика є важливим аспектом особистого зростання. Як згадувалося вище, це нікому не подобається, але більшість людей цінують таку критику. Коли ви потрапляєте в таку позицію, надзвичайно важливо сприймати це спокійно а не брати все на власний рахунок. Коли хтось витрачає час, щоб показати вам галузі, в яких ви можете покращити, очевидно, що вони хочуть тільки кращого для вас.

### **Список використаних джерел**

1. Indeed. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uk.indeed.com/career-advice/career-development/constructive-criticism>
2. Vantagecircle. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://blog.vantagecircle.com/constructive-criticism/>
3. Laptrinhx [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://laptrinhx.com/why-is-feedback-important-and-how-to-give-it-correctly-2747432814/>

**УДК 159.944.3**

***Павлюк Владислав Русланович,  
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,  
академічна група 2-12 ФІТ.  
Науковий керівник Войтенко Олена Василівна,  
кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет***

## **ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ І МОДЕЛІ**

Термін «психологічне благополуччя» було запропоновано М. Бердберном, який описував цей феномен у категоріях щастя чи нещастя, суб'єктивного відчуття задоволеності чи незадоволеності життям. Поняття психологічного благополуччя відображає баланс,

який є постійною взаємодією двох видів афектів – позитивного та негативного. Події повсякденного життя, що несуть у собі радість чи злість, відбиваючись у свідомості, накопичуються у вигляді відповідного афекту – позитивного або ж негативного. Позитивний афект складається, відповідно, з позитивних подій життя, негативний – із негативних. Показником психологічного благополуччя є різниця між ними, яка відображає загальне почуття задоволеністю життям [1].

Зарубіжна психологія визначає поняття психологічне благополуччя в самому широкому сенсі – wellbeing, як багатофакторний конструкт, який є взаємозв'язком соціальних, фізичних, психологічних та економічних факторів. психологічного благополуччя, Існує думка, що сучасна психологія не має загальноновизначеного поняття «психологічне благополуччя особистості», адже не існує єдиної дефініції, яка б повністю його описала [2].

Часто це поняття відносять ще до такої категорії, як «психічне здоров'я». Коли дослідники описують критерії психічного здоров'я, головна роль відводиться душевній рівновазі та гармонії організації психіки, її адаптаційним можливостям, здатності до адекватних змін поведінки відповідно до змін у навколишньому світі, зважаючи на загальноприйняті морально-етичні норми, почуття доброї волі та відповідальності перед близькими та друзями, вміння реалізувати свої життєві плани і цілі [3].

Існують такі критерії психологічного благополуччя [4]:

1. Самоприйняття.
2. Гедонізм.
3. Компетентність
4. наявність мети і цілей у житті
5. Збалансована часова перспектива.
6. Автономія.

К. Ріфф запропонувала власну структуру, у якій виокремила такі основні критерії : компетентність, автономія, мета в житті, гарні відносини з оточуючими та самосприйняття [5]. Відповідно до цієї теорії, можна зрозуміти, що К. Ріфф охарактеризовує власне психологічне благополуччя як інтегральний феномен, який розкриває позитивне функціонування людини, виражається в суб'єктивному відчутті задоволеності життям, реалізації власного потенціалу і опосередкований системою відносин особистості з світом, собою та іншими людьми.

Ф. Кук такі підходи диференціює за критерієм загальноновживаності: гедоністичний, еудемоністичний та якості життя [6].

Найвідомішою є гедоністична трикомпонентна модель суб'єктивного благополуччя Е. Дінера, що складається із задоволеності життям, відсутності негативного афекту, а також наявності позитивних емоцій [6].

Евдемоністичний підхід у цілому пов'язаний з проблемою позитивного психологічного функціонування особистості та був розроблений у рамках гуманістичної психології. Згідно з цим підходом психологічне благополуччя розглядається як знаходження творчого синтезу між запитами соціального оточення, особистісне зростання, повнота самореалізації в конкретних життєвих умовах і обставинах та розвиток власної індивідуальності [6].

У теоріях А. Адлера, К. Роджерса, А. Маслоу, М. Яходи, Г. Оллпорта по суті йдеться про психологічне здоров'я, яке вони ототожнюють саме з психологічним благополуччям людини.

Третій підхід зосереджується на якості життя [6]. Цей термін дуже часто використовується як синонім благополуччя. Концепція якості життя пояснює благополуччя в ширшому сенсі, аніж представники гедоністичних та евдемоністичних моделей і вміщує психологічні, фізичні та соціальні аспекти функціонування особистості. Психологічне благополуччя є базовим переживанням, яке визначає якість життя людини. Воно має суб'єктивний характер і виражається в усвідомленні людиною цінності свого існування. У період дорослішання психологічне благополуччя фокусується на майбутньому, в середньому віці – на теперішньому, в літньому віці – на інтеграції ретроспективних, актуальних і перспективних переживаннях людини.

Підсумовуючи вищесказане, можна сказати, що термін «психологічне благополуччя» повинен бути відокремлений від ряду інших понять, які тісно взаємопов'язані з ним, проте не є синонімічними.

Отже, психологічне благополуччя – стан оптимального функціонування особистості, одним із вимірів якого є суб'єктивна оцінка різних аспектів життя, що суб'єктивно виражається у відчутті щастя, задоволеності собою. Як інтегральне особистісне утворення, психологічне благополуччя функціонує в динаміці і тому є мотиваційним параметром особистості, ступінь вираженості якого залежить від реалістичності, структурованості, узгодженості минулого, теперішнього і майбутнього, системи ставлень людини та життєвої перспективи, яка має цілі, плани, цінності і прагнення.

### Список використаних джерел

1. Кашлюк Ю. І. Феномен психологічного благополуччя особистості як об'єкт наукового дослідження. Херсон: *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Вип. 2. том 1. С. 70–74.
2. Van Horn J.E., Taris T.W., The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. № 3. p. 365–375.



3. Кологривова Е. Вплив особистісних прагнень на переживання суб'єктивного благополуччя. *Соціальна психологія*. 2006. Вип. № 5. С. 179–184.
4. Санько К. Психологічне благополуччя як основа повноцінного та психологічно-здорового функціонування особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. К. : 2016, Серія Психологія, (59). С. 42–45.
5. Карсканова С. В. Опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К.Ріфф: процес та результати адаптації. *Практична психологія та соціальна робота*. № 1. 2011. С. 1–10.
6. Березовская Р. А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований. *Психологические исследования: электронный научный журнал*. 2016. Том 9. № 45.

**УДК 159.92**

***Пащенко Тетяна Ігорівна,  
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,  
академічна група 3-6 ФЕМП.  
Науковий керівник Мостова Ірина Валентинівна,  
кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет***

## **СПІВВІДНОШЕННЯ ТЕМПЕРАМЕНТУ І ХАРАКТЕРУ ОСОБИСТОСТІ**

Кожен віковий період виявляє певні особливості в когнітивному, соціальному, фізичному розвитку людини, які зумовлюють відповідну наступність змін під час взаємодії людини із соціальними інститутами. Врахування таких особливостей – важлива передумова організації керованого, доречного становлення особистості. [2]

Спостереження показують, що одні люди відрізняються врівноваженістю, діють стримано, не виявляють своїх почуттів, інші в таких ситуаціях спалахують агресією, нервують з приводу незначних подій. Також є люди, які легко пристосовуються до змін в умовах життя, а інші навпаки. Різним буває й індивідуальний темп перебігу психічної діяльності. Такі особливості людей виявляються в їх практичній і розумовій діяльності. Саме до біологічно обумовлених підструктур особистості відноситься, перш за все, темперамент.

Характер інколи порівнюють з темпераментом, у деяких випадках навіть підмінюють ці поняття один одним. В науці серед різних поглядів на характер та темперамент виділяють чотири основних [2]:

- ототожнення характеру і темпераменту (Е. Кречмер, А. Ружицький);
- протиставлення характеру і темпераменту, підкреслення антагонізму між ними (П. Вікторов, В. Віреніус);
- визнання темпераменту елементом характеру, його ядром, незмінною частиною (С.Л. Рубінштейн, С. Городецький);
- визнання темпераменту природною основою характеру (Л.С. Виготський, Б.Г. Ананьєв).

Виходячи з розуміння людських явищ, загальним для характеру і темпераменту, є залежність від фізіологічних особливостей людини, також саме формування характеру залежить від властивостей темпераменту, пов'язаного з нервовою системою. Риси характеру виникають коли темперамент розвинутий, а характер розвивається на базі темпераменту. Все ж таки темперамент не визначає характер людини. У людей з однаковим темпераментом може бути зовсім різний характер, особливості темпераменту, можуть сприяти або протидіяти формуванню рис характеру [2].

Формування особистості в процесі життєдіяльності базується на індивідуальних якостях, серед яких є темперамент. Науковцями доведено, що темперамент – це біологічний фундамент, на якому формується особистість як соціальне утворення. Якості особистості, обумовлені темпераментом, є найбільш стійким та довготривалим. Тому і зростає важливість і актуальність дослідження темпераменту, як системи якостей їх єдності та взаємодії, аналізу характеристик та рекомендацій з розвитку сильних сторін і саморегуляції недоліків при формуванні психологічного здоров'я людини [2].

У сучасній психології користується відповідною класифікацією темпераменту: сангвінік, холерик, флегматик і меланхолік. Кожному з них властиві своєрідні психологічні особливості. [1]

Холерик – людина з сильною, неврівноваженою, рухливою нервовою системою, яка відзначається перевагою збудження над гальмуванням. Для особистості з таким типом темпераменту притаманна підвищена збудливість та емоційна реактивність. Яскраво проявляється нестриманість, запальність, дратівливість холерика. Звідси і виразна міміка, кваплива мова, різкі жести, нестримані рухи. Почуття людини з таким темпераментом сильні, яскраво проявляються, швидко виникають, настрій інколи різко змінюється [2].

Сангвінік – людина із силою, врівноваженою, рухливою нервовою системою, для якої властива висока швидкості реакцій. Його вчинки обдумані, в стресовій ситуації виявляє «реакцію лева». Особистість з таким темпераментом дуже рухлива, легко пристосовується до нових умов життя, швидко знаходить контакт у стосунках з іншими, вирізняється товариськістю, вільно й розкуто відчувається в новому оточенні [2].

Флегматик – спокійний, завжди врівноважений, наполегливий і завзятий трудівник життя (І.П. Павлов). Флегматики вміють контролювати, затримувати та регулювати безумовні рефлексії та емоції, в своїй поведінці, рухах, розмові вони повільні та спокійні. Для них характерна зосередженість, витривалість, серед інших вирізняються стійкістю уваги, здатністю старання й наполегливо працювати. У діяльності проявляє продуманість, завзятість [2].

Меланхолік – це людини зі слабкою, нерівноваженою, малорухливою нервовою системою, яка володіє підвищеною чутливістю навіть до слабких подразників, а сильний може спричинити в них «зрив». За спрямованістю меланхолік – інтроверт, тому він важко переживає зміну життєвого оточення, потрапляючи в нові умови життя, дуже розгублюються, буває надмірно сором'язливим, боязким, нерішучим, не любить нових знайомств і галасливих компаній [2].

Повсякденне життя засвідчує надзвичайно велику складність і багатогранність характеру. Вчені які його досліджують, нарахували у людини більше 1500 різних рис характеру. Проте ці риси не ізольовані одна від одної, а взаємопов'язані й утворюють цілісну структуру. Структурність характеру виявляється у закономірній залежності окремими його рисами. Так, скромність і сором'язливість, як правило, поєднуються з тактовністю і поступовістю, а зрозумілість та пихатість – із недобррозичливим, неухважним і зверхнім ставленням до людей.

Відомо багато теорій, що намагаються пов'язати прояв характеру з особливостями зовнішнього вигляду людини, її статури, почерки і т. д., але найбільше повне уявлення про людину можна одержати з її вчинків (свідомих, навмисних дій, у яких вона затверджує своє ставлення до інших людей, до самого себе, до світу в цілому). [2] Саме у вчинках як актах поведінки виявляється характер, у них же він і формується. Добрим і чесним можна стати, тільки роблячи добрі і чесні вчинки. Віддавна відома така приказка: «посієш учинок – пожнеш звичку, посієш звичку – пожнеш характер, посієш характер – пожнеш долю».

Таким чином, становлення характеру, що відбувається в результаті навчання і виховання людини, обумовлене об'єктивними обставинами її життєвого шляху, але самі ці обставини можуть змінювати під впливом учинків людини. У результаті вона здатна піднятися над своїм характером, змінити його, стати творцем самої себе в процес самовиховання.

Змінити свій темперамент досить складно – а значить, простіше й правильніше навчитися враховувати власні здібності як в процесі навчання, так і при виборі професії [2].

Головним ворогом холерика є нудьга, які він не може перебороти і налаштувати себе на роботу, навчання. Наприклад готуючись до іспитів, потрібно намагатися групувати матеріал в блоки, шукати в них інформацію, яка може стати зачіпкою для відтворення іншого матеріалу. Щоб зацікавити себе складним, незрозумілим, не цікавим матеріалом, намагайтеся активно обговорити їх із зацікавленими людьми, це допоможе захопитися їхнім інтересом.

Щоб продуктивно сприймати нові знання, меланхолік повинен налаштуватися. Чим ретельніше він розбереться в певному матеріалі, тим довше утримає його в пам'яті. Варто мати впевненість в успіху, причому бажано заручитися схваленням і підтримкою оточуючих.

Сангвініки характеризуються високою працездатністю, вони можуть тривалий час концентрувати увагу на поставленому завданні й легко переключатися з одного завдання на інше, однак при вирішенні питання схильні виявляти поверховість. Їх вирізняє хороша самооцінка, адекватна, але часом завищена. У них виражені організаторські здібності.

Вирізняється найстабільнішим типом нервової системи. Для високої працездатності флегматику необхідно перебувати в спокійному звичному оточенні, усе має бути на своїх місцях, його дуже втомлює метушня й наявність непередбачуваних обставин. Флегматика характеризує сталість у своїх інтересах і стабільність у відносинах.

### **Список використаних джерел**

1. Волков Б.С. Волкова Н.В., Губанов А.В. Методология и методы психологического исследования / Науч. редактор Б.С. Волков: Учебное пособие для вузов. 4-е изд., испр. и доп. М.: Академический Проект; Фонд «Мир», 2005. 352 с. («Gaudeamus»)
2. Дуткевич Т.В., Савицька О.В. Вступ до спеціальності: Практична психологія: Курс лекцій і практикум (навчальний посібник). Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2005. 208 с.

УДК 159.92

*Пругло Ілона Вікторівна,  
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,  
академічна група 3-6 ФЕМП.*

*Науковий керівник Мостова Ірина Валентинівна,  
кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет*

## **ВПЛИВ КОНКУРЕНЦІЇ НА РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ ТА ЇЇ ОТОЧЕННЯ**

Конкуренція – це змагання людей, груп, організацій у досягненні схожої мети, кращих результатів у певних сферах діяльності. Конкуренція характерна для різних видів діяльності, в яких відбувається стикання інтересів.

У психологічних словниках конкуренція визначається як форма організації соціального і міжособистісного взаємодії, форма будови міжособистісної узгодженості, що характеризується досягненням індивідуальних або групових цілей, інтересів в умовах протиборства [1].

Конкуренція являє собою конфліктне суперництво фізичних осіб у різноманітних галузях діяльності. Разом з тим для конкуренції характерна наявність правил (норм), згідно з якими відбувається взаємодія суб'єктів. Контроль за дотриманням цих правил здійснює третя особа. Якщо порушуються прийняті правила, то конкурентна боротьба стає жорсткішою, набувають розвитку різних видів конфлікту. *Наприклад:* вступні екзамени до університету. Прийом до вузу здійснюється за чітко встановленими правилами. Відносини між абітурієнтами та екзаменаторами регламентуються положеннями, затвердженими Міністерством освіти і науки України. Будь-яку спірну ситуацію між екзаменатором та абітурієнтами з приводу рівня знань можна оскаржити у відповідній інстанції (в межах університету, в міністерстві, суді). Таким чином, ситуація конкуренції регламентується правилами взаємовідносин між учасниками конкурентної боротьби для попередження конфліктних ситуацій.

Загальновідомо, що конкуренція між людьми вимагає актуалізації нерівності за будь-яким ознакою, оскільки дозволяє одним утвердитись та протиставити себе іншим (у силі, красі, здібностях, підприємливості тощо) [2]. Нерідко буває так, що в боротьбі за успіх людина поводить себе нечесно і створює іншим учасникам конкуренції перешкоди, або змовляється з іншими людьми для конкуренції проти інших. Від таких дій страждають не тільки самі конкуренти, а й багато з

їх оточення. Тобто відносини між людьми, що складаються в процесі конкуренції, можуть мати характер як ворожнечі, так і співпраці та взаємодопомоги[3]. Відповідно, конкуренція може мати позитивний або негативний вплив на поведінку особистості.

Протягом усього свого життя у людини з'являється маса стимулів, що спонукають його до конкурентної боротьби, щоб перевершити інших. Це підтверджується тим, що ще в ранньому віці діти конкурують за увагу батьків, за увагу вихователя, кращі іграшки в дитячому садку та багато іншого, виростаючи, постає потреба конкурувати з людьми за вакантне місце при пошуку роботи, за більш високу заробітну плату, у процесі пошуку свого обранця чи обраниці тощо.

У конкуренції є незаперечна позитивна сторона. Конкурентне взаємодія – одна з провідних причин істотних змін в будь-якій сфері життєдіяльності людини, саме вона є потужним двигуном в сфері бізнесу, політики, професійних досягнень людини. Завдяки конкуренції ринок насичений пошуками, новими винаходами, ідеями і методами реалізації цих ідей. Тільки на основі конкурентного середовища суспільство може досягти високого рівня економічного, соціотехнічного і культурного розвитку. Без здорової конкуренції сучасний ринок немислимий. Вона призводить до того, що окремі люди виявляються більш здатними, їм вдається досягти високих особистісних і професійних результатів, і їх внесок в соціально-економічні відносини виявляється більшим.

Дійсно, людській діяльності спочатку властиве прагнення до конкуренції та суперництва, у протилежному випадку, у людини не виникало б потреби виявляти свої таланти, а можливості не змогли б реалізуватися, людина не змогла б стати особистістю. Тому можна дійти невтішного висновку, що навчання і виховання людини без змагальності просто немислимо.

«Правильне» використання принципу конкуренції дозволяє розкрити здібності людини, виявити ініціативність, дає можливість повному поглянути на ситуацію конкурентної боротьби, що вкрай необхідне особистості в умовах сучасного конкурентного світу.

На особистісному рівні змагання з іншими, чи то на спорті, чи в бізнесі, чи в освітній діяльності, дає можливість розвинути та поглибити свої здібності, перейняти кращі стратегії в інших. Крім того, конкуренція викликає виявити ті сторони, які потребують подальшого поліпшення. Конкуренція дозволяє набути досвіду та знань, беручи участь у змаганнях або спостерігаючи за тим, як змагаються інші. Важливо пам'ятати, що плідне змагання з іншими може бути мірилом діяльності людини, але не людської цінності.

Змагання служить виконанню різних соціальних функцій: воно дозволяє порівнювати і оцінювати здатність людей, стимулювати їх

активність, вдосконалити свої здібності і т.п. Однак існує й негативний вплив конкуренції на розвиток особи – змагання, суперництво може породити конфлікти, стреси та формувати негативні установки в учасників конкуренції. У різноманітних формах змагання, боротьба, суперництво нерідко призводить до приниження гідності.

Позитивний вплив конкуренції на поведінку особистості:

- 1) сприяє придбання досвіду;
- 2) підвищує структурність дисципліну;
- 3) сприяє підвищенню продуктивності праці;
- 4) сприяє збільшенню ініціативи;
- 5) підвищує ефективність якості роботи;
- 6) дає можливість задовольнити об'єктивну потребу людини – її самоствердження у суспільстві;
- 7) виявляються особистісні та професійні якості;
- 8) відбудеться розвиток талантів і здібностей людини;
- 9) мотивація до саморозвитку;
- 10) відбувається особистісний та професійний зріст людини;
- 11) проявляється ініціатива;
- 12) розвивається самоаналіз;
- 13) проявляється прагнення до вдосконалення своїх здібностей;
- 14) допомагає побачити ті сторони, які потребують вдосконалення;
- 15) впливає на процес формування не тільки всебічно, а й гармонійно розвиненої особистості;
- 16) створює передумови для формування згуртованого колективу;
- 17) сприяє ідейному та моральному зростанню особистості;
- 18) зміцнюється почуття обов'язку перед колективом,
- 19) дає можливість розвинути та поглибити свої здібності, запозичити кращі стратегії в інших
- 20) відбувається розвиток художньо-творчих, спортивних, моральних та інших здібностей людини.

Негативний вплив конкуренції на поведінку особистості:

- 1) породжує конфлікти та стреси;
- 2) може формувати негативні установки у учасників;
- 3) можливе приниження переваг особистості і нанесення шкоди здоров'ю людини;
- 4) можливе розвинення егоїстичного самоствердження;
- 5) можливі різні заздрості від успіху інших людей;
- 6) можливий розвиток зловтіхи та злоби.

Змагання передбачає наявність суспільно значущих цілей, свідоме ставлення його учасників до їх досягнення, обов'язковим компонентом у ньому є взаємодопомога, що дозволяє всім учасникам змагання досягати більш високих результатів діяльності [4, с. 9].

Якими б не були спрямованість та форми змагання, при його правильній організації в людях незмінно зміцнюється почуття обов'язку перед колективом, формується відповідальне ставлення до його турбот, прагнення своєю працею спричиняє прогресивний розвиток нашого суспільства/групи людей [4, с. 14]. Змагання має величезний вплив на формування особистості. У процесі змагання відбувається формування та розвиток особистісних якостей людини [4, с. 19).

Учасник змагання повинен знати, на досягнення яких цілей слід направити свою самореалізацію, які якості необхідно формувати змаганню. Однак людині потрібно мати і більш конкретну інформацію: які її успіхи за минулий період, які досягнення його конкурентів. Змагання охоплює всі сторони суспільного життя, всі елементи процесу праці та життєдіяльності людини. Змагання активно впливає на вдосконалення суспільних відносин, всебічне розрізнення особистості, тому при вивченні сприятливого та негативного впливу конкуренції на розвиток особистості важливо і комплексно розглядати виробничо-економічну, соціально-політичну та духовно-моральну сфери людини (4, с. 16].

Таким чином, аналізуючи всі позитивні та негативні сторони конкуренції, можна зробити висновок про те, що в сучасних ринкових умовах конкуренція – об'єктивна реальність, а формування конкурентоспроможності значуща необхідність. Тренування даної якості обов'язково повинно супроводжуватися подоланням його негативних сторін. У зв'язку з цим виникла дуже серйозна соціальна проблема гуманізації суперництва, тобто створення таких умов змагання, які дозволяють об'єктивно порівнювати здібності його учасників, оцінювати зрівнянні здібності, не принижувати гідність особистості суперників, не завдавати шкоди їхньому здоров'ю і по можливості уникати негативних наслідків від конкуренції. Ця потреба викликана через те, що суспільству та державі потрібна не взагалі конкурентоспроможна особистість, а особистість, чия конкурентоздатність досягається цивілізованими методами і засобами. Як кажуть спортсмени, важлива не лише перемога, а й чесна спортивна боротьба та конкуренція, що призводить до перемоги.

### **Список використаних джерел**

1. Валежаніна Т. В. Формування конкурентоспроможності майбутніх педагогів професійного навчання у соціальному партнерстві вузу та малих інноваційних підприємств: дис. канд. пед. н., 2014. 218 с.
2. Євплова Є В. Конкурентолія: формування особистісної та корпоративної конкурентоспроможності майбутнього спеціаліста: монографія. Вид. пед. ун-ту, 2018, 240 с.



3. Короткий психологічний словник / сост. М. Г. Ярошевський; під ред. Л. А. Карпенко, А. В. Петровського: Фенікс, 1998.
4. Мальцев В.А. Змагання та особистість / В. А. Мальцев. М. : Думка, 1983. 157 с.
5. Пічугіна В. К. Розжиток антропологічного дискурсу «Турботи про себе» в історії античної педагогіки: дис. д-ра пед. наук, 2013. 363 с.

**УДК 159.92**

***Токарь Валерія Борисівна, Неглядюк Вікторія Олегівна,  
здобувачі вищої освіти академічної групи 1-16 ФТМ.  
Науковий керівник Позднишев Євген В'ячеславович,  
доктор психологічних наук, доцент,  
професор кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет***

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ РЕКЛАМИ**

Реклама є єдиним елементом комплексу маркетингових комунікацій, яка має можливості психологічного впливу на покупця. Цей фактор обґрунтовує особливу роль реклами в утриманні та освоєнні нових ринків, а саме цільових аудиторій. Сучасна реклама має за мету змінити поведінку споживачів товару або послуги для здійснення їхнього придбання. Таким чином виробники отримують прибутки та забезпечують конкурентні переваги і стійкі позиції на ринку. Науково-практична література нині дуже часто звертає нашу увагу на проблеми психологічного впливу в рекламі, тому що вони є актуальними й досі. Вплив та створення необхідної реклами вивчає окремий розділ психології – психологія реклами.

Психологія реклами – це розділ психології, який визначає оцінки потреб й очікувань споживача, розробкою психологічних засобів, прийомів та методів впливу на людей з метою створення попиту на товар або послуги, що підлягає збуту.

Особливість цього напрямку в тому, що:

- Принципи, що формуються при психологічних дослідженнях, іноді не піддаються логічному поясненню
- Реклама історично асоціюється з яскравими та кричущими зверненнями, що не завжди сприймається потенційними споживачами
- Основним об'єктом вивчення психології реклами є споживач, який піддається величезному впливу чинників, які не залежать від рекламодавця або від самого споживача

Американські та німецькі вчені найбільше цікавилися даною темою. Цей фактор вплинув на те, що відбувся умовний розподіл психології реклами на 2 течії – німецьку та американську.

Аналізуючи сучасну українську рекламу, можемо зробити висновки, що діяльність рекламистів часто зумовлює появу продукції на ринку, яка може виробляти як запланований ефект, так і безліч додаткових ефектів на споживача. Ці ефекти можуть бути і позитивними, і негативними. Це пояснює той факт, що реклама може бути не тільки корисною та цікавою, а й нав'язливою та огидною.

Психологи і соціологи дослідили, що реклама часто негативно впливає на населення. Окрім бажання людей, реклама може впливати на мотивацію, ціннісні орієнтації та стани споживачів. Але об'єктивно реклама є значущим елементом економіки. Саме вона змушує ефективно розвиватися суспільство та створювати всі належні умови для нормального життя людства. Саме тому ми можемо вважати рекламу одним із найбільш важливих та суперечливих соціально-економічних явищ. Реклама вимагає пильної уваги вчених, детального вивчення та контролю і регулюванню з боку людей [1].

Для створення реклами використовують доволі складні механізми тих чи інших стереотипів, не дивлячись на її простоту ззовні. Реклама, замість надання інформації про товар або послугу, програмує поведінку споживача так, як необхідно виробнику. Однак недобросовісна реклама використовує часом наполегливий вплив на психіку покупця, що може призвести до зникнення можливості самостійно обирати та ухвалювати рішення.

Дослідники, які працюють у сфері психології реклами виокремили такі актуальні проблеми:

1. Виклад недостовірної інформації.
2. Навіювання негативу.
3. Створення стереотипів.
4. Маніпуляції з боку реклами.

Аспект достовірності рекламної інформації може здатися банальним та очевидним. Але, як показують результати роботи Антимонопольного комітету України, питанню достовірності реклами приділяється недостатня увага.

Законом України «Про рекламу» передбачено, що недостовірною рекламою є реклама, яка вводить або може ввести в оману споживачів реклами, завдати шкоди особам, державі чи суспільству внаслідок неточності, двозначності, перебільшення, замовчування, порушення вимог щодо часу, місця і способу розповсюдження (стаття 1) [7].

Яскравим прикладом поширення неправди в рекламі є використання описових тверджень перебільшенням його споживчих характеристик.

Використання в рекламі будь-яких тверджень маркетингового характеру про споживчі властивості товару, які насправді йому не-притаманні, є протизаконними діями [2].

Психологи переорієнтували свій напрям на процеси споживчого вибору та ухвалення рішень, адже стало економічно не вигідною та небезпечною справою маніпулювати волею споживачів. Це призвело до тенденції зміни сучасної психології реклами на нову дисципліну – *психологію маркетингових комунікацій*.

Сучасна психологія реклами зосереджена на вивченні психологічних особливостей не лише споживача, а й рекламодавця. Він може припускатися серйозних помилок під час рекламування продукції, послуг через різні суб'єктивні причини і, як наслідок, це призводить до нерозуміння чи неприйняття реклами.

У сьогоднішні дні рекламну діяльність розглядають у формі діалогу між рекламодавцем і споживачем, основними атрибутами якого є такі соціально-психологічні компоненти: взаєморозуміння, зворотний зв'язок, які мають вплив на ефективність реклами. Сучасна реклама не впливає на волю споживача, вона підсилює потребу, допомагає зробити йому вибір [3].

Зараз є досить багато складних проблем, з якими стикається психологія рекламної діяльності, пов'язаних із питаннями психологічного впливу, маніпулювання тощо. Одна з перших – це проблема етики. Виявляється, мало хто готовий взяти на себе відповідальність щодо визначення ступеня, форми й межі психологічних впливів у рекламі. Тобто, дати відповідь на питання: як і чим можна чи не можна впливати на споживача. Саме тому, в більшості випадків звертаються за допомогою до законів і судової практики.

Друга проблема пов'язана з маркетингом і технологією реклами. Більшість представників маркетингової діяльності, зокрема Ф. Котлер, стверджують, що однократні впливи вирішують часткові завдання збуту, але заважають довгостроковим стратегіям цивілізованого виробництва, коли бізнесмен орієнтується на те, що в маркетингу називають брендингом. З цього можна зробити висновок, що на першому місці стоять не психологічні впливи на споживача, а його потреби.

У психології реклами одна з найважливіших проблем полягає у співвідношенні зовнішніх психологічних впливів, які здійснює реклама на людей, та об'єктивних потреб у товарах, які вона пропонує. Дуже важливо вирішити це питання, оскільки воно розробляє стратегію і низку методів проведення рекламних кампаній, отже, – ефективність кінцевих результатів.

Проводячи аналіз прийомів і методів психологічних впливів, які широко використовуються в рекламі, можна зрозуміти те, що велика

кількість психологів вирізняють дві групи таких методів за ступенем контролю споживача за впливами [4]. Наприклад, вважають, що за умови, коли суб'єкт не здатен усвідомлювати вплив чи він не в змозі критично поставитися до нього, то такий вид впливу відноситься до різних форм навіювання. Якщо ж індивід контролює вплив, який на нього здійснюється, і він поєднується з його рефлексивно-розумовою діяльністю, під час якої суб'єкт порівнює запропоновані аргументи зі своїм досвідом, то такий вплив можна віднести до різних форм переконання. Варіантів навіювання і переконання виявляється досить багато.

Проблема впливу – це дуже важлива проблема як для психології реклами, так і для деяких інших психологічних наук. Велика кількість рекламодавців, рекламисти та й багато психологів вважають, що реклама і психологічний вплив – це одне й теж. У даній галузі психології виявляється є достатньо нерозв'язаних спірних питань і нерозвіяних міфів.

Під час реалізації сучасної реклами використовуються і тісно переплітаються різноманітні методи психологічного впливу, характер яких має здатність бути як позитивним, так і негативним. Психологічно грамотно побудована позитивна реклама не руйнує психіку й навіть сприяє формуванню позитивного мислення у споживача. Позитивна реклама – це не та реклама, що відвертає знання психології споживача, відмовляється управляти його поведінкою. Це реклама, яка ставиться до споживача з повагою і підтримує свій статус не за рахунок психічного здоров'я потенційного споживача [5].

Можна зробити висновок, що психологія реклами має низку проблем, які варто взяти до уваги, а саме: вплив реклами на психічне здоров'я споживача або ж проблема ставлення населення до реклами. Психологія реклами являє собою розгалужену структуру понять, методик та прийомів. Психологія реклами пропонує людині спочатку обміркувати покупку, а потім ухвалювати рішення, а також сприяє розвитку критичного мислення. Ефективність сприйняття реклами визначається за допомогою сили впливу рекламних засобів, правильним вибором її змісту. У процесі впливу зміст рекламних засобів здатен впливати на сприйняття повідомлення і людина або відкидає, або приймає дану інформацію [6].

### **Список використаних джерел**

1. Рябчик А. В. Методи психологічного впливу в рекламі [Електронний ресурс] / А. В. Рябчик – 2018. – Режим доступу до ресурсу : [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/11\\_2018/94.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/11_2018/94.pdf)

2. Етичні проблеми психології реклами [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу : <http://psychology.univer.kharkov.ua/dist2020/materialy/Yarosh/5.pdf>
3. Соціальна психологія в рекламі [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу : <http://ubooks.com.ua/books/00011/inx35.php>
4. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації [Електронний ресурс] / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько – 2021. – Режим доступу до ресурсу: [https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/1lesko\\_psiholog\\_upravlin\\_organizaciyi/461.html](https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/1lesko_psiholog_upravlin_organizaciyi/461.html)
5. Хасан Алі Аль-Абабнех. Психологія реклами як інструмент формування її ефективності [Електронний ресурс] / Хасан Алі Аль-Абанех – 2016. – Режим доступу до ресурсу : <http://www.spilnota.net.ua/ua/article/id-1491/>
6. Реклама. Психологія сприйняття реклами. Інфографіка. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://bnvk.pp.ua/урок-3-реклама-психологія-сприйняттям/>
7. Закон України «Про рекламу» № 1121-IV від 11.07.2003 р. (Нова ред. із змінами, внесеними згідно із Законом № 270/96-ВР від 26.07.2018 р.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https:// zakon.help/law/](https://zakon.help/law/)

**УДК 159.922.7:791.228**

***Фіцай Вікторія Михайлівна, здобувач 3-го курсу,  
факультет психології.***

***Науковий керівник Павленко Ганна Володимирівна,  
доктор філософії з психології, старший викладач кафедри  
прикладної психології,***

***Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна***

## **МУЛЬТИПЛІКАЦІЙНІ ФІЛЬМИ У ПЕДАГОГІЧНОМУ ПРОЦЕСІ ЯК ВИЯВ ДИТИНОЦЕНТРИЗМУ**

У середині ХХ століття Карл Роджерс сформував новий погляд на психологію людини. Його думка полягала в тому, що люди є раціональними й завжди спрямовані на розвиток, але іноді неправильні зовнішні соціальні умови можуть завадити цьому. Тому в основі сформованої Роджерсом клієнт-центрованої терапії лежать відкриті, щирі та безоцінкові відносини між людьми (у даному випадку – клієнта та психолога) [4]. Але оскільки ця ідея стосується взагалі міжособистісних відносин, то його ідеї проникли й у сферу освіти. Так, в Україні з 17 серпня 2016 року Міністерство освіти і науки України

починає реформувати середню школу – з’являється ідея НУШ, згідно з якою вчителі для розвитку дітей мусять спиратися на те, що цікаво дітям, що може знадобитися дітям у майбутньому для розвитку країни, світу [3]. Це є важливим кроком для реформування, проте саме формулювання є загальним, і може мати багато форм виявлення. Тому метою нашої роботи є розширення уявлення форми виявлення дитиноцентризму в освітньому процесі.

На думку Л. Виготського велику роль у розвитку дитини має зовнішнє середовище. Зокрема, саме через те, що люди навколо говорять і навчають цьому дитину, вона й навчається говорити, але ці знання не просто закріплюються в дитини, а засвоюються нею, інтеріорізуються (стають частиною внутрішнього світу дитини) [1]. Педагогіка є невід’ємною від економічного розвитку: її становлення закономірно виникає з передачі знань батьками дітям щодо земельної і ін. роботи, а після науково-технічної революції з’явилася потреба в спеціалістах, які зможуть навчити користуватися різноманітними пристроями, технікою. Тому за діалектичною ідеєю педагогіка апріорі виникає із сучасного стану суспільства, спирається на нього і впливає на майбутнє суспільства. Отже, економічні досягнення різних історичних періодів, епох поступово інтеріорізуються і стають частиною дитини й саме до них і мусить адаптуватися педагог, щоби усунути різницю поколінь, чим і дати можливість дитині слідувати вродженому руху до вдосконалення, покращення.

На сьогодні, навіть маленькі діти легко використовують планшети, ноутбуки і краще сприймають візуально представлену інформацію [2] (на відміну, наприклад, від покоління 20 століття, де ймовірно більшість все-таки переважно сприймала текстову інформацію), що і відображається в любові до мультиплікаційних фільмів. Оскільки мультфільми є частиною життя сучасної молоді, то вчителі можуть використовувати їх для освітнього процесу. З нашої точки зору, це і є однією з форм прояву дитиноцентризму в педагогічному процесі.

Прикладами реалізації цієї ідеї є мультфільми російського виробництва – «Фіксики» та «Смішарики: Пін-код». Крім прояву дитиноцентризму мультфільми ще мають і головних героїв, з якими діти можуть себе ідентифікувати. Так, головними героями «Фіксиків» є вигадані створіння, які таємно допомагають людям слідкувати за різними технічними приладами та Дім-Дімич – хлопчик, який випадково побачив фіксиків, подружився з ними й потрапляє в різноманітні практичні ситуації, де важливо мати технічні знання, розуміння принципу дії приладів. «Смішарики: Пін-код» – це спін-офф, відгалуження від мультиплікаційного серіалу «Смішарики». До того ж, це гарний приклад того, як можна адаптувати популярний мультфільм саме для

освітнього процесу. Головними героями тут так само залишилися шароподібні тварини, які відправилися в космічну подорож із їхнім пінгвіном-винахідником Піном. У цьому мультфільмі діти знайомляться з астрологією, фізикою, біологією тощо, а також із деякими героями мультфільму, які до певної ситуації не знали про певні явища.

Аналогічним прикладом японського виробництва є аніме «Доктор Стоун». За сюжетом цього аніме у світі сталася трагедія – люди почали перетворюватися в статуї, людство вимирає, а все стає виглядати як у доісторичний період, проте головний герой ТайджиОкі перетворюється зі статуї на людину й починає шукати ще людей, які вижили. ТайджиОкі бракує знань, із чим себе можуть знову-таки ідентифікувати глядачі, проте він знаходить СенкуІшигамі, який пробудився від сну раніше за нього й допоможе йому та іншим героям згадати те, що втратило людство через невідомий феномен.

Ці мультфільми дійсно виправдали себе, адже здобувачам освіти дійсно подобається дивитися мультиплікаційні фільми та дізнаватися про щось нове в цікавому форматі – весело з улюбленими героями.

Проте оскільки наведені вище приклади мають іноземне виробництво – можуть виникнути проблеми з перекладом, бо студії дублювання зазвичай намагаються підібрати переклад так, щоби він співпадав із рухом рота в персонажів, у чому можуть міститися, наприклад, лексичні помилки, що вже є проблемою. До того ж, іноземні мультфільми розраховані абсолютно на іншу аудиторію і несуть у собі елементи зовсім іншої культури.

Тому, на нашу думку, для НУШ необхідно спробувати створити подібні анімовані фільми з педагогічним контекстом. Водночас до створення мультфільмів, з нашої точки зору, краще залучити педагогів із різних дисциплін для науковості та психологів для вивірення змісту, згідно з віковими потребами та здібностями школярів. Також вищезазначені мультиплікаційні серіали стосуються деяких предметів старшої школи, проте тематику та вікову категорію педагогічних мультфільмів можна розширити. Ці мультфільми могли б використовувати вчителі на уроках, також їх можна транслювати по телевізору та розміщувати в Інтернеті. Мультфільм як витвір мистецтва надає широкі можливості для розширення та поглиблення знань про світ, конкретний предмет, у тому числі про моральні стосунки. У старшому віці, під час навчання у ВНЗ освітні відео, кіно дозволяють здійснювати вплив на формування особистості та її інтереси.

Отже, можна зробити такі висновки:

1. Дитиноцентризм НУШ спирається на гуманістичну психологію Роджерса і передбачає адаптування вчителя під інтереси, погляди дітей для того, щоб вони могли реалізувати вроджену схильність до розвитку.

2. Сучасний стан суспільства впливає на інтеріоризовані дитиною знання.
3. Сучасні діти краще сприймають візуальну інформацію, їм подобаються мультфільми, у яких є можливість ідентифікувати себе із головним героєм, тому такі мультфільми можуть бути використані для педагогічних цілей і бути однією з форм вияву дитиноцентризму.
4. На сьогодні відомі такі приклади іноземних педагогічно спрямованих мультиплікаційних фільмів – «Фіксики», «Смішарики:Пінкод» та «Доктор Стоун». Проте можуть виникати проблеми, пов'язані з перекладом, тому ми вважаємо за необхідність створити подібні мультиплікаційні фільми українського виробництва із залученням педагогів з різних сфер та психологів.

### Список використаних джерел

1. Возрастная психология : учебное пособие для студентов-психологов / составитель Гимаева Ю. А. 2012. 148 с.
2. Кулакова А.Б. Поколение Z: теоретический аспект // Вопросы территориального развития. 2018. 2 (42). С. 1–10.
3. НУШ. Концептуальні засади реформування середньої школи. / заг. ред. Грищенко М. 2016. 40 с.
4. Роджерс К. Вопросы, которые я бы себе задал, если бы был учителем. // Семья и школа. 1987. 10. С. 22–24.
5. Хьелл Л., Зиглер Д. Теория личности. 2008. 675 с.

**УДК 351.82:65.015.07-796.011**

**Чейнеш Богдан Ігорьович,  
здобувач вищої освіти, академічна група 2-1 ФРГТБ.  
Науковий керівник Позднишев Євген В'ячеславович,  
доктор психологічних наук, доцент,  
професор кафедри психології,  
Державний торговельно-економічний університет**

### **ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ**

Сучасні організації та компанії прийшли до усвідомлення того, що грамотне управління людським капіталом – це один із ключових ресурсів, що забезпечує їх конкурентоспроможність на ринку, нарівні з іншими конкурентними перевагами. Справді, різниця між ефективним та неефективним співробітником у нинішній системі знань відчутна сильніше, ніж раніше.





*Рис. 1. Цикл життя персоналу в організації*

В рамках концепції психологічного забезпечення професійної діяльності існує область планування людських ресурсів, основною частиною якої є кадрові функції, що включають підбір співробітників (залучення претендентів) і відбір їх (прийняття рішення про прийом претендента на роботу).

Значимість професійного відбору визначається бажанням роботодавця знайти найбільш відповідного працівника, у якого можна було б інвестувати капітал, витратити кошти на його підготовку та розвиток.

Поняття «талант» або «талановитий співробітник», нічого спільного з психологічною інтерпретацією даного терміну не має.

Під «талантом» в даному випадку мається на увазі потенційний співробітник, професійні компетенції та особисті якості якого цінні для компанії-роботодавця, завдяки яким має бути підвищено її прибутковість та конкурентність на ринку.

Професійна діяльність, як один з основних видів трудової діяльності є важливою областю вивчення психології праці.

Категорія «діяльність», поруч із іншими основними психологічними поняттями (свідомість, особистість, поведінка, спілкування та інші) є предметом вивчення багатьох наук, вона є загальнонауковою категорією.

У широкому значенні слова діяльність – це індивідуальна форма існування суспільних відносин, вона характеризує спосіб включення особистості до існуючої системи поділу праці.

У різноманітті психологічних підходів до вивчення людської діяльності, та професійного відбору немає єдиного визначення даного терміну.

Так, з біхевіористської позиції (Дж. Вотсон, Б.Ф. Скіннер, Е. Торндайк, К. Халл та ін.) професійна діяльність розглядається в рамках поведінки, яка розуміється як сукупність рухових, вербальних і емоційних відповідей (реакцій), що зводяться до них на впливи (стимули) зовнішнього середовища [2].

Сам факт усвідомлення своєї діяльності змінює умови її перебігу, тим самим характер; діяльність перестає бути простою сукупністю реакцій у відповідь на зовнішні подразники середовища; закономірності, яким вона підпорядковується, виходять за межі однієї лише фізіології.

Сутність та структура професійної діяльності дозволяє говорити про основні її загально психологічні властивості: активності, усвідомлюваності, продуктивності, предметності та системності.

Відповідно до функціонально-динамічного підходу, психологічну структуру будь-якої діяльності утворює стійкий, постійний набір її основних компонентів, сукупність яких характеризується інваріантністю.

Основними компонентами інваріантної структури професійної діяльності є: мотивація, ціле утворення, інформаційна основа діяльності, прогнозування результатів, ухвалення рішення, планування, програмування, контроль, корекція, оперативний образ об'єкта діяльності, система індивідуальних якостей суб'єкта та сукупність виконавчих дій.

Взяті у статистиці, ці компоненти є основним базисом діяльності, вони є основними регулятивними процесами реалізації мети діяльності з позиції динаміки. Ціль, в даному ключі, виступає, як інтегратор всіх компонентів в єдине цілісне для її досягнення.

Якщо говорити про психологічні аспекти професійного відбору – то це, спрямоване виявлення рівня психологічного відповідності кандидата певної професії. При цьому, здійснюючи процедуру професійного відбору, необхідно досліджувати не весь спектр індивідуально-психологічних якостей кандидата, а лише тих, які є професійно важливими.

Професійно важливі якості – це якості, які впливають на ефективність діяльності і успішність її освоєння.

Важливо розуміти, що будь-яка діяльність характеризується певними основними параметрами, передусім продуктивністю, якістю та надійністю. При цьому в системі професійно важливих якостей, одні можуть впливати тільки на один параметр діяльності, інші на все.

Але не всі професійно важливі якості пов'язані з параметрами діяльності лінійною залежністю (наприклад, чим вищий рівень розвитку, тим ефективніша діяльність). Ряд професійно важливих

якостей пов'язані з параметрами діяльності нелінійною залежністю. У цьому випадку параметри діяльності приймають найбільші значення не на максимальних і не на мінімальних, а на деяких середніх, оптимальних рівнях розвитку.

Крім того, найбільший розвиток деяких професійно важливих якостей нерідко веде до послаблення інших важливих якостей. Це так звані анти-якості. Так, наприклад, особи з вищим інтелектом з дитинства звикають покладатися на свій інтелект, у багатьох з них підвищується самооцінка, формуються індивідуалістичний стиль діяльності, невміння працювати в колективі, самовпевненість, що у свою чергу буде гальмом ефективності у професійній діяльності де передбачено колективну роботу.

Під моделлю успішного професіонала мається на увазі психограма, що розуміється як виділення та опис якостей людини, необхідних для успішного виконання даної трудової діяльності або перешкод успішному виконанню (анти-якості).

За змістом психограма для професійного відбору включає дві групи вимог:

а) вимоги для будь-якого середнього працівника, які визначають некомпенсовані та необхідні професійно важливі якості;

б) бажані вимоги, що визначають можливість досягнення високого рівня професійної майстерності.

З іншого боку, психограма має містити перелік психологічних протипоказань, тих показників особистості, які визначають її нездатність до цієї професії.

У межах психологічного дослідження професійний відбір окреслюється у відповідності до психологічних якостей особистості вимогам конкретної професії.

Результатом цієї відповідності виступає успішне оволодіння та подальше виконання трудової діяльності.

При цьому до психологічних якостей, які виявляються при відборі, відноситься не весь спектр індивідуально-психологічних якостей людини, а тільки ті з них, які є професійно важливими. Правильне виявлення та діагностика професійно важливих якостей є основою прогностичності та надійності професійного відбору.

Отже, на сучасному етапі дослідження професійний відбір персоналу є складним процесом, від якого залежить добробут організації та перспективи її розвитку. Тому при формуванні системи підбору персоналу та виборі методів та інструментів слід розглядати її як складну систему, яка є складовим елементом загальної системи функціонування організації.

Також при формуванні системи підбору персоналу необхідно сформулювати філософію підбору працівників для кожної вакансії.

Залежно від цілей організації та стратегії її розвитку вона може приймати різні форми: орієнтація на зміни в організації чи якісне виконання стандартних завдань, довгостроковий розвиток або поточна робота, орієнтація на потенціал чи знання та досвід кандидата.

Вибір тієї чи іншої філософії відбору безпосередньо впливає, як на методи підбору кадрів для підприємства, а й на імідж організації, її привабливість з боку претендентів, а також на рівень витрат, які несе компанія у зв'язку з відбором персоналу.

Тільки визначивши співвідношення компетенцій та мотиваторів кожного конкретного співробітника, розуміючи, що спонукає його до діяльності, які мотиви лежать у основі його дій, можна розробити ефективну систему форм і методів професійного відбору персоналу. Виходячи з цього знання, керівництво організації зможе сформулювати нову чи скоригувати існуючу систему підбору персоналом.

### Список використаних джерел

1. Зеленков А.В., Кононенко А.В., Налапко М.М. Організація набору та відбору персоналу. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики*. 2008. № 3. С. 125–135.
2. Шипуліна В.О., Каспрук О.В. Новітні підходи до залучення кадрових ресурсів. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 3. Т. 2. С. 111–117.
3. Білінська Т.М. Психофізіологічні особливості професійного відбору водіїв тролейбусів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук: 19.00.02 психофізіологія. К., 2011. 22 с.
4. Скаско І.М. Визначення ефективних методів відбору персоналу. *Управління розвитком*. 2014. № 3(166). С. 11–19.
5. Глуходід Г.Ю. вдосконалення методики добору персоналу з урахуванням психологічних особливостей претендента на посаду. *Вісник сумського національного аграрного університету. Серія «Економіка і менеджмент»*. 2016. № 1(67). С. 15–18.

*Наукове електронне видання*

**ВЕКТОРИ СОЦІАЛЬНОЇ, ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ  
ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ  
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

*(Київ, 25 лютого 2022 року)*

**VECTORS OF SOCIAL, ORGANIZATIONAL  
AND ECONOMIC PSYCHOLOGY**

**ABSTRACTS THESESES INTERNATIONAL  
SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE**

*(Kyiv, February 25, 2022)*

Видавець і виготовлювач  
Державний торговельно-економічний університет  
вул. Кіото, 19, м. Київ-156, Україна, 02156  
Тел. (044) 513-74-18  
Електронна пошта [knute@knute.edu.ua](mailto:knute@knute.edu.ua)

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи серія ДК № 4620 від 03.10.2013 р.